

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ajaran Islam telah memberikan cara pandang secara universal dan komprehensif. Karakteristik secara komprehensif artinya syariah Islam dapat merangkum seluruh aspek kehidupan, baik ritual (ibadah), maupun sosial (muamalah). Secara universal bermakna, syariah Islam dapat diterapkan dalam setiap waktu dan tempat. Sehingga prinsip-prinsip dasar ekonomi Islam berlandaskan tauhid, keadilan, kebebasan dan pertanggung jawaban.¹ Menurut Qardhawi, antara ekonomi (bisnis) dan akhlaq (etika), tidak pernah terpisah sama sekali. Apabila seseorang taat pada etika, berkecenderungan baik dalam beraktivitas maupun berbisnis, maka akan menghasilkan perilaku yang baik dalam tindakannya.²

Menurut Mangkunegara bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi, organisasi, pendekatan budaya dan agama.³ Pendekatan psikologi merupakan salah satu bentuk pendekatan berdasarkan perilaku yang ditunjukkan. Perilaku terdapat kebiasaan seperti disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar, berwawasan, kreatif, bersemangat, mampu bekerja sama dan lain-lainnya.

¹ Muhammad Syafii Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2001), 4.

² Muhammad Djakfar dan Khamim, *Ekonomi Islam dan Keadilan Sosial* (Kediri, STAIN Press, 2011), 210.

³ Anwar Prabowo Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2005), 04.

Peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan kualitas kinerja. Keterkaitan sumber daya manusia tersebut sangat erat sekali dalam perusahaan sehingga sering muncul permasalahan dalam lingkungan kerja. Salah satu permasalahan tersebut adalah penciptaan tenaga kerja yang produktif.⁴

Indonesia, dengan jumlah penduduk yang besar telah memiliki banyak modal sumber daya manusia, sebagaimana yang dikehendaki oleh pembangunan Indonesia yaitu manusia yang menghargai kerja sebagai suatu sikap pengabdian kepada Tuhan, berbudi pekerti luhur, cakap bekerja dan terampil, percaya pada kemampuan diri sendiri, mempunyai semangat kerja yang tinggi dan memandang hari esok dengan gairah dan optimis. Oleh karena itu, salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan kualitas kinerja tenaga manusia adalah pendidikan dan keterampilan agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin.⁵ Pekerjaan yang dilakukan dengan baik dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya akan juga meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional.⁶

⁴ Ibid., 05.

⁵ Sumitro, *Pengantar Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta: IKIP Yogyakarta, 1998), 60.

⁶ Ibid.

Terdapat definisi tentang pendidikan yaitu Pengertian pendidikan yaitu “Pendidikan adalah proses dalam potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan”.⁷ Menurut Azyumardi Azra bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.⁸

Adapun kinerja karyawan Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁹ Menurut pendapat Amstrong mengenai kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.¹⁰ Pendapat Malayu S.P Hasibuan mengenai pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja yang

⁷ Sumitro, *Pengantar Ilmu Pendidikan.*, 17.

⁸ Azyumardi Azra, *Esai-esai intelektual muslim dan pendidikan Islam* (Yogyakarta: Logos, 1999), 3.

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), 67.

¹⁰ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja* (PT Fajar Interpratama Mandiri, 2013), 211.

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.¹¹

Tingkat pendidikan sangat penting dalam suatu pekerjaan dan dapat mempengaruhi hasil dari kinerja. Kinerja diketahui bagus apabila karyawan tersebut memiliki hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas bagus pula baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban mereka.¹² Kinerja dengan hasil yang baik akan memberikan kontribusi kepada perusahaan atas kelangsungan dan pertumbuhan suatu perusahaan. Sebaliknya dengan itu pula kinerja yang rendah akan memberikan *inefisiensi* yang akan mengganggu kelangsungan perusahaan.¹³

Pada hal ini tingkat pendidikan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan hasil kinerja seorang karyawan. Terdapat 2 indikator pada tingkat pendidikan diantaranya jenjang pendidikan (pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi) dan kesesuaian jurusan.¹⁴ Sedangkan indikator dari kinerja karyawan adalah *quality of work* (kualitas pekerjaan), *promptness* (kecepatan), *initiative* (prakarsa), *capability* (kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan), *communication* (komunikasi kerja dengan orang lain).¹⁵

¹¹Vivien Novia Rina, *Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumi Putra Cabang Kediri*(Kediri: Skripsi STAIN kediri, 2013), 12.

¹² A Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), 67.

¹³ Hendrawan Supratikno dan Joi Lhalauw dkk, *Manajemen Kinerja untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing* (Yogyakarta: Raha Ilmu, 2006), 13.

¹⁴Desak Ketut Ratna Dewi, dkk, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4 (2016), 03.

¹⁵Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 11.

Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri merupakan rumah sakit milik AUM persyarikatan Muhammadiyah dimana pendirinya adalah pimpinan anak cabang Muhammadiyah Gurah dan penyelenggara MPKU cabang Muhammadiyah Gurah. Rumah sakit ini berdiri sejak 25 Agustus 1982, rumah sakit ini awal mulanya yaitu sebuah pegadaian dan akhirnya berubah menjadi Balai Kesehatan Ibu dan Anak (BKIA). Lalu pada tanggal 5 Januari 2009 berdasarkan ijin Diknes Propinsi JATIM Nomor: 442.1/05/111.4/2009 berubah menjadi rumah sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah yang terakreditasi lulus tingkat perdana No. KARS-SERT/168/VIII/2016 yang bertipe D.

Rumah sakit Siti Khodijah adalah rumah sakit yang berbasis syariah artinya rumah sakit ini dapat dilihat dari segi pelayanan dan manajemen sumber daya insaninya bekerja sesuai dengan prinsip syariat Islam. Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri yaitu rumah sakit swasta yang berskala kecil akan tetapi sudah terakreditasi dan berfasilitas cukup lengkap. Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Kediri memiliki karyawan tetap dan kontrak sebanyak 130 karyawan dan terdiri dari 12 divisi, berikut paparan data karyawan:

Tabel 1.1

Jumlah Data Karyawan Tetap dan Kontrak di Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri

NO	DIVISI / UNIT	JUMLAH	STATUS KARYAWAN		TINGKAT PENDIDIKAN
			TETAP	KONTRAK	
1	Direktur	1 Orang	1 Orang	-	S1
2	Unit Manajemen	21 Orang	14 Orang	7 Orang	D3, D4, S1
3	Paramedis	58 Orang	22 Orang	36 Orang	SMA, SPRG,

	Keperawatan				D3, D4, S1
4	Paramedis Non Keperawatan	18 Orang	11 Orang	7 Orang	SMK, STM, SMF, SKM, D3, S1
5	Kasir (Pelayanan Administrasi)	10 Orang	8 Orang	2 Orang	SMA, SMU, D1
6	<i>Security</i>	3 Orang	3 Orang	-	SMA, SMEA
7	<i>Driver</i>	2 Orang	2 Orang	-	SD, SMA
8	<i>Cleaning Service</i>	6 Orang	4 Orang	2 Orang	SMP, SMA, STM
9	Gizi	4 Orang	3 Orang	1 Orang	SMA
10	Parkir	4 Orang	3 Orang	1 Orang	SMA
11	<i>Laundry</i>	2 Orang	2 Orang	-	SMP, D3
12	Taman	1 Orang		1 Orang	SMU
	Total Karyawan	130 orang	73 orang	57 orang	

Sumber: Data diolah dari Unit Kasubag SDI dan Diklat di Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri.

Dari bagan tersebut dapat diketahui bahwa penempatan posisi jabatan pekerjaan di rumah sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri tidak berdasarkan pada tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Misalnya dalam dalam bagan tersebut bahwasannya penempatan posisi pelayanan administrasi tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan hanya jenjang SMA, sedangkan pada divisi lain yang memegang jabatan non medis seperti juru cuci justru memiliki jenjang pendidikan yang dimiliki yaitu D3 Kebidanan.¹⁶ Dalam hal ini juga berimbas pada hasil kinerja karyawan yang memiliki tingkat kesalahan yang tinggi dalam berkerja karena tidak sesuai dengan bidang keahlian masing-masing karyawan.

¹⁶ Eka Rahmayanti, Kasubag SDI dan Diklat pada tanggal 29 November 2016.

Teori menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan hasil kinerja seorang karyawan.¹⁷ Hal tersebut yang membuat peneliti memiliki asumsi bahwa penempatan posisi jabatan tidak disesuaikan dengan riwayat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Akan tetapi sebagian karyawan tidak terpengaruh atas kebijakan yang diberikan oleh Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri dimana penempatannya tidak disesuaikan dengan keahlian karyawan.

Padahal menurut indikator yang dipaparkan oleh Sudarmanto mengenai tolak ukur dalam kerja salah satunya adalah kualitas dimana tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan merupakan pendeskripsian (menggambarkan) seberapa baik hasil yang dicapai.¹⁸ Namun hal tersebut tidak diterapkan di Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang hanya dibatasi berkaitan dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Penelitian tersebut berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang peneliti ajukkan sebagai berikut:

¹⁷Azyumardi Azra, *Esai-esai intelektual muslim dan pendidikan Islam.*, 6.

¹⁸ Sudarmanto, *Kinerja.*, 11.

1. Bagaimana tingkat pendidikan di rumah sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri?
2. Bagaimana kinerja karyawan di rumah sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri?
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan bagaimanapun bentuknya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat pendidikan di rumah sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di rumah sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

Dari uraian latar belakang, judul, rumusan masalah, dan tujuan penelitian diharapkan penelitian ini bermanfaat:

1. Kegunaan Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam hal tingkat pendidikan dan kinerja karyawan yang masih perlu pengkajian ulang yang lebih rinci dalam proses penyempurnaan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi peneliti

Dari penelitian ini penulis berharap dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan sebuah penelitian ilmiah, serta sebagai bahan perbandingan antara teori yang diperoleh dengan selama perkuliahan dengan prakteknya dilapangan. Selain itu untuk menambah wawasan keilmuan dan daya analisis penulis yang kelak akan dijadikan bekal bila terjun kemasyarakat.

b. Bagi lembaga pendidikan

Diharapkan dengan adanya penelitian dapat menambah ilmu pengetahuan, informasi dan memberi masukan pada perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang ekonomi syariah yang mengacu pada manajemen sumber daya insani, menambah khazanah bacaan ilmiah, dan juga sebagai evaluasi bagi mahasiswa (khususnya ekonomi Islam) untuk melihat penerapan teori yang didapat dari perkuliahan.

c. Bagi lembaga yang diteliti

Dari penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di rumah sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang selanjutnya diuji kebenarannya sesuai dengan model dan analisis yang cocok. Hipotesis penelitian dirumuskan atas dasar kerangka pikiran yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.¹⁹

Hipotesis kerja atau disebut hipotesis alternatif disingkat dengan H_a hipotesis kerja adanya hubungan antara variabel X dan Y atau adanya pengaruh antara 2 kelompok, yakni antara variabel independen dan variabel dependen. Hipotesis nol disingkat dengan H_0 . Hipotesis nol menyatakan tidak adanya hubungan antara 2 variabel. Maka berdasarkan pengertian diatas, hipotesis penelitian ini adalah:

1. H_a : ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.
2. H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

F. Telaah Pustaka

Penulis menelusuri dan menelaah beberapa karya ilmiah lain yang dapat dijadikan referensi, sumber, acuan, dan perbandingan dalam penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang berhasil penulis temukan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Maria Asti Adhanari pada tahun 2005 yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja

¹⁹ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian* (Yogyakarta: Teras, 2009), 88.

Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul”. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien R sebesar 0,715 dan taraf signifikansi ada F hitung yaitu sebesar 0,000 (di bawah 0,05) yang dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan indeks tingkat pendidikan akan diikuti pula oleh kenaikan produktivitas kerja secara signifikan dan sebaliknya.²⁰

2. Penelitian yang dilakukan oleh vivien Novia Rina pada tahun 2013 yang berjudul “pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumi Putra Cabang Kediri”. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi jam kerja berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan di Asurasi Bumi Putra Cabang Kediri. Perbedaan dengan peneliti ini adalah variabel X yaitu tingkat pendidikan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Vivien Novia Rina meneliti mengenai jam kerja karyawan.²¹

Pemaparan dari beberapa penelitian di atas belum diketahui penjelasan mengenai pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan secara detail, sehingga penulis beranggapan bahwa penelitian ini masih relevan dilakukan dalam upaya memahami lebih jauh mengenai pengaruh tingkat pendidikan

²⁰ Maria Asti Adhanari, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul* (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2005).

²¹ Vivien Novia Rina, *Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Bumi Putra Cabang Kediri* (Skripsi, Stain Kediri, 2013).

terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, karena penelitian ini menjelaskan bagaimana tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja dan pentingnya kinerja bagi seorang karyawan di rumah sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri.

G. Penegasan Istilah

Penulis akan menjelaskan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam judul skripsi ini agar tidak terdapat perbedaan penafsiran atau perbedaan dalam menginterpretasikan, juga memberikan arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dan untuk memberikan pengertian kepada pembaca mengenai apa yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Judul yang digunakan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri”, penegasan dari istilah-istilah

di atas adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.²²
2. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.²³

²²Azyumardi Azra, *Esai-esai intelektual muslim dan pendidikan Islam* (Yogyakarta: Logos, 1999), 3.

²³Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2005), 9.