

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP MOTIVASI, KINERJA, SERTA KESEJAHTERAAN ISLAMI

A'rasy Fahrullah*
Universitas Negeri Surabaya

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of Islamic Leadership on Work Motivation, Islamic Performance, and Welfare of Islamic Hospital Employees in Tulungagung Regency. The unit of analysis in this study is the employees of Islamic Hospital or Islamic nuanced hospitals in Tulungagung. While population in this research are employees of Islamic hospitals in Tulungagung District, and sampled by 133 people. Methods of research using quantitative structural equation models with AMOS software. The results can be summarized as follows: Islamic leadership influences employee motivation in Islamic hospitals. Islamic Leadership affects the performance of Islamic Hospital employees. Islamic leadership affects the welfare of employees in Islamic hospitals. Working motivation affects the performance of employees of Islam Hospital. But the motivation and performance did not effect significantly to the employee welfare at the Islamic hospital in Tulungagung.

Keywords: *Islamic leadership; Work motivation; Employee performance; Employee welfare; Islamic hospital*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Kerja, Kinerja Islami, dan Kesejahteraan Karyawan Rumah Sakit Islam di Kabupaten Tulungagung. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Islam atau rumah sakit bernuansa Islami yang ada di Kabupaten Tulungagung. Sedangkan populasi dalam riset ini adalah karyawan rumah sakit Islam di Kabupaten Tulungagung, dan sampel sebanyak 133 orang. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif structural equation models dengan software AMOS. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: Kepemimpinan Islam mempengaruhi motivasi karyawan di rumah sakit Islam. Kepemimpinan Islam mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Islam. Kepemimpinan Islam mempengaruhi kesejahteraan karyawan di rumah sakit Islam. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Islam. Namun motivasi dan kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di rumah sakit Islam di Tulungagung.

Kata kunci: *Kepemimpinan Islami; Motivasi kerja; Kinerja karyawan; kesejahteraan karyawan; Rumah sakit Islam*

PENDAHULUAN

Aspek sumberdaya yang terpenting dan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan di rumah sakit adalah sumberdaya manusia. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan (Khasbulloh, 2018). Penting dipastikan bahwa kinerja organisasi harus berbasis kemanfaatan bagi masyarakat (Firdaus, 2018). Sedangkan aspek sumberdaya manusia yang terpenting adalah kompetensi dan komitmen dari sumberdaya manusia yang ada di rumah sakit tersebut (Kaplan & Norton, 1996). Penelitian terhadap perilaku kepemimpinan, serta hubungan antara pengaruh pimpinan pada motivasi dan kinerja bawahan sudah pernah dilakukan, misalnya yang dilakukan oleh Shobari (2010), dalam Pengaruh Preferensi Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit, dimana penelitian ini menyimpulkan: Terdapat pengaruh preferensi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, setelah mengontrol pengaruh iklim kerja; pegawai yang berpreferensi kepemimpinan demokratis memiliki kinerja lebih baik dari pada kepemimpinan otoriter; pegawai yang berpreferensi pemimpin otoriter memiliki kinerja lebih baik dari pada kepemimpinan laissez faire dan pegawai yang bekerja pada iklim kerja yang kondusif memiliki kemungkinan berkinerja baik lebih besar dari pada iklim kerja yang non kondusif.

(Donna, 1996) merekomendasikan lima perilaku kepemimpinan yang akan berdampak pada keberhasilan suatu organisasi. Ia menemukan bahwa perilaku kepemimpinan yang terdiri dari perilaku kepemimpinan sebagai penantang resiko, perilaku kepemimpinan memasyarakatkan visi perusahaan, perilaku kepemimpinan sebagai motivator, perilaku kepemimpinan sebagai penuntun dan pendukung berpengaruh terhadap employee outcomes. Sebagaimana pengukuran terhadap kemampuan kerja, etika rumah sakit, perilaku kepemimpinan rumah sakit, komitmen karyawan, kualitas layanan, serta kinerja karyawan, menurut (Boshoff, Mels, & Nel, (1994) dapat dilakukan dengan menggunakan empat metode: Pengukuran berdasarkan self rating (self appraisal atau self assesment); pengukuran berdasarkan peer appraisal; pengukuran berdasarkan supervisory appraisal dan pengukuran berdasarkan consumer appraisal.

Kepemimpinan yang bermuara pada ajaran Islam diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga memacu motivasi karyawan untuk tercapainya kinerja yang optimal. Pada akhirnya semua itu bertujuan untuk menciptakan kepuasan dan loyalitas pelanggan rumah sakit dalam hal ini adalah pasien dan keluarganya.

Salah satu syarat terciptanya kepemimpinan yang Islami adalah yang pertama tentu saja harus beragama Islam. Sebagaimana tertera pada ayat al-Quran dibawah ini:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil menjadi pemimpinmu, orang-orang yang membuat agamamu Jadi buah ejekan dan permainan, (yaitu) di antara orang-orang yang telah diberi kitab sebelumnya, dan orang-orang yang kafir (orang-orang musyrik). Dan bertakwalah kepada Allah jika kamu betul-betul orang-orang yang beriman,” (Quran Surat al-Maidah:57, terjemah Depag 2004)

Surah al Maidah tersebut dapat diartikan bahwa dalam memilih pemimpin, sebagai seorang muslim hendaknya tidak memilih orang yang tidak sungguh-sungguh dalam beragama, apalagi orang kafir. Oleh karena itu, hendaknya umat Islam mampu mendirikan institusi-institusi yang dipimpin oleh orang Islam sendiri. Salah satunya adalah mendirikan rumah sakit Islam, demikian pula untuk bidang-bidang lain.

Kabupaten Tulungagung terletak di Provinsi paling timur di Pulau Jawa yaitu Provinsi Jawa timur. Jawa Timur memiliki luas wilayah 47.154 km² sebagai provinsi terluas di Pulau Jawa. Topografi wilayahnya terdiri dataran rendah, pegunungan, pesisir dan kepulauan yang subur. Memiliki wilayah Administrasi : 38 Kab/Kota sebagai provinsi dengan kabupaten/kota terbanyak se-Indonesia. Budaya masyarakatnya heterogen terbagi ke dalam wilayah Mataraman, Madura dan Pandalungan. Jawa Timur dikenal sebagai Pusat Kawasan Timur Indonesia (Kadinkes Jatim, 2014). Sedangkan jumlah Rumah Sakit Islam di Jawa Timur sebanyak 72 rumah sakit (Data Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur tahun 2014).

Kabupaten Tulungagung terletak di tempat yang sangat strategis di ujung selatan Jawa Timur. Jarak ke kota besar lainnya di Jawa Timur seperti Malang dan Surabaya relatif dekat. Wisatawan dari Nganjuk, Jombang, Blitar, maupun Malang

yang hendak mengunjungi pantai selatan kerap singgah di Rumah Sakit di Tulungagung bila mengalami masalah kesehatan.

Fasilitas kesehatan terbanyak berupa posyandu, dimana rasionya adalah 122 per 100.000 penduduk yang berarti 1 posyandu mewadahi sekitar 819 penduduk. Fasilitas terbanyak kedua adalah pos kesehatan desa dengan rasio 26 per 100.000 penduduk yang berarti 1 poskesdes mewadahi 3800-an penduduk. Jika dibandingkan dengan jumlah desa yang ada di Tulungagung, yaitu sebanyak 257 desa, maka jumlah poskesdes yang sebanyak 271 buah telah melebihi. Artinya dalam satu desa bisa terdapat lebih dari satu poskesdes. Jumlah apotek masih cukup kurang sejumlah 105 buah dengan rasio 1 apotek untuk 10.000 penduduk. Selain itu yang masih kurang pula adalah jumlah rumah sakit di Tulungagung dimana tiap seratus ribu penduduk harus berebut karena hanya dilayani 1 rumah sakit saja.

Kabupaten Tulungagung sendiri memiliki tiga rumah sakit Islam yaitu: Rumah Sakit Islam Orpeha, Rumah Sakit Muhammadiyah, dan Rumah Sakit Madinah. Salah satu diantaranya dimiliki oleh organisasi massa terbesar di Indonesia yaitu Nahdlatul Ulama, dan satu lainnya dimiliki Muhammadiyah, sedangkan yang terakhir dimiliki oleh organisasi persaudaraan Haji. Segi kepemimpinan dari Rumah Sakit ini cukup menarik untuk diteliti karena pada umumnya sudah melalui beberapa kali mengalami pergantian kepemimpinan. Secara umum, rumah sakit kecil di daerah akan lebih terasa efek kepemimpinannya daripada rumah sakit besar di kota yang sudah terstandarisasi sehingga efek kepemimpinannya kurang terasa. Rumah sakit kecil di daerah masih sangat kental nuansa kekeluargaannya. Sehingga sosok pimpinan kerja dianggap pula sebagai “bapak”.

Melihat dari observasi awal, motivasi tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Islam kebanyakan adalah untuk mencari nafkah dalam bekerja. Sehingga kinerjanya dapat dikatakan sangat tergantung kepada besarnya insentif dari tempat bekerja. Jika insentif yang diberikan kurang memuaskan maka mereka akan bekerja dengan asal-asalan dan bahkan akan berpindah ke tempat kerja yang lain. Meskipun ada juga beberapa orang yang bekerja karena panggilan jiwa.

Kinerja tenaga kesehatan, berdasarkan observasi awal, sebagaimana dikeluhkan oleh konsumen antara lain seperti: tindakan dianggap kurang cepat atau tanggap dalam mengatasi pasien. Sebagian tenaga kesehatan dianggap kurang ramah. Sebagian dianggap tidak sopan. Sebagian lain dianggap ketus dalam melayani pasien. Sedangkan keluhan dari sesama teman sekerja antara lain seperti: terlambat masuk kerja dan bekerja kurang serius.

Secara umum kesejahteraan pekerja kesehatan dilihat dari pendapatannya sudah berada diatas nilai upah minimum yang diterapkan pemerintah. Sebagian memiliki usaha sampingan di luar pekerjaannya sebagai tenaga kesehatan. Sebagai sebuah institusi, rumah sakit juga menjamin para karyawannya pada asuransi kesehatan. Kebebasan beribadah juga dijamin. Akan tetapi, kebanyakan tenaga medis mengeluhkan pada panjangnya jam kerja mereka. pada umumnya jam kerja di rumah sakit dibagi menjadi tiga shift waktu, yaitu shift pagi, sore, dan malam. Kekurangan personil juga menyebabkan sebagian tenaga kesehatan terutama dokter dan perawat harus kehilangan waktu libur, dan merelakan beberapa malam dalam seminggu untuk berjaga di rumah sakit.

Studi observasi awal yang dilakukan dengan wawancara juga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan seorang direktur rumah sakit Islam mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang selanjutnya berpengaruh pada kinerjanya. Secara otomatis bila kinerja karyawan membaik, maka akan berpengaruh terhadap kesejahteraannya. Mengingat, pendapatan karyawan salah satunya berasal dari penerimaan pasien yang ada. Semakin banyak pasien yang puas dengan kinerja karyawan rumah sakit islam, maka kemungkinan pasien tersebut untuk datang kembali semakin besar sehingga akan meningkatkan pendapatan karyawan.

Kebijakan kepemimpinan yang kurang memuaskan bawahan mengakibatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan menurun. Jika dipertanyakan bahwa motivasi kerja karyawan bisa saja turun karena gajinya kurang, maka pernyataan tersebut kurang tepat. Mengingat berdasarkan observasi awal diketahui bahwa gaji karyawan sudah memenuhi standar gaji yang ditetapkan pemerintah dan tidak pula lebih rendah daripada rumah sakit lain. Maka kepemimpinan Islami dalam rumah

sakit ini sudah jelas mempengaruhi variabel lainnya. Namun untuk memastikannya, maka disusunlah penelitian ini agar dugaan-dugaan maupun hipotesis yang ada dapat dianalisis lebih jauh dan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan.

Berdasarkan uraian latarbelakang, rumusan masalah, tujuan studi, kerangka proses berpikir dan kerangka konseptual, maka dapat hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut: Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Islam di Kabupaten Tulungagung; kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Islami Karyawan Rumah Sakit Islam di Kabupaten Tulungagung; motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan karyawan Rumah Sakit Islam di Kabupaten Tulungagung; kinerja Islami Karyawan Berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan karyawan Rumah Sakit Islam di Kabupaten Tulungagung; motivasi Kerja Karyawan Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Islami Karyawan Rumah Sakit Islam di Kabupaten Tulungagung; kepemimpinan Islami Berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan karyawan Rumah Sakit Islam di Kabupaten Tulungagung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner yang kemudian dianalisis dengan alat analisis Structural Equation Modelling (SEM). Selain itu, kelengkapan argumen ditambah dengan metode kualitatif melalui wawancara dan observasi. Selanjutnya dengan melihat ayat-ayat kauniyah dan kauliyah-Nya, hasil penelitian ini disempurnakan atau disebut dengan metode Kasyf (Zadjuli, 1999).

Populasi dalam studi ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Islam di Kabupaten Tulungagung. Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri atau keadaan tertentu untuk diteliti. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Islam atau rumah sakit bernuansa Islami yang ada di Kabupaten Tulungagung yaitu: Rumah Sakit Muhammadiyah, Rumah Sakit Madinah, dan Rumah Sakit Islam Orpeha. Populasi dalam riset ini adalah karyawan rumah sakit Islam di Kabupaten Tulungagung yang sudah diangkat menjadi

pegawai tetap dan telah bekerja minimal selama dua tahun yang terdiri dari dokter, perawat, dan tenaga administrasi. Berdasarkan data yang ada, jumlah keseluruhan karyawan dari ketiga rumah sakit tersebut adalah kurang lebih 350 orang.

Pengambilan sampel yang memadai dan mewakili populasi penelitian ini mengacu berdasarkan pendapat (Solimun, Nurjanah, & Achmad, 2006), jika indikator penelitian ini ada 18, maka paling tidak dibutuhkan sampel sebanyak $18 \times 5 = 90$ orang atau dibulatkan menjadi 100 untuk memenuhi persyaratan metode pendugaan maximum likelihood estimation. Pada awalnya kuesioner diberikan lebih dari 150 akan tetapi yang dapat diolah dan dianalisis hanya 133. Maka sejumlah inilah yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Kepemimpinan Islami diukur dengan indikator yaitu: Siddiq, seorang pimpinan rumah sakit Islam hendaknya memiliki sifat-sifat utama seorang pimpinan rumah sakit Islam. Yaitu hendaknya konsisten dalam menjalankan kepemimpinannya dibawah ajaran Islam. Taat dalam menjalankan perintah-perintah agama dan mengedepankan musyawarah dalam mengambil keputusan; Amanah, seorang pimpinan rumah sakit Islam hendaknya benar atau dapat dipercaya dan adil dalam memimpin rumah sakit Islam. Memutuskan permasalahan dengan bijak, menciptakan aturan organisasi yang tidak memberatkan, serta konsisten dengan kebijakan yang dibuatnya. Sehingga dibawah kepemimpinannya para karyawan merasa aman; Tabligh, Sebagai orang yang paling berpengaruh dalam institusinya, seorang pimpinan rumah sakit Islam hendaknya mampu memberi teladan dan tuntunan kepada seluruh bawahannya. Misalnya, memberi contoh datang bekerja tepat waktu, rajin sholat berjamaah, dan giat dalam bekerja; Fathonah, Seorang pimpinan rumah sakit Islam hendaknya seorang dokter yang professional, memiliki kemampuan organisasi dalam memimpin sebuah organisasi kesehatan. Selanjutnya dalam penelitian ini kuesioner disampaikan secara terbuka. Pengukuran kuesioner tertutup, Masing-masing indikator kepemimpinan Islami menggunakan skala Likert

Sedangkan indikator variabel motivasi Islami yang terumuskan berdasarkan observasi awal dan kajian pustaka adalah sebagai berikut: Nafkah yaitu bekerja untuk memperoleh pendapatan dan memberi kesejahteraan; Dakwah yaitu bekerja

serta berdakwah kepada teman maupun pasien dan keluarganya; Siyasah yaitu bekerja untuk memperoleh posisi atau kedudukan dan nama besar; Mengamalkan Ilmu yaitu bekerja sebagai panggilan jiwa dan untuk mengamalkan ilmu yang telah diperoleh; Jamaah yaitu bekerja karena mengikuti teman atau kelompok yang disukai.

Kinerja Islami Karyawan diukur dari persepsi karyawan mengenai kinerja karyawan lainnya berdasarkan perilaku tertentu yang sesuai dengan indikator. Adapun indikator variabel kinerja Islami karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, bersumber dari panduan pelayanan rumah sakit Islam Jakarta: Ihsan; berkaitan dengan etos kerja, yaitu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, sesempurna mungkin atau seoptimal mungkin. Allah mewajibkan atas segala sesuatu, sebagaimana firman-Nya, “Yang membuat segala sesuatu yang Dia ciptakan sebaik-baiknya”. (Quran Surat As-Sajdah: 7, terjemah Depag 2004); Sabar adalah separuh iman dan keyakinan adalah seluruh keimanan {HR.Ath-Thabrani dan Al-Baihaqi}. Tidak ada suatu rezeki yang Allah berikan kepada seorang hamba yang lebih luas baginya daripada sabar (HR. Ath-Thabrani). Dalam hal ini berarti karyawan diharapkan sabar dalam menghadapi pasien yang banyak mengeluh dan sabar dalam menaati aturan Rumah Sakit; Latif, salah satu sifat Allah adalah “Al-Lathif” bermakna Allah yang Maha Lembut. Diharapkan para karyawan meneladaninya dengan mengedepankan sopan santun dalam bekerja dan siap mendengarkan segala keluhan pasien; Itqan, berarti membuat atau mengerjakan sesuatu secara sungguh-sungguh dan teliti sehingga rapi, indah, tertib dan bersesuaian dengan yang lain dari bagian-bagiannya. Allah SWT berfirman, “Seni ciptaan Allah yang membuat dengan teliti (atqana) segala sesuatu” (Quran Surat An-Naml: 88, terjemah Depag 2004). Dalam hal ini berarti, para karyawan terutama perawat diharapkan secara rutin memeriksa kondisi pasien dan bekerja tanpa harus diminta atau diperintah terlebih dahulu.

Kesejahteraan Islami dilihat dari persepsi karyawan mengenai kesejahteraan karyawan lainnya berdasarkan perilaku tertentu yang sesuai dengan indikator. Indikator kesejahteraan Islami dalam penelitian ini adalah turunan dari lima maqashid syariah Al Ghazali, yang tertulis dalam kitab al-Mustashfa. Lima tujuan

utama syariah yaitu *hifzudiin*, *hifzunnafs*, *hifzul'aql*, *hifzunnasl*, dan *hifzulmaal*. *MaqashidSyariah* adalah segala sesuatu yang dianggap perlu untuk melindungi dan memperkaya iman, kehidupan, akal, keturunan, dan harta benda. Adapun indikator variabel ini yang terinspirasi dari kelima *Maqashid* ini adalah sebagai berikut:

Kebebasan beribadah yang terinspirasi dari salah satu *maqshud* syariah yaitu memelihara iman atau agama (*diin*) agar agama Islam berkembang dan dapat dianut oleh penganutnya dengan aman dan baik, tanpa rasa takut; Kesehatan, sebagai salah satu indikator yang terinspirasi dari salah satu *maqshud* syariah yaitu memelihara kehidupan atau jiwa (*nafs*); Kenyamanan dalam bekerja yang terinspirasi dari salah satu *maqshud* syariah yaitu melindungi akal (*'aql*) dan pikiran agar dapat berkembang dengan sehat dan wajar tidak ditindas, ditekan, tidak diteror atau dibungkam secara sewenang-wenang, dan tidak pula disimpangkan; Waktu untuk keluarga yang terinspirasi dari salah satu *maqshud* syariah yaitu memelihara keturunan (*nasl*) agar terpelihara, terdidik, berkembang secara wajar, tidak diperlakukan diskriminatif. Terkadang akibat jadwal bekerja yang padat, waktu untuk keluarga berkurang; Pendapatan cukup yang terinspirasi dari salah satu *maqshud* syariah yaitu memelihara dan melindungi harta (*maal*) agar tidak diganggu, tidak dirampas, tidak dicuri atau diselewengkan dan di pihak lain harta itu berkembang dan berfaedah serta berjalan fungsi sosialnya.

Adapun Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan: teknik multivariat Structural Equation Modeling (SEM). Pemilihan teknik analisis SEM didasarkan pertimbangan bahwa SEM memiliki kemampuan untuk menggabungkan Measurement Model dengan Structural Model secara simultan dan efisien bila dibandingkan dengan teknik multivariat lainnya.

Alasan menggunakan metode SEM ini, karena penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Serta Kesejahteraan karyawan Rumah Sakit Islam di Kabupaten Tulungagung, perlu menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang merupakan sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian

sebuah rangkaian hubungan yang relatif “rumit” secara simultan (Solimun et al., 2006)

Penelitian ini menggunakan dua macam teknik analisis, yaitu: Confirmatory factor analysis (analisis faktor konfirmatori) pada SEM yang digunakan untuk mengkonfirmasi faktor-faktor yang paling dominan dalam satu kelompok variabel dan regression Weight pada SEM digunakan untuk meneliti seberapa besar variabel-variabel Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan Serta Kesejahteraan karyawan Rumah Sakit Islam di Kabupaten Tulungagung saling mempengaruhi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian mayoritas responden adalah perempuan dengan usia terbanyak antara 30-40 tahun. Tingkat pendidikan terbanyak adalah D3 atau Akademi dan SMK karena mayoritas karyawan adalah lulusan Akademi Keperawatan dan SMK keperawatan. Berikut adalah data responden.

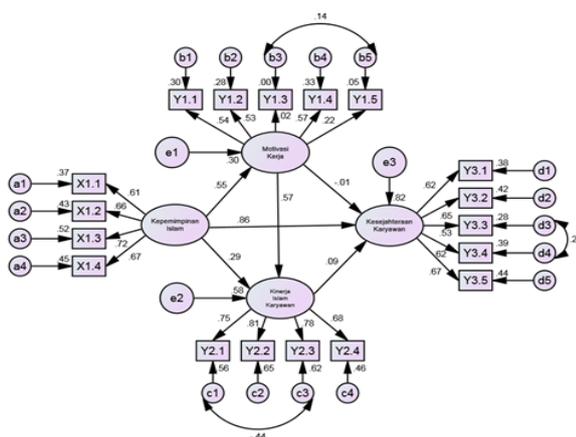
Tabel 1. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Tingkat Pendidikan di RSI Tulungagung

No	Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	40	30
	Perempuan	93	70
2	Usia		
	20-30 Tahun	14	11
	30-40 Tahun	69	52
	40 Tahun Keatas	50	37
3	Tingkat Pendidikan		
	SD	1	1
	SMP	4	3
	SMU	49	37
	D3/Akademi	52	39
	S1/Sarjana	27	20

Sumber: Data Primer Diolah

Model Kepemimpinan Islami Terhadap Kesejahteraan Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kinerja Islami Karyawan

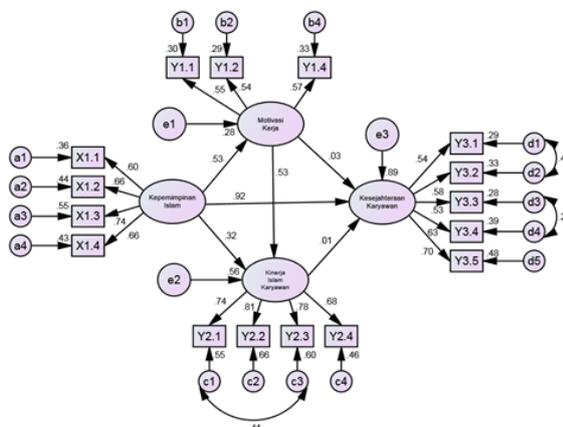
Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada semua variabel laten yang hasil valid dan reliabel, data multivariat normal, tidak terjadi multikolinearitas dan outlier, maka variabel laten tersebut dapat dilanjutkan dalam analisis dengan bentuk gambar tersaji sebagai berikut:



Gambar 1. Hubungan Eksogen Terhadap Endogen

Model Kepemimpinan Islami Terhadap Kesejahteraan Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kinerja Islami Karyawan Tanpa Indikator Y1.3 dan Y1.5

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada semua variabel laten yang hasil valid dan reliabel, data multivariat normal, tidak terjadi multikolinearitas dan outlier, maka variabel laten tersebut dapat dilanjutkan dalam analisis dengan bentuk gambar tersaji sebagai berikut:



Gambar 2. Hubungan Eksogen Terhadap Endogen

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Jalur Pada Model Kesejahteraan Karyawan

Variabel	Koefisien	C.R.	Prob.	Keterangan
Kepemimpinan Islami (X) → Motivasi Kerja (Y1)	0.528	3.390	0.000	Signifikan
Kepemimpinan Islami (X) → Kinerja Islami Karyawan (Y2)	0.317	2.398	0.016	Signifikan
Kepemimpinan Islami (X) → Kesejahteraan Karyawan (Y3)	0.918	4.476	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja (Y1) → Kinerja Islami Karyawan (Y2)	0.532	3.016	0.003	Signifikan
Motivasi Kerja (Y1) → Kesejahteraan Karyawan (Y3)	0.032	0.179	0.858	Non Signifikan
Kinerja Islami Karyawan (Y2) → Kesejahteraan Karyawan (Y3)	0.014	0.085	0.932	Non Signifikan

Sumber: Data diolah

Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi, Kinerja, Serta Kesejahteraan Islami

Berdasarkan jawaban responden yang didapat dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Rumah Sakit Islam di Kabupaten Tulungagung, dimana dalam penelitian ini RSI dijadikan sebagai objek penelitian. Kabupaten Tulungagung memiliki tiga RSI di daerah yang berbeda. Dua rumah sakit di ujung timur dan barat kabupaten sedangkan satu rumah sakit terletak di kota.

Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan model persamaan SEM (Structural Equation Model) dengan program AMOS sebanyak 18 indikator. Terdapat 3 indikator yang berdistribusi tidak normal, dan sisanya berdistribusi normal. Namun pada dasarnya, asumsi normalitas untuk menggunakan analisis SEM tidak terlalu kritis bila data observasi mencapai 100 atau lebih karena berdasarkan dalil limit pusat (Central Limit Theorem) dari sampel yang besar dapat dihasilkan statistik sampel yang mendekati distribusi normal (Solimun et al., 2006). Karena penelitian ini secara total menggunakan 133 data observasi maka dengan demikian data dapat diasumsikan normal.

Hasil analisis kuantitatif menghasilkan model studi yang kemudian menghasilkan enam pengujian hipotesis. Hipotesis yang dapat diterima dalam penelitian ini adalah hipotesis pertama hingga keempat saja, sedangkan dua hipotesis lainnya tidak. Oleh karena itu perlu jawaban secara kualitatif atas fenomena kuantitatif ini. Berikut ini akan dibahas hasil pengujian hipotesis, analisis hasil, dan analisis kualitatif yang dilakukan berdasarkan pengelompokan dari

pengaruh kepemimpinan Islami, motivasi kerja, Kinerja Islami, dan Kesejahteraan Karyawan.

Untuk menjawab masalah dan hipotesis pertama, dapat diamati dari hasil analisis kuantitatif secara statistik. Hasil pengujian statistik pada hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan rumah sakit Islam di Kabupaten Tulungagung ternyata menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti hipotesis tersebut dapat dibuktikan dalam penelitian ini. Variabel Kepemimpinan Islami dalam model penelitian ini merupakan variabel eksogen sehingga dapat dikatakan bahwa variabel ini mampu memberikan kontribusi yang berarti pada motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Detelin S & Elenkov, (2002) dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa ; a. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, b. Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja c. Dukungan motivasi kerja lebih kuat sebagai variabel intervening kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Adiba, (2018) juga mendapatkan hasil riset bahwa kepemimpinan islami, kepuasan kerja, dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Fakta di tempat menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap motivasi karyawan karena sifat kebapakan seorang pimpinan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Bila dilihat memang secara usia para pimpinan di rumah sakit Islam kabupaten Tulungagung rata-rata lebih tua daripada para pegawai umumnya sehingga dapat menjadi figur bapak bagi para karyawan. Pemimpin Rumah Sakit Islam memperlakukan karyawan dengan penuh kekeluargaan. Dalam hal membangkitkan prestasi, pimpinan memberikan rangsangan berupa hadiah atas prestasi berupa seragam maupun makanan. Seluruh kegiatan direncanakan bersama sehingga karyawan merasa dilibatkan.

Menjawab masalah dan hipotesis kedua, dapat diamati dari hasil analisis kuantitatif. Hasil pengujian statistik pada hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam di Kabupaten Tulungagung ternyata menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini

berarti hipotesis tersebut dapat dibuktikan dalam penelitian ini. Variabel kepemimpinan Islami sebagai variabel eksogen mampu memberikan kontribusi yang berarti pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kesimpulan penelitian yang dilakukan Detelin S & Elenkov, (2002); Donna, (1996); Yousef, (2000). Fakta di tempat menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja dengan cara para pimpinan memonitor segala pekerjaan karyawan dan diarahkan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi.

Rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat dijawab dan dapat diamati dari hasil analisis kuantitatif. Hasil pengujian statistik pada hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kesejahteraan karyawan Rumah Sakit Islam di Kabupaten Tulungagung ternyata tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti hipotesis tersebut tidak dapat dibuktikan dalam penelitian ini. Variabel motivasi kerja dalam model penelitian ini merupakan variabel eksogen sehingga dapat dikatakan bahwa variabel ini tidak mampu memberikan kontribusi yang berarti pada kesejahteraan karyawan.

Fakta di tempat menunjukkan bahwa motivasi karyawan yang terindikasi dari indikator nafkah, dakwah, dan mengamalkan ilmu tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, dimana indikator kesejahteraan ini adalah kebebasan beribadah, kesehatan, kenyamanan bekerja, waktu keluarga, dan pendapatan, karena motivasi para pegawai tidak secara langsung mempengaruhi tingkat kesejahteraan mereka yang sudah tercukupi dengan baik dan rata-rata dianggap cukup memuaskan. Variabel kesejahteraan dalam penelitian ini ternyata dominan dipengaruhi oleh kepemimpinan Islami.

Hasil kuantitatif ini dapat pula dipahami dengan hasil riset kualitatif melalui data interview dengan direktur rumah sakit. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa karyawan rumah sakit yang kebanyakan perawat bekerja dalam sistem shift. Dimana satu shift hanya 8 jam sehingga 12 jam lainnya dapat bekerja di tempat lain. Bagian SDM Rumah Sakit Islam menambahkan kebanyakan perawat selain bekerja di Rumah Sakit juga praktek di tempat lain seperti klinik dan juga melayani panggilan merawat orang sakit di rumah. Selain perawat karyawan

lain rata-rata memiliki usaha sampingan lain seperti berdagang atau wiraswasta lainnya.

Seorang dokter, yang harus memiliki surat izin praktek (SIP), dapat mempergunakan SIP-nya maksimal untuk tiga tempat praktek. Kebanyakan membuka praktek di rumah selain juga bekerja di rumah sakit. Untuk pegawai lainnya secara umum kenaikan gaji terjadi tiap tahun kurang lebih 10% sesuai upah minimum kabupaten (UMK). Adanya standar gaji tertentu seperti ini membuat sistem gaji tidak langsung berhubungan dengan prestasi maupun motivasi.

Seperti halnya pegawai negeri sipil (PNS) yang sudah memiliki standar kesejahteraan tertentu, maka motivasi mereka cenderung tetap atau bahkan berkurang karena merasa bekerja lebih keras tidak akan menambah penghasilan mereka. Ditambahkan pula bahwa mayoritas karyawan adalah perempuan sehingga dimungkinkan kesejahteraan mereka sudah relatif tercukupi dari penghasilan suami.

Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis keempat ini, perhitungan secara statistik pada hipotesis yang menyatakan bahwa kinerja Islami karyawan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan Rumah Sakit Islam di Kabupaten Tulungagung ternyata tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti hipotesis tersebut tidak dapat dibuktikan dalam penelitian ini. Variabel eksogen kinerja Islami dalam model penelitian ini tidak mampu memberikan kontribusi yang berarti pada kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono, (2010) dan Ghoniyah, (2010). Fakta di tempat menunjukkan bahwa kinerja Islami karyawan yang ber-indikator ihsan, sabar, latif, dan itqan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kesejahteraan karena sudah ada standar kesejahteraan tertentu sehingga kesejahteraan karyawan relatif terjamin. Menurut hasil interview dengan direktur RSI, memang ada jasa medis selain gaji tetap yang memungkinkan karyawan terutama dokter dan perawat mendapatkan penghasilan lebih dengan bekerja lebih banyak. Namun hal ini sangat tergantung dari jumlah pasien yang datang. Sehingga dapat dikatakan bahwa bukan berarti dengan bekerja lebih banyak akan mendapatkan penghasilan lebih banyak karena karyawan bersifat

pasif menunggu pasien yang datang. Sedangkan mengapa dan bagaimana pasien bisa datang lebih banyak bukan merupakan ruang lingkup penelitian ini.

Sementara itu, kinerja karyawan RSI sendiri juga sudah diatur dengan standar yang diciptakan oleh dinas kesehatan. Segala tata cara pelaksanaan medis dan non medis dalam rumah sakit memiliki SOP (Standard Operating Prochedure) tersendiri yang sudah baku. Kesejahteraan karyawan dalam penelitian ini secara empiris ternyata secara langsung dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan Islami. Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kelima, dapat diamati dari hasil analisis kuantitatif. Hasil pengujian statistik pada hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Islami Karyawan Rumah Sakit Islam di Kabupaten Tulungagung ternyata menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti hipotesis tersebut dapat dibuktikan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Detelin S & Elenkov, (2002); Hamid, (2002); Muafi, (2003); Susilowati, (2003). Namun penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian oleh Hakim, (2009) dimana kesimpulannya adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Motivasi, Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, Adanya pengaruh yang cukup besar antara Gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja, Motivasi bukan merupakan Intervening Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja.

Fakta di tempat menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, sebagai contoh dengan diadakannya pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu indikator motivasi dalam penelitian ini yaitu untuk mencari nafkah, mempengaruhi sifat ihsan, sabar, lathif, dan itqan yang merupakan indikator dari kinerja karyawan. Memperlakukan pasien dengan kebaikan yang sepenuh hati secara tidak langsung akan membuat pasien merasa nyaman dengan pelayanannya. Sehingga terkadang pasien meminta perawat untuk kembali merawat pasien tersebut diluar jam dinas, atau panggilan ke rumah.

Selain itu salah satu indikator motivasi karyawan yaitu untuk berdakwah diaplikasikan dengan memberi semangat secara Islami kepada pasien yang sedang lemah secara psikologis. Memberi semangat kepada orang lain secara langsung juga

menyemangati diri sendiri sehingga meningkatkan kinerja. Indikator lain dari variabel motivasi yaitu untuk mengamalkan ilmu, terlihat dari profesi kesehatan seperti perawat dan dokter yang sangat jarang bekerja diluar bidang hasil pendidikan awal mereka. Berbeda dengan bidang pendidikan lain seperti ilmu sosial yang lulusannya bekerja di berbagai bidang dan seringkali tidak berkaitan dengan apa yang mereka dapatkan dalam pendidikan mereka dapatkan sebelumnya. Motivasi karyawan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun dalam bidang kesehatan, kinerja sudah terstandar dengan SOP yang baku, faktor motivasi masih berperan mempengaruhi kinerja. Sebagaimana yang diisyaratkan oleh Rasul dalam hadisnya mengenai niat.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis terakhir ini, dapat dilihat dari hasil analisis kuantitatif. Hasil pengujian statistik pada hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kesejahteraan karyawan Rumah Sakit Islam di Kabupaten Tulungagung ternyata menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti hipotesis tersebut dapat dibuktikan dalam penelitian ini.

Secara statistik deskriptif, modus untuk masing-masing indikator kedua variabel ini bernilai baik. Tidak ada indikator yang harus dibuang. Karena semuanya disetujui oleh responden. Sedangkan, nilai pengaruh kedua variabel ini paling besar diantara hipotesis-hipotesis lainnya dalam penelitian ini. Artinya diantara tiga variabel yaitu kepemimpinan Islami, motivasi kerja, dan kinerja, faktor kepemimpinan lah yang paling berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan Rumah Sakit Islam di Tulungagung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Smith yang mendapatkan hasil dan kesimpulan yang diperoleh dari studinya sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif antara perilaku kepemimpinan para manajer rumah sakit dengan produktivitas karyawan; Terdapat hubungan yang positif antara perilaku kepemimpinan para manajer rumah sakit dengan kepuasan kerja; Terdapat hubungan yang positif antara perilaku kepemimpinan para manajer rumah sakit dengan komitmen organisasi; Ditemukan pula bahwa diantara kelima variabel perilaku kepemimpinan, *enabling others to act* menjadi prediktor yang kuat

terhadap kepuasan kerja; Ditemukan pula bahwa *challenging the process* menjadi prediktor yang kuat terhadap komitmen organisasi; Ditemukan bahwa *modelling the way* menjadi prediktor terkuat terhadap produktivitas karyawan

Fakta di tempat menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kesejahteraan karena kebijakan pimpinan langsung menyentuh aspek kesejahteraan karyawan. Kebijakan yang memihak pada karyawan sangat mendukung terciptanya kesejahteraan Islami karyawan. Sebagai contoh, kebijakan kenaikan gaji pokok sangat tergantung pada kebijakan pimpinan rumah sakit. Fasilitas-fasilitas seperti ruangan ber-AC, taman di dalam rumah sakit juga sudah memadai. Kadang-kadang disediakan makanan ringan untuk meningkatkan gizi para karyawan, seperti snack atau telur rebus. Karyawan juga diikutkan pada asuransi berupa BPJS kesehatan dan BPJS tenaga kerja. Kebebasan beragama juga terjamin seperti bebas untuk melaksanakan ibadah sholat dhuha, sholat dzuhur berjamaah. Bahkan pimpinan menyempatkan memberi ceramah dan menegur karyawan yang terlambat berjamaah.

Karyawan juga diberi waktu yang cukup untuk keluarga yang merupakan salah satu indikator dari kesejahteraan dengan memberlakukan sistem shift dalam bekerja. Kemudian memberi cuti hamil serta cuti untuk kegiatan ibadah seperti haji dan umroh. Aturan-aturan dan teladan dari pimpinan yang Islami sangat mempengaruhi terciptanya kemaslahatan atau kesejahteraan bawahan yang dipimpinya. Sebagaimana kaidah ushul fikih yang berbunyi: *haisu yakunu asy-syar'u takunu al-maslahah*.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis serta pengujian hipotesis yang dilakukan sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka keseluruhan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, Kepemimpinan Islam mempengaruhi motivasi karyawan di rumah sakit Islam. Kepemimpinan Islam mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Islam. Kepemimpinan Islam mempengaruhi kesejahteraan karyawan di rumah sakit Islam. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Islam. Namun motivasi dan kinerja

tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di rumah sakit Islam di Tulungagung. Hasil pengujian statistik pada hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kesejahteraan karyawan Rumah Sakit Islam di Kabupaten Tulungagung ternyata menunjukkan hasil yang signifikan.

Hasil studi ini memiliki keterbatasan untuk menjawab secara tuntas semua permasalahan yang terkait dengan hubungan kausalitas antara variabel-variabel kepemimpinan Islami, motivasi kerja, Kinerja Islami, dan kesejahteraan karyawan. Beberapa keterbatasan tersebut adalah: Dalam penelitian ini hanya dilihat dari satu variabel independen yaitu kepemimpinan Islami. Tentu saja masih banyak variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi baik motivasi, kinerja, maupun kesejahteraan karyawan yang tidak dibahas pada penelitian ini. Selain itu, lokasi riset hanya pada lingkup satu kabupaten saja tidak cukup luas mencakup daerah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, E. M. (2018). Kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, komitmen kerja, dan loyalitas kerja di Bank Syariah Mandiri Sidoarjo. *Al Uqud: Journal of Islamic Economics*, 2(1), 60–80.
- Boshoff, C., Mels, G., & Nel, D. (1994). A restricted factor analysis model for the SERVQUAL instrument. In *the 24th European Marketing Academy Conference*. Paris.
- Cahyono, B. (2010). *Implementasi Pengelolaan Lingkungan Perusahaan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Lingkungan dan Kinerja Perusahaan Serta Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau dari Perspektif Islami Pada Perusahaan Konveksi di Jawa Tengah*. Universitas Airlangga.
- Detelin S, E., & Elenkov, D. S. (2002). Effects of leadership on organizational performance in Russian companies. *Journal of Business Research*, 55(6), 467–480. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(00\)00174-0](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00174-0)
- Donna, M. S. (1996). *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organization Commitment*. University of California at los Angeles.

- Firdaus, A. (2018). Mengembangkan Siklus Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kemaslahatan. *Al Uqud: Journal of Islamic Economics*, 2(1), 94–120.
- Ghonyah, N. (2010). *Pengaruh Tata Kelola Perusahaan dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Keuangan dan Kesejahteraan Karyawan pada Perusahaan Pakaian Jadi di Jawa Tengah*. Universitas Airlangga.
- Hakim, A. (2009). *Implementasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Islami Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. di Jawa Tengah*. Universitas Airlangga.
- Hamid, A. (2002). *Pengaruh Budaya Organisasi Baru Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Di PTP Nusantara IV (Persero) Sumatera Utara*. Universitas Airlangga.
- Kaplan, R. ., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Boston: MS: Harvard Business School Press.
- Khasbullah, M. N. (2018). Implementasi Kompensasi Dan Benefit : Tinjauan Manajemen Sdi Berbasis Syari'ah. *Al Uqud: Journal of Islamic Economics*, 2(1), 1–19.
- Muafi. (2003). Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER). *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(8), 1–18.
- Shaleh. (n.d.). *Mausu'ah Al-Hadits asy-Syarif Kutubus Sittah, Shahih Muslim: Kitab Al-Aiman*.
- Shobari. (2010). *Pengaruh preferensi gaya kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada instalasi gawat darurat rumah sakit badan layanan umum di Surakarta*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Solimun, Nurjanah, & Achmad, R. (2006). *Pemodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS dan SEM*. Malang: Unibraw.
- Susilowati, I. (2003). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro.
- Yousef. (2000). *Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Zadjuli, S. I. (1999). *Prinsip Prinsip Ekonomi Islam*, Surabaya. Surabaya: Universitas Airlangga.