

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi pasti memiliki sistem manajemen yang berperan dalam mengatur dan mengelola jalannya organisasi. Manajemen merupakan kemampuan dalam menyelesaikan tugas melalui kolaborasi dengan pihak lain. Secara umum, manajemen dapat diartikan sebagai serangkaian proses yang bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

Manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi karena keberhasilannya dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal. Keberhasilan manajemen dalam organisasi dapat diukur dari sejauh mana manusia diberdayakan secara efektif. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah cabang dari manajemen yang bertugas mengelola aspek manusia dalam organisasi. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dalam (Alifa & Hekmatyar, 2022) manajemen SDM merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu, menurut Mangkunegara dalam (Alifa & Hekmatyar, 2022) mendefinisikan manajemen SDM sebagai proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan berbagai aspek tenaga kerja, seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan

pemisahan, dengan tujuan akhir mencapai tujuan organisasi. SDM yang berkualitas sangat diperlukan untuk merealisasikan rencana dan target yang telah ditentukan. Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2020), manusia memberikan kontribusi berupa pemikiran dan tenaga dalam merancang sistem, proses, dan tujuan organisasi. Selain itu, menurut Dessler (2015), pemimpin bertanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan melalui kerja sama dan kinerja karyawan.

Etika kerja merupakan faktor fundamental dalam dunia profesional yang memengaruhi produktivitas dan kualitas pekerjaan. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa etika kerja mencerminkan nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, kerja keras, dan integritas yang dipegang oleh individu dalam menjalankan tugasnya. Etika kerja yang kuat mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya secara optimal.

Dalam konteks yang lebih spesifik, *Islamic Work Ethic* (IWE) menawarkan pendekatan etika kerja berbasis ajaran Islam yang menekankan kejujuran, kerja keras, keadilan, dan ketulusan sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT (Ali & Al-Owaihian, 2008). Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan IWE memiliki pengaruh positif terhadap motivasi intrinsik dan kinerja kerja karyawan (Hayati & Caniago, 2012; Maaz Ud Din et al., 2019). Studi oleh Yousef (2001) juga mengungkapkan bahwa karyawan yang menerapkan IWE lebih termotivasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi.

BPJS Kesehatan Cabang Sukabumi sebagai institusi penyelenggara

jaminan kesehatan nasional menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas layanan dan pencapaian kinerja pegawai. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bagian SDM, Staf Penagihan, Staf Perencanaan dan Pembukuan, Staf Komunikasi dan Kesekretariatan, Staf Edukasi dan Penanganan Pengaduan, Staf Komunikasi dan Kesekretariatan, dan Staf SDM dan Umum. BPJS Kesehatan Cabang Sukabumi, lingkungan kerja di BPJS menerapkan tata nilai INISIATIF (Integritas, Kolaborasi, Pelayanan Prima, dan Inovatif) yang bertujuan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan bermakna. Namun, pencapaian kinerja masih menjadi tantangan utama bagi pegawai, karena setiap individu memiliki *Distinct Job Profile* (DJP) yang diukur berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI) setiap tahun.

Tabel 1. 1 Data Pelanggaran Absensi Pegawai Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Pelanggaran
1	Januari	0
2	Februari	0
3	Maret	0
4	April	0
5	Mei	0
6	Juni	0
7	Juli	0
8	Agustus	0
9	September	0
10	Oktober	0
11	November	0
12	Desember	0

Sumber: diolah peneliti 2025

Tabel 1. 2 Data hasil Kinerja Pegawai Tahun 2023

No	Keterangan	Total
1	Kinerja Baik	6
2	Kinerja Sangat Baik	37

Sumber: diolah peneliti 2025

Berdasarkan data internal, pada tahun 2023, kinerja pegawai menunjukkan hasil yang cukup baik, di mana 6 pegawai mendapatkan kategori "Kinerja Baik" dan 37 pegawai masuk dalam kategori "Kinerja Sangat Baik." Selain itu, data pelanggaran absensi pegawai pada tahun 2024 menunjukkan nol kasus sepanjang tahun, yang mengindikasikan tingkat disiplin yang tinggi di lingkungan kerja. Namun, untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja, perlu adanya strategi berkelanjutan, salah satunya dengan memperkuat nilai-nilai Islamic Work Ethic.

Dalam penerapan IWE di BPJS Kesehatan, terdapat delapan perilaku inti yang diinternalisasi oleh pegawai, antara lain: Terdepan dalam Memberi pelayanan dengan sepenuh hati, merencanakan secara cermat, dan bertindak gesit dalam menjalankan usaha. Mengoptimalkan sumber daya yang tersedia, terus menggali inspirasi, serta aktif berdiskusi untuk menemukan peluang dan solusi. Berpikir terbuka dengan saling memahami, berbagi kebaikan sebagai investasi bersama, dan berkomitmen pada kualitas tanpa batas. Meskipun belum ada program spesifik terkait etika kerja Islami, BPJS Kesehatan memiliki Kode Etik dan Pedoman Perilaku Karyawan yang mengatur prinsip-prinsip integritas, transparansi, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Walaupun penelitian sebelumnya telah mengungkap bahwa *Islamic Work Ethic* (IWE) berperan dalam meningkatkan motivasi intrinsik serta kinerja karyawan (Ud Din et al., 2019), masih terdapat sejumlah aspek yang belum banyak diteliti dalam konteks BPJS Kesehatan. Salah satu di antaranya adalah bagaimana prinsip IWE diterapkan dalam kebijakan serta

budaya kerja di BPJS Kesehatan, serta sejauh mana penerapan tersebut selaras dengan etika Islam. Selain itu, hubungan antara IWE, motivasi intrinsik, dan kinerja pegawai masih memerlukan pemahaman yang lebih mendalam, termasuk faktor-faktor yang dapat memperkuat atau menghambat pengaruhnya. Perbedaan dampak IWE berdasarkan karakteristik individu, seperti tingkat pengalaman dan jabatan, serta pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas penerapan IWE juga menjadi area penelitian yang masih belum banyak dieksplorasi. Oleh karena itu, diperlukan studi lebih lanjut guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai optimalisasi IWE dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai di BPJS Kesehatan.

Hubungan antara *Islamic Work Ethic*, *Motivasi Intrinsik*, dan kinerja karyawan menjadi topik yang menarik untuk diteliti. Dengan memahami mekanisme di balik interaksi ketiga variabel ini, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana *Islamic Work Ethic* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Motivasi Intrinsik* sebagai variabel mediasi di BPJS Kesehatan Cabang Sukabumi.

Dengan demikian Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan *Islamic Work Ethic* pada performa kerja karyawan, di mana motivasi intrinsik berperan sebagai variabel mediasi. Hasil riset ini diharapkan mampu memberikan wawasan bagi BPJS Kesehatan dalam mengembangkan strategi peningkatan kinerja pegawai berbasis

nilai-nilai etika kerja Islami.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka masalah penelitian yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masalah Praktis

Meskipun BPJS Kesehatan Cabang Sukabumi memiliki tingkat disiplin yang tinggi (dibuktikan dengan nihilnya pelanggaran absensi pada tahun 2024) dan sebagian besar pegawai memiliki kinerja sangat baik, tantangan tetap ada dalam mempertahankan serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh belum adanya program khusus yang secara sistematis menanamkan *Islamic Work Ethic* (IWE) ke dalam kebijakan dan budaya kerja, sehingga potensi peningkatan motivasi intrinsik pegawai untuk mendukung kinerja optimal belum termanfaatkan sepenuhnya.

2. Masalah Empiris

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Job Performance* baik secara langsung maupun melalui *Intrinsic Motivation*. Beberapa studi (misalnya Ud Din et al., 2019) menemukan bahwa *Intrinsic Motivation* memediasi pengaruh IWE terhadap kinerja, sedangkan penelitian lain (Nurfaizi et al., 2022) menunjukkan tidak adanya efek mediasi. Perbedaan hasil ini menciptakan *research gap* yang perlu diuji kembali dalam konteks BPJS Kesehatan Cabang Sukabumi untuk mengetahui apakah prinsip IWE benar-benar berkontribusi

terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi intrinsik.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Islamic work ethic* merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sumber Daya Manusia) dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, perumusan dari permasalahan penelitian ini adalah:

1. Apakah *Islamic Work Ethic* (IWE) berpengaruh terhadap *Job Performance* di BPJS Kesehatan Cabang Sukabumi?
2. Apakah *Islamic Work Ethic* (IWE) berpengaruh terhadap *intrinsic Motivation* di BPJS Kesehatan Cabang Sukabumi?
3. Apakah *Intrinsic Motivation* berpengaruh terhadap *Job Performance* di BPJS Kesehatan Cabang Sukabumi?
4. Apakah *Intrinsic Motivation* dapat memediasi Pengaruh antara *Islamic Work Ethic* terhadap *Job Performance* di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Sukabumi?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

- a. Menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Job Performance* di BPJS Kesehatan Cabang Sukabumi.
- b. Menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Intrinsic Motivation* di BPJS Kesehatan Cabang Sukabumi.
- c. Menganalisis pengaruh *Intrinsic Motivation* terhadap *Job Performance* di BPJS Kesehatan Cabang Sukabumi.

- d. Menganalisis peran *Intrinsic Motivation* dalam memediasi pengaruh antara *Islamic Work Ethic* terhadap *Job Performance* di BPJS Kesehatan Cabang Sukabumi.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi pengembangan teori dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama yang berhubungan dengan pengaruh *Islamic Work Ethic* (IWE) terhadap kinerja karyawan (*job performance*). Dengan mengintegrasikan nilai-nilai IWE, penelitian ini dapat memperluas pemahaman tentang bagaimana etika kerja berbasis Islam memengaruhi perilaku kerja individu di organisasi. Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan tentang peran motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi, yang dapat memperkaya literatur tentang hubungan antara motivasi, etika kerja islam, dan kinerja kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademis untuk studi lanjutan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami, khususnya di sektor pelayanan publik seperti BPJS Kesehatan.

b. Praktis

a. Perusahaan/organisasi

Penelitian ini dapat membantu perusahaan atau organisasi, khususnya BPJS Kesehatan, dalam memahami pentingnya penerapan

Islamic Work Ethic (IWE) sebagai pendekatan untuk peningkatan hasil kerja pegawai. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai panduan untuk menyusun kebijakan sumber daya manusia, seperti program pelatihan, pengembangan etika kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai tujuan secara lebih efektif dan efisien.

b. Penulis

Penelitian ini menjadi sarana bagi penulis dalam mendalami konsep-konsep manajemen berbasis nilai-nilai Islami, khususnya *Islamic Work Ethic*, serta mengembangkan kemampuan analisis empiris dalam konteks dunia kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi kontribusi penulis dalam bidang akademis, memberikan wawasan baru, dan memperkaya literatur terkait hubungan antara etika kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

c. Masyarakat Umum

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat tentang pentingnya nilai-nilai Islami, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerja keras, dalam mendukung keberhasilan individu maupun organisasi. Penelitian ini juga menunjukkan bagaimana cara menerapkan nilai-nilai tersebut secara praktis dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di dunia kerja, sehingga dapat menjadi inspirasi bagi individu untuk meningkatkan kualitas hidup mereka melalui etika kerja yang baik.