Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 4(4) 2023 : 4117-4126

The Influence Of Islamic Work Ethos, Transformational Leadership And Islamic Work Environment On The Performance Of Health Workers (Survey At 10 Pratama Clinics Of Boarding Schools In West Java)

Pengaruh Etos Kerja Islami, Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Survei Pada 10 Klinik Pratama Pesantren Di Jawa Barat)

Risyad Muhammad Ikmal[1*], Muhardi[2], Agus Hadian[3]
Universitas Islam Bandung[1,2,3]
risyadmikmal@gmail.com[1], muhardi@unisba.ac.id[2], agushadianrahim@gmail.com[3]

*Corresponding Author

ABSTRACT
I*n the modern era, Islam is rapidly growing in Indonesia. Health professionals are expected to give their all-out effort. Islamic work ethics, transformative leadership, and workplace culture may all have an impact on performance. Many of them were developed by Islamic boarding schools, clinics will praise Islamic principles. The purpose of this study is to look into how the performance of health professionals is impacted by an Islamic workplace culture, transformational leadership, and work ethic. The study's research approach is quantitative validation. The sampling strategy utilized for this investigation was known as random, or probability, sampling. The Slovin formula is combined with stratified sampling to get the sample size. 150 medical specialists make up the sample The analysis takes into account the characteristics of the respondents, descriptive and inferential analysis, and the provided data. Performance is affected by transformational leadership, corporate culture, and Islamic work ethics. The Islamic work ethic, Islamic transformative leadership, and the Islamic work environment each had an impact on 18.0%, 29.8%, and 38.9% of the total. The findings show that at 10 Islamic boarding school primary clinics in West Java, the Islamic workplace variable has the highest influence on the performance of healthcare personnel.*
Keywords*: Performance, Ethos, Leadership, Environment, Islami*

ABSTRAK
Pada era globalisasi saat ini perkembangan islam di Indonesia semakin meningkat. Tenaga Kesehatan dituntut memiliki kinerja yang maksimal, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah etos kerja islami, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja islami. Kini klinik banyak didirikan oleh pesantren, dengan adanya klinik pesantren, klinik dan tenaga kesehatan yang berada di klinik tersebut akan memuliakan ajaran-ajaran Islam, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja islami, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja tenaga kesehatan. Metode penelitian pada peneltian ini menggunakan metode kuantitatif verifikatif, sedangkan untuk metode pengambilan sampel menggunakan probability sampling atau random. Teknik pengambilan sampel adalah stratified sampling, ukuran sampel menggunakan rumus Slovin. Total sampel 150 tenaga kesehatan. Analisis data yang disajikan meliputi karakteristik responden, analisis deskriptif dan analisis inferensial. etos kerja islami, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja islami menunjukan berpengaruh terhadap kinerja, dari total konstribusi sebesar 86,7%, sebesar 18,0% dipengaruhi oleh variabel etos kerja islami, kemudian 29,8% dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional sedangkan pengaruh terbesar diberikan oleh variabel lingkungan kerja islami yaitu sebesar 38,9%. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Islami memberikan kontribusi paling dominan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di 10 Klinik Pratama Pesantren di Jawa Barat.
Kata Kunci: Kinerja, Etos, Kepemimpinan, Lingkungan, Islami

Copyright © 2023 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

1. Pendahuluan

Islam di Indonesia telah berkembang pesat sejak munculnya globalisasi. Hal ini terlihat dari kenyataan bahwa masyarakat Indonesia semakin sadar diri dan mulai mengarahkan dan memikirkan kembali segala sesuatu yang sejalan dengan ajaran dan nilai-nilai Islam, dimulai dari pendidikan formal dan non formal, untuk menghasilkan generasi yang lebih baik. Penerapan budaya Islami pada sebuah perusahaan menciptakan kebutuhan akan kumpulan besar sumber daya manusia yang memiliki pemahaman yang sama tentang prinsip dan perilaku Islami. Klinik, yang merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang menawarkan perawatan primer dan khusus, adalah salah satu organisasi yang membutuhkan jumlah orang yang cukup besar untuk beroperasi.

Akan tetapi kini klinik tidak hanya dimiliki atau dinaungi oleh pemerintah saja, akan tetapi kini banyak pesantren yang mendirikan klinik sendiri, klinik pesantren tersebut biasanya menerapkan syariat islam pada segala kegiatan di klinik. Pesantren merupakan suatu lembaga pendidikan keagamaan yang mempunyai kekhasan tersendiri. Pendidikan dipesantren meliputi pendidikan Islam, dakwa, pengembangan kemasyarakatan, dan pendidikan lainnya.

Menurut Data SDM Kesehatan yang digunakan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Fasyankes) di Indonesia, data paling mutakhir per 31 Desember 2020, terdapat 1.500.541 tenaga kesehatan yang masing-masing tersebar di seluruh Indonesia, dengan 179.347 tenaga kesehatan. tinggal di Jawa Barat saja. Karena pelatihan dan pengalaman mereka dalam industri perawatan kesehatan, profesional perawatan kesehatan diberi wewenang untuk memberikan perawatan kepada pasien.

Pekerjaan yang dilakukan oleh personel dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam upaya untuk secara legal mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang bersangkutan dianggap sebagai kinerja. Kinerja pekerja dapat dilihat sebagai kecenderungan mereka untuk bertindak sesuai dengan bidang kompetensinya. Kinerja pegawai atau kinerja tenaga kesehatan sebagian besar didorong oleh keahliannya dan motivasi untuk dapat melakukan pekerjaannya, oleh karena itu Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan kinerja sebagai salah satu prestasi atau prestasi yang ditunjukkan selain kemampuan kerja. Kinerja sendiri mempunyai sebuah konsep kualitas, beberapa tolak ukur kinerja dalam kualitas pelayanan sendiri adalah kehandalan, daya tanggap, jaminan, empati dan keberjuwudan.

Etos kerja adalah pola tindakan yang ditandai dengan kontribusi positif dan berkualitas tinggi di tempat kerja seseorang. Etos kerja disebut juga sebagai sikap, kebiasaan yang dilakukan, pandangan, ciri-ciri maupun suatu sifat tentang cara bekerja yang dilakukan oleh seseorang, golonngan maupun suatu bangsa, etos kerja juga diartikan sebagai semangat yang akan terlihat dari seseorang dalam melakukan pekerjaan dan motivasi yang melatar belakangi dari seseorang itu melakukan suatu pekerjaannya, dengan etos manusia dapat menilai atau mengevaluasi tindakan yang didasari oleh motivasinya.

Salah satu gaya kepemimpinan moder adalah gaya kepemimpinan transformasional merupakan, tapi dalam kenyataannya penelitian menemukan bahwa masih banyak klinik pesantren yang dipimpin oleh sesorang pemimpin yang tidak dapat mengubah visi dan misi menjadi aksi, memotivasi seluruh karyawan, meningkatkan kreatifitas karyawan, menjadikan karyawan lebih inovatif serta meningkatkan komunikasi yang efektif.

Prinsip lingkungan kerja islami bertumpu tidak hanya pada satu unsur, yang pertama komunitas moral tidak hanya dibatasi dengan sebuah komunitas sosial, akan tetapi menjangkau sebuah komunitas ekologis keseluruhannya, lalu yang kedua hakikat manusia adalah tidak hanya makhluk sosial, akan tetapi makhluk ekologis dan religious. Kedua unsur ini mencakup prinsip lingkungan kerja islami seperti *Muhasabah, Murroqabah, Muaqobah,* dan *Muhaddah*. Dengan menjalankan semua prinsip lingkungan kerja islam tersebut, klinik

akan mendapatkan kinerja pegawai yang bekerja secara maksimal, tentu saja ini berdampak positif terhadap pelayanan klinik tersebut.

Peneliti menemukan kurangnya manajemen pelayanan kesehatan di pesantren, sehingga santriwan dan santriwati kurang mendapatkan perhatian kesehatannya, masalah kesehatan yang sering dihadapi oleh santriwan dan santriwati adalah gatal, scabies (gudiken), sesak napas, demam, pingsan, batuk, pilek, maag dan juga nyeri ringan, lalu kemudian masalah berikutnya masih banyak asumsi juga di Indonesia bahwa penyebab kemiskinan dan tertinggalnya indonesia diakibatkan mayoritasnya muslim, masih banyak asumsi mengatakan umat islam hanya mementingkan akhiratnya saja, sehingga kinerja seorang muslim saat bekerja dianggap tidak bisa optimal, tentunya ini hal yang menjadi menarik untuk dikaji, karena di Islam sendiri Islam telah mengatur segala kehidupan manusia didunia agar selamat didunia maupun diakhirat.

2. Tinjauan Pustaka

Etos Kerja Islami

Akidah, atau agama Islam, adalah sikap dasar umat Islam dan menginformasikan etos kerja mereka. Aqidah dibentuk oleh ilmu yang dipelajari dari ajaran baik wahyu maupun akal, yang saling melengkapi satu sama lain. Aqidah juga menjadi inspirasi, acuan, etos kerja, dan nilai (Mardani, 2014). Etika Kerja Islami adalah kumpulan bisnis yang mematuhi seperangkat aturan berdasarkan apa yang diperbolehkan dalam hukum Islam, yang dikenal sebagai halal dan haram, yang tidak membatasi jumlah aset (jasa/barang) yang dimiliki tetapi membatasi sarana. dengan mana aset tersebut diperoleh dan digunakan (Irham, 2012).

Kata Yunani etos dapat diterjemahkan sebagai "sikap", "karakter", "kepribadian", atau "karakter", serta "kepercayaan pada sesuatu", dan penting untuk dicatat bahwa kualitas-kualitas ini dapat dimiliki oleh individu maupun individu. grup. Keyakinan, kebiasaan, dan asumsi budaya yang mendasari semuanya berkontribusi pada pembentukan etos. Kata “etika” yang berasal dari bahasa Yunani yang berarti “prinsip-prinsip moral” berasal dari “etos” yang berarti “semangat atau semangat yang besar” untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik, optimal, atau bahkan bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang berkualitas. yang terbaik (Toto, 2012).

Kepemimpinan Transformasional

Mereka yang merupakan pemimpin transformasional, seperti yang didefinisikan oleh (Robbins dan Judge, 2012), menginspirasi pengikutnya untuk memikirkan orang lain dan bertindak dengan cara yang melampaui apa yang dapat mereka capai sendiri. Sedangkan menurut (Yukl, 2010), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang pengikutnya mempercayai, mengagumi, setia, dan menghormati mereka sampai pada titik di mana mereka terinspirasi untuk melampaui apa yang dituntut dari mereka. (Robbins dan Coulter, 2012) berpendapat bahwa seorang pemimpin karismatik adalah orang yang secara konsisten menunjukkan perhatian kepada pengikutnya, menantang mereka secara intelektual, dan menginspirasi mereka untuk mencapai lebih banyak.

Lingkungan Kerja Islami

Meskipun lingkungan kerja itu sendiri tidak melakukan proses produksi dalam organisasi, namun memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan karyawan untuk melakukan proses tersebut, menjadikannya faktor penting untuk dioptimalkan. Memperhatikan lingkungan terdekat di tempat kerja mungkin berdampak negatif pada produktivitas dan moral. (Febrio, 2019)

Lingkungan kerja yang baik bisa menjadikan karyawan merasakan kenyamanan untuk melakukan pekerjaannya dan dapat mencapai hasil yang maksimal, sedangkan jika keadaan

lingkungan kerja tidak baik membuat dampak yang tidak baik pula (Lewa, 2014).

Biosentrisme dan ekosentrisme merupakan inti dari prinsip Islam tentang tempat kerja yang adil dan damai. Pertama-tama, komunitas ekologis tidak cukup untuk sepenuhnya melingkupi komunitas moral. Umat manusia pada dasarnya bersifat ekologis, spiritual, dan sosial. Semua prinsip tempat kerja Islami dapat ditelusuri kembali ke dua komponen ini. (Sumantri, 2014).

Klinik

Klinik adalah jenis fasilitas medis yang menawarkan perawatan primer dan perawatan khusus, dengan bantuan tim dokter dan perawat di bawah arahan seorang direktur medis. (Permenkes RI No.9,2014).

Klinik dapat menjadi salah satu dari dua macam menurut Permenkes no. 14 Tahun 2021. Klinik Pratama dijalankan oleh dokter umum dan memberikan perawatan medis dasar kepada pasien. Klinik Utama adalah fasilitas medis serba guna yang menawarkan perawatan umum dan khusus. Spesialisasi didefinisikan sebagai penargetan layanan ke demografis tertentu (rentang usia, spektrum penyakit, sistem organ, dll.). Seorang spesialis gigi atau medis dapat berfungsi sebagai pemimpin utama klinik. Hanya badan hukum, seperti CV atau PT, yang dapat memiliki izin klinik utama. (Permenkes RI No.14,2021).

Tenaga Kesehatan

Mereka yang bekerja untuk kesehatan yang lebih baik dianggap sebagai sumber daya kesehatan, sebagaimana didefinisikan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada tahun 2006. Ini terdiri dari pekerja lini depan seperti dokter, apoteker, perawat, dan teknisi laboratorium serta pekerja kantor belakang seperti akuntan dan driver.

Undang-undang nomor 36 tahun 2014 tentang Tenaga kesehatan telah menetapkan mengenai jenis tenaga kesehatan :

1. Tenaga medis, meliputi dokter, dokter gigi, dokter spesialis serta dokter gigi spesialis.
2. Tenaga Keperawatan, meliputi perawat yang didalamnya berbagai jenis perawat.
3. Tenaga psikologis klinis, yang meliputi psikologi klinis.
4. Tenaga kebidanan yang didalamnya meliputi bidan.
5. Tenaga kefarmasian yang didalamnya meliputi apoteker dan tenaga teknis kefarmasian.
6. Tenaga kesehatan masyarakat, yang didalamnya meliputi tenaga promosi kesehatan dan ilmu prilaku, tenaga administrasi, kebijakan kesehatan,pembimbing kesehatan kerja, tenaga biostatistik, tenaga kesehatan reproduksi, keluarga serta kependudukan.
7. Tenaga kesehatan lingkungan, yang didalamnya meliputi sanitasi lingungan, mikrobiolog kesehatan serta entomolog kesehatan/
8. Nutrisionis dan diestisien termasuk dalam Tenaga Gizi
9. Fisioterapis, okupasi terapis, akupuntur dan terapis wicara termasuk dalam tenaga terapi fisik
10. Perekam medis, informasi kesehatan, teknik kardiovaskuler, teknisi pelayanan darah, refraksionis optisien/optometris, teknis gigi, penata anestesi, terapis gigi , terapis mulut dan audiologi merupakan termasuk dalam tenaga keteknisian medis.
11. Tenaga teknik biomedika meliputi radiographer, ahli dalam teknologi labolatorium medik, fisikawan medis, elektromedis, ortotik prostetik dan radioterapis.
12. Tenaga kesehatan ramuan dan tenaga kesehatan tradisional keterampilan merupakan jenis tenaga kesehatan tradisional.

Pesantren

Pesantren telah ada di Indonesia setidaknya selama tiga hingga empat ratus tahun, dan pengaruhnya dapat dilihat di seluruh populasi Muslim di negara itu, terutama di Jawa

(Sidiq, 2013). Di Indonesia, contoh paling awal dari sekolah Islam dapat ditemukan dalam bentuk pesantren, yang memainkan peran sosial yang penting, terutama di daerah pedesaan. (Maksum, 2015).

Memahami agama sebagai pedoman hidup (tafaqquh fi al-din) menjunjung tinggi akhlak. Pesantren memiliki dampak yang signifikan terhadap beasiswa Islam dan penciptaan kader ulama (Usman,2013). Pesantren ini memiliki sejarah panjang sebagai pesantren pertama yang mengajarkan murid-muridnya untuk bersikap kritis terhadap pemerintah. Ambil contoh pemberontakan petani Cilegon-Banten tahun 1888 (Setiawan, 2014).

Kinerja Tenaga Kesehatan

Dicapai, didemonstrasikan, dan kapasitas kerja adalah semua cara untuk mencirikan kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2016). Kinerja perusahaan dapat didefinisikan sebagai indikator seberapa baik memenuhi kewajiban hukumnya dan mencapai tujuannya sesuai dengan tugas yang diberikan secara hukum dan undang-undang yang berlaku. Kinerja perusahaan dapat dilihat sebagai pengembangan tujuan menyeluruh, prinsip panduan, dan tujuan serta strategi utamanya. Kinerja adalah hasil yang dicapai pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan harapan pemberi kerja. (Nursalam, 2014).

Kinerja karyawan, juga dikenal sebagai kinerja pekerjaan, didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk membantu organisasi mewujudkan visi, misi, dan tujuannya dengan cara yang sesuai. dengan hukum yang berlaku dan konsisten dengan standar perilaku profesional (Maulizar: 2012). Hasil tinjauan kinerja di masa mendatang sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang harus diperhitungkan oleh penilai kinerja (Lobo,2019).

3. Metode Penelitian

Studi ini menggunakan teknik statistik untuk memverifikasi data secara kuantitatif, dan strategi pengambilan sampelnya didasarkan pada generator angka acak. Menggunakan rumus Slovin, kami menentukan ukuran sampel melalui metodologi pengambilan sampel bertingkat. Lima belas ratus profesional medis akan disurvei. Data yang disediakan untuk analisis meliputi karakteristik responden, analisis deskriptif, dan analisis inferensial.

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Pada peneltian ini didapatkan bahwa reponsden didominasi oleh wanita dengan jumlah 85 responden tenaga kesehatan, sedangkan untuk laki-laki didapatkan 65 respoden tenaga kesehatan. Jumlah seluruh reponden menjadi 150 tenaga kesehatan. Pada penelitian ini peneliti menemukan bahwa di 10 klinik pratama pesantren yang disurvei di jawa barat paling banyak tenaga kesehatannya yang mendominasi merupakan wanita. Sedangkan jika dilihat dari pendidikan, pada 10 klinik pesantren pratama yang di teliti di jawa barat, ditemuka bahwa tenga kesehatan dengan pendidikan lulusan S1 mendominasi dibandingkan dengan D3 dan S2, dalam penelitian ini lulusan S1 mendominasi dengan jumlah responden tenga kesehatan 104 sedangkan untuk tenaga kesehatan yang berpendidikan D3 terdapat 25 orang responden tenaga kesehatan, sedangkan tenaga kesehatan yang berpendidikan S2 paling kecil, dengan jumlah responden 21 orang tenaga kesehatan.

Variabel Etos Kerja Islami (X_1)

Pada penelitian ini peneliti menemukan bahwa responden yang diteliti memliki disiplin yang baik profesional dan dapat menajalankan tugas yang diperintahkan oleh atasannya dengan baik, hal in terbukti dengan hasil kuesioner yang didapatkan peneliti dari kuesioner yang dijawa oleh tenaga kesehatan di 10 klinik pesantren pratama di jawa barat, dengan

ditunjukkan skor tertinggi diberikan terhadap pernyataan No.6 yakni terkait sikap hidup kritis konstruktif (disiplin, professional, dan menjaga amanah). Sedangkan skor terrendah diberikan terhadap pernyataan No.4 yakni terkait mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik/buruk, hal ini yang menjadikan etos kerja islami pada responden pada peneltian ini berkategori sangat baik.

Penegasan kemudian memberikan kepercayaan lebih lanjut untuk ini. Menghargai waktu, akhlak yang murni (ikhlas), kejujuran, rasa memiliki, komitmen, dan Istiqamah hanyalah beberapa dari sikap dan perilaku yang menunjukkan etos kerja yang kuat (Toto, 2012). Fakta bahwa penyedia layanan kesehatan memilih untuk memiliki tingkat kesepakatan yang tinggi pada poin no. 6, yaitu memiliki skeptisisme yang sehat tentang kehidupan sendiri, adalah buktinya (disiplin, profesionalisme, dan menjaga kepercayaan).

Etos kerja dalam syariat Islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis yang sejalan dengan prinsip Islam, sehingga dalam menjalankan bisnis tidak perlu khawatir, karena dianggap sebagai sesuatu yang benar dan baik (Mardani, 2014).

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_2)

Pada penelitian ini penelitian menemukan bahwa kepemimpinan pada 10 klinik pratama pesantren di jawa barat terkategori sangat baik hal ini dikarenakan para pemimpin melakukan gaya kepemimpinan transformasional, salah satunya adalah pemimpin sering memberikan pujian pada karyawannya setelah melakukan tugasnya, kemudian pemimpin selalu memberikan motivasi terhadap tenaga kesehatanya, sehingga tenaga kesehatan merasa diperhatikan dan selalu ingin mengerjakan sesuatu semaksimal mungkin hal ini didukung dengan hasil kuesioner yang didapatkan oleh peneliti, skor tertinggi pada kuesioner kepemimpinan transformasional didapatkan pernyataan No.14 dan 15 paling banyak sangat setuju, yakni terkait Pemimpin memberi pujian atas pekerjaan yang telah di selesaikan dan Pemimpin membangun komunikasi langsung dengan Tenaga Kesehatan. Sedangkan skor terrendah diberikan terhadap pernyataan No.9 dan No.12 yakni terkait pemimpin dapat menyelesaikan masalah dan Pemimpin melibatkan Tenaga Kesehatan menyatukan visi organisasi.

Hal ini juga didukung dengan pernyataan Robbins dan Judge (2015:261) mengatakan pemimpin yang memiliki dampak transformasional pada pengikutnya adalah mereka yang memotivasi pengikutnya untuk melihat melampaui diri mereka sendiri.. Berdasarkan pembahasan diatas menunjukjan penilaian responden terhadap Kepemimpinan tranfosrmasional mendapatkan kategori sangat baik dengan skor tertinggi terhadap No. 14 dan 15 dengan skor 507,7 terkait dengan pemimpin memberi pujian atas pekerjaan yang telah di selesaikan dan Pemimpin membangun komunikasi langsung dengan Tenaga Kesehatan. Hal ini didukung dengan pernyataan Menurut Yukl (2010:313) Kepemimpinan transformasional adalah suatu kondisi ketika para pengikut pemimpin transformasional merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan kebencian mereka terhadap pemimpin, dan mereka terdorong untuk mencapai lebih dari apa yang diminta dari mereka.

Variabel Lingkungan Kerja Islami (X_3)

Pada penelitian yang peneliti lakukan pada survei 10 klinik pratama pesantren di jawa barat peneliti menemukan responden nyaman dengan lingkungan kerja dengan lingkungan islami, hal ini dikarenakan responden merasa dengan lingkungan kerja yang islami, antar karyawan dapat saling mengingatkan hal yang baik maupun buruk dalam hal pekerjaan maupun hal agama, lingkungan kerja islami juga membuat responden merasa pemimpin dan karyawan saling merhormati satu sama lain, sehingga lingkungan di dalam klinik tersebut saling memberikan support, hal ini yang membuat lingkungan kerja islami pada 10 klinik pesantren di jawa barat mendapatkan skor dengan kategori paling tinggi, hal ini dibuktikan dalam penelitian

ini, peneliti mendapatkan kuesioner mengenai lingkungan kerja islami mendapatkan skor tertinggi, diberikan terhadap pernyataan No.21 yakni terkait sharing dengan rekan kerja dalam hal pekerjaan ataupun tentang agama, sedangkan skor terrendah diberikan terhadap pernyataan No.20 yakni terkait menyempatkan waktu untuk membaca Al-Qur'an.

Berdasarkan pembahasan diatas penilaian responden terhadap variabel Lingkungan kerja islami sangat baik. Hal ini didukung dengan pernyataan (Sumantri, 2014) prinsip lingkungan kerja islami yang di antaranya *Muhasabah* (Evaluasi diri), *Murraqobah* (kedekatan pada pencipta alami. *Muaqobah*i, *Muhadddah* (Kesatuan), Manusia merupakan bagian dari integral alam semesta, manusia dapat merasas apa yang terjadi pada alam, merasakan satu dengan alam dan lingkungan.

Variabel Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)

Produktivitas profesional kesehatan dikaitkan dengan faktor-faktor termasuk etika kerja Islami, kepemimpinan transformasional, dan budaya tempat kerja Islami dalam penyelidikan ini. Kinerja petugas kesehatan yang sangat baik adalah buktinya, karena jelas bermanfaat bagi pelayanan klinis. Jika petugas kesehatan mengetahui unsur-unsur yang dapat meningkatkan kinerjanya, maka mereka akan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik, dan kinerjanya akan naik ke tingkat yang sangat baik. Berdasarkan penelitian mereka, para peneliti menetapkan bahwa rata-rata responden sangat setuju dengan pertanyaan no. 27 tentang efisiensi organisasi menggunakan sumber dayanya.

Sebanyak 86,7% variansi kinerja tenaga kesehatan di poliklinik utama pesantren di wilayah Jawa Barat dapat dikaitkan dengan etos kerja Islami, Kepemimpinan Transformasional, dan lingkungan kerja Islami, sedangkan sisanya 13,3%. % dapat dikaitkan dengan variabel lain. Faktor-faktor seperti lintasan karir, beban kerja, dan bakat individu tidak diselidiki dalam penelitian ini, namun semuanya berpotensi mempengaruhi kinerja.

Jelas dari penjelasan sebelumnya bahwa variabel etos kerja Islami mempengaruhi tenaga kesehatan. Mendukung hal tersebut adalah penelitian yang dilakukan di Jambi, seberang kota dengan judul "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Orientasi Wirausaha Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Kuliner" (UMKM). Jadi, ini sesuai dengan apa yang dikatakan terminal juga (Mardani, 2014). Aqidah, atau keyakinan Islam, adalah cara hidup mendasar yang menginformasikan semua aspek keberadaan seseorang, termasuk pekerjaannya. Aqidah dibentuk oleh ilmu yang dipelajari dari ajaran baik wahyu maupun akal, yang saling melengkapi satu sama lain. Lebih dari itu, Aqidah merupakan nilai yang terkait dengan kerja dan sumber inspirasi serta referensi.

Bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempengaruhi kesehatan kinerja pekerja adalah kemungkinan interpretasi lain dari perdebatan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian tahun 2014 berjudul "Pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan di perusahaan perkebunan Jember" oleh UT Cahyono dan MS Maarif. Hal ini lebih lanjut didukung oleh komentar Yukl (2010: 313) bahwa kepemimpinan transformasional adalah keadaan ketika para pengikut pemimpin transformasional merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan kebencian terhadap pemimpin, dan mereka terdorong untuk mencapai lebih dari apa yang umumnya mereka harapkan.

Peneliti juga menemukan dalam penelitian ini bahwa lingkungan kerja yang islami dapat mempengaruhi kesehatan pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. 2018 Nurcahyati Syariah Cabang Semarang dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja, Tekanan, dan Suasana Islami Terhadap Kinerja Pegawai. Mendukung penelitian ini adalah komentar dari Sedarmiyanti yang menjelaskan bahwa ketiadaan tempat kerja fisik menciptakan kondisi untuk pengembangan hubungan kerja, termasuk dengan atasan dan bawahan. Faktor non-fisik di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga tidak boleh diabaikan begitu saja.

Perusahaan dan organisasi harus dapat mengembangkan hubungan yang solid antar pekerja di perusahaan, sehingga dapat saling membantu untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. (Gunawan, 2009).

Berdasarkan apa yang telah dibahas sejauh ini, tampak bahwa ketiga faktor independen yang teridentifikasi memang memiliki pengaruh terhadap variabel ikatan. Variabel Lingkungan Kerja Islami memberikan kontribusi sebesar 38,9% dari total kontribusi sebesar 86,7%. Pada 10 pesantren di Jawa Barat yang memiliki klinik pratama, terlihat jelas bahwa variabel Lingkungan Kerja Islami memiliki pengaruh terbesar terhadap output tenaga kesehatan.

Temuan dari percakapan dengan pengelola klinik di 10 pesantren yang disurvei di Jawa Barat menguatkan hal ini. Peneliti menanyakan secara singkat tentang kondisi klinik. bagaimana pengelola disana menjalankan segala sesuatunya, klinik di 10 pondok pesantren yang diteliti oleh peneliti memiliki lingkungan yang sangat positif, dengan fasilitas yang bersih, menyenangkan dan ramah, staf yang membantu merawat pasien klinik dengan baik. Pengelola selalu memberikan untuk melakukan pekerjaan dengan ikhlas karena Allah, agar tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tidak menjadi beban bagi karyawan, dan pengelola selalu hadir di klinik untuk memantau bagaimana kinerja para tenaga kesehatan di klinik. Pengelola juga ramah dan menjawab pertanyaan pasien dengan nada yang baik.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada hasil dan pembahasan, penulis mengambil kesimpulan bahwa Etos Kerja Islami di 10 Klinik Pratama Pesantren di Jawa Barat menunjukan responden yang diteliti memiliki disiplin yang baik, profesional dan dapat menjalankan tugas yang diperintahkan oleh atasannya dengan baik. Kepemimpinan Transformasional di 10 Klinik Pratama Pesantren di Jawa Barat memperlihatkan kepemimpinan transformasional dengan baik, para tenaga kesehatan merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, dengan begitu tenaga kesehatan merasakan termotivasi untuk melakukan pelayanan sebaik mungkin. Lingkungan Kerja Islami di 10 Klinik Pratama Pesantren di Jawa Barat menunjukan hal yang baik bagi karyawan, hal ini dibuktikan dengan peneliti menemukan responden merasakan kenyamanan, dengan lingkungan kerja secara islami tenaga kesehatan merasakan dapat berkomunikasi dengan baik antara tenaga kesehatan lainnya maupun dengan atasannya, kemudian tenaga kesehatan didalam klinik sering mengingatkan hal baik buruk dalam pekerjaan maupun hal baik buruk dalam agama sehingga lingkungan di dalam klinik tersebut saling memberikan *support*, hal ini yang membuat lingkungan kerja islami di 10 klinik pesantren di jawa barat memberikan dampak positif bagi kinerja tenaga kesehatan.

Etos kerja islami, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja islami pada penelitian ini menunjukan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di 10 klinik pratama pesantren di jawa barat. Dari total konstribusi sebesar 86,7%, sebesar 18,0% dipengaruhi oleh variabel etos kerja islami, kemudian 29,8% dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional sedangkan pengaruh terbesar diberikan oleh variabel variabel lingkungan kerja islami yaitu sebesar 38,9%. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Islami memberikan kontribusi paling dominan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di 10 Klinik Pratama Pesantren di Jawa Barat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah diharapkan klinik dapat membuat pedoman atau aturan mengenai bagaimana bekerja yang

berlandaskan islami. Diharapkan tenaga kesehatan mendalami mengenai pandangan islam dalam bekerja hal ini agar berdampak positif bagi tenaga kesehatan dalam melakukan pelayanan.

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan agar ada penelitian yang sama akan tetapi dengan faktor yang mempengaruhi kinerja yang berbeda, terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yaitu faktor jenjang karir, beban pekerjaan maupun kemampuan individual

Daftar Pustaka

Mardani. (2014). *Ayat-Ayat dan Hadis Ekonomi Syariah*, Jakarta : Rajawali Pers Divisi Buku Perguruan Tinggi PT Raja Grafindo Persada.

Irham, (2012). Etos Kerja dalam Perspektif Islam.

Prihadi, Toto. (2012). Memahami Laporan Keuangan Sesuai IFRS dan PSAK. Jakarta: PPM.

Robbins, S. (2012). *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinαn Dalam Organisasi (Edisi Kelim*a). Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta : PT. Indeks

Febrio, (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)

Sumantri, Arif. (2010). *Kesehatan Lingkungan & Perspektif Islam*, Jakarta : Kencana

Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika.

Maulizar, S. M., dan Mukhlis, Y. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2) : 58-65.

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2014 tentang Klinik.

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 14 Tahun 2021 tentang standar kegiatan usaha dan produk pada penyelenggaraan perizinan berusaha berbasis risiko sektor kesehatan

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1796/Menkes/Per/VIII/2011 tentang Registrasi Tenaga Kesehatan

Ahman, Indriani. (2007). *Panduan Klinik dan Praktek Mandiri Bidan.* Bandung : Grafindo Media Pratama

Lewa, S. (2014). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT. Refika Aditama.

World Health Organization, The World Health Report (2006).Working Together for Health, Geneva, 2006

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2014 Tentang Pelayanan Kesehatan Tradisional

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1796/Menkes/Per/VIII/2011 tentang Registrasi Tenaga Kesehatan

KBBI, 2016. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] Available at: http://kbbi.web.id/dekat [Diakses 21 Juni 2021].

Nursalam. (2014). Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medika.

Maulizar, S. M., dan Mukhlis, Y. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Banda. Jurnal Ilmu Manajemen, 1(2): h: 58-65.

Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti, (2010), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua*, Bandung : Mandar Maju.

Ayun, Q. (2011). Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan.

Majalah Ilmiah INFORMATIKA, 2(3), 74-88.

Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Pustaka Setia.

Woran, Tucunan. (2018). Hubungan Antara Supervise Dan Keamanan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Noongan.

Sya'diyah, Hidayatus. (2018). *Keperawatan Lanjut Usia Teori dan Aplikasi*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka

Ahmad Alyakin Dachi. (2017). P*roses dan Analisis Kebijakan Kesehatan (Suatu Pendekatan Konseptual.* Yogyakarta : Dee Publisher

Mohyi, (2016). Pengaruh Etika Kerja Profesional dan Orientasi Sosial terhada Kinerja Pimpinan, Seminar Nasional dan Gelar Produk.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Hersey, P. ; Blanchard, K.H ; and Johnson, D.E., (2005). Management of Organizational Behavior : Leading HumanResources", Prentice Hal..

Zulkarnaen, I., Rina, H., dan Se, M. (2017). Pengaruh religiusitas dan etika kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada rumah sakit iphi pedan) *(Doctoral Dissertation, Iain Surakarta*)

Prihadi, Toto. (2012). Memahami Laporan Keuangan Sesuai IFRS dan PSAK. Jakarta: PPM.

Mardani. (2014). Ayat-Ayat dan Hadis Ekonomi Syariah, Jakarta: Rajawali Pers Divisi Buku Perguruan Tinggi PT Raja Grafindo Persada.

Irham, (2012). Etos Kerja dalam Perspektif Islam.

Idri. (2015). Hadis Ekonomi, Ekonomi dalam perspektif Hadis Nabi. Jakarta: Prenadamedia Grub.

Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinαn Dalam Organisasi (Edisi Kelima). Alih bahasa: Budi Supriyanto*. Jakarta : PT. Indeks

Robbins, S. (2012). *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi : Yogyakarta.

Mardiana, (2005). Manajemen Produksi , Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.

Febrio, (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)

Alex S Nitisemito, (2012), Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Arena Ilmu, Jakarta.

Swastha, Basu dan Sukotjo, Ibnu. (2017). Pengantar Bisnis Modern edisi 3. Liberty Yogyakarta. Yogyakarta.375 hal.

Sumodiningrat, Gunawan. (2009). Pemberdayaan Masyarakat. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama

Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori, konsep dan Indiktor*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.

Al-Haritsi,Jaribah. (2006). *Fikih Ekonomi Umar bin Khattab*. Jakarta : Khalifa Pustaka

Muñiz, Jr, Albert & Schau, Hope. (2007). Vigilante Marketing and Consumer Created Communications. *Journal of Advertising.*

Sumantri, Arif. (2010). *Kesehatan Lingkungan & Perspektif Islam*, Jakarta : Kencana

Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua*, Salemba Empat

Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 2, Cetakan Kedua*, Jakarta : Salemba Empat.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta