

## **BAB II**

### **TINJUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Rumah Sakit Berbasis Islam**

Rumah sakit adalah tempat yang menyediakan dan memberikan pelayanan kesehatan, baik perawatan rawat inap maupun rawat jalan. Secara umum rumah sakit adalah sebuah tempat untuk merawat pasien yang menderita berbagai macam penyakit dan telah memiliki dokter-dokter yang ahli dibidangnya.

Pada dasarnya rumah sakit islam akan menjalankan misi dakwah dan memberikan jaminan keberlangsungan hidup pada rumah sakit tersebut. Kehadiran rumah sakit islam juga mengemban misi sejarah. Seorang pemikir muslim yaitu Ibnu Sina telah menggagas tentang konsep rumah sakit syariah, dan sampai saat ini konsep tersebut terus dikembangkan, sehingga banyak rumah sakit yang berkonsep rumah sakit islam atau rumah sakit berbasis syariah. Selain tempat penyembuhan, rumah sakit islam juga berfungsi untuk mengenalkan akidah islam dalam dari segi kesehatan. Keberadaan rumah sakit islam harus mengajak dan mengingatkan masyarakat untuk selalu bersyukur kepada Allah Swt karena telah diberikan kesehatan serta menjaga kesehatan dengan sebaik-baiknya. Penerapan konsep islami dapat diwujudkan mulai dari segi pelayanan dokter dan karyawannya, mereka harus mencerminkan ajaran-ajaran agama islam. Pihak rumah

sakit juga perlu menekankan pada pasien bahwa disini dokter dan perawat hanya perantara dalam proses penyembuhan, karena secara mutlak Allah Swt yang memberikan kesembuhan. Melaksanakan pelayanan kesehatan profesional yang islami terhadap individu, keluarga, kelompok maupun masyarakat harus berpedoman pada ajaran-ajaran agama islam, medis dan keperawatan.

### **2.1.2. Komunikasi**

Komunikasi menurut kamus bahasa Indonesia adalah suatu upaya yang bertujuan untuk mencapai kebersamaan. Sedangkan Wibowo (2013) menjelaskan bahwa komunikasi yaitu proses informasi dan arti ditransfer dari *sander* kepada *reciver*. Dari urian diatas dapat diartikan bahwa komunikasi merupakan proses yang melibatkan individu-individu didalam suatu hubungan, kelompok, organisasi dan masyarakat yang memberikan respon serta menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan. Nasrullah (2012) mengatakan dalam berkomunikasi terdapat lima unsur sebagai jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, yaitu :

1. Komunikator (siapa yang menyampaikan pesan tersebut?)
2. Pesan (apa yang dikatakan?)
3. Media (saluran apa yang digunakan dalam menyampaikan pesan tersebut?)
4. Komunikan (kepada siapa pesan diasampaikan?)
5. Efek (dampak apa yang akan ditimbulkan?)

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting bagi manusia atau individu dan juga organisasi. Dengan komunikasi yang baik organisasi tersebut dapat berkoordinasi dengan masing-masing pihak yang bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, berjalan sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi, jika visi, misi dan tujuan organisasi dapat tercapai, dan sebaliknya jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka visi, misi dan tujuan sebuah organisasi tidak akan tercapai.

Dalam sebuah organisasi terdiri dari jaringan-jaringan antar jabatan, mereka yang menduduki jabatan diharuskan untuk berkomunikasi dengan cara yang baik dan sesuai dengan jabatan mereka. Dalam setiap organisasi formal, biasanya ada juga kelompok-kelompok informal. Hal ini dikarenakan hubungan informal terbentuk sebagai respon terhadap kesempatan yang diciptakan oleh lingkungan.

Arni (2009) peranan komunikasi dalam budaya organisasi dapat dilihat secara berlainan tergantung pada bagaimana budaya yang telah dikonsepsi. Teknologi komunikasi seperti komputer (*e-mail*) akan memperlancar penanggulangan hambatan-hambatan karena batas ruang dan waktu, jadi lokasi pegawai secara fisik sudah tidak relevan lagi. Dengan teknologi baru yang bermedia komputer ini, karyawan dapat berkomunikasi dengan siapapun, dan dimanapun dalam organisasinya.

Wibowo (2013) menerangkan ada beberapa jenis komunikasi, diantaranya :

1) Komunikasi vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang dilakukan pada tingkat organisasi yang berbeda. Contohnya saat pimpinan memberikan perintah kepada bawahannya.

2) Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi antara rekan kerja diantara unit kerja yang berbeda. Komunikasi ini diperlukan untuk berkoordinasi mengenai aktivitas kerja, dan penyelesaian masalah. komunikasi antara rekan kerja diantara unit kerja yang berbeda

3) Komunikasi eksternal

Komunikasi eksternal adalah komunikasi dua arah antara pekerja dan *stakeholder*, pemegang saham, pejabat pemerintah.

**2.1.2.1. Arah Aliran Informasi**

Wayne dan Don (2000) ada beberapa aliran informasi dalam komunikasi organisasi, diantaranya :

1. Komunikasi ke bawah

Komunikasi ke bawah berarti informasi dalam organisasi mengalir dari jabatan yang lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah.

2. Komunikasi ke atas

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti informasi mengalir dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

3. Komunikasi horisontal

Komunikasi horisontal terdiri dari penyampaian informasi diantara rekan-rekan sejawat dalam sebuah unit kerja yang sama.

4. Komunikasi lintas-saluran

Komunikasi lintas-saluran adalah penyampaian informasi yang melewati batas-batas fungsional dengan individu lain yang tidak menduduki posisi atasan ataupun bawahan.

5. Komunikasi informal, pribadi atau selentingan

Apabila pegawai satu sama lain tanpa mengindahkan posisinya, dan faktor-faktor yang mengarahkan aliran informasi lebih bersifat pribadi. Dan dalam istilah komunikasi, selentingan sebagai metode untuk penyampaian laporan rahasia yang tidak dapat diperoleh melalui saluran biasa.

### **2.1.3. Gaya kepemimpinan**

Winardi (2000) gaya kepemimpinan yaitu perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika berusaha untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan akan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi para pengikut untuk merealisasikan visi perusahaan.

Thoha (1997) menyatakan gaya kepemimpinan mengandung pola perilaku dari seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi orang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Mc Gregor menentukan dua pendapat yang cenderung dipakai oleh para pemimpin mengenai orang lain. Kedua asumsi ini disebut dengan Teori X dan Teori Y. Kedua teori ini membantu kita untuk menggambarkan sikap mental suatu tipe yang ideal sehingga kita dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai pemikiran seseorang, yang mungkin amat cenderung mempunyai suatu arah tertentu.

Asumsi Teori X menyatakan bahwa manusia sebagai suatu mesin yang amat memerlukan pengendalian dari luar. Seorang pemimpin yang berpegang pada Teori X akan menganggap orang sebagai suatu alat produksi, dan harus dimotivasikan oleh ketakutan akan hukuman oleh kebutuhannya akan uang dan rasa aman.

Sedangkan Teori Y berpendapat mengenai manusia sebagai organisme biologis yang akan tumbuh, berkembang, dan melakukan pengendalian terhadap diri mereka sendiri. Pemimpin yang menganut pada Teori Y beranggapan bahwa pegawai mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam. Dalam Teori Y, manajer berasumsi bahwa tujuan perorangan dan organisasi dapat berjalan selaras, manajer yang menganut teori ini akan bekerja bersama-sama pegawai

atau karyawan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, serta mendorong pegawai untuk berperan serta dalam proses pengambilan keputusan.

Robbins dan Stephen (2006) membagi gaya kepemimpinan menjadi empat jenis diantaranya :

1) Gaya kepemimpinan kharismatik

Pada gaya kepemimpinan kharismatik bawahan atau karyawan akan terpacu pada kemampuan pemimpin yang heroik atau luar biasa. Karakteristik pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan kharismatik diantaranya :

a) Visi dan artikulasi

Pemimpin mempunyai visi yang ditujukan pada sasaran ideal, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi kepada orang lain agar dapat dipahami.

b) Resiko personal

Pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan kharismatik akan bersedia menempuh resiko personal untuk meraih visi.

c) Peka terhadap lingkungan

Pemimpin mampu menilai secara realistis tentang kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan perusahaan.

d) Peka terhadap kebutuhan pengikut

Pemimpin memiliki pengertian terhadap kemampuan karyawan dan *responsive* terhadap kebutuhan dan perasaan karywaannya.

e) Perilaku tidak konvensional

Pemimpin kharismatik sering terlibat dalam perilaku baru dan berlawanan dengan norma.

2) Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan transaksional akan sering memandu dan memberi motivasi kepada para bawahan guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas masing-masing karyawan. Gaya kepemimpinan ini lebih terfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha menciptakan perubahan bawahannya. Ada empat karakteristik pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan transaksional, diantaranya :

a) Imbalan kontingen

Pemimpin akan melakukan kontrak dan memberikan imbalan atas upaya yang dilakukan, menjajikan imbalan atas kinerja yang baik dari karyawan, serta mengakui pencapaian.

b) Manajemen berdasar pengecualian (aktif)

Pemimpin akan mencari penyimpangan dari aturan-aturan dan standar yang diterapkan dan akan menempuh perbaikan.



c) Manajemen berdasar pengecualian (pasif)

Pemimpin mengintervensi jika standar tidak bisa terpenuhi.

d) *Laissez-faire*

Pemimpin melepas tanggung jawab, dan menghindari pembuatan keputusan.

3) Gaya kepemimpinan transformasional

Pada gaya kepemimpinan transformasional pemimpin akan mencurahkan perhatian pada kebutuhan untuk pengembangan masing-masing bawahan. Pemimpin berusaha untuk mengubah kesadaran bawahan tentang penyelesaian masalah lama dengan cara-cara baru. Terdapat empat karakteristik pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan transformasional, diantaranya :

a) Kharisma

Pemimpin memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan rasa bangga, meraih penghormatan dan kepercayaan pada bawahan.

b) Inspirasi

Pemimpin akan berkomunikasi pada bawahan tentang harapan yang tinggi pada perusahaan, dan menggambarkan maksud secara sederhana.

c) Stimulasi intelektual

Pemimpin memberikan dorongan intelegensia, rasionalitas dan pemecahan masalah dengan hati-hati.

d) Pertimbangan individual

Pemimpin memberi perhatian secara pribadi, melatih serta menasehati pada bawahan.

4) Gaya kepemimpinan visioner

Pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan visioner akan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis dan menarik mengenai masa depan organisasi. Terdapat delapan karakteristik gaya kepemimpinan visioner, diantaranya :

a) Berwawasan ke masa depan

Pemimpin mempunyai pandangan terhadap visi agar perusahaan dapat berkembang sesuai dengan visi yang diterapkan.

b) Berani bertindak dalam meraih tujuan

Pemimpin percaya diri, tidak peragu dan berani menghadapi resiko, pada saat yang sama pemimpin juga menunjukkan perhitungan yang cermat dalam memperhitungkan suatu kejadian penting.

c) Mampu menggalang orang lain

Pemimpin akan bekerja keras dalam mencapai tujuan perusahaan, hal tersebut diharapkan bawahan dapat mencontoh perilaku pemimpin.

d) Mampu merumuskan visi yang jelas

Pemimpin mempunyai komitmen terhadap visi organisasi dan berusaha mewujudkan visi tersebut.

e) Merubah visi ke dalam aksi

Pemimpin merumuskan visi kedalam misi, misi tersebut dapat dijadikan sebagai acuan dalam menentukan langkah kedepan.

f) Berpegang erat pada nilai-nilai spiritual

Pemimpin profesional terhadap apa yang diyakininya, seperti nilai-nilai leluhur yang ada.

g) Membangun hubungan secara efektif

Pemimpin harus pandai dalam membangun hubungan antar anggota dalam hal memberi motivasi. Pemimpin juga tidak malu dalam memberikan penghargaan dan hukuman terhadap anggotanya.

h) *Innovative* dan proaktif

Pemimpin visioner kreatif dalam berfikir, pemimpin cara berfikir konvensional menjadi paradigma baru.

George (2013) menerangkan tentang dimensi untuk mengukur efektifitas kepemimpinan, diantaranya :

1. Hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin atau jumlah kepercayaan yang diberikan oleh bawahan kepada atasannya.
2. Tingkatan tugas-tugas bawahan, apakah berupa struktur tugas atau sekedar rutin.
3. Kekuasaan yang melekat pada fungsi kepemimpinan tersebut.

#### **2.1.4. Etika kerja Islam**

Abdulloh (2004) mengatakan etika adalah perilaku yang dijalankan seseorang yang bertujuan untuk meminimalkan penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan dan berfungsi untuk mensejahterakan masyarakat. Ada beberapa istilah yang mempunyai arti sama dengan etika yaitu, akhlak, budi pekerti, moral, sopan santun, dan sebagainya. Masalah etika selalu muncul dalam situasi yang melibatkan orang lain, akan tetapi sering kali organisasi lebih banyak menyoroiti masalah etika dari pihak-pihak lainnya. Etika sering kali diartikan sebagai suatu usaha atau tindakan yang sistematis dengan menggunakan akal pikiran untuk menafsirkan pengalaman berkaitan dengan moral baik dari individual maupun sosial, sehingga seseorang dapat menetapkan aturan-aturan untuk mengatur perilaku-prilaku manusia yang disesuaikan dengan norma yang berlaku untuk dijadikan tujuan dalam hidup.

Islam tidak hanya mengajarkan kepada umatnya untuk beribadah semata, tetapi juga mengajarkan untuk beramal, dalam arti bekerja, bahkan meraih prestasi. Ini dibuktikan dari arti kata islam itu sendiri yang mengandung tiga arti yaitu : keselamatan, kedamaian, dan kesejahteraan. Dalam meraih kesejahteraan, islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja sebaik-baiknya dengan meraih prestasi. Seorang muslim dituntut oleh untuk menjadi orang yang bertakwa, bermoral, amanah (jujur, adil, percaya diri, dan terpercaya), berilmu

(profesional dalam bidangnya), cakap, cerdas, cermat, hemat, rajin, tekun, dan bekerja sebaik mungkin untuk mendatangkan hasil yang terbaik.

Sundry dan Rini (2010) menerangkan hal-hal yang berkaitan dengan etika kerja islam, diantaranya :

#### 1. Niat yang baik

Dalam melakukan semua kegiatan kita harus didasari dengan niat yang baik, begitupun saat kita bekerja, karena niat akan menentukan pada suatu nilai kerja. Disamping imbalan materi sebagai bayaran atas kerja kita, dengan niat bekerja sebagai ibadah kita juga akan mendapat pahala dari Allah Swt.

#### 2. Tidak melalaikan kewajibannya kepada Allah Swt

Manusia diciptakan Allah Swt sebagai makhluk yang paling sempurna, manusia juga mempunyai kewajiban pada Allah Swt. Sehingga apapun pekerjaannya kita tidak boleh melalaikan kewajiban kita kepada Allah Swt. Hal ini didasarkan pada surat Al Jumu'ah ayat 9 yang artinya : *“Hai Orang-orang yang beriman, apabila kamu diseru untuk menunaikan sholat jum'at, maka bersegeralah kamu mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui.”* (Q.S Al Jumu'ah : 9). Ayat tersebut menerangkan pentingnya pelaksanaan sholat dibandingkan aktivitas usaha atau bekerja.

### 3. Suka sama suka antara pihak-pihak yang bersangkutan

Etika ini dapat dikatakan sebagai isyarat tentang pentingnya hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahannya. Secara sederhana, hak-hak bawahan atau pekerja harus mendapat perlindungan dan tidak mengorbankan kepentingan serta kepentingan orang lain.

### 4. Dilandasi akhlak dan mental yang baik

Setiap pekerjaan harus dilandasi oleh akhlak yang baik, karena karyawan atau pekerja harus memiliki akhlak dan sikap mental yang baik.

#### **2.1.5. Kinerja Karyawan**

Wungu (2003) kinerja diartikan sebagai hasil pencapaian kerja seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing pihak, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika yang berlaku.

Robbins dan Stephen (2006) menjelaskan kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh pekerja atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu yang berlaku. Dalam perkembangannya, perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai prestasi tinggi. Seorang pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik untuk mengelola

karyawan-karyawan yang dipimpinnya. Mas'ud (2004) Penilaian kinerja karyawan meliputi :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang didasarkan pada kriteria-kriteria dari perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu periode tertentu yang ditentukan oleh perusahaan.

3) Ketepatan waktu

4) Efektifitas

5) Kemandirian

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian **Faqih** (2011) yang berjudul "*Pengaruh Komunikasi dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq Pati*" menyatakan bahwa komunikasi dan etika kerja islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati.

Penelitian **Zainuri** (2011) yang berjudul "*Pengaruh Etika Kerja dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan*" Studi Penelitian di KJKS/UJKS Wilayah Kabupaten Pati. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian **Ridwan** (2013) yang berjudul "*Peranan Etika kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan*" hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara etika kerja islam dan kinerja karyawan.

Penelitian **Winastyo dan Jopie** (2015) yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado*" dalam penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Prima Inti Citra Rasa Manado secara parsial.

Penelitian **Bryan** (2014) yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*" hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Manado.

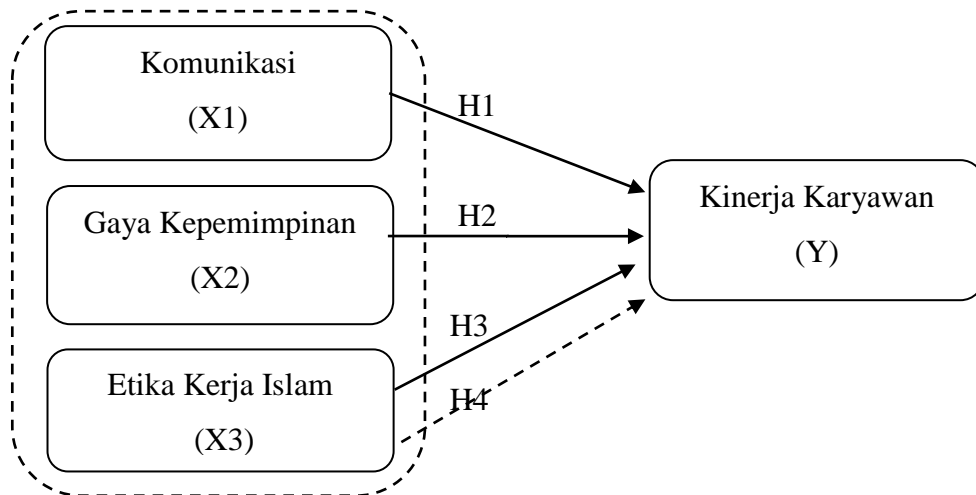
Penelitian **Sumarno** (2005) yang berjudul "*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial*" hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial adalah tidak signifikan.

### **2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis**

Kerangka pemikiran diperlukan memberikan gambaran tentang masalah-masalah yang akan diteliti dan sebagai landasan untuk melakukan penelitian. Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas dalam sebuah penelitian.



Kerangka pemikiran yang digambarkan dalam penelitian kali ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Konsep yang dikembangkan dari penelitian ini (2017)

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**

#### 2.4. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara dalam penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh dari pengumpulan data.

Hipotesis-hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara.

Wibowo (2013) menjelaskan bahwa komunikasi yaitu proses informasi dan arti ditransfer dari *sander* kepada *reciver*. Komunikasi

pada sebuah organisasi akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan keberlangsungan dari organisasi tersebut.

Pada penelitian Faqih (2011), Winastyo dan Jopie (2015) menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari pengertian dan hasil penelitian tersebut dapat diartikan jika komunikasi lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dari penjelasan tersebut didapat hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara.**

2. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika berusaha untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan akan berpengaruh pada kinerja karyawan, karena dengan gaya kepemimpinan yang tepat perusahaan akan lebih bisa berkembang sesuai dengan kinerja karyawannya.

Pada penelitian Winastyo dan Jopie (2015), Bryan (2014) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan dan hasil penelitian tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara.**

3. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja islam terhadap kinerja karyawan yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadirin Jepara.

Etika merupakan cara atau tindakan yang digunakan untuk menilai baik atau buruknya suatu tindakan yang dilakukan oleh manusia yang didasarkan akal pikiran dan ajaran agama islam. Dalam syariat islam etika adalah akhlak yang digunakan untuk menjalankan bisnis yang berpedoman pada nilai-nilai serta kaidah-kaidah agama islam. Apabila etika kerja yang digunakan telah sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam agama islam, maka karyawan pasti melakukan hal yang terbaik bagi perusahaan, dan hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut.

Pada penelitian Faqih (2011), Ridwan (2013) menunjukkan bahwa variabel etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari pengertian dan hasil penelitian tersebut dapat diartikan jika etika kerja islam yang telah diterapkan oleh perusahaan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dari penjelasan dan hasil penelitian tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja islam terhadap kinerja karyawan yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadirin Jepara.**

4. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi, gaya kepemimpinan dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara.

Komunikasi, gaya kepemimpinan dan etika kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, tiga hal tersebut diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bagi masyarakat Jepara yang mayoritas yang beragama muslim banyak perusahaan yang menerapkan etika kerja islam pada kinerja karyawan di perusahaan. Dan dari beberapa hipotesis diatas maka didapat hipotesis bersama sebagai berikut :

**H4 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi, gaya kepemimpinan dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara.**