

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, maka jelaslah bahwa manusia yang enggan bekerja, malas, dan tidak mau mendayagunakan seluruh potensi diri untuk menyatakan keimanan dalam bentuk amal kreatif, sesungguhnya dia itu melawan fitrah dirinya sendiri, dan menurunkan derajat identitas dirinya sebagai manusia (Tasmara, 1995: 2).

Menurut Geertz (dalam Abdullah, 1988: 3) etos merupakan sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Etos adalah aspek evaluatif, yang bersifat menilai. Dengan demikian yang dipersoalkan dalam pengertian etos adalah kemungkinan-kemungkinan sumber motivasi seseorang dalam berbuat, apakah pekerjaan dianggap keharusan demi hidup, apakah pekerjaan terikat pada identitas diri, atau dalam lingkungan empiris apakah yang menjadi sumber pendorong partisipasi dalam pembangunan. Etos juga merupakan landasan ide, cita atau pikiran yang akan menentukan sistem tindakan (*system of action*), karena etos menentukan penilaian manusia atas suatu pekerjaan, dan juga akan menentukan pula hasil-hasilnya. Semakin progresif etos kerja suatu masyarakat, semakin baik hal-hal yang akan dicapai baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Sumber utama bagi etos kerja yang baik adalah keyakinan religius. Dalam tesis Max Weber yang berjudul *“The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism”* agaknya memang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara ajaran-ajaran agama dengan etos kerja suatu masyarakat. Max Weber menghubungkan etika agama Protestan dengan kemajuan negara-negara Barat. Doktrin-doktrin dalam agama Protestan menekankan pentingnya pekerjaan sebagai suatu panggilan jiwa bagi manusia. Sehingga kerja merupakan kewajiban hidup yang sakral. Konsep ini untuk sebagian besar telah mendasari sikap hidup orang barat yang ulet, hemat, berfikir rasional, kontrol diri, kerja keras dan jujur (Max Weber, 2002: 263).

Di dalam agama Islam pada dasarnya juga wajib bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik jasmaniah maupun rohaniah.

Sesuai Firman Allah SWT:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

(Q.S. At-Taubah: 105)

Agama Islam menggariskan dalam syari’at sebagai sumber aturan dalam berperilaku yang mengajarkan kesetiaan dan ketekunan, kerja keras serta beribadah, seperti disebutkan dalam al-Qur’an surat Jum’ah ayat 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
 اللَّهُ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebarlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Q.S. Al- Jum'ah: 10) (Depag, 1989: 933).

Perintah kerja keras dalam Islam bukanlah sekedar memenuhi kebutuhan naluri untuk kepentingan perut. Islam memberikan pengarahan kepada suatu tujuan filosofis yang luhur, mulia, dan ideal secara sempurna yakni memperhambakan diri serta mencari keridhoan Allah SWT. Karena semua usaha dan aktivitas manusia, baik yang bercorak ukhrawiah maupun duniawiah pada hakekatnya tertuju pada satu titik, yaitu Allah SWT (Ya'kub, 1992: 13). Jadi, Islam mengajarkan bahwa selain mencari kehidupan dunia jangan sampai melupakan akhirat. Antara kehidupan dunia dan akhirat setidaknya harus seimbang. Untuk mempertahankan keadaan yang sesuai dengan ajaran Islam tersebut diperlukan adanya upaya dakwah Islam, yang disesuaikan dengan laju perkembangan zaman.

Berkaitan dengan proses kegiatan dakwah, Arifin (1997: 54) berpendapat bahwa pemenuhan akan berbagai kebutuhan hidup manusia adalah mutlak perlu diperhatikan. Karena dapat menjadikan motivasi pokok manusia, sehingga pesan dakwah dapat mempengaruhi perilaku objek dakwah, sesuai dengan yang diharapkan.

Dakwah sendiri mengandung pengertian sebagai suatu kegiatan, ajakan baik dalam bentuk lisan, tulisan, tingkah laku yang dilakukan secara

sadar dan terencana dalam usaha mempengaruhi orang lain. Baik secara individu maupun secara kelompok agar timbul dalam dirinya suatu pengertian kesadaran sikap, penghayatan serta pengamalan terhadap ajaran Islam sebagai *massage* (pesan) yang disampaikan kepadanya tanpa ada unsur paksaan (Arifin, 1997: 17). Sedangkan tugas dakwah Islam sendiri sebagai proses pembangunan manusia dalam segala aspek kehidupan, yaitu berusaha untuk memperbaiki tata kehidupan umat manusia secara Islami melalui proses *amar ma'ruf nahi mungkar*, dalam artian mengubah situasi dan kondisi umat manusia dari keterbelakangan, kebodohan, kemiskinan, kekufuran, kezaliman dan lain-lain, untuk diperbaiki menuju kemajuan, kearifan, kesejahteraan, keimanan, ketenteraman dan sebagainya.

Termasuk fungsi dakwah, seiring dengan era globalisasi yang semakin berkembang ke arah modern-industri, sebagai langkah strategis mengantisipasi perubahan sosial yang ada. Karena dalam proses perubahan itu dikhawatirkan akan memisahkan individu dari keagamaan yang akan mengakibatkan proses keterasingan dan kehilangan pegangan. Dalam penelitian ini difokuskan pada pegawai muslim sebagai objek dakwah, maka fungsi dakwah lebih ditekankan pada proses peningkatan kualitas penerapan ajaran agama Islam, serta memberikan konsep dan falsafah hidup yang meyakinkan dan benar. Berkaitan dengan hal tersebut, Syukir (1983: 20) berpendapat bahwa dakwah bersifat pembinaan sebagai usaha untuk mempertahankan dan menyempurnakan umat manusia agar tetap beriman pada Allah, dengan menjalankan syari'at-Nya sehingga menjadi manusia

yang hidup bahagia di dunia maupun di akhirat. Selain itu, dakwah juga dapat digunakan sebagai motivator. Syekh Ali Mahfud berpendapat bahwa dakwah dapat mendorong (memotivasi) umat manusia agar melaksanakan kebaikan dan mengikuti petunjuk serta memerintah berbuat ma'ruf dan mencegah dari perbuatan munkar supaya mereka memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat (Sulthon, 2003: 9).

Dengan demikian, dalam ajaran Islam juga ditemukan prinsip keseimbangan dan prinsip ini mewarnai etos kerjanya, sehingga kerja dan ibadahpun menjadi selaras dan seimbang, masing-masing dikerjakan menurut jadwal waktunya. Di sisi lain kemajuan teknologi disemua bidang kehidupan menuntut orang untuk bekerja secara profesional sehingga keseimbangan itu tidak dapat terwujud karena orang lebih mengutamakan tanggung jawab kerja. Hal ini dapat dilihat dari berbagai lembaga dan organisasi yang salah satunya adalah rumah sakit.

Kemajuan pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan berdampak besar terhadap peningkatan mutu pelayanan rumah sakit termasuk dalam hal penggunaan sumber daya manusia, sehingga suatu keharusan bagi rumah sakit untuk meningkatkan etos kerja pegawainya dan juga mempekerjakan sumber daya manusia yang profesional dibidangnya sehingga dapat bersaing dengan rumah sakit lain. Menurut Suparto Adikoesoemo (1995: 22) dalam penggunaan tenaga sumber daya manusia rumah sakit ini terbagi menjadi tiga jenis, yaitu tenaga *full timer* (purna waktu), tenaga *part timer* (paruh waktu), dan tenaga kontrak. Tenaga *full*

timer biasanya adalah pegawai yang termasuk dalam *core business* (bisnis inti) seperti perawat, analis, piñata rontgen, dokter dan sebagainya. Pada tenaga *part timer* (paruh waktu) biasanya dokter ahli yang tidak banyak atau tidak mudah untuk didapat. Sedangkan tenaga kontrak merupakan pegawai yang tidak begitu penting dan sewaktu-waktu mudah dilepas atau diganti, misalnya tenaga renovasi gedung atau kamar serta tenaga *cleaner* (petugas kebersihan) dan sebagainya.

Ada dua pola rumah sakit dalam hal penggunaan tenaga sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pelayanan, yaitu:

a. Pola rumah sakit seutuhnya

Seharusnya tenaga *full timer* baik dokter maupun perawatnya adalah merupakan tenaga inti dari rumah sakit (*core professional*) dan tentunya mempunyai ilmu pengetahuan dan dedikasi yang tinggi. Dalam usaha yang menjual jasa kesehatan tenaga ini menjadi unsur yang sangat penting, apalagi sebagai tenaga *ful timer* diharapkan dapat *stand by* 24 jam. Artinya di luar jam kerja pun masih tetap bisa dihubungi sewaktu-waktu diperlukan. Hanya yang menjadi masalah ialah untuk mencari tenaga dengan kualifikasi yang tinggi tentu tidak mudah. Idealnya tenaga *full timer* ini, baik dokter, perawat maupun tenaga administrasi dipilih yang baik dan selalu diberikan pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. Contoh pola rumah sakit seutuhnya ini adalah rumah sakit pemerintah yang ada di Indonesia saat ini, termasuk RSUD Tugurejo Semarang.

b. Pola mirip hotel

Ada beberapa rumah sakit yang memaki tenaga dokter spesialis atau sub-spesialis dengan kualitas yang tinggi sebagai dokter tamu, sehingga seolah-olah seperti hotel di mana rumah sakit menyediakan tempat dan fasilitas, sedangkan dokter dan pasien sebagai tamu. Ini biasanya bisa menarik pasien yang lebih banyak karena dokter yang dipilih merupakan dokter yang memiliki kualifikasi tertentu. Tetapi perlu diingat bahwa rumah sakit swasta semakin banyak sehingga timbul persaingan antar rumah sakit untuk mendapatkan tenaga dokter spesialis. Oleh karena itu apabila tenaga dokter dengan kualitas spesialis dari suatu rumah sakit pindah ke rumah sakit lain, apalagi secara bersama-sama maka rumah sakit tersebut akan kehilangan daya tarik secara drastis (Adikoesoemo, 1995: 23).

Untuk meningkatkan etos kerja yang baik bagi pegawai tidak lepas dari bagaimana sebuah organisasi atau lembaga rumah sakit memotivasi pegawainya dalam melakukan pekerjaannya, kedisiplinan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga menghasilkan produktivitas yang baik dan berkualitas. Oleh karena tuntutan tersebut pegawai banyak dihadapkan pada tantangan pekerjaan, sehingga mereka lebih sibuk dengan kepentingan masing-masing.

Dalam menghadapi tantangan pekerjaan tidak selamanya mudah dan gampang. Selain dibutuhkan ilmu pengetahuan dan tenaga pegawai juga tidak boleh melupakan faktor pertolongan Allah yang bisa diperoleh dengan

menjalankan semua ajaran Islam. Boleh jadi faktor-faktor intern maupun ekstern pegawai yang bekerja mengalami suasana emosional yang kurang baik, antara lain keresahan, kegelisahan, kecemasan, kelemahan, dan kemalasan. Oleh karena itu, pembinaan agama Islam mempunyai peranan penting dalam membangun etos kerja, selain itu juga dapat memberikan pemahaman makna dan tujuan hidup yang sebenarnya.

Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang merupakan salah satu rumah sakit yang memberikan Pembinaan Agama Islam dalam bentuk pengajian bagi pegawainya sebagai proses kegiatan dakwah. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Hanafi Anshori (1993: 24) bahwa dakwah dapat dilaksanakan dalam berbagai bentuk kegiatan, baik formal maupun non formal. Adapun non formal bentuknya antara lain pengajian-pengajian agama yang diadakan oleh perorangan atau kelompok-kelompok, jam'iyah-jam'iyah, perkumpulan dan sebagainya yang biasanya di isi dengan ceramah, kursus-kursus agama yang biasanya untuk memperdalam masalah-masalah atau bidang-bidang tertentu dalam bidang ajaran agama, diskusi-diskusi dan sebagainya.

Pada hakekatnya, dakwah Islam merupakan aktualisasi imani (teologis) yang dimanifestasikan dalam suatu sistem kegiatan manusia yang beriman, dalam bidang kemasyarakatan yang dilaksanakan secara teratur untuk mempengaruhi cara merasa, berfikir, bersikap, berperilaku dan bertindak dalam rangka mengusahakan terwujudnya ajaran Islam (Ahmad, 1982: 2). Untuk mempengaruhi itu semua perlu pembinaan-pembinaan

agama agar mendapat petunjuk dalam kehidupan dan sesuai dengan ajaran agama, sebab pembinaan agama Islam sangat penting dan perlu dilaksanakan pada orang lain terutama bagi pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang dalam upaya mempertebal keimanan dan kesadaran untuk lebih meningkatkan etos kerja di era modernisasi saat ini. Dengan demikian, dalam pelaksanaannya baik yang berhubungan dengan obyek, subjek, metode, materi dan media yang digunakan tidak berbeda dengan aktifitas dakwah.

Adapun Pembinaan Agama Islam di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang ini diadakan satu bulan sekali, yaitu pada hari Sabtu pada minggu ke tiga, dan juga peringatan hari besar Islam. Adapun materi yang diberikan adalah tentang pengetahuan agama Islam secara umum dan kajian kitab Fathul Qorib. Pembinaan agama Islam ini diadakan untuk semua pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang yang beragama Islam, baik yang berprofesi medis maupun non medis serta beragama Islam. Namun lebih banyak dari mereka yang mengikuti adalah pegawai yang berprofesi non medis.

Dari setiap kegiatan pembinaan agama Islam ini hanya sekitar 30 sampai 50 pegawai yang mengikuti, padahal jumlah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang sekitar 666 pegawai, sekitar 90% (566 pegawai) diantaranya beragama Islam dan 10% (100 pegawai) beragama non Islam. Pegawai yang mengikuti kegiatan Pembinaan Agama Islam masih sedikit, ini disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya tuntutan

peningkatan pelayanan, dan tuntutan profesi sehingga mereka tidak memiliki waktu untuk mengikuti kegiatan pembinaan agama, dikarenakan rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tersebut juga semakin besar, padahal kegiatan pembinaan agama itu merupakan sumber motivasi dan tutunan bagi terciptanya etos kerja yang tinggi, iman yang kuat dan professional dalam bekerja. Akan tetapi inilah kenyataan lapangan yang terjadi, bila dilihat dari absensi dalam masuk kerja, pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo ini sudah cukup bagus walaupun masih ada beberapa yang terlambat. Namun dalam melaksanakan tugas-tugas profesinya ini masih terlihat kurang profesional. Ini terlihat pada saat jam kerja ada pegawai yang becanda ria dengan teman kerja yang lain. Selain itu, dalam hal pelayanan terhadap pasien maupun keluarga pasien juga masih kurang ramah dan terkesan kurang memahami keadaan pasien. Ini merupakan contoh kecil indikasi dari etos kerja pegawai rumah sakit ini yang masih sangat perlu diperbaiki dan ditingkatkan.

Salah satu cara peningkatan etos kerja ini adalah dengan adanya kegiatan pembinaan agama Islam sebagaimana telah disinggung di atas. Sebab baik langsung maupun tidak langsung antara pembinaan agama Islam dengan etos kerja memiliki hubungan yang penting. Pegawai yang sering mengikuti pembinaan agama Islam maka diharapkan akan memiliki etos kerja yang tinggi. Karena keimanan dalam dirinya akan terus bertambah dan menyadari bahwa dalam bekerja harus didasari niat ibadah karena Allah,

sehingga rasa ikhlas dan tanggung jawab melaksanakan tugas pekerjaannya juga akan tumbuh dalam dirinya.

Berdasarkan observasi permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengangkatnya dalam sebuah penelitian dengan judul “*Hubungan Intensitas Mengikuti Kegiatan Pembinaan Agama Islam Dengan Etos Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang*”.

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditentukan variabel-variabelnya, yaitu pembinaan agama Islam sebagai variabel independen dan etos kerja sebagai variabel dependen. Kemudian dari kedua variabel tersebut penulis merumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu adakah hubungan intensitas mengikuti kegiatan pembinaan agama Islam dengan etos kerja?

1.3. Tujuan dan Manfaat Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara intensitas mengikuti kegiatan pembinaan agama Islam dengan etos kerja.

Selain tujuan tentunya juga ada manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini. Adapun manfaat tersebut antara lain adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis penelitian ini adalah adanya perbedaan yang sangat mencolok antara pekerja yang beragama hanya sekedar

simbol. Pekerja yang beragama menjadikan agamanya sebagai bimbingan dan pedoman dalam bekerja sehingga dapat terbebas dari tujuan menghalalkan segala cara dalam melakukan pekerjaan. Bekerja adalah persyaratan yang tidak dapat dipisahkan sama sekali dari pekerjaan yang ditekuni. Oleh karena itu, agama adalah *guiding principle* (prinsip yang membimbing) setiap perilaku kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang-an pemikiran bagi para pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang khususnya, dan lembaga-lembaga lain pada umumnya dalam menumbuhkan etos kerja untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai.

1.4. Tinjauan Pustaka

Setelah penulis menelusuri berbagai penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh orang lain mengenai penelitian yang akan Penulis lakukan, ternyata penelitian ini belum ada yang pernah meneliti. Namun ada beberapa penelitian yang dapat dijadikan sebagai relevansi dari penelitian Penulis.

Pertama, Skripsi Ahmad Sahli (2004) dengan judul: “*Pengaruh sholat dhuha terhadap etos kerja pegawai IAIN Walisongo Semarang (Tinjauan Bimbingan dan Konseling Islam)*”. Hasil penelitian ini bahwa Pelaksanaan sholat dhuha pegawai IAIN Walisongo, ada yang aktif dan ada yang tidak aktif melaksanakan sholat dhuha. Hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang disebarkan kepada pegawai IAIN Walisongo (responden)

dengan hasil rata-rata aktif 50 % sedangkan yang cukup aktif 10 % dan yang tidak aktif tentu adalah 40 %.

Berdasarkan hasil penelitian dari sejumlah informasi atau dari hasil angket yang disebarakan kepada para pegawai IAIN Walisongo ternyata pelaksanaan sholat dhuha pegawai IAIN Walisongo baik. Kemudian, dari analisis data yang dilaksanakan, ternyata pelaksanaan sholat dhuha pegawai IAIN Walisongo berpengaruh terhadap etos kerja pegawai IAIN Walisongo.

Kedua, skripsi Masfa'ah (2004) dengan judul "*Pengaruh Intensitas Mengikuti Pengajian Jum'at Pagi terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Matahari Departemen Store Simpang Lima Semarang*". Dalam penelitian ini, peneliti beranggapan bahwa sebagian pengajian di Matahari Departemen Store penting untuk diteliti mengingat saat ini Islam ditekan di mana-mana, antara lain yaitu di pusat-pusat keramaian dan perbelanjaan. Di mana Matahari saat ini selain sebagai oriented bisnis juga sebagai ajang pergaulan remaja yang lebih mengedepankan gaya dan kultur Barat. Jadi pengajian bagi karyawan di Matahari diharapkan dapat memberi ketenangan hati nurani dengan sentuhan-sentuhan qalbu yang membuat mereka tenang dalam bekerja sehingga mereka akan berprestasi dan meningkatkan etos kerjanya dalam meningkatkan produktivitas kerja, etika dan hasilnya akan lebih berbobot baik kuantitas maupun kualitasnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian eksperimen. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah karyawan Matahari Departemen Store Simpang Lima Semarang menggunakan teknik random sampling dengan

jumlah sampel 15% dari 166 karyawan yang masuk shift pagi yaitu 40 responden. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan penghitungan dengan rumus Product Moment.

Hasil penghitungan tersebut diperoleh hasil bahwa etos kerja karyawan menunjukkan bahwa 5% responden memiliki etos kerja rendah, 30% cukup dan 60% tinggi. Dengan demikian secara umum etos kerja karyawan Matahari adalah tinggi. Intensitas mengikuti pengaiaan Jum'at pagi oleh karyawan Matahari Departemen Store Simpang Lima Semarang berpengaruh positif terhadap etos kerja mereka yang dapat dilihat dari hasil perhitungan yang menunjukkan hasil signifikan.

Ketiuga, penelitian skripsi dari Ning Afidatun Khayati (2005), yang berjudul "*Hubungan Religiusitas Dengan Etos Kerja Karyawan Muslim Pada Pabrik Di Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap (Studi Analisis Bimbingan Konseling Islam)*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui religiusitas karyawan muslim pada pabrik di Kecamatan Kroya serta untuk mengetahui hubungan antara religiusitas dengan etos kerja karyawan muslim pada pabrik di Kecamatan Kroya. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada korelasi positif antara religiusitas dan etos kerja karyawan.

Hasil penghitungan dan analisis dari data yang diperoleh dari angket yang menggunakan rumus *korelasi product moment*, bahwa religiusitas karyawan termasuk dalam kategori sedang. Sedangkan etos kerja karyawan dalam kategori baik. Dari hasil tersebut karyawan muslim pada pabrik di

Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap mempunyai hubungan yang signifikan.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam rangka menguraikan pembahasan masalah dalam penyusunan skripsi ini, maka peneliti berusaha menyusun kerangka penelitian secara sistematis, agar pembahasan lebih terarah dan mudah dipahami, serta tidak kalah pentingnya adalah uraian yang disajikan nantinya mampu menjawab permasalahan yang telah disebutkan, sehingga tercapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Sebelum memasuki bab pertama, maka penyusunan skripsi ini diawali dengan bagian muka yang meliputi halaman judul, nota pembimbing, pengesahan, motto, persembahan, pernyataan, kata pengantar, dan daftar isi serta daftar tabel.

Bab pertama, membahas tentang abstraksi mengenai pokok permasalahan yang mencakup: latar belakang, rumusan masalah metode penelitian, teknik analisis data dan sistematika penulisan skripsi.

Bab kedua, berisi tentang landasan tinjauan teoretik yang terdiri dari sumber kepustakaan sebagai sudut pandang bagi peneliti. Dalam hal ini, penulis membahas tentang pemahaman umum tentang intensitas pembinaan agama Islam dan etos kerja. Intensitas pembinaan agama Islam yang mencakup pengertian intensitas pembinaan agama Islam, dasar dan tujuan pembinaan agama Islam. Selanjutnya etos kerja meliputi konsep

dasar etos kerja, yaitu pengertian etos kerja, dasar dan tujuan etos kerja, landasan moral kerja, dan dimensi etos kerja yang meliputi: motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan produktivitas kerja. Sub bab selanjutnya membahas tentang urgensi pembinaan agama Islam dengan etos kerja.

Bab ketiga, penulis memaparkan tentang metodologi penelitian yang membahas tentang jenis dan metode penelitian, definisi konseptual dan operasional sebagai usaha memperjelas ruang lingkup penelitian, sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab keempat, membahas tentang gambaran umum Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang dan juga pegawai dalam intensitas mengikuti pembinaan agama Islam. Yang meliputi: sejarah berdirinya Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang, letak geografis, visi dan misi, sarana dan fasilitas, serta kegiatan pembinaan agama Islam.

Bab kelima, penulis menjelaskan tentang analisis hasil penelitian dan pembahasan. Dalam bab ini mencakup tentang penyajian data hasil penelitian yang meliputi: deskripsi data, analisis data yang termasuk di dalamnya uji prasyarat dan uji hipotesis, dan keterbatasan hasil penelitian serta penjelasan mengenai hasil akhir penelitian tersebut.

Bab keenam merupakan penutup yang memuat; kesimpulan, saran-saran dan kata penutup.

Pada bagian paling akhir dari penelitian ini juga terdapat lampiran-lampiran sebagai pelengkap berkas penelitian.