PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU *IHSAN* PERAWAT MELALUI PERSONAL *VALUES* PADA RUMAH SAKIT ISLAM GONDANGLEGI MALANG

SKRIPSI

O l e h :

MOH ADI HILMI
NIM: 13510162

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG

2017

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU IHSAN PERAWAT MELALUI PERSONAL VALUES PADA RUMAH SAKIT ISLAM GONDANGLEGI MALANG

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh :

MOH ADI HILMI
NIM : 13510162

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU *IHSAN* PERAWAT MELALUI PERSONAL *VALUES* PADA RUMAH SAKIT ISLAM GONDANGLEGI MALANG

SKRIPSI

Oleh:

MOH ADI HILMI
NIM : 13510162

Telah disetujui, 15 Juni 2017
Dosen Pembimbing,

Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S. Ag., M.Si
NIP. 19711108 199803 2 002

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU *IHSAN* PERAWAT MELALUI PERSONAL *VALUES* PADA RUMAH SAKIT ISLAM GONDANGLEGI MALANG

SKRIPSI

Oleh:

MOH ADI HILMI
NIM : 13510162

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
PadaTanggal 11 Juli 2017

Susunan Dewan Penguji		**Tanda Tangan**
1. Ketua Penguji **Ahmad Mu'is, S.Ag., M.S.I.** NIDT. 19711110 20160801 1 043	:	( )
2. Sekretaris/Pembimbing **Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S. Ag., M.Si** NIP. 19711108 199803 2 002	:	( )
3. Penguji Utama **Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM** NIPT. 19750426 20160801 2 042	:	( )

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Moh Adi Hilmi
Nim	: 13510162
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU *IHSAN* PERAWAT MELALUI PERSONAL *VALUES* PADA RUMAH SAKIT ISLAM GONDANGLEGI MALANG

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan **"duplikasi"** dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada **"klaim"** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 19 Juli 2017

Hormat saya,



Moh Adi Hilmi

NIM : 13510162

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HALAMAN PERSEMBAHAN

بسم الله الرّحمن الرّحيم

Dan seandainya semua pohon yang ada dibumi dijadikan pena, dan lautan dijadikan tinta, ditambah lagi tujuh lautan sesudah itu, maka belum akan habislah kalimat-kalimat Allah yang akan dituliskan, sesunguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana".

(QS. Lukman: 27)

Alhamdulillah ..... Dengan ridha-Mu yaa Allah .....

Amanah ini telah selesai, sebuah langkah usai sudah. Cinta telah ku gapai, namun itu bukan akhir dari perjalanan ku, melainkan awal dari sebuah perjalanan.

Bapak ..... Ibu .....

Tiada cinta yang paling suci selain kasih sayang

Bapak dan Ibu ku. Setulus hatimu Ibu, Searif arahanmu Bapak

Do'amu hadirkan keridhaan untukku, Petuahmu tuntunkan jalanku

Pelukmu berkahi hidupku, diantara perjuangan dan tetesan do'a malammu

Dan sebait do'a telah merangkul diriku, menuju hari depan yang cerah kini diriku

Dengan kerendahan hati yang tulus, bersama keridhaan-Mu yaa Allah

Kupersembahkan karya tulis ini untukmu yang termulia,

Terima kasih atas cintanya, semoga karya ini dapat mengobati beban kalian

Walau hanya sejenak, semua jasa-jasa yang kalian berikan tak kan dapat kulupakan

Semoga Allah bersama kita semua

Saudara-saudaraku, Sahabat-sahabatku, dan seseorang yang kucintai....

Semua Saudara-saudaraku .....

Terima kasih atas segala perhatian dan kasih sayangnya selama ini

Do'a dan dukungan dari kalianlah yang telah mengantarkanku ke gerbang awal perjalanan yang semakin dewasa

Semua Sahabat-sahabatku .....

Terima kasih atas segala support dan perhatiannya

Bersama kalian warna indah dalam hidupku, suka dan duka berbaur dalam kasih, serta terima kasih kepada semua pihak yang telah menyumbangkan bantuan dan do'a nya

Dari awal hingga akhir yang tidak mungkin disebutkan satu persatu

Kesuksesan bukanlah suatu kesenangan, bukan juga suatu kebanggaan

Hanya suatau perjuangan dalam menggapai sebutir mutiara keberhasilan.....

Semoga Allah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya

Aamiin

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

MOTTO

والإسم قد خصّص بالجرّ كما قد خصّص الفعل بأن ينجزما

Janganlah kau seperti kalimat isim yang mau mengerjakan sesuatu yang rendah menurut kacamata islam, namun berpegang teguhlah seperti kalimat fi'il bisa hidup istiqamah dan tak mau mengerjakan sesuatu yang tidak semestinya.

فارفع بضمّ وانصبن فتحا وجرّ كسرا كذ كرالله عبده يسرّ

واجزم بتسكين .....

Bercita-citalah setinggi langit, dan beretikalah yang mulya, serta rendahkanlah hatimu. Insyaa Allah dirimu akan mendapat kemudahan serta kebahagiaan dan mati dengan khusnul khatimah.

Aamiin...

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْمِ

Segala puja-puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua. Dengan rahmat Allah SWT penulis diberi kesehatan, kekuatan, dan ketabahan sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku *Ihsan* Perawat melalui Personal *Values* Pada Rumah Sakit Islam Gondanglegi – Malang".

Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Karena beliau yang telah membawa kita dari jalan kegelapan menuju jalan terang-menderang dan juga beliau memperjuangkan serta memberikan ajaran yang baik kepada seluruh umat sehingga kita dapat mencontoh beliau dalam hal kebaikan dan sesuai syariat.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M. Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al-Idrus, MM., M. Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S. Ag., M. MEi selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan motivasi dan arahan serta saran dalam menyelesaikan penelitian ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5. Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.si.,MM selaku Dosen yang selalu membimbing dan memberikan arahan dalam penyelesaikan penelitian ini
6. Bapak Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Seluruh pegawai dan staff TU Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
8. Bapak dr. Husnul Muttaqin selaku Direktur Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang.
9. *Special Thanks for my beloved father* Bapak Khairuddin dan *my beloved mother* Ibu khairiyah yang selalu dan senantiasa mendoakan yang terbaik, memberikan motivasi, semangat , dan dukungan baik bentuk moril maupun spiritual sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada Mba' ku tercinta dan tersayang (Nurul Faroh) yang tidak hentinya selalu memberikan motivasi dan semangat dalam hidupku
11. Terima kasih kepada semua saudara-saudaraku yang tak hentinya mendo'akan, memberi semangat, dukungan spiritual, motivasi kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
12. Guru-guruku yang mulai sejak dulu sampai sekarang, yang telah mewariskan cahaya ilmunya melalui bimbingan dan arahan dengan sabar melalui proses pendidikan.
13. Pondok pesantren tercinta Mambaul Ulum Bata-Bata sebagai lembaga yang memberikan wawasan baru dalam dunia pendidikan islam.
14. Teman-teman UKM UNIOR khususnya cabang PST yang tiada hentinya memberikan ilmu serta pengalaman dalam berorganisasi maupun dalam keahlian sepak takraw.
15. Sahabat-sahabatku di kontrakan yang selalu menemani hari-hariku di kala suka dan duka.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

16. Sahabat-sahabatku di asrama kholdun kamar 39 yang selalu memberikan saran maupun pengalaman selama berada di tempat perantauan.
17. Teman-temanku yang tidak bisa aku sebutkan, yang sudah banyak memberikan inspirasi dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
18. Untuk seorang yang nanti akan menjadi istriku yang akan menemani dan mendapingiku di dunia hingga akhirat nanti.

Sebagai penutup, penulis berharap semoga dengan adanya penyusunan skripsi yang masih jauh dari kesempurnaan ini bermanfaat bagi banyak pihak dan menjadi tambahan studi bagi siapa pun di kemudian hari serta menjadi amalan yang baik dihadapan Allah Subhanahu Wata'ala diwaktu kelak.

Malang, 25 Juli 2017

Penyusun,

Moh Adi Hilmi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN
HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
HALAMAN PERNYATAAN iv
HALAMAN PERSEMBAHAN v
HALAMAN MOTTO vi
KATA PENGANTAR vii
HALAMAN DAFTAR ISI x
HALAMAN DAFTAR TABEL xiii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN xv
ABSTRAK xvi

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 9
1.3. Tujuan Penelitian 10
1.4. Manfaat Penelitia 10

BAB II KAJIAN PUSTAKA 11
2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu 11
2.2 Landasan Teoritik 16
2.2.1 Budaya Organisasi 16
2.2.1.1 Definisi Budaya Organisasi 16
2.2.1.2 Tingkatan Budaya Organisasi..... 20
2.2.1.3 Manfaat Budaya Organisasi 21
2.2.1.4 Macam-macam Budaya Organisasi 22
2.2.1.5 Indikator Budaya Organisasi 23
2.2.1.6 Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam 24
2.2.2 Personal *Values* 26
2.2.2.1 Pengertian Dasar Nilai 26
2.2.2.2 Indikator Personal *Values* 30
2.2.2.3 Pentingnya Nilai 30
2.2.2.4 Jenis-jenis Nilai 31

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Personal *Values* . 32
2.2.2.6 Nilai dalam Perspektif Islam 33
2.2.3 Perilaku *Ihsan* 39
2.2.3.1 Definisi Perilaku 39
2.2.3.2 Definisi Perilaku *Ihsan* 40
2.2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku *Ihsan* . 52
2.2.3.4 Manfaat Perilaku *Ihsan* 54
2.3 Hubungan Antar Variabel 57
2.3.1 Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Perilaku *Ihsan* dan Personal *Values* sebagai Variabel Intervening 57
2.3.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Personal *Values* 58
2.3.3 Hubungan Personal *Values* dengan Perilaku *Ihsan* 59
2.3.4 Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku *Ihsan* 60
2.4 Kerangka Konsep 61
2.5 Hipotesis Penelitian 62

BAB III METODE PENELITIAN 63
3.1 Jenis Penelitian 63
3.2 Lokasi Penelitian 64
3.3 Populasi dan Sampel 64
3.3.1 Populasi 64
3.3.2 Sampel 65
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel 65
3.4 Data dan Jenis Data 66
3.5 Metode Pengumpulan Data 67
3.5.1 Instrumen Pengumpulan Data 67
3.6 Definisi Operasional 68
3.7 Skala Pengukuran Data 71
3.8 Analisis Data 72
3.8.1 Uji Kualitas Data 72
3.8.1.1 Uji Validitas 72
3.8.1.2 Uji Reabilitas 73
3.8.2 Uji Asumsi Klasik 74
3.8.2.1 Uji Normalitas Data 74
3.8.2.2 Uji Linearitas 75
3.8.2.3 Uji T 75
3.8.3 Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*) 75
3.8.4 Uji Sobel Test 78

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 79
4.1 Hasil Penelitian 79
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 79
4.1.2 Karakteristik Responden 82
4.1.2.1 Karakteristik Jenis Kelamin 82
4.1.2.2 Karakteristik Usia 82
4.1.2.3 Karakteristik Pendidikan 83
4.1.2.4 Karakteristik Masa Kerja 84
4.1.3 Hasil Analisi Distribusi Respoden 85
4.1.3.1 Distribusi Variabel Budaya Organisasi (X) 85
4.1.3.2 Distribusi Variabel Personal *Values* (Z) 90
4.1.3.3 Distribusi Variabel Perilaku *Ihsan* (Y) 94
4.1.4 Hasil Uji Validitas 97
4.1.5 Hasil Uji Reabilitas 98
4.1.6 Uji Asumsi Klasik 99
4.1.6.1 Hasil Uji Normalitas 99
4.1.6.2 Hasil Uji Linieritas 101
4.1.6.3 Goodness of Fit Model 101
4.1.6.3 Pengujian Parsial 103
4.1.7. Hasil Analisis Jalur 105
4.1.8. Uji Sobel Test 107
4.2 Pembahasan 108
4.2.1 Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Perilaku *Ihsan* 108
4.2.2 Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap Perilaku *Ihsan* Melalui Personal *Values* 112

BAB V PENUTUP 117
5.1 Kesimpulan 117
5.2 Saran 118

DAFTAR PUSTAKA 120

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu 14
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian 70
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin 82
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia 82
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir 83
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Masa Kerja 84
Tabel 4.5 Hasil Distribusi Budaya Organisasi (X) 85
Tabel 4.6 Hasil Distribusi Personal *Values* (Z) 90
Tabel 4.7 Hasil Distribusi Perilaku *Ihsan* (Y) 94
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas 97
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas 99
Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas 101
Tabel 4.11 Hasil Goodness of fit Model 102
Tabel 4.12 Hasil Hipotesis Parsial 104
Tabel 4.13 Hasil Hipotesis Simultan 106
Tabel 4.14 Hasil Uji Sobel 107

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Model Konsep 61
Gambar 3.1 Model Hipotesisi 76
Gambar 4.1 Struktur RSI Gondanglegi 81
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas 100
Gambar 4.3 Diagram Jalur 105

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftara Kuesioner
Lampiran 2 Data Responden
Lampiran 3 Pengujian Instrumen Penelitian
Lampiran 4 Analisis Deskriptif
Lampiran 5 Uji Linieritas
Lampiran 6 Analisis Path Budaya Organisasi Terhadap Personal *Values*
Lampiran 7 Asumsi Klasik Budaya Organisasi Terhadap Personal *Values*
Lampiran 8 Analisis Path Budaya Organisasi, Personal *Values* terhadap Perilaku *Ihsan*
Lampiran 9 Asumsi Klasik Budaya Organisasi, Personal *Values* terhadap Perilaku *Ihsan*
Lampiran 10 Uji Sobel
Lampiran 11 Biodata Peneliti

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Moh Adi Hilmi 2017. SKRIPSI. **"Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku *Ihsan* melalui Personal *Values* pada Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang".**

Pembimbing : Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S. Ag., M. Si

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Personal *Values*, Perilaku *Ihsan* Perawat

Setiap organisasi pasti memiliki kebudayaan yang menjadi pedoman dalam berorganisasi. Seseorang akan bekerja sungguh-sungguh jika berada dalam suasana dan lingkungan kerja yang kondusif begitupun sebaliknya. Budaya atau lingkungan yang kondusif akan menciptakan atau menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku baik individu di dalam organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap perilaku *ihsan* perawat pada Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang.

Jenis Penelitian yang digunakan adalah model penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif atau survei yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun obyek penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang berupa angka. Sampel yang digunakan sebanyak 72 responden dengan teknik *nonprobability sampling* dengan pendekatan sampel jenuh. Dalam metode analisis data ini menggunakan analisis jalur (*Path Analisys*) dan uji sobel sebagai uji mediasi untuk menentukan nilai variabel Budaya Organisasi (X), Personal *Values* (Z), dan Perilaku *Ihsan* (Y).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X) berepengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Perilaku *Ihsan* Perawat (Y) dengan nilai 0,441. Dengan demikian semakin baik budaya organisasi maka cenderung dapat meningkatkan perilaku *ihsan* perawat. Sedangkan Budaya Organisasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku *Ihsan* (Y) melalui Personal *Values* (Z) dengan nilai 0,122. Artinya, jika budaya organisasi dan personal *values* meningkat maka perilaku *ihsan* perawat juga akan meningkat. Dalam hal ini budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap perilaku *ihsan* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap perilaku *ihsan* melalui personal *values* sebagai variabel mediasi (*intervening*).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRACT

Moh Adi Hilmi 2017. Thesis.**"The Influence of Organizational Culture against Ihsan Behavior through Personal Values at Gondanglegi Islamic Hospital of Malang".**
Supervisor : Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S. Ag., M. Si
Keywords : Organizational Culture, Personal Values, Nurses Ihsan Behavior

Every organization must have a culture that guides the organization. Someone will work seriously if in a comfortable atmosphere and working environment. A comfortable culture or environment will create or produce values that shape the good behavior of the individual within the organization. The purpose of this study was to find out how big in the organizational culture directly or indirectly that influenced the Nurses Ihsan Behavior at Gondanglegi Islamic Hospital of Malang.

Type of research used a quantitative research model with descriptive or survey approach that aimed at testing the predefined hypothesis. The object of this study was conducted at Gondanglegi Islamic Hospital of Malang. This study used data collection methods in the form of numbers. The sample used 72 respondents with non-probability sampling technique with saturated sample approach. In this data analysis method used path analysis and sobel test as the mediation test to determine the value of Organizational Culture variable (X), Personal Values (Z), and ihsan Behavior (Y).

The result of the research indicated that the organizational Culture (X) had direct and significant effect against Nurses Ihsan Behavior (Y) with value of 0,441. Thus, the better of the organizational culture was likely to improve the Nurses Ihsan Behavior. The Organizational Culture (X) had significant effect toward Ihsan Behavior (Y) through Personal Values (Z) with value of 0,122. It meant that if in the organizational culture and personal values increase, then the Nurses Ihsan Behavior will also increase. In this case, organizational culture had a positive and significant influence directly toward ihsan behavior and organizational culture had positive and significant influence indirectly against ihsan behavior through personal values as intervening variable

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

مستخلص البحث

محمد أدي حلمي 2017. البحث الجامعى. **"الاثر الثقافة التنظيمية على السلوك إحسان من خلال القيم الشخصية في المستشفى الإسلامية كوندنغلاكى مالانج**

المشرفة: الدكتورة الحجة إلفى نور ديانا، الماجستيرة

الكلمات الرئيسية: الثقافة التنظيمية والقيم الشخصية، السلوكيات إحسان الممرضات

يجب أن يكون لكل مؤسسة الثقافة التي توجه فى المنظمة. سيعمل شخص جد إذا كان في الغلاف الجوي والبيئة عمل المواتية. الثقافة والبيئة المواتية يخلقان القيمات التي تؤثر بشدة سلوك الأفراد في المنظمة. وكان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد مدى تأثير الثقافة التنظيمية مباشرة أو غير مباشرة للسلوكيات إحسان الممرضات في مستشفى الإسلامية كوندنغلاكى مالانج

يستخدم نوع البحث البحث الكمي مع المنهج الوصفي لاختبار فرضية. وقد أجريت الهدف من هذا البحث يعنى في المستشفى الإسلامي كوندنغلاكى مالانج. تستخدم هذه الدراسة جمع البيانات بشكل عدد. وكانت العينات المستخدمة هي 72 المخبرين مع تقنية أخذ العينات غير الاحتمالية مع النهج التشبع. في هذا الأسلوب، تحليل البيانات هو باستخدام تحليل المسار (*Path Analysis*) واختبار سوبل كاختبار الوساطة لتحديد قيمة متغير التنظيمي الثقافة (X) ، القيم الشخصية (Z) ، والسلوك إحسان.(Y)

وأظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية (X) تؤثر مباشرة وكبيرة على سلوك الممرضات الإحسان (Y) بقيمة 0.441. وبالتالي، كان ذلك أفضل للثقافة المنظمة، وتميل إلى تحسين سلوك الممرضات إحسان. في حين أن الثقافة التنظيمية (X) تؤثر كبيرة على سلوك إحسان (Y) من خلال القيم الشخصية (Z) بقيمة 0.122. وهذا هو، إذا كان تزيد الثقافة التنظيمية فتزيد السلوك الممرضات الخيرية. في هذه الحالة الثقافة التنظيمية تؤثر إيجابيا وهاما مباشرة على السلوك إحسان والثقافة التنظيمية تؤثر إيجابيا وكبيرا على السلوك إحسان غير مباشرة عن طريق القيم الشخصية كما المتغير التوسط (*intervening*)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan terkoordinir untuk itu organisasi tersebut membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolahnya di dalam organisasi. Untuk mengetahuinya perusahaan perlu menganalisis dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh para pegawainya, diantaranya adalah terbentuknya suatu budaya organisasi yang baik dan terkoordinir.

Budaya sistem sosial atau organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi. Contoh umum mengenai hubungan budaya organisasi, sikap, dan perilaku anggota dan kinerja organisasi yang baik adalah budaya organisasi bangsa Jepang. Bangsa dan negara Jepang yang mengalami kehancuran dalam hal ekonomi dan industri akibat Perang Dunia II mampu membangun kembali bidang-bidang tersebut hanya dalam waktu sepuluh tahun karena mereka memiliki dan dapat mengembangkan serta mempertahankan budaya yang kuat dan kohesif di seluruh negerinya. Di Jepang, tidak hanya setiap organisasi bisnis mempunyai budayanya masing-

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

masing yang kuat, tetapi mereka berhasil membangun jaringan budaya di antara bisnis, perbankan, dan pemerintah (Faisal & Arief: 2006).

Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual dan kelompok. Pengaruh budaya organisasi dapat dirasakan orang, misalnya, jika ia berada di Markas Besar Tentara Nasional Indonesia (Mabes TNI), kemudian keluar dan masuk ke pondok pesantren. Perbedaan antara budaya kedua organisasi tersebut berakar pada perbedaan budaya organisasi TNI dan pondok pesantren (Pabundu: 2008).

Setiap organisasi pasti memiliki kebudayaan yang menjadi pedoman dalam berorganisasi, karena budaya organisasi merupakan sebuah identitas dari setiap organisasi, maka dari itu perbedaan budaya tersebut mampu memberikan keragaman budaya yang nantinya akan memberikan efek yang positif bagi organisasi atau bahkan sebaliknya akan memberikan dampak yang buruk terhadap organisasi tersebut.

Menurut Wirawan (2007) Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi. Kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan kelompok-kelompok anggota organisasi.

Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga tidak bisa menerimanya disebabkan mungkin bertentangan dengan budaya di daerahnya. Dalam membangun budaya kerja yang baik, diperlukan orang-orang yang baik pula.

Seseorang akan memiliki jiwa profesionalisme apabila senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan kerja-kerja yang profesional, keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati piawai ideal, meningkatkan atau memelihara imej profesion, dan mengejar kualiti atau cita-cita dalam profesion.

Tentang masalah profesionalisme kerja. Dalam Islam, profesionalisme akan dapat dibangun jika tercipta budaya yang kondusif. Ada hubungan yang erat antara budaya dengan profesionalisme. Seseorang akan bekerja dengan sungguh-sungguh sebagai seorang profesional, jika ia memang berada dalam suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Jika seseorang bekerja dalam suasana yang tertekan, maka tidak mungkin ia bekerja secara profesional. Profesional akan dapat dibangun jika ada budaya kerja yang kondusif. Selain itu, budaya yang kondusif akan menciptakan nilai-nilai yang baik bagi para pekerja di dalam sebuah organisasi (Hafifuddin & Tanjung: 2003).

Sebagai bidang yang berbicara tentang nilai, aksiologi memiliki peran sentral sebagai *guiding principle*. Nilai merupakan tolok ukur bagi tingkah laku manusia dalam kehidupan individu dan sosial kemasyarakatan. Nilai mengandung potensi sebagai kontrol, pengendali, pengawas yang mengarahkan perkembangan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

masyarakat, bahkan mengandung potensi rohaniah untuk melestarikan eksistensi masyarakat (Frondizi *dalam* Handayanto dkk: 2014).

Nilai adalah sebagai sebuah dimensi yang amat mendasar dari kehidupan manusia. Apabila ia lepas dari kehidupan manusia, niscaya akan mendatangkan dampak negatif yang mengarahkan manusia pada proses musnahnya hakikat manusia. Dalam hal ini Syari'ati (1985) menggambarkan secara luas sebagai berikut ini:

"Manusia akan terjebak dalam disiplin ketat yang mengatur dirinya untuk bisa memenuhi tuntutan kerja keras melebihi apa yang menjadi kesanggupannya. Saat itulah, manusia mendapati dirinya tak lagi berada dalam wujudnya yang semestinya, bahkan hakekat itu telah berganti tak lebih dari wujud sebuah alat".

Nilai sebagai sebuah pegangan yang membentuk pandangan dunia (*world view*) manusia dapat mengarahkan hidup manusia dalam memenuhi hajatnya secara wajar, sesuai dengan fitrahnya tanpa menepikan apalagi menafikan hak-hak dan kewajiban sosial disamping hak dan kewajiban individual.

Menurut Robbins (2015) memaknai nilai (*value*) yaitu keyakinan dasar bahwa sebuah mode tindakan spesifik atau akhir dari keberadaan lebih diinginkan secara pribadi atau sosial dibandingkan mode tindakan atau akhir keberadaan lawannya atau kebalikannya.

Para ahli filsafat dan ilmuan sosial telah mengetahui mengenai pentingnya nilai-nilai dalam ilmu sosial, namun para cendikiawan bisnis belum banyak yang mengakui bagaimana pentingnya nilai-nilai bagi individu, sosial, dan perubahan sosial (kahle & kenedy: 1989). Jadi nilai-nilai personal (personal *values*) pegawai

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

biasanya akan tercermin dalam perilaku dan sikap pegawai di tempat kerja dan nilai-nilai ini di pengaruhi oleh latar belakang budaya organisasi tersebut. Maka dari itu, budaya organisasi sangat berpengaruh pada personal *values* karena budaya organisasi sebagai dasar dari tercipta baik/buruknya nilai-nilai personal dalam organisasi. Selain itu, nilai-nilai personal (personal *values*) dapat berpengaruh besar terhadap perilaku pegawai yang ada di dalam organisasi.

Menurut Beekun (1997) *Ihsan* (*benevolence*), artinya melaksanakan perbuatan baik yang dapat memberikan kemanfaatan kepada orang lain, tanpa adanya kewajiban tertentu yang mengharuskan perbuatan tersebut atau dengan kata lain beribadah dan berbuat baik seakan-akan melihat Allah, jika tidak mampu, maka yakinlah Allah melihat. Sedangkan Perilaku *Ihsan* secara harfiah berarti untuk melakukannya dengan baik atau untuk melakukan yang terbaik. Dalam bahasa modern Perilaku *Ihsan* adalah dimulai dari asumsi bahwa Perilaku *Ihsan* dipahami sebagai doktrin atau konsep yang mendukung etika kerja yang baik. Dalam perspektif ini, perilaku perlu mengoptimalkan kerja dan melakukan perbuatan baik dan melaksanakan tugas sesuai dengan kinerja yang berkualitas tinggi (Ismail: 2011).

Rumah Sakit adalah salah satu bentuk layanan yang dapat disediakan oleh pemerintah atau swasta. Pemerintah sendiri terus berupaya untuk memberikan pelayanan di rumah sakit kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Namun, kurangnya sumber daya membuat pemerintah tidak mampu melayani semua kebutuhan masyarakat dengan benar (Api: 2008). Hal ini memberi kesempatan bagi sektor swasta untuk membangun rumah sakit. Namun, Rumah Sakit itu harus

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mampu menangkap perbedaan dan kebutuhan pengguna jasa sambil membantu untuk memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat. Menurut Handayanto dkk (2014) Perilaku yang mempromosikan kepentingan orang lain dapat membantu meringankan tubuh dari perasaan stres yang berlebihan, karya yang baik, dan menciptakan perasaan diri bahagia. Ini akan merangsang produksi tubuh pada otak yang secara langsung berhubungan dengan pembentukan antibodi dalam sistem kekebalan tubuh.

Rumah Sakit Islam (RSI) Gondanglegi-Malang merupakan rumah sakit Islam swasta di bawah naungan Yayasan Kesejahteraan Islam Gondanglegi. Selain itu, Rumah Sakit Islam Gondanglegi senantiasa memegang motto: Ikhlas dan profesional dalam pelayanan. Schein (2004) menyatakan ada tiga budaya organisasi dasar, yaitu untuk menjamin kehidupan dan adaptasi terhadap lingkungan eksternal, dan untuk memastikan integrasi internal. Masalah penanggulangan adaptasi eksternal pada dasarnya menentukan gaya di mana beberapa sistem harus dapat mengatasi perubahan lingkungan. Ada hubungan antara model budaya satu sama lain, juga sering terjadi dicampur antara budaya kontemporer dan Islam. Seperti kebanyakan Rumah Sakit Islam saat ini, Islam hanya menjadi artefak, sementara nilai-nilai dan asumsi dicampur antara budaya kontemporer dan Islam, bahkan sulit untuk membedakannya (Handayanto dkk: 2014).

Menurut hasil penelitian Handayanto dkk (2014) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap personal *values* dan perilaku *ihsan*. Dalam penelitian Alleyene (2013) menyatakan bahwa personal

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

values sangat mempengaruhi perilaku etis sekolah akuntansi pada siswa di karibian. Sedangkan dalam penelitian Handayanto dkk (2014) menghasilkan bahwa personal *values* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *ihsan* perawat di rumah sakit masyithoh. Dalam penelitian Sari Ihsan (2016) menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku individu. Namun, penelitian Handayanto dkk (2014) menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *ihsan* perawat. Menurut Trevino dkk (2006) dalam Penelitian Thomas (2013) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki efek langsung dan tidak langsung terhadap perilaku individu yang di mediasi (*intervening*) oleh personal *values*. Selain itu, dalam penelitian Narwal (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi dan nilai-nilai pribadi tetap terkait erat dalam membimbing perilaku individu. Dalam artian bahwa nilai-nilai pribadi sebagai mediasi (*intervening*) antara budaya organisasi dengan perilaku baik/buruknya individu.

Dasar pertimbangan pemilihan tema budaya organisasi peneliti ingin membuktikan teori-teori yang menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat menghasilkan nilai-nilai pribadi yang dengan kuat akan membentuk perilaku baik/buruk karyawan. Selain itu peneliti ingin meninjak lanjuti dari salah satu penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku karyawan. Dalam penelitian Handayanto dkk, membuka jalan untuk penelitian lebih lanjut tentang budaya organisasi, kepemimpinan, nilai-nilai pribadi dan perilaku *Ihsan* yang berdasarkan konsep Islam. Selain itu, peneliti berikutnya harus dimulai dengan budaya, kepemimpinan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dan nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai Islam. Karena dari hasil penelitiannya mengatakan bahwa RS Islam Masyitoh-Pasuruan nilai-nilai pribadi (Personal *Values*) perawat masih beragam dan tidak mampu mencerminkan nilai-nilai Islam. Hal ini, Peneliti mengaitkan tema tersebut pada perawat sebagai objek penelitian yang ada di rumah sakit. Karena tujuan dari peneliti ingin memberikan masukan pada semua rumah sakit agar lebih memperhatikan dan memperbaiki budaya organisasi yang kurang sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut khususnya di Rumah Sakit Islam Gondanglegi. Terutama di era globalisasi sekarang ini, banyak rumah sakit yang kurang memperhatikan nilai-nilai dan perilaku *ihsan* perawat kepada pasiennya, sebagaimana yang tercantum dalam penelitian Handayanto (2014).

Motivasi peneliti mengambil obyek di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang. Menurut peneliti dalam perusahaan jasa rumah sakit tersebut menerapkan budaya organisasi Islam, karena peneliti melihat rumah sakit tersebut ada dibawah naungan Yayasan Kesejahteraan Islam Gondanglegi dan setiap hari sabtu ada pengajian sekaligus ada bimbingan rohani. Selain itu, Visi dan Misi rumah sakit tersebut benar-benar berbasis keislaman, adapun visi dan misi Rumah Sakit Islam Gondanglegi, yaitu: Memberikan Pelayanan prima sebagai wujud Islam yang Rahmatan Lil'alamin, dan Misi dari rumah sakit tersebut, yaitu: mengembangkan pelayanan kesehatan yang Islami dan bermanfaat bagi umat, membentuk sumber daya manusia yang profesional dan berakhlakul karimah. Dari visi dan misi tersebut peneliti menyimpulkan bahwa Rumah Sakit Islam Gondanglegi menerapkan budaya organisasi Islam.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu peneliti tertarik ingin mengetahui lebih lanjut tentang seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku *Ihsan* perawat melalui personal *Values* sebagai variabel *intervening*, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat analisis jalur (*path analysis*). Tujuannya untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung dari ketiga variabel yang akan diteliti. Hal tersebutlah yang melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian dan menganggap permasalahan tersebut sebagai bahan untuk penelitian ini, dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku *Ihsan* Perawat melalui Personal *Values* pada Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang".**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1.2.1 Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Perilaku *Ihsan* Perawat di RS Islam Gondanglegi-Malang?

1.2.2 Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Perilaku *Ihsan* Perawat melalui variabel Personal *Values* di RS Islam Gondanglegi-Malang?

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di jelaskan, maka tujuan dari penelitian adalah:

1.3.1 Untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi secara langsung terhadap Perilaku *Ihsan* Perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang.

1.3.2 Untuk Menguji Pengaruh Budaya Organisasi secara tidak langsung terhadap Perilaku *Ihsan* Perawat melalui Personal *Values* di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Penulis adalah untuk dapat membuktikan sendiri teori-teori yang mengenai Budaya Organisasi, Personal *Values* dan Perilaku *Ihsan* yang ada dalam Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang.

1.4.2 Bagi Rumah Sakit Islam Gondanglegi untuk dapat digunakan untuk masukan dalam memperbaiki budaya organisasi yang kurang sesuai dengan tujuan organisasi.

1.4.3 Bagi pihak lain adalah sebagai acuan, referensi, dan ilmu tambahan dalam dunia kerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah Budaya Organisasi, Personal *Values*, dan Perilaku Karyawan, yaitu sebagai berikut:

Sari Ihsan (2016) meneliti tentang "*The Relationship between Organizational Culture and Innovative Work Behavior for Sports Services in Tourism Enterprises".* Tujuan peneliti ini adalah untuk menemukan hubungan antara budaya organisasi dan perilaku kerja yang inovatif (IWB) di perusahaan pariwisata yang memasarkan olahraga jasa. Hasilnya menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku inovatif individu, dan juga budaya organisasi secara signifikan memprediksi IWB. Seperti IWB sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan setiap organisasi, budaya organisasi harus diatur agar mendorong karyawan untuk inovasi, olahraga dalam hal IWB.

Handayanto dkk (2014) meneliti tentang "*The Effect of Organizational Culture, Leadership, Personal values, and Ihsan behavior on Masyithoh Islam Hospital".* Tujuan penelitian ini adalah dalam rangka untuk mengetahui sebesar apa pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, personal

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

values terhadap perilaku *ihsan* pada rumah sakit masytoh. Peneliti menggunakan berbagai sub sample dari perusahaan dan mereka kualitas dalam uji regresi. Hasilnya Menunjukkan variabel nilai pribadi (Personal *Values*) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *Ihsan*. Hal ini karena nilai-nilai pribadi (Personal *Values*) perawat individu masih beragam karena tidak mampu mencerminkan nilai-nilai Islam.

Handayanto dkk (2014) meneliti tentang "*Using Organizational Culture, Leadership and Personal Values to Improve Ihsan Behavior at Masyithoh Hospital".* Dalam jurnal tersebut menghasilkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap personal *values* tetapi tidak signifikan terhadap perilaku *ihsan*. Budaya Organisasi mempengaruhi personal *values*. nilai-nilai kemanusiaan yang konsisten dengan nilai-nilai budaya yang dibangun di Rumah Sakit masyithoh dalam rangka meningkatkan perilaku *ihsan* perawat. Hasil ini menunjukkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *ihsan*.

Alleyne Philmore (2013) meneliti tentang *"Examining Personal Values and Ethical Behaviour Perceptions between Accounting and Non-accounting Students in the Caribbean"*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa penting pengaruh personal *values* terhadap perilaku Etis di antara akuntansi dan non akuntansi. Hasilnya menunjukkan bahwa personal values di sekolah akuntansi sangat berpengaruh terhadap perilaku Etis siswa-siswi di karibian.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dwi Aryani & Alvita Tyas (2010) meneliti tentang "Pengaruh Nilai Personal Terhadap Sikap Akuntabilitas Sosial Dan Lingkungan". Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh nilai personal terhadap sikap akuntabilitas sosial dan akuntabilitas sosial lingkungan. Menunjukkan bahwa nilai *power* berhubungan signifikan positif dengan dukungan adanya akuntabilitas sosial lingkungan tetapi berhubungan signifikan negatif dengan ditetapkannya peraturan tentang akuntabilitas sosial lingkungan. Sedangkan nilai *tradition* berhubungan signifikan positif terhadap dukungan ditetapkannya peraturan akuntabilitas sosial lingkungan tetapi tidak berhubungan signifikan dengan dukungan adanya akuntabilitas sosial lingkungan. Sementara *universalism* tidak berpengaruh terhadap kedua dimensi sikap tersebut.

Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar budaya organisasi memiliki peran dan pengaruh penting terhadap personal *values* yang mana nantinya akan berdampak kepada perilaku *ihsan* (baik) karyawan yang ada di dalam organisasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Sari Ihsan, 2016, *The Relationship between Organizational Culture and Innovative Work Behavior for Sports Services in Tourism Enterprises.*	Budaya Organisasi, Perilaku Kerja yang Inovatif (IWB)	Analisis Korelasi dan Regresi bertahap	Menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku inovatif individu, dan juga budaya organisasi secara signifikan memprediksi IWB. Seperti IWB sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan setiap organisasi, budaya organisasi harus diatur agar mendorong karyawan untuk inovasi, olahraga dalam hal IWB.
2.	Handayanto dkk, 2014, *The Effect of Organizational Culture, Leadership, Personal values, and Ihsan behavior on Masyithoh Islam Hospital*	Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Personal *Values*, Perilaku *Ihsan*	Analisis GSCA (*Generalized Structured Component Analysis*)	Menunjukkan variabel nilai pribadi (Personal *Values*) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *Ihsan*. Hal ini karena nilai-nilai pribadi (Personal *Values*) perawat individu masih beragam karena tidak mampu mencerminkan nilai-nilai Islam.
3.	Handayanto dkk, 2014, *Using Organizational Culture, Leadership and Personal Values to Improve Ihsan Behavior at Masyithoh Hospital*	Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Personal *Values*, Perilaku *Ihsan*	Analisis GSCA (*Generalized Structured Component Analysis*)	Menunjukkan bahwa budaya organisasi (Variabel Independen) memiliki pengaruh terhadap personal *values*, akan tetapi personal *values* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *ihsan* (Variabel dependen)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
4.	Alleyne Philmore, 2013, *Examining Personal Values and Ethical Behaviour Perceptions between Accounting and Non-accounting Students in the Caribbean.*	Personal *values*, perilaku etis	Analisis Regresi	Menunjukkan bahwa dalam sekolah akuntansi personal *values* sangat berpengaruh terhadap perilaku etis pada Siswa di karibia.
5.	Dwi Aryani & Alvita Tyas, 2010, Pengaruh Nilai Personal Terhadap Sikap Akuntabilitas Sosial dan Lingkungan.	Nilai Personal, Sikap dan Lingkungan	Analisis Regresi Berganda	Menunjukkan bahwa nilai *power* berhubungan signifikan positif dengan dukungan adanya akuntabilitas sosial lingkungan tetapi berhubungan signifikan negatif dengan ditetapkannya peraturan tentang akuntabilitas sosial lingkungan. Sedangkan nilai *tradition* berhubungan signifikan positif terhadap dukungan ditetapkannya peraturan akuntabilitas sosial lingkungan tetapi tidak berhubungan signifikan dengan dukungan adanya akuntabilitas sosial lingkungan. Sementara *universalism* tidak berpengaruh terhadap kedua dimensi sikap tersebut.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2 Landasan Teoritik

2.2.1 Budaya Organisasi

2.2.1.1 Definisi Budaya Organisasi

Menurut Schein (*dalam* Wibowo, 2010) Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.

Hofstede menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respons individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Budaya bukan hanya perilaku di permukaan, tetapi sangat dalam ditanamkan dalam diri kita masing-masing.

Webster's New Collegiate Dictionary mendefinisikan budaya sebagai pola terintegrasi dari perilaku manusia termasuk pikiran, pembicaraan, tindakan, dan artifak serta tergantung pada kapasitas orang untuk menyimak dan meneruskan pengetahuan kepada generasi penerus.

Dalam pandangan Cartwright Budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka. Atas dasar itu, Cartwright mendefinisikan budaya sebagai sebuah kumpulan orang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yang terorganisasi yang berbagi tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur dalam bentuk pengaruhnya pada motivasi (Wibowo: 2010).

Menurut Zwell (*dalam* Wibowo, 2010) Budaya didefinisikan sebagai cara hidup orang yang dipindahkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Budaya merupakan pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok melalui pemecahan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur melalui pengaruhnya pada motivasi.

Dari pendapat para pakar tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.

Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Di antara para pakar memberikan pengertian tentang budaya organisasi dengan cara sangat beragam, karena masing-masing memberikan tekanan pada sudut pandang masing-masing. Hal seperti itu adalah wajar, seperti kita memandang sebuah benda dari sudut yang berbeda, maka masing-masing akan mendeskripsikan apa yang terlihat dalam pandangannya (Wibowo: 2010).

Menurut Wirawan (2007) Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi. Kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan kelompok-kelompok anggota organisasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sedangkan Menurut Luthans (2006) Budaya Organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Menurut Dessler (2006) Budaya Organisasi adalah karakteristik nilai-nilai, tradisi dan perilaku karyawan dalam perusahaan. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Dikatakannya pula bahwa budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang cukup bekerja baik untuk dipertimbangkan layak dan tidak layak, karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, berpikir, dan merasa dalam hubungannya dengan masalah tersebut (Gibson dkk: 2000).

Want (*dalam* Wibowo, 2010) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem keyakinan kolektif yang dimiliki orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing di pasar, dan bagaimana mereka bertindak dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambahan produk dan jasa di pasar (pelanggan) sebagai imbalan atas penghargaan finansial. Budaya organisasi diungkapkan melalui sikap, sistem keyakinan, impian, perilaku, nilai-nilai, tata cara dari perusahaan, dan terutama melalui tindakan serta kinerja pekerja dan manajemen.

Schein (*dalam* Luthan, 2006) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan cukup baik, sehingga

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenan dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Wibowo (2006) Budaya organisasi merupakan perekat bagi semua hal di dalam organisasi. Artinya budaya organisasi mampu menjadi pemersatu dari perbedaan-perbedaan yang ada dalam organisasi dan menyatukannya dalam satu tujuan. Pendapat berikutnya mengatakan, budaya organisasi (*organizational culture*) mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins: 2008). Menurut pengertian di atas, budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang artinya sistem tersebut perlu disosialisasikan kepada anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Sedangkan menurut Umar (2010) Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa pengertian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan "suatu nilai-nilai dan norma-norma yang dijadikan pedoman atau acuan cara berfikir dan bertindak bagi suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan".

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.1.2 Tingkatan Budaya Organisasi

Dalam mempelajari budaya organisasi ada beberapa tingkatan organisasi, dari yang terlihat dalam perilaku (puncak) sampai pada yang tersembunyi (dasar). Apabila disusun dalam sebuah skema bertingkat, topik suatu tingkatan budaya tersebut tersusun dari puncak sebagai berikut: artefak, perspektif, nilai, asumsi (Sucipto & Siswanto: 2008).

Schein (*dalam* Mohyi, 1999) mengklasifikan tingkatan budaya organisasi dalam empat tingkat, antara lain:

1. Artefak, merupakan aspek-aspek budaya yang terlihat. Artefak lisan, perilaku dan fisik adalah menifestasi nyata dari budaya organisasi.
2. Perspektif, adalah aturan-aturan dan norma yang dapat diaplikasikan dalam konteks tertentu.
3. Nilai, adalah dasar titik berangkat evaluasi yang dipergunakan anggota organisasi untuk menilai organisasi, perbuatan, situasi dan hal-hal lain yang ada dalam organisasi.
4. Asumsi, adalah keyakinan yang dimiliki anggota organisasi tentang diri mereka sendiri, tentang orang lain dan tentang hubungan mereka dengan yang lain serta tentang hakikat organisasi mereka.

Istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku pada sebuah perusahaan atau intansi, karena pada umumnya perusahaan atau intansi adalah dalam bentuk sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno: 2010).

2.2.1.3 Manfaat Budaya Organisasi

Perkembangan dan kesinambungan suatu perusahaan akan sangat tergantung pada budaya perusahaan. Susanto (1997), mengemukakan bahwa budaya suatu perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan untuk mencapai suatu tujuan.

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins (1993), sebagai berikut:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang membedakan sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relative stabil.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktifitasnya di dalam organisasi, sehingga nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu organisasi.

2.2.1.4 Macam-macam Budaya Organisasi

Ada beberapa macam dalam budaya organisasi di antaranya yaitu:

a. Budaya peran (*Apollo*)

   Jenis budaya organisasi (lembaga) yang dimiliki ciri-ciri birokrasi tinggi, dikelola secara ilmiah dan memiliki disiplin tinggi.

b. Budaya kuasa (*Zeus*)

   Jenis budaya organisasi yang mempunyai ciri-ciri yaitu ada seorang tokoh di tengah-tengah dan di pusat hubungan dengan teman-teman yang sehati sepikiran dan mempunyai ciri-ciri lisan yang kuat dan intuitif.

c. Budaya tugas atau matrik (*Athena*)

   Jenis budaya organisasi di mana di dalamnya orang-orang berkumpul dari latar ilmu dan keterampilan yang berbeda-beda, namun mereka berfokus pada tugas yang sama.

d. Budaya atomistis (*Bionysius*)

   Jenis budaya organisasi di mana di dalam orang-orang berkumpul karena suatu minat, visi atau keterangan yang sama (Sucipto & Siswanto: 2008).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.1.5 Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Robbins (*dalam* Handayani, 2012)

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and Risk Taking*) yaitu sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu, bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide.
2. Perhatian pada hal-hal rinci atau perhatian terhadap detail (*Attention to detail*) yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi Hasil (*Outcome Oriented*) yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi Orang (*People Orientation*) yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di organisasi.
5. Orientasi Tim (*Team Oriented*) yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan (*Aggressiveness*) yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas (*Stability*) yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.1.6 Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, dicontohkan Rasulullah Saw. Dalam budaya tepat waktu. Dijelaskan bahwa waktu adalah sesuatu yang sangat berharga yang tidak boleh diabaikan. Rasulullah Saw. Memberi contoh bagaimana beliau menyikapi ketepatan waktu, kemudian diikuti oleh para sahabat beliau. Akhirnya, sahabat menyadari dan terbiasa untuk menghargai waktu.

Dalam hadis riwayat Imam Baihaqi, Rasulullah Saw. Bersabda:

اِغتَنِم خَمسًا قبل خَمسٍ: حَيَا تُكَ قبل مَوتِكَ وَصِحَّتِكَ قبل سُقمِكَ وفَرَاغِكَ قبل شَغلِكَ

وَشَبَا بِك قبل هُرمِكَ وغِناكَ قبل فَقرِك (رواه البيهقى عن ابن عبّاس)

"Siapkan lima sebelum (datangnya) lima. Masa hidupnya sebelum datang waktu matimu, masa sehatmu sebelum datang waktu sakitmu, masa senggangmu sebelum datang masa sibukmu. Masa mudamu sebelum datang masa tuamu, dan masa kayamu sebelum datang masa miskinmu." (Fahmi dkk: 2014)

حدّثنا عَلِيُّ بِن عَبدُ الله حدّثنا محمَّد بِن عبد الرَّحمَنُ أبو الُمنذِرِ الطُّفاوِيُّ عن

سُليمانَ الأَعمَشَ قال حدَّثَنِي مُجاهِدٌ عن عبدِالله بن عُمر رضي الله عنهما قال أَخَذَ رسول

الله صلى الله عليه وسلّم بِمَنكِبِي فقال كُن في الدّنيا كأَنَّكَ غَرِيبٌ أو عابِرُ سَبِيلٍ وكان اِبنُ

عُمر يَقُول إذا أَمسَيتَ فلا تَنتَظِر الصَّبَاحَ وإذا أَصبَحتَ فلا تَنتَظِر المِسَاءَ وَخُذ مِن صِحَّتِكَ

لِمَرَضِكَ وَمِن حَيَاتِكَ لِمَوتِكَ

Nabi SAW bersabda: *"Jadilah kamu di dunia seakan sebagai pengembara." Ibnu Umar Ra berkata: "Jika sore hari maka jangan mengharap kedatangan waktu pagi, sebaliknya jika pagi maka jangan mengharap kedatangan waktu sore. Dan pergunakanlah (beramallah) pada waktu sehatmu sebelum datang waktu sakitmu, dan pergunakanlah (beramallah) pada waktu hidupmu sebelum datang matimu".*

(Matan lain: Turmudzi 2255, Ibnu Majah 4104, Ahmad 4534, 4760, 5881)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam Islam manusia diciptakan Allah SWT terdiri dari laki-laki dan perempuan dan akhirnya memiliki kebudayaan dunia yang berkaitan tentang tata cara hidup masing-masing dari mereka. Namun Allah mengingatkan agar manusia yang bertaqwa mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya untuk menjadi manusia yang paling mulia. Dalam mencapai derajat taqwa dan sekaligus menjadi manusia tentu tidak terlepas dari interaksi dengan orang lain dan alam sekitarnya (Adityangga: 2010). Seperti yang dijelaskan pada surat Al-Hujaraat ayat 13:

يَأَيُّهَا النَّاسُ إِنّا خَلَقنَكُم مِن ذَكَرٍ وَأُنثَى وَجَعَلنَكُم شُعُوباً وقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكرَمَكُم

عِندَ اللهِ أَتقَكُم إِنَّ اللهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

"Hai manusia, Sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal" (QS. Al-Hujaraat: 13).

Menurut Shihab (2003) manusia adalah umat pada saat terjalinnya ikatan yang menghimpun mereka. Dengan demikian ayat ini menerangkan bahwa manusia diciptakan dari seorang laki-laki dan perempuan, untuk saling diperkenalkan dan dijadikan suku-suku kemudian menjadi bangsa-bangsa yang berbeda sehingga dapat membentuk budaya dengan kultur dan karakteristik yang berbeda pula. Budaya organsasi tidak bersimpangan dan bahkan tidaklah bertentangan dengan norma agama islam, akan tetapi islam memerintahkan kepada manusia untuk hidup saling berdampingan, saling berkompetisi, saling berbudaya dan bermartabat tinggi. Kemudian jika budaya dikaitkan dengan dunia

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pekerjaan dalam islam, maka timbul adanya nilai-nilai agama yang memerintah kepada setiap manusia untuk bekerja dengan giat, dengan maksimal, dengan mengutamakan ibadah dalam bekerja. Budaya organisasi membentuk nilai-nilai atau norma organisasi sehingga menimbulkan budaya bekerja sesuai yang telah ditujukan perusahaan. Dalam hal ini budaya organisasi dapat pula dijadikan sebagai media dakwah di dalam pekerjaan atau ibadah dengan cara membentuk niat untuk bekerja dengan dasar beribadah.

2.2.2 Personal *Values*

2.2.2.1 Pengertian Dasar Nilai

Rokeach (1973) mendefinisikan nilai-nilai sebagai "kepercayaan abadi bahwa modus tertentu perilaku atau akhir- keberadaan negara secara pribadi atau sosial lebih baik untuk mode yang berlawanan atau kebalikan dari perilaku atau akhir-negara eksistensi". Dalam definisi ini, Rokeach (1973) menjelaskan bahwa nilai pribadi diarahkan ke keadaan akhir (terminal tujuan) atau mode perilaku (nilai instrumental) (Handayanto dkk: 2014).

Menurut Loner & Malpass (dalam Dayakisni, 2004), nilai melibatkan kayakinan umum tentang cara bertingkah laku yang diinginkan dan yang tidak diinginkan dan tujuan atau keadaan akhir yang diinginkan atau yang tidak diinginkan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hofstede (*dalam* Dananjaya, 1986) berpendapat bahwa nilai merupakan suatu kecenderungan luas untuk lebih menyukai atau memilih keadaan–keadaan tertentu di banding dengan yang lain. Nilai merupakan suatu perasaan yang mendalam yang dimiliki oleh anggota masyarakat yang akan sering menentukan perbuatan atau tindak-tanduk perilaku anggota masyarakat.

Pendapat Rokeach (*dalam* Lonner & Malpass, 1994) menyatakan nilai adalah suatu keyakinan yang relatif stabil tentang model-model perilaku spesifik yang diinginkan dan keadaan akhir eksistensi yang lebih diinginkan secara pribadi atau sosial dari pada model perilaku atau keadaan akhir eksistensi yang berlawanan atau sebaliknya (Dayakisni: 2004).

Menurut Robbins (2015) memaknai nilai (*value*) yaitu keyakinan dasar bahwa sebuah mode tindakan spesifik atau akhir dari keberadaan lebih diinginkan secara pribadi atau sosial dibandingkan mode tindakan atau akhir keberadaan lawannya atau kebalikannya.

Sedangkan Krech (*dalam* Handayanto dkk, 2014) memaknai nilai (*values)* sebagai "*an especially importance of belief concerning a value what is desirable of good or what ought to be*" Rokeach (1973) mengatakan: "*A value is personally or socially preferable to an opposite or end state of existence is personally or socially preferable to an opposite or converse model of conduct or end state of existence*.

Secara bebas bisa diterjemahkan bahwa Nilai merupakan kepercayaan yang menetap yang lebih disukai sebagai cara bertindak (*mode of conduct*) atau mencapai tujuan (hidup) baik secara individual atau sosial dari pada cara-cara yang sebaliknya atau yang bertentangan".

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sebagai bidang yang berbicara tentang nilai, aksiologi memiliki peran sentral sebagai *guiding principle*. Nilai merupakan tolak ukur bagi tingkah laku manusia dalam kehidupan individu dan sosial kemasyarakatan. ia (nilai) mengandung potensi sebagai kontrol, pengendali, pengawas yang mengarahkan perkembangan masyarakat, bahkan mengandung potensi rohaniah untuk melestarikan eskistensi masyarakat (Frondizi *dalam* Handayanto dkk, 2014).

Nilai, norma, dan peran dalam suatu organisasi saling bergandengan satu sama lain. Nilai lebih menunjukkan kepercayaan tentang baik dan buruk dari seseorang. Dengan demikian nilai bagi seseorang itu merupakan pandangan atau anggapan atau kepercayaan mengenai sesuatu itu baik atau buruk. Menurut ahli psikologi sosial Milton Rokeach (1973), suatu nilai itu mengandung kepercayaan bahwa suatu tindakan dan perbuatan dianggap patut ataupun tidak patut dilakukan oleh seseorang berdasarkan pertimbangan baik secara individu maupun sebagai masyarakat. Suatu sistem nilai dalam organisasi, mengandung kepercayaan organisasi tersebut tentang perbuatan yang dianggap patut dan tidak patut dilakukan (Miftah: 2002)..

Suatu organisasi seperti manusia ini mempunyai sistem nilai. Hal ini meliputi kepercayaan organisasi tersebut yang dipancarkan dari sikap dan perbuatan anggota organisasi mengenai keputusannya bahwa sesuatu itu baik atau buruk, patut atau tidak patut dilakukan. Konsistensi dan ketaatan berpegang pada perilaku yang patut dan tidak patut tersebut merupakan pengalaman perilaku dari kultur organisasi. Oleh karenanya dalam bahasa perilaku organisasi, sulit kiranya memisahkan norma dengan nilai. Karena keduanya selalu berkaitan tentang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ketaatan dan ketidak taatan. Tetapi hal yang patut diingat bahwa sekalipun suatu norma itu tidak menyangkut tentang baik dan buruk, berguna atau tidak bermanfaat akan tetapi ketaatannya dapat dinilai secara objektif. Sedangkan apa yang dipercaya oleh seseorang tentang kepatuhan atas ketaatannya dan ketaatan orang lain terhadap suatu norma yang ada mencerminkan suatu nilai.

Kepercayaan orang-orang tersebut dalam suatu organisasi kadangkala diwujudkan dalam bentuk mitos atau upacara keagamaan. Sejarah organisasi dan perilaku ritual tersebut dapat dipergunakan sebagai sumber data dalam diagnosa dan sebagai indikator untuk mengetahui sistem norma dan nilai dalam organisasi (Thoha: 2002).

Dengan demikian, apabila nilai sebagai sebuah dimensi yang amat mendasar lepas dari kehidupan manusia, niscaya akan mendatangkan dampak negatif yang mengarahkan manusia pada proses musnahnya hakekat manusia. Syari'ati (1985) menggambarkan secara luas sebagai berikut ini:

Manusia akan terjebak dalam disiplin ketat yang mengatur dirinya untuk bisa memenuhi tuntutan kerja keras melebihi apa yang menjadi kesanggupannya. Saat itulah, manusia mendapati dirinya tak lagi berada dalam wujudnya yang semestinya, bahkan hakekat itu telah berganti tak lebih dari wujud sebuah alat.

Nilai sebagai sebuah pegangan yang membentuk pandangan dunia (*world view*) manusia dapat mengarahkan hidup manusia dalam memenuhi hajatnya secara wajar, sesuai dengan fitrahnya tanpa menepikan apalagi menafikan hak-hak dan kewajiban sosial disamping hak dan kewajiban individual.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Menurut Muhaimin dkk (1996) Secara definitif, nilai merupakan "asumsi-asumsi abstrak dan sering tidak disadari tentang hal-hal yang benar dan hal-hal yang penting. Memandang nilai sebagai kesadaran yang secara relative berlangsung dengan disertai emosi terhadap objek, ide dan perorangan".

2.2.2.2 Indikator Personal *Values*

Lages dan Vernandes (*dalam* Handayanto dkk. 2014), menyatakan bahwa indikator nilai-nilai pribadi (personal *values*) terdiri dari: (1) Layanan hidup damai (SVPL), (2) Nilai pelayanan kepada pengakuan sosial (SVSR), dan (3) Nilai pelayanan kepada integrasi sosial (SVSI).

2.2.2.3 Pentingnya Nilai

Nilai-nilai penting dalam mempelajari perilaku organisasi karena nilai-nilai ini meletakkan dasar untuk memahami sikap dan motivasi serta pengaruhnya terhadap persepsi kita. Kita memasuki organisasi/perusahaan dengan suatu pengertian yang dibayangkan sebelumnya menyangkut hal-hal yang boleh dan tidak boleh dikerjakan. Tentu saja, pengertian ini tidak bebas nilai, bahkan sering berisikan interpretasi benar atau salah. Lebih jauh lagi, kita mendapatkan pengalaman bahwa perilaku tertentu atau hasil-hasil tertentu lebih disukai atasan dari pada perilaku atau hasil-hasil lainnya sehingga kita berkesimpulan bahwa nilai-nilai itu bisa mengaburkan objektivitas dan rasionalitas.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pada umumnya, nilai-nilai mempengaruhi sikap dan perilaku orang. Misalnya, sewaktu Anda bergabung dengan suatu perusahaan, sejak semula Anda berpendapat bahwa besarnya upah yang didasarkan pada prestasi kerja adalah prinsip yang benar, sedangkan upah yang didasarkan pada senioritas adalah prinsip yang salah. Jika dalam praktiknya ternyata upah di perusahaan tersebut lebih didasarkan pada senioritas dari pada prestasi kerja, jelas Anda akan merasa kecewa. Lalu motivasi kerja Anda untuk berprestasi akan menurun karena Anda merasa upah Anda tidak akan meningkat dengan cara itu. Tetapi, jika nilai-nilai Anda sejak semula bisa dikompromikan dengan nilai-nilai yang dianut perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan upah karyawan seperti tersebut di atas, tentunya sikap dan perilaku Anda dalam menanggapi hal tersebut akan berbeda (Makmuri: 2008).

2.2.2.4 Jenis-jenis Nilai

Milton Rokeach menciptakan Rokeach Value Survey (RVS). RVS mengatakan bahwa Nilai dikelompokkan atas dua jenis kelompok, yaitu: **Pertama**. Nilai Terminal (*terminal value*), yaitu merujuk pada keadaan-keadaan akhir yang diinginkan. Hal ini tujuan yang ingin dicapai seseorang selama masa hidupnya. **Kedua**. Nilai Intrumental (*instrumental value*), yaitu merujuk pada perilaku atau cara-cara yang lebih disukai untuk mencapai nilai terminal (Robbins: 2008).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Personal *Values*

Menurut Johnson (*dalam* Handayanto, 2014) ada empat faktor yang mempengaruhi nilai-nilai pribadi (Personal *Values*), antara lain:

1. Asumsi dan Keyakinan. Sesuatu yang dimiliki anggota organisasi tentang diri mereka sendiri, tentang orang lain dan tentang hubungan mereka dengan yang lain serta tentang hakikat organisasi mereka (Schein *dalam* Mohyi, 1999).
2. Perkembangan Moral. Menurut kolhberg (*dalam* Santrock, 2002) menekankan bahwa perkembangan moral didasarkan pada penalaran moral dan berkembang secara bertahap.
3. Pengembangan Kesadaran Diri. Pengembangan kesadaran diri disini dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan akan pemahaman seseorang terhadap dirinya dalam mengenali ke khasan fisik maupun non fisik baik itu kekurangan maupun kelebihan yang dimiliki melalui jalan pendidikan dan pelatihan (Munirul *dalam* Waluyo, 2016).
4. Kombinasi Budaya. Yaitu menggabungkan beberapa budaya dari suatu objek tanpa memperhatikan urutannya.

Sedangkan menurut Gibson (1996) faktor yang mempengaruhi nilai-nilai individu/pribadi (Personal *Values*) ada 4 faktor, yaitu:

1. Faktor keturunan. Faktor yang merupakan pembawaan sejak lahir atau berdasarkan keturunan
2. Hubungan keluarga. Hubungan keluarga merupakan bagian terkecil dalam masyarakat dan dapat menciptakan nilai-nilai baik dan buruknya seseorang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Hubungan budaya (kultural). Budaya salah satu kunci kesuksesan dalam menciptakan nilai individu, karna budaya sangat berperan penting dalam sebuah organisasi.
4. Kekuatan kelas sosial dan faktor anggota kelompok lain.

Setiap individu pasti mempunyai nilai-nilai yang mana nilai tersebut ada yang baik dan juga ada yang buruk, salah satu penyebab yang mempengaruhi baik dan buruknya nilai-nilai individu/pribadi (personal *values*) terdapat pada lingkungan masyarakat sekitar. Sedangkan dalam organisasi salah satu penyebab yang mempengaruhi (personal *values*) yaitu budaya organisasi. Dari kedua pendapat di atas jika dikaitkan dalam organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah salah satu penyebab yang dapat mempengaruhi baik dan buruknya nilai-nilai individu/pribadi (personal *values*) yang nantinya akan berdampak pada perilaku *ihsan*.

2.2.2.6 Nilai dalam Perspektif Islam

Manusia dianjurkan eksplorasi alam dengan cara yang baik, penuh syukur dan tidak berlebihan, karena semua yang dipunyai manusia adalah milik Allah dan akan kembali pada Allah. Manusia hanya berusaha, Allah yang menentukan rezeki setiap umat manusia. Hal ini didukung oleh hadits yang menyatakan bahwa seorang yang memasuki pasar untuk berbisnis dan menyerahkan apa yang ia usahakan pada Allah maka Ia akan diberi kebaikan yang berlipat.

حَدَّثَنَا أَحمَد بِن مَنِيعٍ حدّثنا يَزِيدُ بِن هَارُونَ أَخبَرنا أَزهَرُ بِن سِنَانٍ حَدَّثناهُحَمَّدُ بِن وَاسِعُ قال

قَدِمتُ مَكَّةَ فَلَقِيَنِي أَخِي سَالِمُ بِن عَبدِاللهِ بِن عُمَر فَحَدَّثَنِي عَن أَبِيهِ عَن جَدِّهِ أَنَّ رَسُولُ اللهِ

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

صلى الله عليه وسلّم قال مَن دَخَلَ السُّوقَ فقال لاإله إلاّالله وَحدَهُ لاَشَرِيكَ لَهُ لَهُ الملكُ

وَلَهُ الحَمدُ يُحيِ وَيُمِيتُ وَهُوَ حَيٌّ لَايَمُوتُ بِيَدِهِ الخَيرِ وَهُوَ عَلَى كُلِّ شَيءٍ قَدِيرٌ كَتَبَ اللهُ لَهُ أَلفَ

أَلفِ حَسَنَةٍ وَمَحَا عَنهُ أَلفَ أَلفِ سَيِّئَةٍ وَرَفَعَ لَهُ أَلفَ اَلفِ دَرَجَةٍ قَالَ أَبُوعِيسَى هَذَا حَدِيثٌ

غَرِيبٌ وَقَد رَوَاهُ عُمَرُو بِن دِينَار وهو قَهرَمَان الزَّبِير عَن ساَ لَمَ بِن عَبدِ اللهِ هَذَا الحَدِيثُ نَحوِهِ

(الترمذي)

Rasulullah SAW bersabda: *"Barang siapa memasuki pasar dan berkata: "Tidak ada Tuhan selain yang Esa, tiada yang menyamai, bagi-Nya kekuasaan, segala puji milik-Nya, zat yang menghidupkan dan mematikan, ia maha hidup, tidak akan mati, di tangan-Nya segala kebaikan, maha kuasa atas segala sesuatu, maka Allah akan menulis sejuta kebaikan dan menghapus sejuta keburukan, mengangkat sejuta derajat baginya".*

(Matan lain: Ibnu Majah 2226, Ahmad 309, Darimi 2576)

Ibnu Majah:

قَالَ رَسُولُ اللهِ صلى الله عليه وسلّم مَن قَالَ حِينَ يَدخُلُ السُّوقَ لا اِله إلاّالله وَحدَهُ

لاشَرِيكَ لَهُ لَهُ الملكُ وله الحَمدُ يُحيِ وَيُمِيتُ وهو حَيٌّ لاَيَمُوتُ بِيَدِهِ الخَيرُ كُلُّهُ وَهُوَ عَلَى كُلِّ

شَيءٍ قَدِيرٌ كَتَبَ اللهُ لَهُ أَلفَ أَلفِ حَسَنَةٍ ومحا عَنهُ أَلفَ أَلفِ سَيِّئَةٍ وَبَنَى لَهُ بَيتًا فِي الجَنَّةِ

Rasulullah SAW bersabda: *"Barang siapa berkata ketika masuk pasar: "Tidak ada Tuhan selain yang Esa, tiada yang menyamai, bagi-Nya kekuasaan, segala puji milik-Nya, zat yang menghidupkan dan mematikan, ia maha hidup, tidak akan mati, di tangannyasegala kebaikan, maha kuasa atas segala sesuatu, maka Allah akan menulis sejuta kebaikan dan menolak sejuta keburukan, dan akan dibangunkan rumah di surga".*

(Matan lain: Turmudzi 3350, Ahmad 309, Darimi 2576)

Hadits Turmudzi "diberi sejuta derajat" dan Ibnu Majah "dibangunkan rumah di surga" tersebut sebenarnya mengandung arti yang sama. Perbedaan kalimat tersebut tidak merubah makna, keduanya dapat dipahami dengan metode *al-Jam'u* (mengkompromikan kedua hadits). Dengan demikian, Allah SWT akan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memberi kebaikan dan menjauhkan dari keburukan, serta akan diangkat derajatnya baik di dunia maupun di akhirat dengan di buatkan rumah di surga, kepada orang yang berbisnis dengan baik dan menyerahkan segala urusannya pada Allah. Dalam melakukan bisnis, manusia hanya dapat berusaha, Allah SWT yang menentukan segalanya. Jika prinsip tersebut diyakini maka perilaku manusia dalam berbisnis akan selalu dilandasi dengan etika yang baik untuk membantu sesama, bukan memperkaya diri sendiri dengan segala cara (Diana: 2012).

Ahmad:

حَدّثَنَا سُفيَانُ عَن مُجالِدٍ حَدّثَنَا الشَّعبِيُّ سَمِعَهُ مِنَ النُّعمَانِ بِن بَشِيرٍ سَمِعتُ رَسُولَ اللهِ صلى اللهُ عليه وسلّم وَكُنتُ إِذَاسمِعتُهُ يَقُولُ سَمِعتُ رَسُولَ اللهِ صلى الله عليه وسلّمَ ظَنَنتُ أَن لَاأَسمَعَ أَحَدًا عَلَى المِنبرِ يَقُولُ سَمِعتُ رَسُولَ الله صلى الله عليه وسلّم يَقُولُ إِنَّ فِي الإِنسَانِ مُضغَةً إِذاسَلِمَت وَصَحَّت سَلِمَ سَائِرُالجَسَدِ وَصَحَّ وَإِذَاسَقِمَت سَقِمَ سَائِرُ الجَسَدِ وَفَسَدَ أَلَاوَهِيَ القَلبِ

Rasulullah SAW bersabda: *"Sesungguhnya pada diri manusia terdapat segumpal daging yang jika segumpal daging itu selamat dan sehat maka selamtlah dan sehatlah seluruh jasadnya, jika ia sakit maka sakit dan rusaklah seluruh jasadnya, ingatlah itu adalah hati"*.

(Matan lain: Bukhori 50, Muslim 2996, Turmudzi 1126)

Dari hadits itu dapat dipahami bahwa manusia adalah makhluk Allah yang diberi hati selain akal atau otak. Jika hatinya baik maka perilakunya akan baik, begitu sebaliknya jika hatinya jelek maka perilakunya juga akan jelek. Hati berfungsi membedakan yang baik dan yang buruk. Yang diinginkan dalam Islam adalah manusia yang mempunyai hati yang dapat membimbing dan mengatur otaknya sehingga perilakunya baik dan benar, bukan sebaliknya otak yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mengatur hatinya. Manusia juga diberi jasad dan cahaya serta nafsu, jika hati dikuasai oleh nafsu maka ia seakan-akan matanya buta, telinganya tuli dan hatinya tertutup, sehingga perilakunya pun akan jauh dari ajaran agama (Diana: 2012).

حَقُّ الوَلِدُ عَلَى وَالِدِهِ اَن يَحسِنَ اِسمَهُ ويحسِنَ موضِعَهُ وَيَحسِنَ اَدبَهُ (رواه الترمدي)

"Kewajiban orang tua terhadap anaknya adalah memberi nama yang baik, memberi tempat tinggal yang baik, dan mengajari sopan santun".

Sedangkan dalam firman Allah yang terkait dengan hati dan diri manusia atau nilai-nilai pribadi orang terdapat pada surat At-Tin: 4. Yaitu:

لَقَد خَلَقنَا الإِنسَانَ فِي أَحسَنِ تَقوِيمٍ

"Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk sebaik-baiknya"

Setelah Allah bersumpah dengan menyebut empat hal- sebagaimana terbaca pada ayat-ayat yang lalu, ayat-ayat di atas menjelaskan untuk sumpah itu. Di sini Allah berfirman bahwa: "Demi keempat hal di atas, *sungguh kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya*."

Kata (خلقنا) *khalaqna*/ *Kami telah menciptakan* terdiri atas kata (خلق) *khalaqa* dan (نا) *na* yang berfungsi sebagai kata ganti nama. Kata *na* (Kami) yang menjadi kata ganti nama itu menunjuk kepada jamak (banyak), tetapi bisa juga digunakan untuk menunjuk satu pelaku saja dengan maksud mengagungkan kata "kami". Allah juga sering kali menggunakan kata tersebut untuk menunjuk diri-Nya. Dari sisi lain, penggunaan kata ganti bentuk jamak itu (kami) yang menunjuk kepada Allah mengisyaratkan adanya keterlibatan selain-Nya dalam perbuatan yang ditunjuk oleh kata yang dirangkaikan dengan kata ganti tersebut. Jadi, kata *khalaqna* mengisyaratkan keterlibatan selain Allah dalam penciptaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

manusia. Dalam hal ini adalah ibu bapak manusia. Di tempat lain Allah menegaskan bahwa Dia adalah *Ahsana al-Khaliqin/ sebaik-baik pencipta* (QS. Al-Mu'minun: 14). Ini menunjukkan bahwa ada pencipta lain, namun tidak sebaik Allah. Peranan yang lain itu sebagai "pencipta" sama sekali tidak seperti Allah, melainkan hanya sebagai alat atau perantara. Ibu bapak mempunyai peranan yang cukup berarti dalam penciptaan anak-anaknya, termasuk dalam penyempurnaan keadaan fisik dan psikisnya. Para ilmuwan mengakui bahwa keturunan, bersama dengan pendidikan, merupakan dua faktor yang sangat dominan dalam pembentukan fisik dan kepribadian anak.

Kata (الإنسان) *al-insan/manusia* yang dimaksud oleh ayat ini, menurut al-Qurthubi adalah manusia-manusia yang durhaka kepada Allah. Pendapat ini ditolak oleh banyak pakar tafsir dengan alasan antara lain adanya pengecualian yang ditegaskan oleh ayat berikut yaitu, *kecuali orang-orang yang beriman*. Ini menunjukkan bahwa "manusia" yang dimaksud oleh ayat ini adalah jenis manusia secara umum, mencakup yang mukmin maupun yang kafir. Bahkan Bint asy-Syathi' merumuskan bahwa semua kata *al-insan* dalam al-Qur 'an yang berbentuk *definit* yaitu dengan menggunakan kata sandang (ال) *al* bererti menegaskan jenis manusia secara umum, mencakup siapa saja (Shihab: 2003).

Kata (تقويم) *taqwim* berakar dari kata (قوم) *qawama*, yang darinya terbentuk kata (قائمة) *qaimah*, (استقامة) *istiqamah*, (اقيموا) *aqimu* dan sebagainya, yang keseluruhannya menggambarkan kesempurnaan sesuatu sesuai dengan objeknya. Kata (اقيموا) *aqimu* yang digunakan untuk perintah melaksanakan shalat, berarti

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bahwa shalat harus dilaksanakan dengan sempurna sesuai dengan syarat, rukun dan sunnah-sunnahnya.

Kata (تقويم) *taqwim* diartikan sebagai *menjadikan sesuatu memiliki* (قوام) qiwama yakni bentuk fisik yang pas dengan fungsinya, Ar-Raghib al-Ashfahani, pakar bahasa al-Qur ‘an, memandang kata *taqwim* di sini sebagai isyarat tentang keistimewaan manusia dibanding binatang, yaitu akal, pemahaman, dan bentuk fisiknya yang tegak dan lurus. Jadi, kalimat *ahsan taqwim* berarti bentuk fisik dan psikis yang sebaik-baiknya, yang menyebabkan manusia dapat melaksanakan fungsinya sebaik mungkin. Jika demikian, tidaklah tepat memahami ungkapan *sebaik-baik bentuk* terbatas dalam pengertian fisik semata-mata. Ayat ini dikemukakan dalam konteks penggambaran anugerah Allah kepada manusia, dan tentu tidak mungkin anugerah tersebut terbatas pada bentuk fisik. Apalagi, secara tegas Allah mengecam orang-orang yang bentuk fisiknya baik, namun jiwa dan akalnya kosong dari nilai-nilai agama, etika, dan pengetahuan (baca QS. Al-Munafiqun: 4).

Di atas telah penulis kemukakan bahwa ada peranan ibu bapak dalam kejadian anak-anaknya. Dari sini ditemukan sekian banyak petunjuk agama yang berkaitan dengan hal ini, seperti sabda Nabi saw: “Pilih-pilihlah tempat menumpahkan benihmu (sperma), karena sesungguhnya gen (bawaan bapak dan ibu) menurun (kepada anak) (Shihab: 2003).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai pribadi tebentuk dari proses awal penciptaannya manusia, yakni dari kedua orangtua, famili, dan lingkungan sekitarnya. Sedangkan dalam perusahaan atau organisasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

salah satu hal yang mempengaruhi nilai-nilai pribadi seseorang yaitu budaya organisasi, yang mana nantinya akan menentukan atau menciptakan hasil perilaku baik dan buruknya seseorang terhadap Tuhan dan orang di sekitarnya.

2.2.3 Perilaku *Ihsan*

2.2.3.1 Definisi Perilaku

Perilaku manusia merupakan fungsi dari interaksi antara individu dan lingkungan. Individu membawa ke organisasi struktur, kemampuan, keyakinan, pribadi, kebutuhan penghargaan dan pengalaman masa lalu.

Nadler mengatakan bahwa perilaku adalah fungsi dari interaksi antara individu dan lingkungannya. Perilaku merupakan reaksi atau respon terhadap orang atau stimulus objek. Menurut Mead dan Gordon Perilaku merupakan bentuk kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek dengan cara tertentu. Dapat dikatakan bahwa itu adalah kecenderungan potensial untuk bereaksi dengan cara tertentu ketika individu yang terkena stimulus yang membutuhkan tanggapan. Sedangkan menurut Rensis dan Charles Perilaku adalah bentuk evaluasi atau merasa reaksi dari sikap seseorang terhadap suatu object (Thoha: 2002).

Menurut Robbins (*dalam* Handayanto dkk, 2014) Perilaku kerja adalah perilaku orang-orang dalam lingkungan kerja mereka yang dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap kerja, sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan. Ini menunjukkan kemampuan perilaku kerja dan sikap pekerja di mana mereka menunjukkan aksi dalam melaksanakan tugas-tugas di tempat kerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.3.2 Definisi Perilaku *Ihsan*

Amal manusia dalam rangka menjalankan ajaran agama terkategori ke dalam kategori minimal atau maksimal. Untuk mencapai amal maksimal diperlukan peranan jiwa sebagai sumber pendorong yang kuat bagi lahirnya amal-amal yang nyata. Jiwa yang ihsan adalah jiwa yang dimiliki orang beriman, yang menjadi sumber pendorong yang kuat bagi lahirnya amal-amal yang berkualitas tinggi, yaitu amal-amal yang dikerjakan atas dasar kesadaran bahwa Allah melihat berlangsungnya amal-amal tersebut.

Proses hidup yang selalu didasari oleh "Rasa Kehadiran Allah" (Allah selalu melihat apa yang kita kerjakan) disebut hidup yang telah mencapai derajat ihsan, hidup yang indah. Guna meningkatkan perbuatan ihsan, jiwa yang ihsan perlu memahami konsep ihsan yang diajarkan Al-qur'an.

Kata "*Ihsan*" berasal dari bahasa Arab; ahsana-yuhsinu-ihsanan yang artinya "membaguskan". Kata hasuna artinya "bagus", sedangkan ahsana-ihsan (an) artinya membaguskan amal. Boleh jadi, amal yang dilakukan sudah bagus, tetapi tetap ditingkatkan kebagusannya sehingga semakin bertambah bagus, baik yang berkenaan dengan teknis, maupun yang berhubungan dengan apresiasi jiwanya.

Dalam Alqur'an kata *ahsana* terulang sebanyak tujuh kali, enam kali dalam bentuk fi'il madhy (kata kerja lampau) dan satu kali dalam bentuk fi'il mudhari' (kata kerja sekarang), yang melibatkan dua pelaku (subjek) ihsan, yaitu Tuhan dan manusia. Berdasarkan pengertian etimologis, dapat dikatakan bahwa ihsan mempunyai dua pengertian, yaitu "melakukan sesuatu amal dengan sebaik-

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

baiknya" dan berbuat kebaikan secara maksimal kepada diri sendiri selaku pelaku ihsan dan kepada pihak lain di luar dirinya, yaitu Allah, orang lain, dan makhluk Allah pada umumnya (Asmaran: 2002).

Sedangkan menurut Beekun (1997) *Ihsan* (*benevolence*), artinya melaksanakan perbuatan baik yang dapat memberikan kemanfaatan kepada orang lain, tanpa adanya kewajiban tertentu yang mengharuskan perbuatan tersebut atau dengan kata lain beribadah dan berbuat baik seakan-akan melihat Allah, jika tidak mampu, maka yakinlah Allah melihat. Siddiq (1979) melihat bahwa keihsanan lebih penting kehadirannya ketimbang keadilan dalam kehidupan sosial. Karena menurutnya keadilan hanya merupakan *"the corner stone of society"*, sedangkan *Ihsan* adalah *"beauty, and perfection"* sistem sosial. Jika keadilan dapat menyelamatkan lingkungan sosial dari tindakan-tindakan yang tidak diinginkan dan kegetiran hidup, ke-ihsan-an justru membuat kehidupan sosial ini menjadi manis dan indah.

Perilaku *Ihsan* mengandung dua makna. Pertama, memberikan kesenangan kepada orang lain. Kedua, melakukan pekerjaan yang terbaik (serius). Perilaku *Ihsan* dapat dilakukan dengan pengetahuan terbaik atau melakukan sesuatu sebaik mungkin (Ismail: 2011). Jadi *Ihsan* mengajarkan kita tiga hal Pertama, kita harus bekerja atau melakukan sesuatu sebaik mungkin (optimal) Kedua, kita harus berimprovisasi pengetahuan dan keterampilan terkait dengan tugas sehingga dapat bekerja secara optimal. Ketiga, kita harus menjauhkan diri dari bekerja asal-asalan atau tak terkendali karena tidak sesuai dengan keamanan dan Islam (Handayanto dkk, 2014).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kualitas *Ihsan* mempunyai dua makna dan dua pesan

a. Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan makna ini pengertiannya sama dengan *Itqan* (kemantapan). Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat.
b. Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya (Hafifuddin & Tanjung: 2003).

Setiap orang berbuat menurut keadaan masing-masing, yaitu menurut tabiat dan alam sekitarnya, barang siapa yang mengerjakan kebaikan sebesar biji zarah maka Allah akan melihatnya, begitu pula sebaliknya. Bagi masing-masing manusia derajat menurut apa yang mereka kerjakan agar Allah mencukupkan bagi mereka balasan bagi pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang mereka tiada dirugikan.

Kaitannya dengan perilaku baik yang harus dijunjung tinggi oleh masing-masing pelaku ekonomi dalam Islam, dari abu Hurairah, Rasulullah SAW bersabda: “kaya bukanlah karena kebanyakan harta, melainkan kaya adalah kaya jiwa”. Dan hadits yang lainnya adalah dari Jabir bin Abdillah r.a bahwa Rasulullah SAW bersabda: “Allah mengasihi seseorang yang *legowo* (*samahah*) ketika berjualan, ketika membeli, dan ketika sedang menagih haknya” (Fauzia & Riyadi: 2014).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Peneliti dalam mengukur (indikator) perilaku *ihsan* menggunakan atau berpedoman terhadap firman Allah surat Al-Qasas ayat: 77

وَابتَغِ فِيمَا ءَاتَكَ اللهُ الدَّارَ الأَخِرَةَ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنيَا وَأَحسِن كَمَا أَحسَنَ اللهُ إِلَيكَ وَلَا تَبغِ الفَسَادَ فِي الأَرضِ إِنَّ اللهَ لا يُحِبُّ الُمفسِدِينَ

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al-Qasas:77)

Dari ayat di atas peneliti mengambil kesimpulan bahwa perilaku *ihsan* dapat dinilai dengan cara: 1. Berusaha melakukan sesuatu agar mendapatkan kebahagiaan di dunia dan akhirat, 2. Berbuat baik kepada orang lain, dan 3. Tidak berbuat maksiat atau kerusakan di permukaan bumi.

Syekh Muhammad Alin al-Kurdi (*dalam* Asmaran, 2002), mengatakan:

اَلإِحسَانُ مُراقَبَةُ اللهِ تعالى فِي جَمِيعِ العِبادَاتِ الشَّامِلَةِ لِلإِيمَانِ وَالإِسلاَمِ حَتَّىَ جَمِيعِ عِباداتِ العَبدِ كُلُّهافِى حَالِ الكَمَالِ مِنَ الإِخلاَصِ وَغَيرِهِ

"Ihsan ialah selalu dalam keadaan diawasi oleh Allah dalam segala ibadah yang terkandung di dalam iman dan Islam hingga seluruh ibadah seorang hamba benar-benar ikhlas karena Allah".

Di dalam al-Qur'an kata *Ihsan* berarti "kebaikan" (QS. Ar-Rahman: 60) dan dapat berarti "berbuat kebaikan" (QS. An-Nahl: 90). Untuk lebih memperjelas pengertian *Ihsan* di atas, mari kita simak firman Allah pada surah an-Nisa', ayat 125 di bawah ini:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

وَمَن اَحسَنُ دِينًا مِّمَّن اَسلَمَ وَجهَهُ لِلّهِ وَهُوَ مُحسِنٌ وَّاتَّبَعَ مِلَّةَ اِبرَاهِيمَ حَنِيفًا وَاتَّخَذَ اللهُ اِبرَاهِيمَ خَلِيلاً

"Dan siapakah yang lebih baik agamanya dari pada orang yang ikhlas menyerahkan dirinya kepada Allah, sedang diapun mengerjakan kebaikan dan dia mengikuti agama Ibrahim yang lurus? Dan Allah mengambil Ibrahim menjadi kesayangan-Nya". (QS. An-Nisa': 125)

Sebagian ulama ahli tafsir dalam menjalankan ayat 125 surah an-Nisa' ini, mengatakan:

> Tidak ada satu agama apa juga yang lebih bagus dari pada agama orang yang Islam atau menyerahkan wajahnya dengan ikhlas yang penuh kepada Allah dan melakukan kebajikan (berbuat ihsan) serta mengikuti agama Nabi Ibrahim yang hanief. Yang dikehendaki dengan kata berbuat ihsan di sini ialah melakukan segenap pekerjaan yang dikerjakannya itu dengan tulus ikhlas, bagus dan rapi, baik yang fardhu maupun yang sunnah.

Jadi *Ihsan* dapat dikatakan sebagai puncak kesempurnaan dari Iman dan Islam. Orang yang telah sempurna keimanan dan keislamannya akan mencapai suatu keadaan di mana ia dapat melakukan ibadah kepada Allah seakan-akan melihat Allah; dan bila tidak dapat demikian, ia akan selalu merasa diawasi oleh Allah.

Perasaan melihat Allah atau dilihat/diawasi Allah menyebabkan ibadah yang dilakukan seorang hamba dapat berlangsung dengan baik dan khusyu'. Ibadahnya dapat memusat hanya pada satu titik, yaitu Allah. Hanyalah Allah saja yang hadir dalam ingatannya. Dalam ibadah itu ia merasa sedang datang menghadap dan bersimpuh di hadapan Allah. perasaan tersebut besar pengaruhnya dalam kehidupan sehari-hari. Ia mempunyai perasaan selalu terkontrol oleh Tuhan dan tidak pernah lepas dari kontrol tersebut walau sedetikpun. Orang yang punya perasaan demikian, tingkah lakunya akan selalu baik, ia tidak berani melanggar

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

aturan-aturan agama. Dengan demikian, *ihsan* tersebut dapat menimbulkan amal saleh dan menjauhkan orang dari perbuatan-perbuatan buruk. Imam al-Nawawi menegaskan bahwa *Ihsan* itu merupakan *jawami'ul kalim*, yaitu suatu ungkapan yang mencakup tujuan dari hakikat Imam dan Islam (Asmaran: 2002).

Kalau Iman sebagai fondamen yang ada dalam jiwa seseorang dari hasil perpaduan antara pengetahuan dan penghayatan atau ilmu dan makrifah akan adanya Allah beserta sifat-sifat-Nya; dan Islam sebagai refleksi jiwa tersebut yang tergambar dalam tindakan badaniyah berupa kebaktian nyata kepadaNya, maka Ihsan memberikan nilai terhadap kebaktian atau ibadah yang ia kerjakan atau dapat dikatakan bahwa Ihsan merupakan karakteristik dari pengejawantahan Iman dan Islam yang membaur dalam diri seseorang yang terpimpin ke arah kebaikan dan takut berbuat kemungkaran. Barangkali inilah yang dimaksudkan Allah SWT bahwa ia telah berpegang kepada tali yang kokoh sebagaimana firmanNya dalam surah Luqman ayat 22.

وَمَن يُّسلِم وَجهَهُ اِلَى اللهِ وَهُوَ مُحسِنٌ فَقَدِاستَمسَكَ بِالعُروَةِ الوُثقَى وَاِلَى اللهِ عَاقِبَةِ الأُمُورِ

"Dan barangsiapa yang menyerahkan dirinya kepada Allah, sedang dia orang yang berbuat kebaikan (Ihsan), maka sesungguhnya dia telah berpegang kepada buhul tali yang kokoh. Dan hanya kepada Allah-lah kesudahan segala urusan". (QS. Luqman: 22).

Setelah menampakkan keheranan dan keanehan menyangkut sikap para pendurhaka itu, ayat di atas bagaikan menyatakan: Demikianlah, siapa yang membantah keesaan Allah atau menolak agama-Nya, maka dialah yang tidak memiliki sedikit pegangan pun, *dan siapa* pada masa kini dan datang *yang menyerahkan* secara ikhlas *wajahnya* yakni seluruh hidup dan totalitasnya *kepada*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Allah, dan mengakui keesaan-Nya *sedang dia muhsin* yakni selalu berbuat kebaikan, *maka sesungguhnya ia telah berpegang teguh kepadabubul tali yang kukuh*. Orang itu akan kembali kepada Allah dalam keadaan selamat dan Allah akan menganugerahkan untuknya kesudahan yang baik. *Dan hanya kepada Allah kesudahan segala urusan* (Shihab: 2003).

Wajah adalah bagian yang termulia dari jasmani manusia. Ia adalah gambaran identitas, sekaligus menjadi lambang seluruh totalitasnya. Wajah adalah bagian termulia dari tubuh manusia yang tampak. Kalau yang termulia telah diserahkan atau telah tunduk, maka yang lain pasti telah turut. Siapa yang menyerahkan wajahnya secara tulus kepada Allah, dalam arti ikhlas beramal dan amal itu adalah amal yang baik, maka keadaannya seperti yang dijelaskan ayat di atas. Selanjutnya rujuklah ke QS. Ar-Rum: 38 dan al-Qashash: 88

Kata (العروة) *al-'urwah/buhul* atau *gantungan tali* adalah tempat tangan memegang tali, seperti yang digunakan pada timba guna mengambil air dari sumur. Ini memberi kesan bahwa yang berpegang dengan gantungan itu bagaikan menurunkan timba untuk mendapatkan air kehidupan. Manusia membutuhkan air (H2O) untuk kelangsungan hidup jasmaninya. Manusia juga membutuhkan air kehidupan yang merupakan syahadatain, yakni gabungan dari kepercayaan kepada Allah yang Maha Esa dan kepada kerasulan Nabi Muhammad SAW.

Ayat ini merupakan perumpamaan keadaan seseorang yang beriman. Betapapun sulitnya keadaan, walau ibarat menghadap ke suatu jurang yang amat curam, dia tidak akan jatuh binasa karena dia berpegang dengan kukuh pada seutas tali yang juga amat kukuh. Bahkan seandainya ia terjerumus masuk ke

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dalam jurang itu, ia masih dapat naik atau ditolong, karena ia tetap berpegang pada tali yang menghubungkannya dengan sesuatu yang di atas, bagaikan timba yang dipegang ujungnya, yaitu timba yang diturunkan guna mengambil air lalu ditarik ke atas. Demikian juga seorang mukmin yang terjerumus ke dalam kesulitan. Memang dia turun atau terjatuh, tetapi sebentar lagi dia akan ke atas membawa air kehidupan yang bermanfaat untuk dirinya dan orang lain (Shihab: 2003)

Ihsan dapat diartikan pula dengan berbuat baik terhadap Allah, sesama manusia dan alam lingkungan lainnya. Karena ini, baik Iman dengan segala ajaran-ajaran tauhidnya. Maupun Islam dengan segala macam amal ibadahnya haruslah membuahkan apa yang dinamakan Ihsan. Orang Islam itu dimisalkan oleh Nabi SAW sebagai sebuah bangunan di mana antara satu bahan dengan bahan lainnya saling sokong menyokong, bantu membantu. Dalam kesempatan lain mereka diumpamakan sebagai satu badan yang utuh, jika salah satu anggota ada yang sakit maka akan dirasakan oleh seluruh anggotanya. Dengan demikian jika kita hendak menciptakan suatu masyarakat yang adil dan makmur, maka kiranya ajaran Muhammad SAW ini diterapkan ditengah-tengah kehidupan masyarakat itu. Demikian salah satu ajaran Rasulullah SAW. Agar orang Islam selalu berbuat baik/berakhlak mulia kepada sesama.

Sebagaimana disebutkan di atas bahwa yang dimaksud dengan *Ihsan* itu, menurut istilah yang populer dalam sejarah Islam, ialah tasawuf. Hal ini memang, menurut Abu al Wafa' al-Taftazani, bahwa tasawuf secara umum adalah falsafah hidup dan cara tertentu dalam tingkah laku manusia, dalam upaya merealisasikan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kesempurnaan moral, pemahaman tentang hakikat realitas dan kebahagiaan rohaniah. Dan dapat dikatakan bahwa tasawuf adalah usaha pembersihan jiwa agar amal ibadah hanya tertuju/ikhlas kepada Allah semata (Asmaran: 2002).

Secara terminologis, berdasarkan informasi hadis Nabi Muhammad, *aqwal* sahabat, pendapat ulama, dan penegasan beberapa ayat Alqur'an, pengertian *ihsan* cukup beragam. Dari pengertian yang beragam itu dapat disimpulkan bahwa *ihsan* adalah segala usaha/upaya seorang mukmin untuk membaikkan amalnya seraya ia merasa dan meyakini Allah melihat dirinya saat melakukan perbuatan tersebut. Seorang tukang bangunan, ia akan mengerjakan pekerjaannya, membangun rumah dengan sebaik-baiknya justru karena ia menyadari pemilik rumah yang sedang ia bangun selalu mengawasi dan melihat-lihat kinerja dirinya. Jika Nabi Muhammad lebih memfokuskan objek ihsan pada masalah ibadah, itu dikarenakan ibadah merupakan tugas eksistensial manusia seperti yang dijelaskan oleh Surah Adz-Dzariyat (51) ayat 56, "Bahwa tidaklah Aku ciptakan Jin dan Manusia kecuali agar mereka beribadah kepada-Ku". Tugas pokok hidup dan keberadaan manusia adalah untuk beribadah kepada Allah. Jadi, apa pun yang dijalankan manusia dalam hidupnya haruslah diniatkan dalam rangka beribadah kepada-Nya. Karena segala hal yang dilakukan dalam hidup adalah untuk beribadah, maka semuanya harus dilakukan dengan ihsan, yakni dengan perasaan dan keyakinan selalu dilihat Allah, Dzat yang memberi hidup kepada manusia.

Objek *ihsan* sesungguhnya tidak terbatas pada masalah ibadah dalam arti yang sempit, tetapi meliputi semua *human activities* (aktivitas manusia) yang luas, ritual, sosial, dan hidup secara bermoral. Sebagai upaya "membaikkan amal",

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ihsan dapat dilakukan pada semua objek aktivitas manusia yang meliputi hubungan dengan Allah, sesama manusia, dan lingkungan kehidupan manusia. Perbuatan ihsan manusia kepada Allah adalah mendekatkan diri kepada-Nya dengan penuh keyakinan, yang dimanifestasikan dalam bentuk aktivitas keagamaan yang dilakukan dengan penuh keikhlasan, seperti shalat, zakat, puasa, infak, sedekah, serta dalam bentuk penerapan nilai-nilai agama dalam seluruh aspek kehidupan (Rif 'at: 2011).

Pola pikir, tingkah laku, perbuatan, dan sikap hidup diupayakan berdasar pada nilai dan norma-norma agama yang telah ditetapkan Allah SWT. Berihsan kepada Allah adalah melaksanakan segala hal yang diperintahkan-Nya dengan penuh keikhlasan seolah-olah ia melihat-Nya dengan mata hati. Jika tidak dapat melakukan yang demikian, maka ia harus yakin sesungguhnya Allah melihatnya. Manusia diharapkan membaikkan (meningkat terus-menerus lebih baik lagi) dan menyempurnakan seluruh ibadah kepada-Nya, baik wajib maupun sunnah. Dengan demikian, seseorang akan selalu merasa dekat dengan Allah sehingga segala perkataan dan perbuatan, serta sikap hidupnya sesuai dengan petunjuk dan tuntunan-Nya.

Alqur'an lebih banyak mengungkapkan ihsan dalam hubungan manusia dengan sesamanya. Ini tentu saja terkait dengan kedudukan manusia sebagai makhluk sosial. Dalam beberapa ayat, khususnya Surah An-Nisa' (4): 36, Alqur'an menyebutkan delapan kategori objek ihsan, yaitu kedua orang tua (ayah dan ibu), kerabat dekat, anak yatim, orang miskin, tetangga, teman dekat, ibnu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sabil, dan hamba sahaya. Itulah lapangan luas bagi setiap muhsin untuk berbuat ihsan dari jalur sesama manusia (Rif 'at: 2011).

Kata *Ihsan* bermakna melakukan sesuatu dengan baik, secara maksimal dan optimal. Dalam hadits itu dicontohkan pada penyembelihan binatang, harus dilakukan dengan cara yang baik dan hati-hati dan dikaitkan dengan agama, yaitu harus disertai dengan sebutan asma Allah sebelum menyembelih. Jika tidak menyebutnya maka penyembelihan dianggap tidak sah. Ini menunjukkan bahwa dalam segala hal sesuatu tidak boleh gagabah dan melakukan sekehendak hati. Dengan binatang dan juga dengan musuh sekalipun umat Islam tetap dianjurkan berperilaku baik dan penuh etika, apalagi terhadap sesama muslim.

Jika dikaitkan dengan manajemen secara umum, maka hadits tersebut mengenjurkan pada umat Islam agar mengerjakan sesuatu dengan baik dan selalu ada peningkatan nilai dari jelek menjadi baik, dari baik menjadi lebih baik. Manajemen adalah melakukan sesuatu agar lebih baik. Perbuatan yang baik dilandasi dengan niat atau rencana yang baik, tata cara pelaksana sesuai syariat dan dilakukan dengan penuh kesungguhan dan tidak asal-asalan sehingga tidak bermanfaat, seperti hadits berikut.

Turmudzi:

حدّثنا أحمدُ بن نَصرِ النَّيسَابُورِيُّ وَغَيرِ وَاحِدٍ قالُوا حدّثنا أبو مُسهِرٍ عن إسمَعِيلِ بن عبدِالله بن سَمَاعَةَ عَنِ الأَوزَاعِيِّ عن قُرَّةَ عَنِ الزُّهرِيِّ عن أبي سَلَمَةَ عن أبي هريرَةَ قال قال رسولُ اللهِ صلى الله عليه وسلّم مِن حُسنِ إِسلاَمِ المرءِ تَرْكُهُ مَا لَايَعنِيهِ قال هذا حديثٌ غريبٌ لا نَعرِفُهُ مِن حديثِ أبي سَلَمَةَ عن أبي هريرة عن النّبيّ صلى الله عليه وسلّم إلاّ مَن هذا الوَجهِ

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Rasulullah SAW bersada: *"Di antara baiknya, indahnya keislaman seseorang adalah meninggalkan perbuatan yang tidak bermanfaat.*"

(Matan lain: Ibnu Majah 3966)

Perbuatan yang tidak ada manfaatnya adalah sama dengan perbuatan yang tidak pernah direncanakan. Jika perbuatan itu tidak direncanakan, maka tidak termasuk dalam kategori yang baik. Adapun langkah-langkah menerapkan manajemen syariah yang berkualitas adalah bekerja dengan sungguh-sungguh, dilakukan secara terus-menerus, tidak asal-asalan, dilakuakan secara bersama-sama, dan mau belajar dari keberhasilan dan kegagalan dari diri dan orang lain.

Darimi:

حدّثنا أبو نُعِيم حدّثنا سُفيان عن حَبِيبِ بن اَبِي ثَابِتٍ عَن مَيمُونَ بِن أبي شَبِيبٍ عن أبي ذَرٍّ قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلّم اتَّقِ اللهَ حَيثُمَا كُنتَ وَأتبِع السَّيِّئَةِ الحَسَنَةِ وخَالِقُ النّاسَ بِخُلُقٍ حَسَنٍ

Rasulullah SAW bersabda: *"Bertakwalah pada Allah di mana saja berada, gantilah yang jelek dengan yang baik, bergaullah dengan orang lain dengan akhlak yang bagus".*

(Matan lain: Turmudzi 1910, Ahmad 20392, 205586)

Hadits tersebut mengajarkan bahwa seseorang harus selalu berbuat baik dengan perilaku yang baik pula. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka diperlukan adanya pengawasan baik dari diri sendiri, namun sebagaimana layaknya manusia ynag selalu khilaf atau salah atau juga alpa, maka diperlukan pengawasan dari orang lain dengan cara saling menasehati sesama teman (Diana: 2012).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku *Ihsan*

Menurut Arifin (2003) ada 3 faktor yang mempengaruhi sikap dan perilaku, yaitu:

1. Lingkungan. Pada lingkungan positif, karyawan yang memiliki kemampuan rata-rata dapat menunjukkan kinerja dan perilaku yang baik. Sementara itu, pada lingkungan negatif, karyawan yang berprestasi baik akan mengalami penurunan kinerja dan perilaku.
2. Pengalaman. Sikap atau perilaku manusia manusia berubah sesuai dengan pengalaman kita dengan orang lain dan kejadian-kejadian yang kita alami dalam kehidupan. Jika kita mempunyai pengalaman yang positif dengan seseorang, maka sikap atau perilaku kita kepada orang tersebut juga akan positif, begitu pula sebaliknya.
3. Pendidikan. Secara strategis pengetahuan dapat membangun kearifan yang dapat menunjang kesuksesan, oleh karena itu peran pendidik menjadi sangat penting, karena pendidik dapat menciptakan keabadian. Pendidikan tidak hanya mengajarkan tentang bagaimana membangun kehidupan tetapi juga mengajarkan tentang kehidupan.

Sedangkan Rafiq Issa Beekun mengungkapkan bahwa perilaku etika individu dapat dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor. Yaitu:

1. Interpretasi terhadap hukum. Secara filosofis, sisitem hukum dibentuk dengan tujuan untuk melindungi segenap jiwa dan raga manusia dari berbagai faktor yang dapat menghilangkan eksistensi manusia. Hukum akan hidup dan diyakini keberadaannya apabila dirasakan ada manfaatnya bagi manusia. Ketika hukum

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tersebut bertentangan dengan kepentingan manusia, maka ia dapat membahayakan eksistensinya dan tidak akan ditaati.

2. Lingkungan atau organisasi dimana ia hidup. Tanpa masyarakat (lingkungan; orang tua, saudara, teman guru, dan lainnya) kepribadian seorang individu tidak dapat berkembang; demikian pula halnya dengan aspek moral pada anak. Nilai-nilai moral yang dimiliki seorang anak lebih merupakan sesuatu yang diperoleh anak dari luar, ia akan merekam setiap aktivitas yang terjadi di lingkungannnya yang lambat laun akan membentuk pola tingkah laku bagi kehidupannya di masa yang akan datang. Seorang karyawan akan terbentuk perilaku etisnya apabila organisasinya memang mempunyai ketentuan kode etik yang menjungjung tinggi etika bisnis.
3. Faktor individu. Hal-hal yang masuk ke dalam kategori ini antara lain: Kondisi atau situasi, pengalaman batin seseorang yang juga merupakan faktor bagi terbentuknya perilaku etik bagi seseorang. (Badroen: 2006).

Dari kedua pendapat tersebut yang menjelaskan faktor yang dapat mempengaruhi perilaku baik/buruknya individu salah satunya terdapat pada lingkungan dan pendidikan. Lingkungan sangat berperan besar dalam membentuk karakter dan tingkah laku, manusia akan merekam setiap aktivitas yang terjadi di lingkungannnya yang lambat laun akan membentuk pola tingkah laku bagi kehidupannya di masa sekarang dan yang akan datang. Pendidikan juga punya peranan penting dalam membentuk nilai-nilai pribadi (personal *values*) manusia yang nantinya akan berdampak pada perilaku individu, karena dengan adanya pendidikan manusia akan bisa membedakan atau memilih mana yang baik dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

buruk untuk kehidupannya yang akan datang. Jadi, dalam perusahaan budaya organisasi yang baik akan menciptakan atau menghasilkan personal *values* yang nantikan akan membentuk perilaku *ihsan* karyawan.

2.2.3.4 Manfaat Perilaku *Ihsan*

Alqur'an mengungkapkan berbagai manfaat yang diperoleh orang yang berbuat/melakukan *ihsan*. Berdasarkan identifikasi ayat-ayat yang berkaitan dengan *Ihsan*, sekurang-kurangnya kehidupannya, yaitu sebagai berikut:

a. Orang yang berbuat *Ihsan* memperoleh kebaikan di dunia dan di akhirat (QS. An-Nahl (16): 30). Kebaikan di dunia berupa kemenangan, rezeki yang baik, pujian, penghormatan, status, dan penghargaan yang diberikan oleh orang lain. Kebaikan di akhirat ialah balasan yang besar dan kebaikan yang berganda dari perbuatan *Ihsan* di dunia (QS. Yunus (10): 26).
b. Orang yang berbuat *Ihsan* memperoleh surga (QS. Al-Maidah (5): 85).
c. Orang yang berbuat *Ihsan* akan memperoleh rahmat Allah SWT (QS. Al-A'raf (7):56).
d. Orang yang berbuat *Ihsan* mendapatkan hidayah Allah (QS. Luqman (31): 3-5) (Rif 'at: 2011).
e. Orang yang berbuat *Ihsan* memperoleh keberuntungan (QS. Luqman (31): 5).
f. Orang yang berbuat *Ihsan* memperoleh ampunan Allah terhadap dosa dan kesalahan yang dilakukan di dunia. Ampunan Allah bagi orang yang berbuat *Ihsan* disebut dalam dua istilah, *maghfirah* dan *kaffarah*. *Maghfirah* artinya menutupi, sedangkan *kaffarah* artinya menghapus. Keduanya diberikan kepada

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yang berbuat *Ihsan*, sehingga Allah tidak menuntut pertanggungjawaban hamba-Nya yang melakukan kesalahan.

g. Orang yang berbuat *Ihsan* mendapat pahala dari Allah. Pahala disebutkan dengan dua istilah, yaitu *ajr* (QS. Ali 'Imran (3): 172) dan *tsawab* (QS. Ali 'Imran (3): 148). Dengan kedua istilah tersebut berarti balasan yang dapat diterima berupa balasan di dunia dan juga balasan di akhirat. balasan di dunia berupa kemenangan, kemuliaan, dan keutamaan di dalam kehidupan, serta kebaikan yang dilakukannya selalu dikenang orang lain. Balasan di akhirat ialah memperoleh keridhaan Allah, mendapat surga, dan selalu berada di sisi Allah.
h. Orang yang berbuat *Ihsan* mendapat hikmah dan ilmu dari Allah (QS. Yusuf (2): 22). Dengan hikmah berarti orang berihsan memperoleh ketentraman jiwa, sehingga ia dapat menetapkan keputusan dalam dirinya dan mampu mengalahkan keinginan hawa nafsu.

Ihsan membuahkan hikmah, yaitu memberikan keuntungan kepada orang yang melakukannya. *Ihsan* merupakan puncak kesempurnaan amal. Walaupun Allah memerintahkan berbuat *Ihsan*, namun perbuatan manusia tentang *Ihsan* itu tidak memberikan keuntungan kepada-Nya, keuntungan/manfaat yang besar akan diperoleh pelakunya, *in ahsantum ahsantum li anfusikum* (jika kamu berbuat ihsan berarti kamu telah berbuat sebaik-baiknya kepda kamu sendiri). Demikian disebutkan Allah SWT (QS. Al-Isra' (17): 7). Seseorang yang berbuat ihsan kepada Allah, kedua orangtua, sesamanya, dan lingkungannya berarti sesungguhnya ia telah berbuat baik kepada dirinya sendiri (Rif 'at: 2011).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Perbuatan *Ihsan* manusia (selaku anak) kepada kedua orangtuanya merupakan bukti kesyukuran atas kebaikan-kebaikan mereka. Kebaikan yang diberikan kedua orangtua kepada anak-anaknya adalah kebaikan yang tidak terhitung. Kebaikan itu dimulai sejak ibu mengandung, melahirkan, membesarkan, mendidik sampai mampu berdiri sendiri dan berusaha sendiri. Menurut Fakhruddin Ar-Razi (2015) tidak ada suatu kebaikan yang dimiliki oleh makhluk Allah melebihi kebaikan yang diberikan oleh kedua orangtua kepada anak-anaknya.

Sekali lagi, *Ihsan* merupakan puncak kesempurnaan amal. Orang yang berbuat *Ihsan* adalah orang yang melakukan aktivitas dalam kehidupannya dengan sempurna/optimal, baik yang berkaitan dengan ibadah kepada Allah maupun aktivitas yang berkaitan dengan sesama manusia dan lingkungan hidupnya. Hal itu dapat dicapai jika seseorang berbuat *Ihsan* yang dilandasi keikhlasan dan ketundukan sepenuhnya kepada Allah SWT.

Walhasil, perbuatan *ihsan* adalah selaras dengan fitrah manusia yang selalu cenderung kepada kebaikan dan meningkatnya nilai kebaikan. Pengalamannya mendatangkan kecintaan dan keridhaan Allah. Ihsan memiliki manfaat yang dapat mengantarkan manusia untuk memperoleh kebahagiaan hidup. Oleh karena itu, aplikasi ihsan sangat diperlukan dalam semua aspek kehidupan manusia untuk kebahagiaannya di dunia dan akhirat (Rif ‘at: 2011).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Perilaku *Ihsan* karyawan dan Personal *Values* sebagai Variabel Intervening

Denison (1997) budaya organisasi memberikan dasar untuk nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip yang menjadi dasar bagi sistem manajemen organisasi, serta seperangkat praktik manajemen dan perilaku yang menunjukkan dan memperkuat prinsip-prinsip dasar. Prinsip-prinsip dan praktek tahan lama karena mereka memiliki makna bagi anggota organisasi. Nilai adalah keinginan sadar, afektif, atau kemauan, dan menunjukkan sesuatu yang penting bagi orang-orang (Mattesson & Ivancevich: 1996). Menurut Trevino dkk (2006) dalam Penelitian Thomas (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki efek langsung dan tidak langsung terhadap perilaku individu yang di perantara (intervening) oleh personal values di dalam organisasi. Selain itu, dalam penelitian Narwal (2016) menyatakan budaya organisasi dan nilai-nilai pribadi tetap terkait erat dalam membimbing perilaku individu. Dalam artian bahwa nilai-nilai pribadi sebagai perantara (intervening) antara budaya organisasi dengan perilaku baik buruknya individu.

Schein (2004) Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan, nilai-nilai dan standar yang diadopsi oleh organisasi, yang mencerminkan cara organisasi melakukan bisnis, membuat keputusan, dan bertindak bersama-sama dengan para pemangku kepentingan. Organisasi yang memiliki budaya etis, ditambah dengan sistem formal yang juga kongruen, kemungkinan dapat mempengaruhi karyawan berperilaku dengan cara yang etis (Thomas: 2013). Menurut Handayanto dkk

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

(2014) Budaya organisasi dapat mempengaruhi nilai-nilai pribadi. Ini berarti bahwa keberadaan nilai pribadi secara langsung berkaitan dengan budaya organisasi di masyithoh Rumah Sakit Islam. Selain itu, nilai-nilai pribadi sudah tinggal di dalam budaya masyithoh Rumah Sakit Islam untuk meningkatkan perilaku *Ihsan* perawat.

2.3.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Personal *Values*

Budaya Organisasi dalam perusahaan memiliki peranan sekaligus fungsi yang penting bagi manusia/karyawan untuk saling menjalin hubungan dengan sesamanya. Dalam perusahaan Budaya Organisasi sebagai input yang menciptakan atau mempengaruhi dalam diri karyawan dan Personal *Values* adalah output sebagai akibat dari input yang diciptakan oleh perusahaan pada diri karyawan. Islam mengajarkan manusia untuk saling tolong-menolong dan selalu sabar dalam menghadapi cobaan menuju kesuksesan. Individu berada dalam lingkungan sosial, yang memiliki tujuan yang sama, setiap individu dalam lingkungan sosial harus bisa menyesuaikan dengan budaya yang ada di dalamnya. Sehingga dari situlah ketika manusia bisa menyesuaikan dengan lingkungan atau budaya organisasinya mereka akan mudah dalam berinteraksi dengan orang lain, kemudahan dalam bergotong royong melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan bersama dan cita-cita bersama akan mudah terwujud.

Lages dan Fernandes (2005) mengembangkan skala yang mengukur nilai-nilai pribadi yang berkaitan dengan penggunaan layanan: Layanan Personal nilai Skala (SERVPAL). Dua studi empiris layanan pengguna menunjukkan bahwa skala ini adalah multi-dimensi. Skala ini terdiri dari layanan tiga dimensi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memberikan nilai kepada (1) hidup damai, (2) pengakuan sosial, dan (3) integrasi sosial. Temuan penelitian menunjukkan bahwa SERVPVAL tiga dimensi positif dan signifikan berhubungan dengan kepuasan. Selain itu, sementara nilai pelayanan kepada integrasi sosial hanya dikaitkan dengan loyalitas, nilai pelayanan kepada damai hidup (SVPL) dikaitkan dengan loyalitas. Grigoruta (1998) menambahkan bahwa agama dapat menjadi sumber perbedaan budaya dan nilai-nilai. Liburan, praktek, dan struktur keyakinan yang berbeda dan harus diperhitungkan ketika mencoba untuk membangun budaya organisasi dalam situasi global (Handayanto: 2014).

2.3.3 Hubungan Personal *Values* dengan Perilaku *Ihsan*

Nilai Instrumental berhubungan dengan perilaku seperti kejujuran, kreativitas, dan ketegasan. Nilai-nilai terminal merujuk hasil-hasil seseorang berusaha untuk mencapai, seperti kehidupan yang nyaman, kebahagiaan, dan kebijaksanaan. Rokeach mengusulkan tentang hubungan antara nilai-nilai instrumental dan nilai-nilai terminal dimana mode perilaku memfasilitasi pencapaian hasil yang dihargai. Penelitian ini menilai nilai-nilai instrumental individu mereka mirip dengan nilai-nilai yang digunakan untuk menggambarkan budaya organisasi Chatman (*dalam* Schein, 1985). Menurut Dawis dkk, melihat nilai-nilai sebagai bagian dari struktur kepribadian individu, dan berpendapat bahwa sistem nilai pribadi seseorang adalah komponen yang relatif stabil dan fundamental dari makeup psikologis individu yang mempengaruhi sikap dan perilaku.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sedangkan Heskett (1986) menyarankan pada karyawan layanan yang sukses harus memiliki nilai-nilai pribadi seperti fleksibilitas, toleransi terhadap ambiguitas, dan empati bagi pelanggan. Karyawan dengan nilai-nilai ini cenderung "bekerja ekstra" untuk pelanggan dan menganggap pekerjaan mereka serius Hayes (*dalam* Tepeci, 2001). Beberapa hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai-nilai pribadi baik karyawan mereka cenderung untuk memiliki perilaku *ihsan* (baik) dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari sehingga mendukung efektivitas organisasi.

2.3.4 Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku *Ihsan*

Budaya adalah salah satu faktor lingkungan sosial yang paling penting dalam suatu organisasi. Karena itu mempengaruhi kehidupan dan perkembangan suatu organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah paradigma yang memungkinkan kita untuk melihat realitas budaya. Paradigma ini menyajikan proses rutin, kategori, dan solusi yang baik/buruk bagi suatu organisasi. Hal ini juga menginformasikan tentang bagaimana individu berperilaku dalam organisasi mereka. Dengan kata lain, itu adalah paradigma organisasi yang menunjukkan konstruksi bersama, bahasa bersama, dan beberapa referensi yang memungkinkan individu untuk menyelesaikan banyak masalah (Atay: 2001).

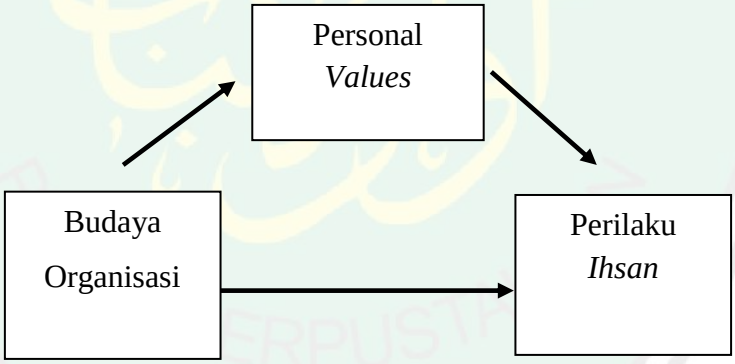
Budaya memungkinkan individu untuk melihat perilaku tertentu yang harus dimodelkan dan mengajarkan personil bagaimana bertingkah. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan yang membentuk perilaku individu dalam suatu organisasi (Guclu: 2003). Manusia memiliki pikiran dan roh, mereka ingin mencari arti dan tujuan, berhubungan dengan orang lain dan menjadi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bagian dari komunitas. Oleh karenanya, organisasi perlu membentuk budaya spiritualitas di lingkungan kerja. Organisasi yang bersifat spiritual membantu karyawannya untuk mengembangkan dan mencapai potensi penuh dari diri karyawan (aktualisasi diri). Dengan terbentuknya budaya spiritualitas di tempat kerja, diharapkan akan terbentuk Perilaku *Ihsan* (baik) karyawan di dalam oraganisasi tersebut.

2.4 Kerangka Konsep

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka peneliti dapat membuat kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Konse

Keterangan:

X : Budaya Organisasi
Z : Personal *Values*
Y : Perilaku *Ihsan*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan mengenai pendapat atau kesimpulan sementara yang dapat dinilai benar salah, yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris.

"Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan atas fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data" (Sugiyono: 2000).

Dalam penelitian ini yang diajukan adalah hipotesis kerja atau (Ha). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan teori-teori yang ada, maka hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

(H1) Terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Perilaku *Ihsan* di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang.

(H2) Terdapat pengaruh secara tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Perilaku *Ihsan* melalui Personal *Values* di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pernyataan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory.*

Menurut Sani & Mahfudz (2013) Penelitian eksplanatori *(explanatory research)* adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur *(path analysis)* karena diantara variabel independen dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi. Penelitian ini terdiri tiga variabel. Yakni variabel bebas *(independent)*: Budaya Organisasi, variabel terikat *(dependent)*: Perilaku *Ihsan*, dan Mediasi (*Intervening*): Personal *Values*. Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ingin mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku *Ihsan* melalui Personal *Values* di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang yang berlokasi di Jl. Hayam Wuruk No. 66, Gondanglegi Malang, Jawa Timur. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku *ihsan* perawat melalui personal *values*.

3.3 Populasi dan Sample

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda yang lain (Sani & Maharani: 2013).

Berkaitan dengan batasan, populasi dapat dibedakan atas 2 hal yaitu:

a. Kuantitatif secara jelas karena memiliki karakteristik yang terbatas.
b. Populasi tidak terbatas atau populasi tak terhingga yaitu populasi yang tidak dapat ditemukan batas-batasnya sehingga tidak dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah secara kuantitatif.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam suatu survei tidak selalu perlu untuk meneliti semua individu dalam suatu populasi karena memerlukan waktu, tenaga dan biaya yang besar. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang yang berjumlah 72 orang.

3.3.2 Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel (Sani & Maharani: 2013).

3.3.3 Teknik Pengambilan sampel

Sani dan Maharani (2013) Menjelaskan agar hasil penelitian yang dilakukan terhadap sampel masih bisa dipercaya dan dapat mewakili karakteristik populasi, maka pemilihan sampel harus tepat. Cara itulah yang dinamakan teknik sampling. Sekaran (*dalam* Sani dan Maharani, 2013) menyatakan bahwa pengambilan sampel *(sampling)* adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.

Pada dasarnya teknik sampling dibedakan menjadi dua, yaitu probability sampling dan non probability sampling. Dalam penelitian ini, saya menggunakan *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sampel. *Probability sampling* meliputi : *simple random sampling, proportionate random sampling, proportionate startified random sampling, Disproportionate startified random sampling, Area random sampling (Cluster Sampling) dan Sampling jenuh.* Pada penelitian ini menggunakan teknik Sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 (Sani & Maharani: 2013)

Sumarsono (2004) menjelaskan sampling dapat dikatakan jenuh (*saturation*) jika seluruh populasi dijadikan sampel. Misalnya semua petani di sebuah desa atau semua ekonom di satu kota dijadikan sampel. Sampling bisa dikatakan padat bila jumlah sampel lebih dari setengah populasi. Misalnya 500-600 orang dari populasi sebanyak 1000 orang.

Populasi dikatakan "kecil" jika jumlahnya jauh di bawah 1000 orang. Sampling jenuh (*saturation sampling*) dapat dilakukan bagi kelompok yang kecil. Jika jumlah populasi besar, misalnya populasi besar, misalnya lebih dari 1000 orang, maka sampling jenuh tidak praktis lagi karena biaya dan waktu terlampau banyak untuk misalnya melakukan wawancara dan pengolahannya.

3.4 Data dan Jenis Data

Sumber data dalam penelitian merupakan faktor penting yang menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data yang berupa data primer.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Maholtra (*dalam* Sani & Maharani, 2013) mendefinisikan data primer adalah sumber data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan khusus memecahkan permasalahan yang sedang terjadi. Dalam data primer yang menjadi subjek penelitian adalah perawat Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk menentukan data yang digunakan, maka dibutuhkan teknik pengumpulan data agar bukti atau fakta yang diperoleh berfungsi sebagai data objektif dan tidak terjadi penyimpangan dari data yang sebenarnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuesioner (angket).

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan dan diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden. Pengiriman kuesioner bisa dilakukan dengan cara individu (bertemu langsung dengan responden), dikirim via pos atau email (Sani & Maharani: 2013).

3.5.1 Instrumen Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan dan diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden. Pengiriman kuesioner bisa dilakukan dengan cara individu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

(bertemu langsung dengan responden), dikirim via pos atau email (Sani & Maharani: 2013).

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, kemungkinan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan jawaban lain (Sani & Maharani: 2013).

3.6 Definisi Operasional

Variabel Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar: 2010). Konsep dapat diamati atau di observasi ini penting, mampu membuka kemungkinan bagi orang lain selain peneliti untuk melakukan hal yang serupa, sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain. Adapun Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas, variabel terikat, dan variabel *intervening*.

1. Variabel independen

Variabel independent (X) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependent. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel independent yaitu Budaya Organisasi. Menurut Wirawan (2007) Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi. Kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan kelompok-kelompok anggota organisasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Variabel dependent

Variabel dependent (Y) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independent. Dalam penelitian ini dependennya adalah Perilaku *Ihsan*. Menurut Beekun (1997) perilaku *ihsan* yaitu melaksanakan perbuatan baik yang dapat memberikan kemanfaatan kepada orang lain, tanpa adanya kewajiban tertentu yang mengharuskan perbuatan tersebut atau dengan kata lain beribadah dan berbuat baik seakan-akan melihat Allah, jika tidak mampu, maka yakinlah Allah melihat.

3. Variabel *Intervening*

Variabel *Intervening* yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independent dengan dependent, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independent dan dependent, sehingga variabel independent tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependent. Variable *intervening* dalam penelitian ini adalah Personal *Values*. Menurut Robbins (2015) memaknai nilai (*value*) yaitu keyakinan dasar bahwa sebuah model tindakan spesifik atau akhir dari keberadaan lebih diinginkan secara pribadi atau sosial dibandingkan mode tindakan atau akhir keberadaan lawannya atau kebalikannya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Budaya Organisasi	a) *Inovation and Risk Taking*	- Mengungkapkan pendapat dan saran - Di dorong mempunyai ide-ide baru - Toleransi dalam mengambil risiko	Robbins (2008) dalam Handayani (2012:99)
	b) *Attention to detail*	- Ketelitian dalam pekerjaan - Tanggung jawab dalam pekerjaan	
	c) *Outcome Oriented*	- Memantau kerja karyawan - Fokus terhadap target	
	d) *People Orientation*	- Hubungan yang baik antara atasan dan karyawan - Penghargaan terhadap kerja karyawan	
	e) *Team Oriented*	- Ketertarikan suatu pekerjaa dengan pekerjaan lainnya - Kebersamaan	
	f) *Aggressiveness*	- Meningkatkan kualitas diri	
	g) *Stability*	- Stabil	
Personal *Values*	a) Layanan nilai hidup damai (SVPL)	- Ketenangan dalam melakukan pekerjaan - Melindungi dari ancaman kehidupan - Merasa senang dalam kehidupan	Lages dan Fernandes (2005) dalam Handayanto dkk (2014:8)
	b) Nilai pelayanan kepada pengakuan sosial (SVSR)	- Memperoleh rasa hormat dari orang lain - Memperkuat atau meningkatkan status sosial - Mencapai kehidupan yang lebih terpenuhi dan terstimulasi	
	c) Nilai pelayanan kepada integrasi sosial (SVSI)	- Integrasi kehidupan sosial yang tinggi - Hubungan kehidupan sosial makin membaik - Relasi makin luas antar sesama - Hubungan kekeluargaan yang erat	
Perilaku *Ihsan*	a) Berusaha mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat	- Bekerja untuk orientasi dunia. - Bekerja untuk orientasi akhirat.	Al- Qurthubi (2009: 799)
	b) Berbuat baik kepada orang lain	- Senang menolong orang lain - Ramah dan sopan santun - Ikhlasan dalam memberikan pelayanan	
	c) Tidak berbuat maksiat atau kerusakan diatas permukaan bumi	- Selalu menjaga diri dari perbuatan buruk - Senang dalam menjaga lingkungan sekitar	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.7 Skala Pengukuran Data

Menurut Sekaran (*dalam* Sani & Maharani, 2013) menjelaskan bahwa skala adalah suatu instrumen atau mekanisme untuk membedakan individu yang terkaitdengan variabelminat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk menguantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu:

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Cukup Setuju	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

Dalam skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan (Sugiyono: 2008).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.8 Analisis Data

Menurut Kerlinger (2004) analisis Jalur (*path analysis*) adalah aplikasi dari regresi berganda (*multiple regression*) dalam menguji hipotesis yang kompleks yang berguna untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Analisis regresi berganda sendiri bertujuan untuk menguji pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu persamaan linear (Indriantoro & Supomo: 2002).

3.8.1 Uji kualitas data

Uji kualitas data dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keakuratan dan konsistensi data yang dikumpulkan. Instrumen (daftar pertanyaan) yang digunakan untuk mengumpulkan data primer harus memenuhi dua persyaratan yaitu validitas dan reliabilitas.

3.8.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Arikunto (2002) secara statistik uji validitas dilakukan dengan teknik *product moment*. Dapat dilihat sebagai berikut:

$$r_{xy} \frac{n\Sigma xy-(\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2-(\Sigma x)\}\{n\Sigma y-(\Sigma y)2\}}}$$

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien Korelasi
n : Jumlah Responden
x : Nilai Per butir
y : Total nilai kuesioner masing-masing responden

Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid (artinya butir pertanyaan tersebut gugur).

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Menurut Sani dan Maharani (2013) bahwa data dapat dikatakan reliable bila memberikan hasil yang tetap atau ajeg walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrument yang memenuhi persyaratan reliabilitas (handal), berarti instrument menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrument tersebut digunakan mengukur berkali-kali.

Peneliti dalam menentukan reliabilitas dari tiap item, maka penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha,* dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60. Rumus digunakan untuk Cronbach's Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[1 - \frac{\Sigma\sigma 2_b}{\sigma 1^2}\right]$$

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen
k : Banyaknya butir pertanyaan atau soal
$\sum_{\alpha} 2b$: Jumlah varians butir
$\alpha 1^2$: Varians total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai Cronbach Alpha (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya Cronbach Alpha (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable (Sani & Mahfuds: 2010).

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variabel dan independent variabel keduanya empunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghazali: 2001)

Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal p-p plot. dasar pengambilan keputusan. Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik normal p-p plot. dasar pengambilan keputusannya.

a. Jika data menyebar di sekitar garus diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memnuhi asumsi normalitas.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Jika data menyebar dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asusi normalitas.

3.8.2.2 Uji Linearitas

Uji ini merupakan uji alternatif dari Ramsey test dan di kembangkan oleh Engle tahun 1982. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai c^2 hitung atau (n x R^2) (Ghazali: 2013).

3.8.2.2 Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sugiyono:2013). Jika sig (p-value) > α maka H_0 berarti variabel secara parsial tidak ada yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya, jika sig (p-value) < α maka H_o berarti variabel independen secara parsial ada yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.3 Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis).* Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas (eksogen) (Sani & Maharani: 2013).

Dengan menggunakan path analysis maka tidak hanya menghitung secara simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat, tetapi juga dapat diketahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

variabel terikat. Path analysis atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Tahapan dalam menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Solimun (*dalam* Sani & Maharani, 2013) adalah sebagai berikut:

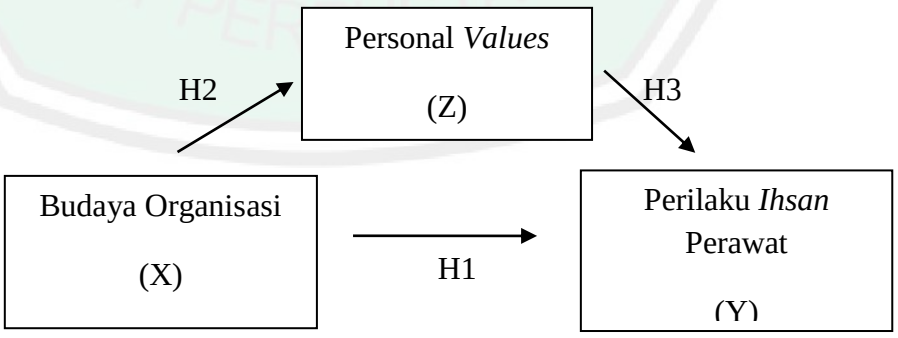
1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori

   Pada paradigma jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:

   a. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (perilaku *ihsan* perawat).

   b. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (perilaku *ihsan* perawat) melalui variabel *intervening* (personal *values*)

Hubungan variabel Budaya Organisasi terhadap Perilaku *Ihsan* Perawat melalui Personal *Values* digambarkan dalam path analysis sebagai berikut:



Gambar 3.1
Model Hipotesis (*Path Analisys*)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan gambar diatas setiap nilai H menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur diatas didapati persamaan structural yaitu terdapat dua kali penguji regresi, dengan rumus di bawah ini:

1. X, Z ⟶ Y

$$y = f(x, z)$$

$$y = b_0 + b_1 x + b_2$$

2. X ⟶ Z

$$z = f(x)$$

$$z = b_0 + b_1$$

Keterangan :

Y : Variabel *dependent* (variabel terikat) yaitu perilaku *ihsan* perawat
Z : Variabel intervening yaitu personal *values*
B_1 : Koefisien regresi
f : Koefisien konstanta
X :Variabel *Independen* (variabel bebas) yaitu budaya organisasi

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar

Asumsi yang mendasari *path* adalah sebagai berikut:

a. Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesesuaikan diri).
b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
d. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran variabel dan reliable).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

3.8.4 Uji Sobel atau Uji Mediasi

Uji mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh sobel dan dikenal dengan uji sobel. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel X ke Y melalui Z.

Menurut Ghazali (2016) untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini menggunakan uji sobel test dengan asumsi t hitung lebih besar dari pada t tabel. Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu ≥ 1,96. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Uji sobel ini bisa menggunakan *soft ware free sobel test* versi 4.0.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini akan membahas secara ringkas tentang gambaran umum rumah sakit, gambaran umum responden, dan analisis indeks jawaban responden per variabel.

4.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang

4.1.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang

Sejarah Singkat Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang. Pada saat itu Rakyat Indonesia yang merdeka pada 17 Agustus 1945 saat itu tengah menyambut hari kemerdekaan yang ke-8. Tak terkecuali di sebuah desa kecil di wilayah malang selatan. Desa tersebut adalah Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur, dilihat dari kacamata geografis, Kecamatan Gondanglegi terletak di wilayah selatan Kabupaten Malang dengan ketinggihan daerah ± 400 m di atas permukaan laut (dpl). Pertama kali berdirinya Rumah Sakit Islam Gondanglegi dimulai dari gagasan luhur para tokoh yang tergabung dalam koperasi Petani Tebu Rakyat Malang Selatan (PETERMAS) pada tahun 1954. Pada tahun 1955 koperasi PETERMAS membeli bekas pabrik rokok bernama ISIMA dan dirubah penggunaannya menjadi Balai Kesehatan Ibu dan Anak (BKIA) diberi nama BKIA Dewi Masyithoh dan Panti Asuhan Yatim Piatu PETERMAS. Selain itu, pada tahun 1985 mendapat ijin operasional rumah sakit

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dari Bupati Malang nomor: 445/2078/452.016/1985. Selanjutnya pada tanggal 18 April 1996 mendapat ijin dari Menteri Kesehatan nomor: Y.M.02.04.3.5.01599 kepada Yayasan Kesejahteraan Islam Gondanglegi untuk menyelenggarakan Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang dan hal itu berjalan sampai saat ini.

4.1.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang

Visi : Menjadikan Rumah Sakit Islam Gondanglegi yang dapat memberikan pelayanan prima sebagai wujud Islam yang Rahmatan Lil ‘alamin.

Misi : - Mengembangkan pelayanan kesehatan yang islami dan bermanfaat bagi umat
- Membentuk sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan berakhlakul karimah.
- Meningkatkan kesejahteraan pelanggan baik internal maupun eksternal berazaskan keadilan.

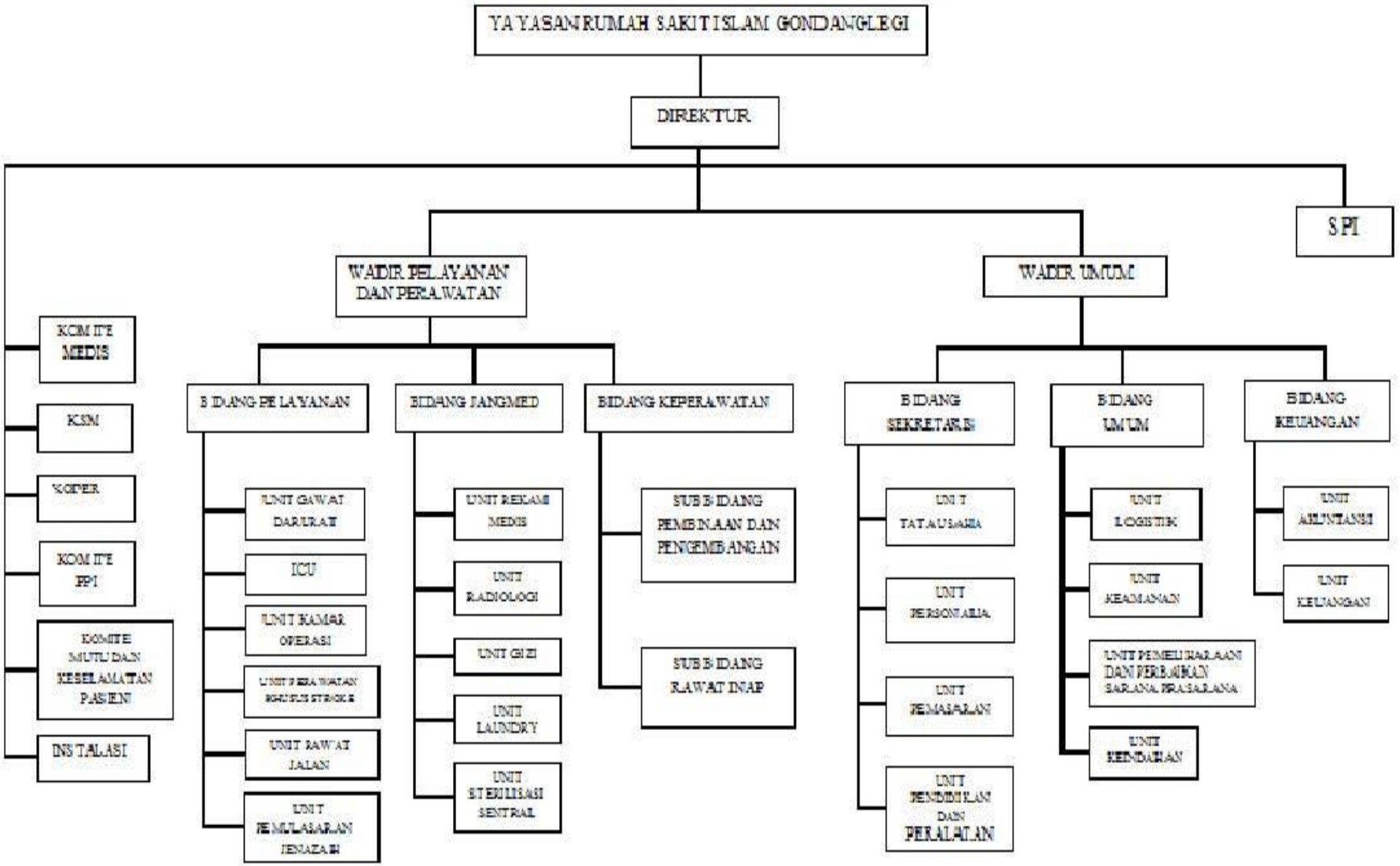
Motto : Ikhlas dan profesional dalam pelayanan

4.1.1.3 Struktur Rumah Sakit Islam Gondanglegi

Rumah Sakit Islam Gondanglegi senantiasa memperbaiki struktur maupun prosedur pelaksanaannya dan memastikan penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggungjawab. Hal ini bertujuan untuk menghindari potensi resiko benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas, fungsi serta tanggungjawab.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

STRUKTUR ORGANISASI RSI GONDANGLEGI



Sumber : Kantor Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang

Gambar 4.1 Struktur Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	15	20.8%
Perempuan	57	79.2%
Total	**72**	**100%**

Sumber: Data primer, diolah 2017

Berdasarkan gambar di atas, sebagian besar perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan dengan prosentase sebesar 79.2%, dan 20.8% perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20 - 29 tahun	36	50.0%
30 - 39 tahun	30	41.7%
40 - 49 tahun	6	8.3%
> 50 tahun	0	0.0%
Total	**72**	**100%**

Sumber: Data primer, diolah 2017

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan gambar di atas, sebagian besar perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini berusia 20 - 29 tahun dengan prosentase sebesar 50.0%. Kemudian sebesar 41.7% perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini berusia 30 - 39 tahun. Sebesar 8.3% perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini berusia 40 - 49 tahun, dan tidak satu pun perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini berusia lebih dari 50 tahun.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMP	0	0.0%
SLT/SMK/SMA	1	1.4%
Diploma	62	86.1%
S1	9	12.5%
Total	**72**	**100%**

Sumber: Data primer, diolah 2017

Berdasarkan gambar di atas, sebagian besar perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan diploma dengan prosentase sebesar 86.1%. Kemudian sebesar 12.5% perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan S1. Sebesar 1.4% perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang yang telah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan SLT/SMK/SMA, dan tidak satu pun perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini yang memiliki latar belakang pendidikan SMP.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1 - 3 tahun	25	34.7%
4 - 6 tahun	15	20.8%
7 - 9 tahun	14	19.4%
> 10 tahun	18	25.0%
Total	**72**	**100%**

Sumber: Data primer, diolah 2017

Berdasarkan gambar di atas, sebagian besar perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini telah bekerja selama 1 - 3 tahun dengan prosentase sebesar 34.7%. Kemudian sebesar 25.0% perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini telah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Sebesar 20.8% perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini telah bekerja selama 4 – 6 tahun, dan 19.4% perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini telah bekerja selama 7 – 9 tahun.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.3 Hasil Distribusi Responden

4.1.3.1 Variabel Budaya Organisasi

Persepsi responden pada variabel budaya organisasi dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.5

Hasil Distribusi Budaya Organisasi

		Jawaban Responden					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
X1.1	F	19	50	3	0	0	4.22
	%	26.4%	69.4%	4.2%	0.0%	0.0%	
X1.2	F	10	51	11	0	0	3.99
	%	13.9%	70.8%	15.3%	0.0%	0.0%	
X1.3	F	3	45	23	1	0	3.69
	%	4.2%	62.5%	31.9%	1.4%	0.0%	
X1.4	F	7	54	11	0	0	3.94
	%	9.7%	75.0%	15.3%	0.0%	0.0%	
X1.5	F	16	55	1	0	0	4.21
	%	22.2%	76.4%	1.4%	0.0%	0.0%	
X1.6	F	11	59	2	0	0	4.13
	%	15.3%	81.9%	2.8%	0.0%	0.0%	
X1.7	F	4	58	9	1	0	3.90
	%	5.6%	80.6%	12.5%	1.4%	0.0%	
X1.8	F	12	58	2	0	0	4.14
	%	16.7%	80.6%	2.8%	0.0%	0.0%	
X1.9	F	21	30	18	3	0	3.96
	%	29.2%	41.7%	25.0%	4.2%	0.0%	
X1.10	F	20	49	3	0	0	4.24
	%	27.8%	68.1%	4.2%	0.0%	0.0%	
X1.11	F	19	53	0	0	0	4.26
	%	26.4%	73.6%	0.0%	0.0%	0.0%	
X1.12	F	14	56	1	1	0	4.15
	%	19.4%	77.8%	1.4%	1.4%	0.0%	
X1.13	F	5	53	14	0	0	3.88
	%	6.9%	73.6%	19.4%	0.0%	0.0%	

Sumber: Data primer, diolah 2017

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 72 responden, paling banyak 69.4% responden menyatakan setuju bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat, dan 26.4% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat. Rata-rata item ini sebesar 4.22 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat.

Kemudian dari 72 responden, paling banyak 70.8% responden menyatakan setuju bahwa intansi mendorong perawat untuk mempunyai gagasan baru dalam bekerja, dan 15.3% responden menyatakan biasa saja bahwa intansi mendorong perawat untuk mempunyai gagasan baru dalam bekerja. Rata-rata item ini sebesar 3.99 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa intansi mendorong perawat untuk mempunyai gagasan baru dalam bekerja.

Berikutnya dari 72 responden, paling banyak 62.5% responden menyatakan setuju bahwa karyawan diberikan toleransi untuk pengambilan risiko dalam bekerja, dan 31.9% responden menyatakan biasa saja bahwa karyawan diberikan toleransi untuk pengambilan risiko dalam bekerja. Rata-rata item ini sebesar 3.69 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan diberikan toleransi untuk pengambilan risiko dalam bekerja.

Kemudian dari 72 responden, paling banyak 75.0% responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu teliti terhadap pekerjaan yang diberikan, dan 15.3% responden menyatakan biasa saja bahwa mereka selalu teliti terhadap pekerjaan yang diberikan. Rata-rata item ini sebesar 3.94 menunjukkan sebagian besar

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu teliti terhadap pekerjaan yang diberikan.

Selanjutnya dari 72 responden, paling banyak 76.4% responden menyatakan setuju bahwa mereka mempertanggung jawabkan atas pekerjaan yang mereka lakukan, dan 22.2% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka mempertanggung jawabkan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Rata-rata item ini sebesar 4.21 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka mempertanggung jawabkan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Kemudian dari 72 responden, paling banyak 81.9% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan selalu memantau kinerja karyawan, dan 15.3% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan selalu memantau kinerja karyawan. Rata-rata item ini sebesar 4.13 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa perusahaan selalu memantau kinerja karyawan.

Berikutnya dari 72 responden, paling banyak 80.6% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memfokuskan kinerja karyawan untuk dapat mencapai target perusahaan, dan 12.5% responden menyatakan biasa saja bahwa perusahaan memfokuskan kinerja karyawan untuk dapat mencapai target perusahaan. Rata-rata item ini sebesar 3.90 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memfokuskan kinerja karyawan untuk dapat mencapai target perusahaan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kemudian dari 72 responden, paling banyak 80.6% responden menyatakan setuju bahwa atasan mereka selalu menjaga hubungan yang harmonis dengan karyawan, dan 16.7% responden menyatakan sangat setuju bahwa atasan mereka selalu menjaga hubungan yang harmonis dengan karyawan. Rata-rata item ini sebesar 4.14 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa atasan mereka selalu menjaga hubungan yang harmonis dengan karyawan.

Selanjutnya dari 72 responden, paling banyak 41.7% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan *reward* atau hadiah kepada karyawan yang berprestasi, dan 29.2% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan *reward* atau hadiah kepada karyawan yang berprestasi. Rata-rata item ini sebesar 3.96 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan *reward* atau hadiah kepada karyawan yang berprestasi.

Kemudian dari 72 responden, paling banyak 68.1% responden menyatakan setuju bahwa kegiatan kerja tidak hanya terfokus pada pekerjaan individu, namun juga dilakukan secara tim, dan 27.8% responden menyatakan sangat setuju bahwa kegiatan kerja tidak hanya terfokus pada pekerjaan individu, namun juga dilakukan secara tim. Rata-rata item ini sebesar 4.24 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kegiatan kerja tidak hanya terfokus pada pekerjaan individu, namun juga dilakukan secara tim.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berikutnya dari 72 responden, paling banyak 73.6% responden menyatakan setuju bahwa kebersamaan antar karyawan sangat baik, dan 26.4% responden menyatakan sangat setuju bahwa kebersamaan antar karyawan sangat baik. Rata-rata item ini sebesar 4.26 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kebersamaan antar karyawan sangat baik.

Kemudian dari 72 responden, paling banyak 77.8% responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu berusaha meningkatkan kualitas diri untuk memaksimalkan kinerja, dan 19.4% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka selalu berusaha meningkatkan kualitas diri untuk memaksimalkan kinerja. Rata-rata item ini sebesar 4.15 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu berusaha meningkatkan kualitas diri untuk memaksimalkan kinerja.

Selanjutnya dari 72 responden, paling banyak 73.6% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan dapat menangani setiap permasalahan intern dan ekstern dengan baik, dan 19.4% responden menyatakan biasa saja bahwa perusahaan dapat menangani setiap permasalahan intern dan ekstern dengan baik. Rata-rata item ini sebesar 3.88 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa perusahaan dapat menangani setiap permasalahan intern dan ekstern dengan baik.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.3.2 Variabel Personal *Values*

Persepsi responden pada variabel personal *values* dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.6

Hasil Distribusi Personal *Values*

		Jawaban Responden					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
Z1.1	F	6	61	5	0	0	4.01
	%	8.3%	84.7%	6.9%	0.0%	0.0%	
Z1.2	F	6	59	6	1	0	3.97
	%	8.3%	81.9%	8.3%	1.4%	0.0%	
Z1.3	F	3	64	5	0	0	3.97
	%	4.2%	88.9%	6.9%	0.0%	0.0%	
Z1.4	F	2	56	12	1	1	3.79
	%	2.8%	77.8%	16.7%	1.4%	1.4%	
Z1.5	F	3	45	23	1	0	3.69
	%	4.2%	62.5%	31.9%	1.4%	0.0%	
Z1.6	F	4	58	10	0	0	3.92
	%	5.6%	80.6%	13.9%	0.0%	0.0%	
Z1.7	F	0	42	27	1	2	3.51
	%	0.0%	58.3%	37.5%	1.4%	2.8%	
Z1.8	F	4	58	9	1	0	3.90
	%	5.6%	80.6%	12.5%	1.4%	0.0%	
Z1.9	F	7	60	3	2	0	4.00
	%	9.7%	83.3%	4.2%	2.8%	0.0%	
Z1.10	F	7	60	5	0	0	4.03
	%	9.7%	83.3%	6.9%	0.0%	0.0%	

Sumber: Data primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 72 responden, paling banyak 84.7% responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa mendapatkan ketenangan dalam melakukan pekerjaan, dan 8.3% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa mendapatkan ketenangan dalam melakukan pekerjaan. Rata-rata item ini sebesar 4.01 menunjukkan sebagian besar responden

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menyatakan setuju bahwa mereka merasa mendapatkan ketenangan dalam melakukan pekerjaan.

Kemudian dari 72 responden, paling banyak 81.9% responden menyatakan setuju bahwa ketika melakukan pekerjaan, mereka merasa aman seperti dalam keluarga sendiri, dan 8.3% responden menyatakan sangat setuju dan biasa saja bahwa ketika melakukan pekerjaan, mereka merasa aman seperti dalam keluarga sendiri. Rata-rata item ini sebesar 3.97 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa ketika melakukan pekerjaan, mereka merasa aman seperti dalam keluarga sendiri.

Berikutnya dari 72 responden, paling banyak 88.9% responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa senang ketika menjadi perawat di rumah sakit ini, dan 6.9% responden menyatakan biasa saja bahwa mereka merasa senang ketika menjadi perawat di rumah sakit ini. Rata-rata item ini sebesar 3.97 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa senang ketika menjadi perawat di rumah sakit ini.

Kemudian dari 72 responden, paling banyak 77.8% responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa lebih dihormati, ketika bekerja dirumah sakit ini, dan 16.7% responden menyatakan biasa saja bahwa mereka merasa lebih dihormati, ketika bekerja dirumah sakit ini. Rata-rata item ini sebesar 3.79 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa lebih dihormati, ketika bekerja dirumah sakit ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Selanjutnya dari 72 responden, paling banyak 62.5% responden menyatakan setuju bahwa ketika menjadi perawat di rumah sakit ini pengakuan status sosial meningkat, dan 31.9% responden menyatakan biasa saja bahwa ketika menjadi perawat di rumah sakit ini pengakuan status sosial meningkat. Rata-rata item ini sebesar 3.69 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa ketika menjadi perawat di rumah sakit ini pengakuan status sosial meningkat.

Kemudian dari 72 responden, paling banyak 80.6% responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa tertantang untuk maju ketika menjadi perawat di rumah sakit ini, dan 13.9% responden menyatakan biasa saja bahwa mereka merasa tertantang untuk maju ketika menjadi perawat di rumah sakit ini. Rata-rata item ini sebesar 3.92 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa tertantang untuk maju ketika menjadi perawat di rumah sakit ini.

Berikutnya dari 72 responden, paling banyak 58.3% responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa status sosial yang lebih tinggi dalam kehidupan sosial mereka, dan 37.5% responden menyatakan biasa saja bahwa mereka merasa status sosial yang lebih tinggi dalam kehidupan sosial mereka. Rata-rata item ini sebesar 3.51 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa status sosial yang lebih tinggi dalam kehidupan sosial mereka.

Kemudian dari 72 responden, paling banyak 80.6% responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa memiliki hubungan sosial yang lebih baik, ketika menjadi perawat di rumah sakit ini, dan 12.5% responden menyatakan biasa saja bahwa mereka merasa memiliki hubungan sosial yang lebih baik, ketika menjadi perawat di rumah sakit ini. Rata-rata item ini sebesar 3.90 menunjukkan sebagian

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

besar responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa memiliki hubungan sosial yang lebih baik, ketika menjadi perawat di rumah sakit ini.

Selanjutnya dari 72 responden, paling banyak 83.3% responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa bisa menambah hubungan dengan orang lain, ketika menjadi perawat di rumah sakit ini, dan 9.7% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa bisa menambah hubungan dengan orang lain, ketika menjadi perawat di rumah sakit ini. Rata-rata item ini sebesar 4.00 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa bisa menambah hubungan dengan orang lain, ketika menjadi perawat di rumah sakit ini.

Kemudian dari 72 responden, paling banyak 83.3% responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa bahwa semua perawat di rumah sakit ini adalah keluarga, dan 9.7% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa bahwa semua perawat di rumah sakit ini adalah keluarga. Rata-rata item ini sebesar 4.03 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa bahwa semua perawat di rumah sakit ini adalah keluarga.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.2.5 Variabel Perilaku *Ihsan*

Persepsi responden pada variabel perilaku *ihsan* dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.7

Hasil Distribusi Perilaku *Ihsan*

		Jawaban Responden					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
Y1.1	F	3	27	15	19	8	3.03
	%	4.2%	37.5%	20.8%	26.4%	11.1%	
Y1.2	F	22	46	4	0	0	4.25
	%	30.6%	63.9%	5.6%	0.0%	0.0%	
Y1.3	F	22	48	1	1	0	4.26
	%	30.6%	66.7%	1.4%	1.4%	0.0%	
Y1.4	F	18	50	4	0	0	4.19
	%	25.0%	69.4%	5.6%	0.0%	0.0%	
Y1.5	F	17	52	2	1	0	4.18
	%	23.6%	72.2%	2.8%	1.4%	0.0%	
Y1.6	F	16	54	2	0	0	4.19
	%	22.2%	75.0%	2.8%	0.0%	0.0%	
Y1.7	F	20	51	1	0	0	4.26
	%	27.8%	70.8%	1.4%	0.0%	0.0%	

Sumber: Data primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 72 responden, paling banyak 37.5% responden menyatakan setuju bahwa mereka bekerja untuk kebahagiaan dunia, dan 26.4% responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka bekerja untuk kebahagiaan dunia. Rata-rata item ini sebesar 3.03 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan biasa saja bahwa mereka bekerja untuk kebahagiaan dunia.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kemudian dari 72 responden, paling banyak 63.9% responden menyatakan setuju bahwa mereka bekerja untuk beribadah kepada Allah, dan 30.6% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka bekerja untuk beribadah kepada Allah. Rata-rata item ini sebesar 4.25 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka bekerja untuk beribadah kepada Allah.

Berikutnya dari 72 responden, paling banyak 66.7% responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu senang bisa menolong orang lain, dan 30.6% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka selalu senang bisa menolong orang lain. Rata-rata item ini sebesar 4.26 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu senang bisa menolong orang lain.

Kemudian dari 72 responden, paling banyak 69.4% responden menyatakan setuju bahwa mereka bersikap ramah dan sopan santun dalam melayani pasien, dan 25.0% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka bersikap ramah dan sopan santun dalam melayani pasien. Rata-rata item ini sebesar 4.19 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka bersikap ramah dan sopan santun dalam melayani pasien.

Selanjutnya dari 72 responden, paling banyak 72.2% responden menyatakan setuju bahwa mereka ikhlas dalam memberikan pelayanan kepada para pasien, dan 23.6% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka ikhlas dalam memberikan pelayanan kepada para pasien. Rata-rata item ini sebesar 4.18 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka ikhlas dalam memberikan pelayanan kepada para pasien.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kemudian dari 72 responden, paling banyak 75.0% responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu berusaha mentaati peraturan agama yang diterapkan dalam organisasi, dan 22.2% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka selalu berusaha mentaati peraturan agama yang diterapkan dalam organisasi. Rata-rata item ini sebesar 4.19 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu berusaha mentaati peraturan agama yang diterapkan dalam organisasi.

Berikutnya dari 72 responden, paling banyak 70.8% responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu berusaha agar pekerjaan mereka tidak merugikan lingkungan sekitar, dan 27.8% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka selalu berusaha agar pekerjaan mereka tidak merugikan lingkungan sekitar. Rata-rata item ini sebesar 4.26 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu berusaha agar pekerjaan mereka tidak merugikan lingkungan sekitar.

4.1.4 Pengujian Instrumen Penelitian

Kuesioner yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen penelitian. Pengujian yang dilakukan adalah pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat ketepatan dan kehandalan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian dapat dijelaskan sebagaimana di bawah ini :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.4.1 Pengujian Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap skor item dengan skor total menggunakan teknik *Korelasi Pearson (Product Moment)*. Kriteria pengujian menyatakan apabila koefisien korelasi (r_{iT}) ≥ korelasi table (r_{tabel}) berarti item kuesioner dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel yang diukurnya, sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data. Adapun ringkasan hasil pengujian validitas sebagaimana tabel berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Cut Off	Keterangan
Budaya Organisasi	X.1.1	0.698	0.361	Valid
	X.1.2	0.543	0.361	Valid
	X.1.3	0.723	0.361	Valid
	X.1.4	0.630	0.361	Valid
	X.1.5	0.457	0.361	Valid
	X.1.6	0.654	0.361	Valid
	X1.7	0.645	0.361	Valid
	X.1.8	0.485	0.361	Valid
	X.1.9	0.781	0.361	Valid
	X.1.10	0.726	0.361	Valid
	X.1.11	0.628	0.361	Valid
	X.1.12	0.542	0.361	Valid
	X.1.13	0.488	0.361	Valid
Personal *Values*	Z.1.1	0.640	0.361	Valid
	Z.1.2	0.626	0.361	Valid
	Z.1.3	0.511	0.361	Valid
	Z.1.4	0.459	0.361	Valid
	Z.1.5	0.605	0.361	Valid
	Z.1.6	0.656	0.361	Valid
	Z.1.7	0.703	0.361	Valid
	Z.1.8	0.670	0.361	Valid
	Z.1.9	0.634	0.361	Valid
	Z.1.10	0.640	0.361	Valid

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Cut Off	Keterangan
Perilaku *Ihsan*	Y.1.1	0.573	0.361	Valid
	Y.1.2	0.664	0.361	Valid
	Y.1.3	0.801	0.361	Valid
	Y.1.4	0.873	0.361	Valid
	Y.1.5	0.823	0.361	Valid
	Y.1.6	0.642	0.361	Valid
	Y.1.7	0.882	0.361	Valid

Sumber: Data primer, diolah 2017

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian validitas instrumen penelitian diketahui bahwa semua nilai koefisien korelasi item dengan skor total (r_{iT}) > nilai korelasi tabel (r_{tabel}). Dengan demikian item angket pada variabel budaya organisasi, personal *values*, dan perilaku *ihsan* dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel tersebut, sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

4.1.4.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui kehandalan dan konsistensi instrumen penelitian sebagai alat untuk mengukur variabel yang diukurnya. Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Kriteria pengujian menyatakan apabila koefisien *Cronbach's Alpha* ≥ 0.6 berarti item angket dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel yang diukurnya. Adapun ringkasan hasil pengujian reliabilitas sebagaimana tabel berikut :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.9

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cut Off	Keterangan
Budaya Organisasi	0.862	0.6	Reliabel
Personal *Values*	0.806	0.6	Reliabel
Perilaku *Ihsan*	0.787	0.6	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah 2017

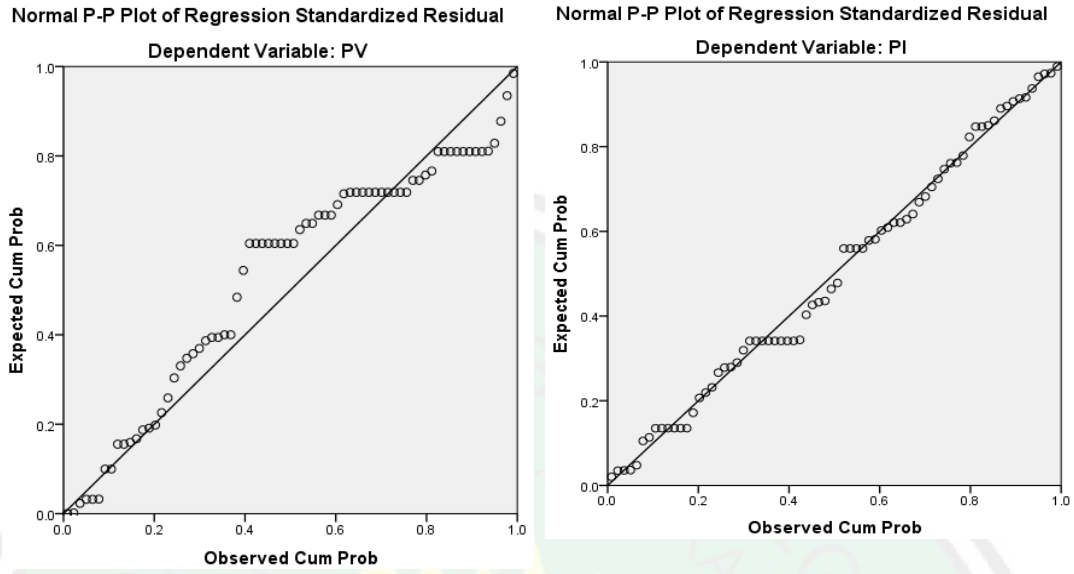
Berdasarkan ringkasan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian diketahui bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6. Dengan demikian item pertanyaan/angket pada variabel budaya organisasi, personal *values*, dan perilaku *ihsan* dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel tersebut, sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model analisis path variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Pada analisis path diharapkan residual berdistribusi normal. Untuk menguji apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dapat dideteksi melalui *Probability Plot*. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Berikut ini adalah hasil pendeteksian asumsi normalitas melalui *Probability Plot* :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



Personal *Values* **Perilaku *Ihsan***

Gamabar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan *probability plot* diatas dapat diketahui bahwa titik-titik residual yang dihasilkan oleh model pengaruh budaya organisasi terhadap personal *values* menyebar di menjauhi garis diagonal. Hal ini berarti residual yang dihasilkan oleh model pengaruh budaya organisasi terhadap personal *values* dinyatakan tidak berdistribusi normal. Sementara titik-titik residual yang dihasilkan oleh model pengaruh budaya organisasi dan personal *values* terhadap perilaku *ihsan* menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini berarti residual yang dihasilkan oleh model pengaruh budaya organisasi dan personal *values* terhadap perilaku *ihsan* dinyatakan berdistribusi normal.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.5.2 Uji Linieritas

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyebutkan bahwa apabila nilai probabilitas < *level of significance* (alpha (α=5%)) maka dinyatakan ada hubungan linier antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian linieritas disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Linieritas

Eksogen	**Endogen**	**F**	**Sig.**
Budaya Organisasi	Personal *Values*	19.604	0.000
Budaya Organisasi	Perilaku *Ihsan*	32.518	0.000
Personal *Values*	Perilaku *Ihsan*	19.520	0.000

Sumber: Data primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua hubungan eksogen terhadap endogen menghasilkan probabilitas < *level of significance* (alpha (α=5%)). Dengan demikian dapat dinyatakan semua hubungan eksogen terhadap endogen dinyatakan linier.

4.1.6 Goodness of Fit Model

Goodness of fit Model digunakan untuk mengetahui besarnya keragaman variabel eksogen dalam menjelaskan keragaman variabel endogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. *Goodness of fit Model* dalam analisis Path dilakukan dengan menggunakan Koefisien Determinasi Total (R_m^2).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Adapun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkas dalam tabel berikut.

Tabel 4.11

Hasil *Goodness of fit Model*

Variabel	R^2
Personal values	0.219
Perilaku ihsan	0.370
$R_m^2 = 1 - \left((1 - R^2_{\text{personal values}}) * (1 - R^2_{\text{perilaku ihsan}})\right)$ $R_m^2 = 1 - ((1 - 0.219) * (1 - 0.370)) = 0.508$	

Sumber: Data primer, diolah 2017

R-square variabel personal *values* bernilai 0.219 atau 21.9%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman personal *values* mampu dijelaskan oleh budaya organisasi sebesar 21.9%, atau dengan kata lain kontribusi budaya organisasi terhadap personal *values* sebesar 21.9%, sedangkan sisanya sebesar 78.1% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

R-square variabel perilaku *ihsan* bernilai 0.370 atau 37.0%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman perilaku *ihsan* mampu dijelaskan oleh budaya organisasi dan personal *values* sebesar 37.0%, atau dengan kata lain kontribusi budaya organisasi dan personal *values* terhadap perilaku *ihsan* sebesar 37.0%. Dikarenakan perawat Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang belum sepenuhnya bisa meningkatkan status sosial perawat di masyarakat dan juga belum bisa menanamkan nilai-nilai spiritual dan rasa ketaqwaan perawat kepada Allah karena dapat dilihat dari jawaban kusioner yang menyatakan bahwa perawat bekerja untuk memperoleh kebahagiaan dunia. Sehinga pengaruh budaya organisasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

secara tidak langsung terhadap perilaku *ihsan* perawat melalui personal *values* di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang masih kurang maksimal. Dengan demikian semakin tinggi personal *values* yang disebabkan oleh budaya organisasi maka semakin cenderung dapat meningkatkan perilaku *ihsan* perawat. Sedangkan sisanya sebesar 63% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi Total ($\mathbf{R_m^2}$*)* bernilai 0.508 atau 50.8%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman perilaku *ihsan* mampu dijelaskan oleh model secara keseluruhan sebesar 50.8%, atau dengan kata lain kontribusi budaya organisasi dan personal *values* secara keseluruhan terhadap perilaku *ihsan* sebesar 50.8%, sedangkan sisanya sebesar 49.2% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.1.7 Pengujian Hipotesis Parsial

Pengujian hipotesis parsial digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai probabilitas < *level of significant* (alpha=α) maka dinyatakan adanya pengaruh variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen. Pengujian hipotesis dapat diketahui melalui ringkasan pada tabel berikut.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.12

Hasil Hipotesis Parsial

Eksogen	Endogen	Koef.	T statistics	Prob.
Budaya Organisasi	Personal *Values*	0.468	4.428	0.000
Budaya Organisasi	Perilaku *Ihsan*	0.441	4.083	0.000
Personal *values*	Perilaku *Ihsan*	0.261	2.410	0.019

Sumber: Data primer, diolah 2017

Pengaruh budaya organisasi terhadap personal *values* menghasilkan nilai T statistics sebesar 4.428 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap personal *values*.

Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku *ihsan* menghasilkan nilai T statistics sebesar 4.083 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap perilaku *ihsan*.

Pengaruh personal *values* terhadap perilaku *ihsan* menghasilkan nilai T statistics sebesar 2.410 dengan probabilitas sebesar 0.019. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung personal *values* terhadap perilaku *ihsan*.

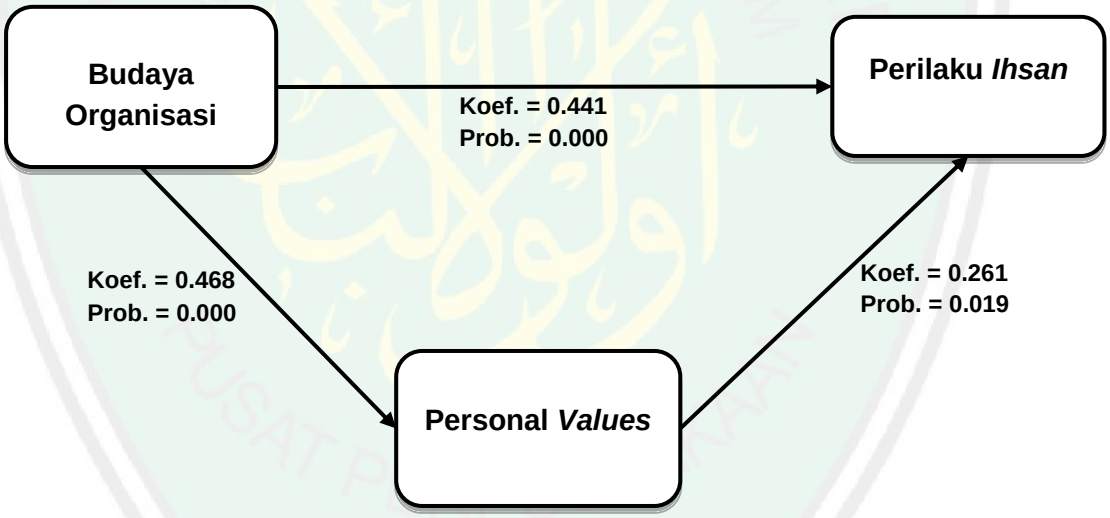
Selanjutnya pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku *ihsan* melalui personal *values* diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap personal *values*, dan terdapat pengaruh signifikan personal *values* terhadap perilaku *ihsan*. Oleh karena kedua jalur signifikan maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

perilaku *ihsan* melalui personal *values*. Dengan demikian personal *values* mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku *ihsan*.

4.1.8 Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Pengukuran

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengubah model diagram menjadi model pengukuran berbasis data empiris yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara langsung maupun secara tidak langsung.



Gambar 4.3 Diagram Jalur

Model empirik yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Model 1 : BO = 0.468 PV **Model 2 : PI = 0.441 BO + 0.261 PV**

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Adapun pengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.13

Hasil Hipotesis Simultan

Eksogen	Mediasi	Endogen	Koefisien		
			Direct	Indirect	Total
Budaya Organisasi		Personal *Values*	0.468*		0.468
Budaya Organisasi	Personal *Values*	Perilaku *Ihsan*	0.441*	0.122*	0.563
Personal *Values*		Perilaku *Ihsan*	0.261*		0.261

Keterangan : * (signifikan)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa

Koefisien pengaruh langsung budaya organisasi terhadap personal *values* sebesar 0.468*. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap personal *values*. Dengan demikian semakin baik budaya organisasi maka cenderung dapat meningkatkan personal *values*.

Koefisien pengaruh langsung budaya organisasi terhadap perilaku *ihsan* sebesar 0.441*. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *ihsan*. Dengan demikian semakin baik budaya organisasi maka cenderung dapat meningkatkan perilaku *ihsan*.

Koefisien pengaruh langsung personal *values* terhadap perilaku *ihsan* sebesar 0.261*. Hal ini menunjukkan bahwa personal *values* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *ihsan*. Dengan demikian semakin tinggi personal *values* maka cenderung dapat meningkatkan perilaku *ihsan*.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Koefisien pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap perilaku *ihsan* melalui personal *values* sebesar 0.122*. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *ihsan* melalui personal *values*. Dengan demikian semakin tinggi personal *values* yang disebabkan oleh semakin baiknya budaya organisasi maka cenderung dapat meningkatkan perilaku *ihsan*.

4.1.9 Uji Sobel atau Mediasi

Tabel 4.14

Uji Sobel Test

Model	Unstandardized Coefficients		T	Prob
	B	Std. Error		
X → Z Z → Y	,641 ,510	,161 ,115	2,962	1,96

Sumber: Data primer, diolah 2017

Dari penghitungan Uji sobel menggunakan *software free sobel test* versi 4.0 ditemukan nilai t hitung sebesar 2,962 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel 1,96. Hasil ini diperoleh dengan mengetahui dari analisis jalur (*Path Analysis*) pada tabel 4.15 diatas Model X → Z menunjukkan angka 0,641 dengan standart error 0,161 sedangkan pada Model Z → Y senilai 0,510 dengan standart error 0,115 sehingga dari perhitungan sobel test statistik menghasilkan nilai 2,962 sebagaimana terlampir pada lampiran. Jadi, hasil perhitungan sobel test statistik dengan nilai 2,962 > nilai t tabel yaitu 1,96. Sehingga variabel Personal *Values* (Z) memediasi variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Perilaku *Ihsan* Perawat (Y).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Perilaku *Ihsan* Perawat

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.12 menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Perilaku *Ihsan* perawat. Hal ini di tunjukkan dengan hasil nilai T statistics sebesar 4.083 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung budaya organisasi terhadap perilaku *ihsan* perawat. Selain itu, dari hasil analisi path atau konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran pada tabel 4.13 menunjukkan koefisien pengaruh langsung budaya organisasi terhadap perilaku *ihsan* perawat sebesar 0.441. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *ihsan* perawat. Dengan demikian semakin baik budaya organisasi maka cenderung dapat meningkatkan perilaku *ihsan* perawat. Hal ini sesuai dengan Luthans (2005) yang mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma bersama yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Selain itu, penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari (2016) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku individu.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayanto dkk (2014) yang mengatakan bahwa tidak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku *ihsan*. Karena dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di rumah sakit masyithoh tidak mempengaruhi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

perilaku *ihsan*. Hal ini dikarenakan keyakinan perawat masih beragam dan belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai Islam.

Menurut pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, perawat Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang telah menerapkan budaya organisasi Islam yang baik yaitu: Berusaha mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat, berbuat baik kepada orang lain, dan tidak berbuat maksiat atau kerusakan diatas permukaan bumi. Contoh dari mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat, sesama perawat maupun kepada orang lain bersikap ramah dan sopan santun, berbicara dan berperilaku baik, mentaati peraturan agama yang diterapkan dalam organisasi, senang membantu sesama, dan memberikan pelayanan dengan rasa ikhlas tanpa harus melihat status sosial mereka.

Dalam Al-Qur'an telah diterangkan bahwa didunia ini terdiri dari berbagai macam budaya dan Allah memberikan isyarat agar kita melakukan interaksi dan memilih mana budaya yang terbaik dalam berorganisasi. Seperti firman-Nya dalam surat Al-Hujarat ayat 13.

يَأَيُّهَاالنَّاسُ إِنَّا خَلَقنَكُم مِن ذَكَرٍ وَأُنثَى وَجَعَلنَكُم شُعُوبًا وَقَبَا ئِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكرَمَكُم عِندَ اللهِ أَتقَكُم إِنَّ اللهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: *"Hai manusia, Sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal" (QS. Al-Hujaraat: 13*).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Inti atau sumber inspirasi budaya organisasi Islam adalah Al-Qur ‘an dan sunnah Rasulullah SAW yang diikat dalam satu kata yaitu akhlak. Dalam Islam organisasi merupakan suatu kebutuhan interaksi antar manusia dalam sebuah wadah untuk melakukan suatu tujuan yang sama.

Dalam proses pengurusan organisasi, karyawan yang menjadi anggota sebuah organisasi adalah aspek penting dalam menentukan tujuan organisasi. Karyawan pada fitrahnya memiliki sifat makhluk individu dan sosial. Memahami hakikat itu sangat perlu untuk mencapai kejayaan dan kecemerlangan dalam semua tugas. Sifat makhluk individu, menonjolkan setiap karyawan berkeinginan untuk mengaktualisasikan kepada kepentingan individu. Sedangkan, sebagai makhluk sosial, karyawan saling memerlukan antara satu sama lain dalam melaksanakan tugas organisasi. Sebagaimana yang dinyatakan dalam Al-Qur ‘an surat Ali-Imran ayat 159.

فَبِمَا رَحمَةٍ مِّنَ اللهِ لِنتَ لَهُم وَلَو كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ القَلبِ لَانفَضُّوا مِن حَولِكِ فَاعفُ عَنهُم وَاستَغفِر

لَهُم وَشَاوِرهُم فِي الأَمرِ فَإِذَا عَزَمتَ فَتَوَكَّل عَلَي اللهِ إنّ اللهَ يُحِبُّ المتَوَكِّلُونَ

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada–Nya.

Jika makna yang tersirat dalam ayat tersebut di atas diaplikasikan dalam organisasi maka akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para karyawan khususnya perawat termasuk kerelaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan membantu perusahaan memberikan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kepastian bagi seluruh individu yang ada dalam organisasi untuk berkembang bersama perusahaan dan bersama-sama meningkatkan kegiatan usaha dalam menghadapi persaingan, walaupun tingkat pertumbuhan dari masing-masing individu sangat bervariasi.

Sesungguhnya Allah SWT menyukai hambanya yang mampu membangun sebuah organisasi yang kokoh, membangun organisasi yang kokoh tentunya memiliki pondasi yang kuat agar tidak tergerus oleh zaman. Pondasi inilah menjadi visi-misi perusahaan untuk terus mengembangkan organisasi menjadi organisasi yang memiliki budaya yang baik dan mampu bertahan mengikuti zaman. Seperti yang dijelaskan dalam firman Allah surat As-Saf ayat 4:

إِنَّ اللهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَٰتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُم بُنيَٰنٌ مَّرصُوصٌ (4)

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh."

Menurut Mardani (2011) dari ayat diatas, dapat di artikan sesungguhnya Allah SWT menyukai hamba yang memiliki iman yang kuat dan kokoh dalam mensyiarkan agama Islam. Seperti halnya dalam organisasi, jika organisasi tersebut kokoh maka tidak mungkin jika organisasi tersebut akan tetap bertahan tak tergerus oleh perkembangan zaman.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Secara Tidak Langsung Terhadap Perilaku *Ihsan* Perawat Melalui Variabel Personal *Values*

Dari hasil yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap perilaku *ihsan* perawat melalui personal *values*. Dilihat dari hasil analisis path atau konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dan uji sobel test. Budaya organisasi berpengaruh terhadap personal *values*. Hal ini berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa Intansi mendorong perawat untuk mempunyai gagasan baru dalam bekerja, atasan selalu menjaga hubungan yang harmonis dengan karyawan, perawat selalu mempertanggung jawabkan atas pekerjaan yang mereka lakukan, kebersamaan antar perawat yang baik, kegiatan kerja tidak hanya terfokus pada pekerjaan individu melainkan secara tim, dan intansi dapat menangani setiap permasalahan internal dan eksternal dengan baik. Dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang dengan senang hati mengikuti budaya yang diterapkan oleh intansi, sehingga budaya organisasi berpengaruh terhadap personal *values*. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap personal *values* ditunjukkan pada koefisien determinan sebesar 21.9% dan untuk koefisien regresi variabel budaya organisasi mempunyai arahan positif terhadap personal *values*. Didukung dengan hasil uji t secara parsial dengan taraf signifikan 5% terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap personal *values*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handayanto dkk (2014) yang mengatakan bahwa

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

budaya organisasi berpengaruh terhadap personal *values* perawat pada Rumah Sakit Islam Masyithoh Pasuruan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Wirawan (2007) yang mengatakan Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi. Kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan anggota organisasi. Dengan demikian semakin baik budaya organisasi maka cenderung dapat meningkatkan personal *values*.

Personal *values* berpengaruh terhadap perilaku *ihsan.* Hal ini ditunjukkan dari jawaban responden perawat mendapatkan ketenangan dalam melakukan pekerjaan, intansi dapat meningkatkan status sosial perawat meningkat, perawat merasa memiliki hubungan sosial yang lebih baik, perawat merasa bisa menambah hubungan dengan orang lain, dan perawat merasa bahwa semua pegawai yang ada di rumah sakit adalah keluarga. Sehingga personal *values* berpengaruh terhadap perilaku *ihsan* perawat. Besarnya pengaruh personal *values* terhadap perilaku *ihsan* perawat ditunjukkan pada uji t secara parsial yang menghasilkan 2.410 dengan taraf signifikan 5% dan untuk koefisien regresi variabel personal *values* mempunyai arahan positif terhadap perilaku *ihsan*. Didukung dengan hasil uji diagram jalur secara parsial dan simultan yang menghasilkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel personal *values* terhadap perilaku *ihsan* perawat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alleyene (2013) yang mengatakan bahwa personal *values* sangat mempengaruhi perilaku etis sekolah akuntansi pada siswa karibian. Selanjutnya pengaruh budaya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

organisasi terhadap perilaku *ihsan* melalui personal *values* diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap personal *values*, dan terdapat pengaruh signifikan personal *values* terhadap perilaku *ihsan*. Oleh karena kedua jalur signifikan maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap perilaku *ihsan* melalui personal *values*. Dengan demikian personal *values* mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku *ihsan*.

Menurut hasil penelitian Narwal (2016) yang mengatakan bahwa budaya organisasi dan nilai-nilai pribadi tetap terkait erat dalam membimbing perilaku individu. Dalam artian semakin baik nilai-nilai pribadi yang diciptakan oleh budaya organisasi maka semakin baik pula perilaku yang dihasilkan. Berbeda dengan hasil penelitian Handayanto dkk (2014) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap personal values tetapi tidak signifikan terhadap perilaku *ihsan*.

Pada kenyataannya menurut pengamatan peneliti perawat Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang sepenuhnya bisa menanamkan nilai-nilai spiritual dan rasa ketaqwaan perawat kepada Allah karena dapat dilihat dari kegiatannya sehari-hari antara lain: Sholat lima waktu berjama'ah, mengucapkan salam setiap masuk ruangan, dan setiap hari sabtu ada bimbingan rohani (pengajian). Sehinga pengaruh budaya organisasi secara tidak langsung terhadap perilaku *ihsan* perawat melalui personal *values* di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam Islam untuk memenuhi kebutuhan hidup kita harus bekerja keras, menjalani pekerjaan dengan hati yang ikhlas dan tanpa rasa minder walaupun pekerjaan itu diremehkan oleh orang lain. Jika mau bekerja Allah berjanji akan mencukupkan kebutuhan kita. Meminta-minta merupakan perbuatan yang di benci dalam Islam oleh karena itu kita dilarang untuk melakukannya. Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadits yang diriwayatkan Ibnu Asakir:

"Bekerjalah untuk kepentingan duniamu seolah-olah engkau hidup selama-lamanya; dan bekerjalah untuk kepentingan akhiratmu seolah-olah engkau akan mati esok". (H.R. Ibnu Asakir)

Menurut Mardani (2011) dalam mengerjakan sesuatu kita harus bersungguh-sungguh melakukannya agar hasilnya baik. Namun disaat beribadah kepada Allah kita harus dengan setulus hati beribadah kepada-Nya seakan-akan kita tidak akan pernah hidup lagi (mati besok).

Manusia adalah makhluk Tuhan paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharap ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan akhirat.

Dalam Islam hal lain yang sangat bermakna positif sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Maidah ayat 2

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertaqwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksaan-Nya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam ayat ini jelas bahwa kerjasama itu sangat diutamakan dalam islam dan tidak satupun ayat yang menjelaskan atau mengutamakan kerja secara individu. Dengan kerja sama juga akan muncul sikap saling peduli terhadap orang lain yang tentunya sangat membantu dalam menumbuhkan perilaku ihsan individu. Rasulullah SAW bersabda:

قَالَ رَسُولُ الله صلى الله عليه وسلم مَن نَفَّسَ عَن مُؤمِنٍ كُربَةٍ مِن كَربِ الدُّنيا نَفَّسَ اللهُ عَنهُ يَومَ القِيامَةِ وَمَن يَسَّرَ عَلَى مُعسِرٍ يَسَرَ اللهُ عَليهِ فِي الدُّنيا وَالأَخِرَة وَمَن كُربَةٍ مِن كَربِ سَترَهُ اللهَ فِي الدُّنيا وَالأَخِرةِ وَاللهُ فِي عَونِ العَبدِ مَاكَانَ العَبدُ فِي عونِ اَخِيهِ سَترُ مُسلِمًا

Artinya: "Nabi bersabda: Barang siapa yang menghilangkan kesulitan dunia sesama mukmin maka Allah akan menghilangkan kesulitannya di akhirat, barang siapa yang mempermudah kesulitan orang lain maka Allah akan mempermudah urusannya di dunia-akhirat, barang siapa yang menutup aib orang islam maka Allah akan menutup aibnya di dunia-akhirat, Allah akan selalu menolong hambanya selagi hambanya menolong saudaranya (H.R. Muslim: 4867).

Di dalam hadits ini jelas bahwa sesama muslim harus saling tolong-menolong. Allah pun menjanjikan imbalan yang serupa bahkan lebih dari apa yang kita lakukan untuk menolong sesama muslim.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian kedua hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku *Ihsan* Perawat Melalui Personal *Values* pada Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang. Maka, penelitian ini menyimpulkan bahwa kedua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya diterima. Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Perilaku *Ihsan* Perawat. Hal ini dikarenakan karyawan diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat, karyawan mempertanggung jawabkan atas pekerjaan yang mereka lakukan, intansi mendorong perawat untuk mempunyai gagasan baru dalam bekerja, atasan selalu menjaga hubungan yang harmonis dengan para karyawan perusahaan dapat menangani setiap permasalahan internal dan eksternal dengan baik. Dengan ini para perawat bersikap ramah dan sopan santun kepada orang lain, senang menolong orang lain, serta selalu menjaga diri dari perbuatan buruk, perawat rumah sakit melaksanakan tugas dengan baik dan ikhlas dalam memberikan pelayanan sehingga perilaku *ihsan* perawat meningkat. Dengan demikian semakin baik budaya organisasi maka cenderung dapat meningkatkan perilaku *ihsan* perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku *Ihsan* Perawat melalui Personal *Values*. Hal ini dikarenakan perawat merasa tenang dalam melakukan pekerjaan, perawat memperoleh rasa hormat dari orang lain, hubungan kehidupan sosial makin baik, dan hubungan kekeluargaan yang erat. Sehingga memunculkan perilaku *ihsan* perawat kepada pasien dan orang lain sekitar. Dengan demikian semakin tinggi personal *values* yang disebabkan oleh semakin baiknya budaya organisasi maka cenderung dapat meningkatkan perilaku *ihsan* perawat.

5.2 Saran

1. Pihak Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang

   Untuk Rumah Sakit agar bisa mempertahankan dan lebih baik lagi dalam menjaga perilaku Perawat, sekaligus Rumah Sakit lebih mengembangkan dan memelihara budaya organisasi dan personal *values* berbasis Islam supaya kedepannya perawat bisa lebih maksimal dalam berperilaku *ihsan*.

2. Pihak Perawat Rumah Sakit Islam Gondanglegi-Malang

   Untuk perawat Rumah Sakit Islam Gondanglegi agar tetap mempertahankan atau lebih meningkatkan lagi dalam bekerja baik untuk dunia maupun untuk akhirat dan selalu berperilaku *ihsan* terhadap pasien maupun orang lain disekitar.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Pihak Akademis

Bagi para akademis hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia. Disamping itu, hasil penelitian ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan. Sehingga untuk penelitian selanjutnya supaya mencari tempat obyek penelitian yang berbasis Islami, sekaligus yang populasi dan sampelnya lebih besar lagi agar hasilnya lebih maksimal.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Karim, Hadits dan Terjemahannya

Asmaran. 2002. *Pengantar Studi Akhlak*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Adityangga, Krishna. 2010. *Membangun Perusahaan Islam (Dengan Manajemen Budaya Perusahaan Islami)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Arifin, Rois., Amirullah., Siti Fauziyah. 2003. *Perilaku Organisasi*. Malang: Bayumedia

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pengantar Praktek*. Edisi: Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Badroen, Faisal & Mufraeni, Arief. 2006. *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group

Badroen, Faisal. Sahendra., Arief Mufraeni., Ahmad D. Bashori. 2006. *Etika Bisnis dalam Islam.* Jakarta: Prenada Media Group

Buchari Alma. 2009. *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*. CV Alvabeta: Bandung.

Dananjaya, A. 1986. *Sistem Nilai Manager Indonesia.* Jakarta: PT. Binaman

Dayakisni, Tri & Salis Yuniardi. 2004. *Spikologi Lintas Budaya.* Malang: UMM Pres

Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks

Donnelly, Ivancevich, Gibson. 1996. *Organisasi, Edisi 8, Jilid I.* Jakarta: Binarupa Aksara

Dahniel, Rycko Amelza. 2014. *Perilaku Organisasi Kepolisian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Diana, Ilfi Nur. 2012. *Hadits-hadits Ekonomi*. Malang: UIN-MALIKI PRESS

Fauzia, Ika Yunia & Riyadi, Abdul Kadir. 2014. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam (Perspektif Maqasid al-Syariah)*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group

Fauziah, Shofa. 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. BRI (persero) Tbk Blitar. *Skripsi*, UIN MALIKI, Malang

Gibson, James, L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. *Edisi ke 5 cetakan ke 3*. Jakarta:Erlangga

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hafidhuddin Didin, Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktek*. Jakarta: Gema Insani.

Handayanto dkk. 2014. The Effect of Organizational Culture, Leadership, Personal values. *Volume 3 Issue 6. International Journal of Business and Management Invention.*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Handayanto dkk. 2014. Using Organizational Culture, Leadership and Personal Values to Improve Ihsan Behavior at Masyithoh Hospital. *Volume 3 Issue 8. International Journal of Business and Management Invention*.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metedologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Edisi Pertama, Penerbit BPFE.

Ihsan, Sari. 2016. The Relationship between Organizational Culture and Innovative Work Behavior for Sports Services in Tourism Enterprises. *Physical culture and sport. Studies and research.*

Ismail, Asep Usman. 2011. *Pengembangan diri menjadi pribadi mulia*. Jakarta: Elex Media Kompatindo.

Kahle, L.R. dan Kennedy P. 1989. Using the List of Values (LOV) to Understand Consumers, *Jurnal of Consumer Marketing,* Vol. 6 Iss: 3 pp.5-12

Luthans, F. 2006. *Organizational behavior, tenth edition. Yuwono, VA. Purwanti, S. arie, P. Rosari, W.* (penerjemah). Perilaku organisasi. Yogyakarta: Indonesia.

Mardani. 2011. *Ayat-Ayat dan Hadits Ekonomi Syariah*. Jakarta: Rajawali pres

Muslich. 1998. *Etika Bisnis (Pendekatan Subtantif dan Fungsional)*. Yogyakarta: Ekonisia

Muhaimin dkk. 1996. *Strategi Belajar Mengajar (penerapan pembelajaran pendidikan agama).* Surabaya: Citra Media

Muhammad. 2007. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Nawawi, Rif ’at Syauqi. *Kepribadian Qur ‘ani*. Jakarta: Amzah

Philmore, Alleyne. 2013. Examining Personal Values and Ethical Behaviour Perceptions between Accounting and Non-accounting Students in the Caribbean. *Volume XXIII. THE ACCOUNTING EDUCATORS’ JOURNAL*

Paramjeet, narwal. 2016. Personal Value and Organiztion Culture. *Vol.03 Issue-03. International Journal in Commerce, IT & Social Sciences*

Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga

Rokeach, Milton. 1973. *The Nature of Human Values*. New York: Free Press

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi 12, Buku I.* Jakarta: Salemba Empat

Rida, Muhyidin Mas & muhammad Rana Mengala. 2009. *Tafsir Al Qurthubi*; *Jilid 13.* Jakarta: Pustaka Azzam

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*, Jakarta: Salemba Empat

Riduwan, Kuncoro, E. A., & Suwarno, B. (Pengantar). 2007. *Cara Menggunakan Dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Santrock, John. W. 2002. *Life-Span Development Perkembangan Masa Hidup.* Jakarta: Erlangga

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sumarsono, HM Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Shihab, M Quraish. 2003. *Tafsir Al Mishbah*; *Jilid 11*. Jakarta: Lentera Hati

Shihab, M Quraish. 2003. *Tafsir Al Mishbah*; *Jilid 15*. Jakarta: Lentera Hati

Silalahi, Bennet. 2004. *Corporate Cultural and Performance Appraisal*. Jakarta: Al-Hambra.

Siddiq, K.H.A. 1979. *Khithah Nadliyah*. Surabaya: Balai Buku

Sugiyono. 2000. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta

Sugiyono. 2008. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner dan Analisis Data.* Malang: UIN-MALIKI Press

Sucipto, Agus & Siswanto. 2008. *Teori & Perilaku Organisasi*. Malang: UIN-Malang Press

Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfuds. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia.* Malang: UIN-MALIKI Press

Thalib, Ali bin Abi. 1993. *Nahjul Balaghah. Terj. Muhammad al-Baqir, Sharh. Syekh Muhammad Abduh*. Bandung:Mizan

Thoha, Miftah. 2002. *Pembinaan Organisasi: proses diagnosa dan intervensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Tampubolon, Manahan P. 2004. *Perilaku Organisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Tika, Moh Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Tepeci, mustafa. 2001. The effect of Personal Values, Organizational Culture, and Person Organization Fit on Individual outcomes In the restaurant industry. *Tesis universitas pennsylvania negara*

Thomas, Tammara Pertill. 2013. The effect of personal values, organizational Values, and person-organization fit on ethical Behaviors and organizational commitment Outcomes among substance abuse counselors: a Preliminary investigation. *Tesis University of Iowa*

Umar, H. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN - LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 1

DAFTAR KUESIONER

KUESIONER
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU *IHSAN*
MELALUI PERSONAL *VALUES* (STUDY KASUS
PADA RUMAH SAKIT ISLAM GONDANGLEGI-MALANG)

PENGANTAR

Demi tercapainya penelitian ini, maka penyusun sangat menaruh harapan bagi Bapak/Ibu/Saudara untuk kesediaannya untuk membantu serta mendukung kami dengan mengisi kuesioner atau pernyataan yang telah di sediakan (terlampir berikut ini). Dalam penyusunan skripsi ini di peruntukkan untuk memenuhi syarat agar dapat menyelesaikan pendidikan (S1) pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, di perlukan data-data serta informasi yang mendukung atau memperkuat kelancaran penelitian ini.

Untuk itu di harapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya sesuai dengan fakta lapangan demi membantu penelitian ini. Atas kesediaannya saya ucapkan terimakasih, semoga segala bentuk bantuan di balas oleh Allah SWT dan semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi kita semua. Aamiin

Peneliti

Moh Adi Hilmi
Nim. 13510162

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum menjawab kuesioner, isilah dahulu identitas anda.
2. Bacalah dengan teliti setiap item pernyataan.
3. Pilihan alternatif jawaban yang paling sesuai menurut anda. Berilah tanda checklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
4. Alternatif Jawaban.

No	Pilihan Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia : tahun

Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita (checklist salah satu)

Pendidikan terakhir :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Variabel X : Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat.					
2.	Intansi mendorong perawat untuk mempunyai gagasan baru dalam bekerja.					
3.	Karyawan diberikan toleransi untuk pengambilan risiko dalam bekerja.					
4.	Saya selalu teliti terhadap pekerjaan yang diberikan.					
5.	Saya mempertanggung jawabkan atas pekerjaan yang saya lakukan.					
6.	Perusahaan selalu memantau kinerja karyawan					
7.	Perusahaan memfokuskan kinerja karyawan untuk dapat mencapai target perusahaan.					
8.	Atasan saya selalu menjaga menjaga hubungan yang harmonis dengan karyawan.					
9.	Perusahaan memberikan *reward* atau hadiah kepada karyawan yang berprestasi.					
10.	Kegiatan kerja tidak hanya terfokus pada pekerjaan individu, namun juga dilakukan secara tim.					
11.	Kebersamaan antar karyawan sangat baik.					
12.	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas diri untuk memaksimalkan kinerja.					
13.	Perusahaan dapat menangani setiap permasalahan intern dan ekstern dengan baik.					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Variabel Z : Personal *Values*

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa mendapatkan ketenangan dalam melakukan pekerjaan.					
2.	Saya merasa lebih harmonis dan stabilitas dalam kehidupan ketika melakukan pekerjaan.					
3.	Saya merasa senang ketika menjadi perawat di rumah sakit ini					
4.	Saya merasa lebih terhormat bisa melakukan pekerjaan dirumah sakit ini.					
5.	Saya merasa ketika menjadi perawat di rumah sakit ini pengakuan status sosial meningkat					
6.	Saya merasa tertantang dan terpacu untuk maju ketika menjadi perawat di rumah sakit ini.					
7.	Saya merasa ada sebuah integrasi yang lebih tinggi dalam kehidupan sosial saya.					
8.	Saya merasa hubungan sosial yang lebih baik, ketika menjadi perawat di rumah sakait ini.					
9.	Saya merasa bisa menambah relasi ketika menjadi perawat di rumah sakit ini.					
10.	Saya merasa bahwa semua perawat di rumah sakit ini adalah keluarga.					

Variabel Y : Perilaku *Ihsan*

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja untuk kebahagiaan dunia					
2.	Saya bekerja untuk beribadah kepada Allah					
3.	Saya selalu senang bisa menolong orang lain					
4.	Saya bersikap ramah dan sopan santun dalam melayani pasien					
5.	Saya ikhlas dalam memberikan pelayanan kepada para pasien					
6.	Saya selalu berusaha mentaati peraturan agama yang diterapkan dalam organisasi					
7.	Saya selalu berusaha agar pekerjaan saya tidak merugikan lingkungan sekitar					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 2. Data Responden

Responden	BUDAYA ORGANISASI												
	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X1.7	X.1.8	X.1.9	X.1.10	X.1.11	X.1.12	X.1.13
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
9	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3
10	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4
11	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
12	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
13	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
18	5	5	3	5	5	4	3	4	2	4	4	4	3
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
21	3	3	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	3
22	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
25	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3
26	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
27	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
28	4	3	2	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
30	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
31	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
32	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
33	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
34	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

35	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
36	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
37	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
38	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4
39	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
40	5	4	3	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4
43	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
56	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
57	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
62	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
63	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
64	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
66	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4
67	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
68	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
69	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
70	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
71	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
72	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PERSONAL *VALUES*									
Z.1.1	**Z.1.2**	**Z.1.3**	**Z.1.4**	**Z.1.5**	**Z.1.6**	**Z.1.7**	**Z.1.8**	**Z.1.9**	**Z.1.10**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	2	3	3	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	3	3	4	3	4	4	4
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	2	3	2	4
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	2	3	3	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	3	2	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	3	5	5	4
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	3	4	3	3	4	4
4	3	3	4	3	3	1	2	3	3
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	1	4	5	1	5	5	5
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PERILAKU *IHSAN*						
Y.1.1	**Y.1.2**	**Y.1.3**	**Y.1.4**	**Y.1.5**	**Y.1.6**	**Y.1.7**
2	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	5	4	5
2	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4
1	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	4
3	4	4	4	4	4	4
1	5	5	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4
2	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
1	5	5	5	4	5	5
4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	5	4	4
3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	4	2	4	4
2	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4	5
3	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	4
2	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2	4	4	4	4	4	4
2	3	4	3	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4
2	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	4	5	5
2	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	4	5	5
3	5	5	4	5	5	4
3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	5
3	4	4	4	4	5	5
4	3	4	3	4	4	4
4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 3. Pengujian Instrumen Penelitian

Variabel Budaya Organisasi

Pengujian Validitas

Correlations

		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7	TX
X.1.1	Pearson Correlation	1	.398*	.408*	.357	.221	.483**	.475**	.698**
	Sig. (2-tailed)		.029	.025	.052	.241	.007	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X.1.2	Pearson Correlation	.398*	1	.097	.094	.323	.305	.181	.543**
	Sig. (2-tailed)	.029		.609	.620	.081	.102	.338	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X.1.3	Pearson Correlation	.408*	.097	1	.752**	.242	.399*	.415*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.025	.609		.000	.197	.029	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X.1.4	Pearson Correlation	.357	.094	.752**	1	.289	.305	.275	.630**
	Sig. (2-tailed)	.052	.620	.000		.122	.102	.142	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X.1.5	Pearson Correlation	.221	.323	.242	.289	1	.513**	.422*	.457*
	Sig. (2-tailed)	.241	.081	.197	.122		.004	.020	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X.1.6	Pearson Correlation	.483**	.305	.399*	.305	.513**	1	.595**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.007	.102	.029	.102	.004		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X.1.7	Pearson Correlation	.475**	.181	.415*	.275	.422*	.595**	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	.008	.338	.023	.142	.020	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TX	Pearson Correlation	.698**	.543**	.723**	.630**	.457*	.654**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.011	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Correlations

		X.1.8	X.1.9	X.1.10	X.1.11	X.1.12	X.1.13	TX
X.1.8	Pearson Correlation	1	.447*	.207	.599**	.614**	.059	.485**
	Sig. (2-tailed)		.013	.272	.000	.000	.756	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.1.9	Pearson Correlation	.447*	1	.485**	.575**	.300	.182	.781**
	Sig. (2-tailed)	.013		.007	.001	.108	.336	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.1.10	Pearson Correlation	.207	.485**	1	.428*	.337	.432*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.272	.007		.018	.069	.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.1.11	Pearson Correlation	.599**	.575**	.428*	1	.488**	.099	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.018		.006	.604	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.1.12	Pearson Correlation	.614**	.300	.337	.488**	1	.067	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.108	.069	.006		.723	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.1.13	Pearson Correlation	.059	.182	.432*	.099	.067	1	.488**
	Sig. (2-tailed)	.756	.336	.017	.604	.723		.006
	N	30	30	30	30	30	30	30
TX	Pearson Correlation	.485**	.781**	.726**	.628**	.542**	.488**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.002	.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	13

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Variabel Personal *Values*

Pengujian Validitas

Correlations

		Z.1.1	Z.1.2	Z.1.3	Z.1.4	Z.1.5	TZ
Z.1.1	Pearson Correlation	1	.509**	.276	.315	.122	.640**
	Sig. (2-tailed)		.004	.140	.090	.522	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Z.1.2	Pearson Correlation	.509**	1	.290	0.000	.199	.626**
	Sig. (2-tailed)	.004		.120	1.000	.291	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Z.1.3	Pearson Correlation	.276	.290	1	.011	.069	.511**
	Sig. (2-tailed)	.140	.120		.953	.716	.004
	N	30	30	30	30	30	30
Z.1.4	Pearson Correlation	.315	0.000	.011	1	.162	.459*
	Sig. (2-tailed)	.090	1.000	.953		.393	.011
	N	30	30	30	30	30	30
Z.1.5	Pearson Correlation	.122	.199	.069	.162	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	.522	.291	.716	.393		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TZ	Pearson Correlation	.640**	.626**	.511**	.459*	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.011	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Correlations

		Z.1.6	Z.1.7	Z.1.8	Z.1.9	Z.1.10	TZ
Z.1.6	Pearson Correlation	1	.303	.562**	.270	.571**	.656**
	Sig. (2-tailed)		.104	.001	.149	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Z.1.7	Pearson Correlation	.303	1	.309	.320	.152	.703**
	Sig. (2-tailed)	.104		.096	.084	.424	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Z.1.8	Pearson Correlation	.562**	.309	1	.099	.516**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.096		.602	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Z.1.9	Pearson Correlation	.270	.320	.099	1	.473**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.149	.084	.602		.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Z.1.10	Pearson Correlation	.571**	.152	.516**	.473**	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.001	.424	.004	.008		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TZ	Pearson Correlation	.656**	.703**	.670**	.634**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	10

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Variabel Perilaku *Ihsan*

Pengujian Validitas

Correlations

		Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.1.4	Y.1.5	Y.1.6	Y.1.7	TY1
Y.1.1	Pearson Correlation	1	.004	.091	.297	.358	-.015	.274	.573**
	Sig. (2-tailed)		.981	.633	.111	.052	.938	.143	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.1.2	Pearson Correlation	.004	1	.793**	.629**	.452*	.452*	.693**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.981		.000	.000	.012	.012	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.1.3	Pearson Correlation	.091	.793**	1	.758**	.657**	.657**	.783**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.633	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.1.4	Pearson Correlation	.297	.629**	.758**	1	.774**	.605**	.809**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.111	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.1.5	Pearson Correlation	.358	.452*	.657**	.774**	1	.583**	.707**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.052	.012	.000	.000		.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.1.6	Pearson Correlation	-.015	.452*	.657**	.605**	.583**	1	.707**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.938	.012	.000	.000	.001		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.1.7	Pearson Correlation	.274	.693**	.783**	.809**	.707**	.707**	1	.882**
	Sig. (2-tailed)	.143	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TY1	Pearson Correlation	.573**	.664**	.801**	.873**	.823**	.642**	.882**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	7

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 4. Analisis Deskriptif

Variabel Budaya Organisasi

Statistics

		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7
N	Valid	72	72	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.2222	3.9861	3.6944	3.9444	4.2083	4.1250	3.9028
Std. Deviation		.50969	.54367	.57259	.50039	.44207	.40897	.47943
Minimum		3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		304.00	287.00	266.00	284.00	303.00	297.00	281.00

Statistics

		X.1.8	X.1.9	X.1.10	X.1.11	X.1.12	X.1.13
N	Valid	72	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1389	3.9583	4.2361	4.2639	4.1528	3.8750
Std. Deviation		.42145	.84649	.51712	.44383	.49390	.50176
Minimum		3.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		298.00	285.00	305.00	307.00	299.00	279.00

X.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	4.2	4.2	4.2
	S	50	69.4	69.4	73.6
	SS	19	26.4	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	15.3	15.3	15.3
	S	51	70.8	70.8	86.1
	SS	10	13.9	13.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	N	23	31.9	31.9	33.3
	S	45	62.5	62.5	95.8
	SS	3	4.2	4.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

X.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	15.3	15.3	15.3
	S	54	75.0	75.0	90.3
	SS	7	9.7	9.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.4	1.4	1.4
	S	55	76.4	76.4	77.8
	SS	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	2.8	2.8	2.8
	S	59	81.9	81.9	84.7
	SS	11	15.3	15.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	N	9	12.5	12.5	13.9
	S	58	80.6	80.6	94.4
	SS	4	5.6	5.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	2.8	2.8	2.8
	S	58	80.6	80.6	83.3
	SS	12	16.7	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

X.1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.2	4.2	4.2
	N	18	25.0	25.0	29.2
	S	30	41.7	41.7	70.8
	SS	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	4.2	4.2	4.2
	S	49	68.1	68.1	72.2
	SS	20	27.8	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	53	73.6	73.6	73.6
	SS	19	26.4	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	N	1	1.4	1.4	2.8
	S	56	77.8	77.8	80.6
	SS	14	19.4	19.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	19.4	19.4	19.4
	S	53	73.6	73.6	93.1
	SS	5	6.9	6.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Variabel Personal *Values*

Statistics

		Z.1.1	Z.1.2	Z.1.3	Z.1.4	Z.1.5	Z.1.6	Z.1.7	Z.1.8	Z.1.9	Z.1.10
N	Valid	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.0139	3.9722	3.9722	3.7917	3.6944	3.9167	3.5139	3.9028	4.0000	4.0278
Std. Deviation		.39336	.47389	.33450	.57989	.57259	.43605	.67120	.47943	.50351	.41016
Minimum		3.00	2.00	3.00	1.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00
Sum		289.00	286.00	286.00	273.00	266.00	282.00	253.00	281.00	288.00	290.00

Z.1.1

		Frequency	PeRcent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	6.9	6.9	6.9
	S	61	84.7	84.7	91.7
	SS	6	8.3	8.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	N	6	8.3	8.3	9.7
	S	59	81.9	81.9	91.7
	SS	6	8.3	8.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	6.9	6.9	6.9
	S	64	88.9	88.9	95.8
	SS	3	4.2	4.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	1	1.4	1.4	2.8
	N	12	16.7	16.7	19.4
	S	56	77.8	77.8	97.2
	SS	2	2.8	2.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Z.1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	N	23	31.9	31.9	33.3
	S	45	62.5	62.5	95.8
	SS	3	4.2	4.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z.1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	13.9	13.9	13.9
	S	58	80.6	80.6	94.4
	SS	4	5.6	5.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z.1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.8	2.8	2.8
	TS	1	1.4	1.4	4.2
	N	27	37.5	37.5	41.7
	S	42	58.3	58.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z.1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	N	9	12.5	12.5	13.9
	S	58	80.6	80.6	94.4
	SS	4	5.6	5.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z.1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.8	2.8	2.8
	N	3	4.2	4.2	6.9
	S	60	83.3	83.3	90.3
	SS	7	9.7	9.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Z.1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	6.9	6.9	6.9
	S	60	83.3	83.3	90.3
	SS	7	9.7	9.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Variabel Perilaku *Ihsan*

Statistics

		Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.1.4	Y.1.5	Y.1.6	Y.1.7
N	Valid	72	72	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.0278	4.2500	4.2639	4.1944	4.1806	4.1944	4.2639
Std. Deviation		1.12553	.55029	.55647	.52107	.53934	.46387	.47451
Minimum		1.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		218.00	306.00	307.00	302.00	301.00	302.00	307.00

Y.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.2	4.2	4.2
	TS	27	37.5	37.5	41.7
	N	15	20.8	20.8	62.5
	S	19	26.4	26.4	88.9
	SS	8	11.1	11.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	5.6	5.6	5.6
	S	46	63.9	63.9	69.4
	SS	22	30.6	30.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	N	1	1.4	1.4	2.8
	S	48	66.7	66.7	69.4
	SS	22	30.6	30.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Y.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	5.6	5.6	5.6
	S	50	69.4	69.4	75.0
	SS	18	25.0	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y.1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	N	2	2.8	2.8	4.2
	S	52	72.2	72.2	76.4
	SS	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y.1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	2.8	2.8	2.8
	S	54	75.0	75.0	77.8
	SS	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y.1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.4	1.4	1.4
	S	51	70.8	70.8	72.2
	SS	20	27.8	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 5. Pengujian Linieritas

Hubungan Budaya Organisasi dan Personal *Values*

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: PV

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.219	19.604	1	70	.000	.641	.510

The independent variable is BO.

Hubungan Budaya Organisasi dan Perilaku *Ihsan*

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: PI

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.317	32.518	1	70	.000	.278	.799

The independent variable is BO.

Hubungan Personal *Value* dan Perilaku *Ihsan*

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: PI

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.218	19.520	1	70	.000	.572	.608

The independent variable is PV.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 6. Analisis Path Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Personal *Values*

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468[a]	.219	.208	.06691

a. Predictors: (Constant), BO
b. Dependent Variable: PV

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.088	1	.088	19.604	.000[b]
	Residual	.313	70	.004		
	Total	.401	71			

a. Dependent Variable: PV
b. Predictors: (Constant), BO

Coefficients[a]

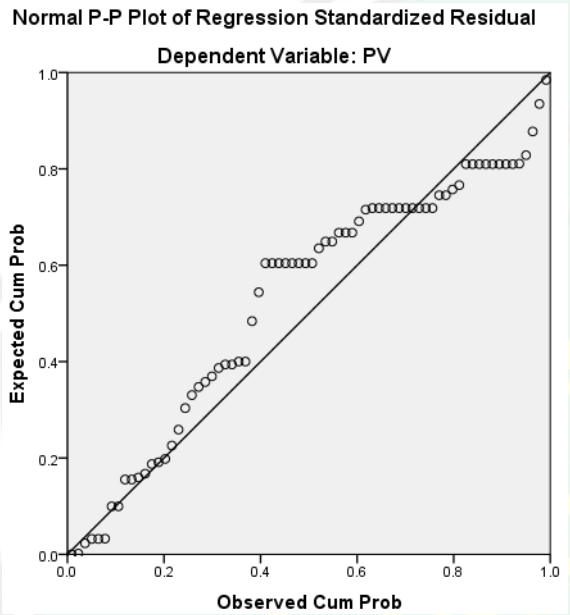
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.641	.161		3.980	.000
	BO	.510	.115	.468	4.428	.000

a. Dependent Variable: PV

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 7. Asumsi Klasik Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Personal *Values*

Asumsi Normalitas



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 8. Analisis Path Pengaruh Budaya Organisasi, dan Personal *Values* terhadap Perilaku *Ihsan*

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608[a]	.370	.352	.07882

a. Predictors: (Constant), PV, BO
b. Dependent Variable: PI

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.252	2	.126	20.281	.000[b]
	Residual	.429	69	.006		
	Total	.681	71			

a. Dependent Variable: PI
b. Predictors: (Constant), PV, BO

Coefficients[a]

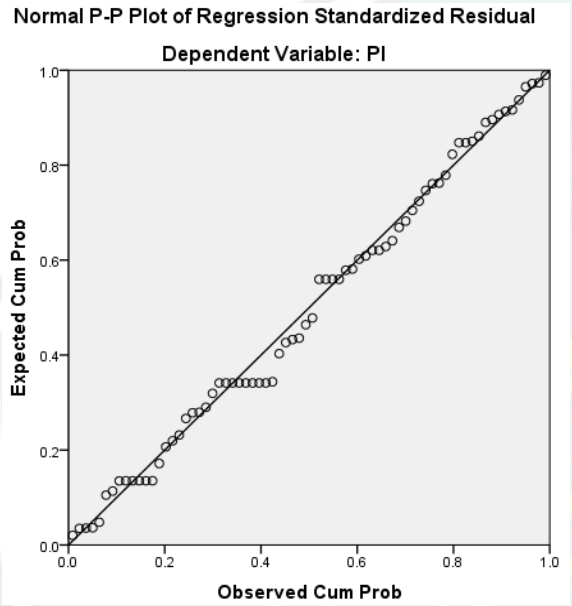
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.060	.210		.286	.775		
	BO	.626	.153	.441	4.083	.000	.781	1.280
	PV	.339	.141	.261	2.410	.019	.781	1.280

a. Dependent Variable: PI

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

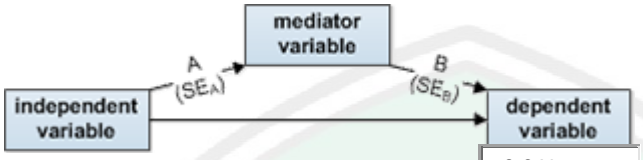
Lampiran 9. Asumsi Klasik Pengaruh Budaya Organisasi, dan Personal *Values* terhadap Perilaku *Ihsan*

Asumsi Normalitas



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 10. Uji Sobel Test



A:	0.641
B:	0.510
SE_A:	0.161
SE_B:	0.115

Calculate!

Sobel test statistic: 2.96262524
One-tailed probability: 0.00152514
Two-tailed probability: 0.00305028

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BUKTI KONSULTASI

Nama : Moh Adi Hilmi

NIM / Jurusan : 13510162 / Manajemen

Pembimbing : Dr. Ilfi Nur Diana, S. Ag., M.Si

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku *Ihsan* Perawat Melalui Personal *Values* Pada Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	15 September 2016	Pengajuan Judul	1.
2.	29 September 2016	Konsultasi BAB I & II	2.
3.	04 Oktober 2017	Revisi BAB I & II	3.
4.	11 November 2016	Konsultasi BAB III	4.
5.	09 Desember 2016	Revisi BAB III	5.
6.	07 Februari 2017	Acc Proposal	6.
7.	17 Maret 2017	Konsultasi BAB IV, V	7.
8.	29 Maret 2017	Revisi BAB IV & V	8.
9.	07 Juni 2017	Acc Keseluruhan	9.

Malang, 07 juni 2017

Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM FAKULTAS EKONOMI

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 024/BAN-PT/ Ak-X/S1/II/2013
Jalan Gajayana Nomor 50 Malang 65144, Telepon (0341) 558881, Faksimile (0341) 558881

Nomor : Un.3.5/PP.00/ 0850/2017
Sifat : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa

23 Maret 2017

Yth. **Direktur Rumah Sakit Islam Gondanglegi**
Jl. Hayam Wuruk Gondanglegi Kab. Malang
di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir dan pengembangan keilmuan bagi mahasiswa, kami mohon bantuan Bapak / Ibu memberikan ijin penelitian mahasiswa kami :

Nama	:	Moh Adi Hilmi
NIM	:	13510162
Jurusan	:	Manajemen
Tempat Penelitian	:	**Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang**
Judul	:	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Ihsan Perawat Melalui Personal Values Pada Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang.

Perlu kami informasikan bahwa data-data yang diperlukan oleh mahasiswa kami hanya sebatas kajian keilmuan, tidak dipublikasikan serta tidak merugikan instansi yang Bapak/ Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n.Dekan,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 197507072005011005

Tembusan :
1. Pembantu Dekan Bidang Akademik
2. Arsip
3.

RUMAH SAKIT ISLAM GONDANGLEGI
Terakreditasi Penuh Tingkat Dasar
Jl. Hayam Wuruk No.66 Gondanglegi - Malang 65174
Telp. (0341) 879047 - 879205 - 879879 - 879593 Fax. (0341) 875319
Email : rsigondanglegi@ymail.com - sms / Whats App : 081233938883
Pin BB : 587767D8

بسم الله الرحمن الرحيم

Nomor : BE.IJIN/101.3.17
Lampiran : -
Perihal : Jawaban Permohonan Ijin

Gondanglegi, 31 Maret 2017
3 Rajab 1438 H

Kepada Yth. :
Ketua Jurusan Manajemen
Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang
Di -
Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Semoga Alloh SWT senantiasa melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari – hari, Aamiin.

Menindaklanjuti surat permohonan Saudara tertanggal *23 Maret 2017* tentang **Permohonan Ijin Pelaksanaan Penelitian** bagi mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim,

Nama : **Moh Adi Hilmi**
NIM : **13510162**
Jurusan : **Strata 1 Manajemen**

dengan tema *"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Ihsan Perawat melalui Personal Values Pada Rumah Sakit Islam Gondanglegi Malang"*, pada dasarnya kami tidak keberatan untuk memberikan ijin kegiatan tersebut di RSI Gondanglegi. Dalam pelaksanaan kegiatan tersebut mahasiswa akan didampingi oleh Tim Diklat RSI Gondanglegi, dengan biaya administrasi sebesar **Rp. 250.000,-** per makalah.

Demikian pemberitahuan ini, atas kepercayaan yang telah diberikan kami menyampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat kami,
Direktur RSI Gondanglegi

RUMAH SAKIT ISLAM GONDANGLEGI MALANG

dr. Husnul Muttaqin
NIK. : 00 00 01

Salinan disampaikan kepada :
1. *Kabid. Sekretariat*
2. *Arsip*

D/Diklat/SuratDiklat/Me

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Moh Adi Hilmi

Tempat, tanggal lahir : Bangkalan, 13 September 1992

Alamat Asal : Jl. Karang Gayam, Blega, Bangkalan

Alamat Kos : Perumahan Garden, Jl. Sunan Muria VIII Kvl. 19

Telepon/Hp : 082331600288

E-mail : faza.hilmi@gmail.com

Pendidikan Formal

1999-2000 : TK. Miftahul Ulum Al-Qindy

2000-2006 : MI Darul Muttaqin

2006-2009 : MTS Darul Muttaqin

2009-2012 : MA Mambaul Ulum Bata-Bata

2013-2017 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2013-2014 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang

2015 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Unit Olahraga (UNIOR) UIN Maliki Malang tahun 2014

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG