

**PERAN KEIKHLASAN DALAM PENGEMBANGAN
ORGANISASI PADA KARYAWAN PRODUKSI PT.
SONOKEMBANG WAHANA JAYA MALANG**

SKRIPSI

Oleh

Suci Tri Nurwulandari

NIM. 14410066



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2018

**PERAN KEIKHLASAN DALAM PENGEMBANGAN
ORGANISASI PADA KARYAWAN PRODUKSI PT.
SONOKEMBANG WAHANA JAYA MALANG**

SKRIPSI

Oleh

Suci Tri Nurwulandari

NIM. 14410066



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN
PERAN KEIKHLASAN DALAM PENGEMBANGAN
ORGANISASI PADA KARYAWAN PRODUKSI PT.
SONOKEMBANG WAHANA JAYA MALANG

SKRIPSI

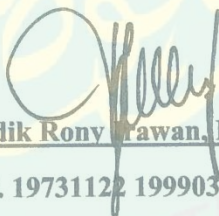
Oleh

Suci Tri Nurwulandari

NIM. 14410066

Telah Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing



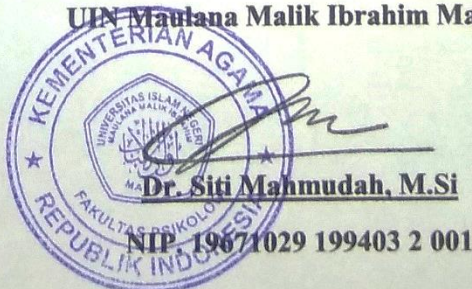
Andik Rony Prawan, M.Si

NIP. 19731122 199903 1 003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 199403 2 001

HALAMAN PERSETUJUAN
PERAN KEIKHLASAN DALAM PENGEMBANGAN
ORGANISASI PADA KARYAWAN PRODUKSI PT.
SONOKEMBANG WAHANA JAYA MALANG

SKRIPSI

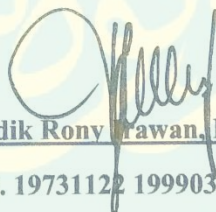
Oleh

Suci Tri Nurwulandari

NIM. 14410066

Telah Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing



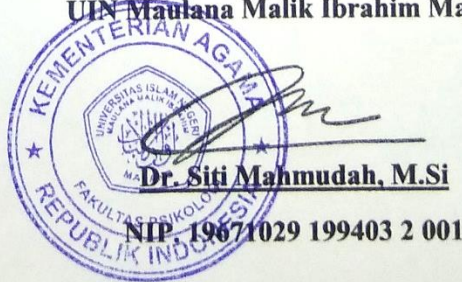
Andik Rony Prawan, M.Si

NIP. 19731122 199903 1 003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 199403 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suci Tri Nurwulandari
NIM : 14410066
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Judul Skripsi : Peran Keikhlasan dalam Pengembangan Organisasi pada Karyawan Produksi PT. Sonokembang Wahana Jaya Malang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi tersebut adalah merupakan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum dan secara keseluruhan dalam Skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, penulis akan mencantumkan sumber secara jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Malang, 28 Mei 2018



Suci Tri Nurwulandari

NIM.14410066

HALAMAN PERSEMBAHAN

Ini hanya sebatas untaian kata yang tertulis, selebihnya adalah rasa syukur yang tak terhingga. Rasa bersyukur yang melimpah ruah tertuahkan kepada Allah SWT. Yang menjadikan tak ada menjadi ada. Yang menjadikan diam menjadi gerak. Semua berkat kuasa-Mu Ya Allah. Atas kuasa-Mu lah seorang yang belum ada arti seperti hamba ini mampu menyelesaikan lelahnya perjuangan yang masih belum seberapa dibanding dengan para tokoh besar di luar sana. Rasa syukurku tak terhingga Wahai Allah Tuhanku Yang Maha Mulia..

Begitu pula dengan **Bapak RUSMAN** yang mengajarku banyak-banyak kesederhanaan untuk hidup dan Ibuku tercinta **Ibu SAFANGATUN** yang sedari kecil selalu memberikan kasihnya dan tak lupa juga sayangnya. Terimakasih Ibu... Terimakasih Bapak.. Semoga Bapak dan Ibu selalu dalam lindungan-Nya untuk tetap mengajarku artinya hidup dan hidup untuk hidup. Amin...Amin...Ya Robbal Alamin.

Terimakasih yang tiada tara saya haturkan pada pembimbing setia kami **Bapak Andik Rony Irawan, M.Si.**, yang membangkitkan ketika lelah mulai menerpa, yang meyakinkan ketika yang dihadapan mata mulai memudar. Petuahny sedikit namun mampu membuat kita bangkit. Terimakasih Bapak,.

Terimakasih pula untuk kawanku yang selalu menemani saat suka maupun duka. Saat gembira maupun berlinangan air mata. Sendiri itu sakit, tapi jika bersama hal yang sulit bisa seringan debu. Terimakasih **Vicky Fajar Ibrahim**. Waktu dan

kenanganlah yang tahu betapa aku bersyukur memiliki kawan suka dan duka seperti dirimu...

Terimakasih kalian, Suci tidaklah sempurna. Tapi segala sesuatu tidak ada yang tidak bisa diusahakan. Jika Suci tidak mampu memberikan jawaban untuk kepastian, biarkan waktu yang menunjukkan. Sekian dari Suci untuk kalian jiwa-jiwa yang hebat...



MOTTO

مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ

“Barang siapa yang menempuh jalan untuk menuntut ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju Surga” (HR. Muslim).

“Hidup ini seperti sepeda. Agar tetap seimbang, kau harus terus bergerak”

(Albert Einstein)



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT. atas limpahan rahmat serta hidayahnya penulis mampu menyelesaikan skripsi yang memang tidak mudah seperti mudahnya membalikkan telapak tangan. Atas kuasa Allah Yang Maha Esa penulis dapat menyelesaikan skripsi meski banyak kekurangan. Sebab kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Tak lupa sholawat serta salam penulis haturkan pada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan para umat pengikutnya.

Penulis dalam menyelesaikan skripsi masih banyak sekali kekurangan yang perlu dibenahi. Apabila tidak ada pihak yang membantu, penulis mungkin terbengkalai untuk menyusun skripsi ini. Terimakasih kepada sekuruh pihak yang telah membantu penulis dari awal hingga akhir.

Pada lembar ini, penulis haturkan penghargaan dan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag., selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Dr. Siti Mahmudah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Jamaluddin, M.Si., selaku Kepala Jurusan Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Bapak Andik Rony Irawan, M.Si., selaku dosen pembimbing dan kepala Laboratorium Fakultas Psikologi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan motivasi dan bimbingan agar penulis menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
5. Bapak Caraka Syafrieno Paramananda, selaku Direktur Utama PT. Sonokembang Wahana Jaya.
6. Bapak Tinton Purbaya, selaku Supervisor HRD PT. Sonokembang Wahana Jaya
7. Bapak Rizki Budi Agustian, selaku Pamong mahasiswa yang melakukan PKL di PT. Sonokembang Wahana Jaya
8. Bapak Supeno, selaku Supervisor Produksi PT. Sonokembang Wahana Jaya
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf dan jajaran Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dalam pelayanan akademik.
10. Untuk teman satu pembimbing saya, Merlin Ika Rosyida Putri (iki indah) yang selalu menyemangati untuk segera sidang skripsi.
11. Teman-teman yang baik hatinya Hesti Anggreini, Riska Ariana, Intan Kumalasari Wardani, Nadiatul Wafrinah, Wahyu Putri Rohmaita, Alis Setyawati.

Menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari sempurna, untuk itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi sempurnanya tulisan ini. Semoga, tulisan ini dapat bermanfaat bagi penulisa dan para pembaca. Amin.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Masalah	9
D. Manfaat Penelitian	9
 BAB II KAJIAN TEORI	
A. Pengembangan Organisasi	12
1. Pengertian Pengembangan Organisasi	13
2. Aspek-Aspek Pengembangan Organisasi	19
3. Faktor-Faktor Pengembangan Organisasi	22
4. Sasaran-Sasaran Dan Tujuan-Tujuan Program Pengembangan Organisasi	24
5. Teknik-Teknik Pengembangan Organisasi	26
6. Proses Pengembangan Organisasi	28
B. Keikhlasan	29
1. Pengertian Keikhlasan	29
2. Aspek-Aspek Keikhlasan	35
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ikhlas	43
C. Kajian Islam Tentang Peran Keikhlasan	47
D. Peran Keikhlasan Dalam Pengembangan Organisasi	48
E. Hipotesis Penelitian	51

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	52
B. Identifikasi Variabel	52
C. Definisi Operasional	54
D. Populasi Dan Sampel	55
E. Teknik Pengambilan Sampel	56
F. Instrumen Penelitian	56
G. Prosedur Penelitian	60
H. Validitas Dan Reliabilitas	61
I. Analisis Data	63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian	66
B. Karakteristik Responden	67
C. Hasil Penelitian	68
D. Pembahasan	86
E. Keterbatasan Penelitian	92

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	94
B. Saran	95

DAFTAR PUSTAKA	96
-----------------------------	----

LAMPIRAN	100
-----------------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Keterangan Nilai <i>Favorable</i>	57
Tabel 2. Blue Print Skala Keikhlasan	58
Tabel 3. Blue Print Skala Pengembangan Organisasi	60
Tabel 4. Rumus Kategorisasi	65
Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 6. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 7. Rangkuman Uji Validitas Data Aitem Keikhlasan	69
Tabel 8. Rangkuman Uji Validitas Data Aitem Pengembangan Organisasi	70
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 10. Distribusi Fungsi Frekuensi Motif Transendental	72
Tabel 11. Distribusi Fungsi Frekuensi Pengendalian Emosi	72
Tabel 12. Distribusi Fungsi Frekuensi Tidak Adanya <i>Superiority Feeling</i>	73
Tabel 13. Distribusi Fungsi Frekuensi Konsepsi sebagai Hamba Tuhan	73
Tabel 14. Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) pada Variabel Keikhlasan	74
Tabel 15. Kategori Tingkat Keikhlasan	74
Tabel 16. Distribusi Fungsi Frekuensi Penetapan Tujuan Secara Bersama	75
Tabel 17. Distribusi Fungsi Frekuensi Rasio Kekuatan yang Sama	75
Tabel 18. Distribusi Fungsi Frekuensi Pertimbangan-Pertimbangan pada Kedua Belah Pihak	76
Tabel 19. Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) pada Variabel Pengembangan Organisasi	76
Tabel 20. Kategori Tingkat Pengembangan Organisasi	77
Tabel 21. Rangkuman Uji Normalitas	77
Tabel 22. Uji Linearitas	79
Tabel 23. Hasil Uji Analisis Regresi Linear	81
Tabel 24. Hasil Uji Korelasi	82
Tabel 25. R Square	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Sebuah Model Tentang Proses Pengembangan Organisasi	29
Gambar 2. Peran Keikhlasan dalam Pengembangan Organisasi	51
Gambar 3. Skema Hipotesis Penelitian	51
Gambar 4. Skema Hipotesis Penelitian	54
Gambar 5. Uji Normalitas	78
Gambar 6. Kurva Hipotesis Penelitian	85



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Sura Izin Penelitian.....	101
Lampiran 2. Skala Keikhlasan dan Skala Pengembangan Organisasi	102
Lampiran 3. Skor Skala Keikhlasan	107
Lampiran 4. Skor Skala Pengembangan Organisasi	108
Lampiran 5. Hasil Analisis Data	109



ABSTRAK

Suci Tri Nurwulandari. 14410066. Psikologi . 2018. *Peran Keikhlasan dalam Pengembangan Organisasi pada Karyawan Produksi PT. Sonokembang Wahana Jaya Malang.*

Pembimbing: **Andik Rony Irawan, M.Si, Psi.,**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat Keikhlasan dan tingkat Pengembangan Organisasi pada Karyawan Produksi PT. Sonokembang Wahana Jaya. Jumlah responden sebanyak 30 karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Peneliti menggunakan SPSS versi 24 untuk menganalisis data. Pemilihan sample menggunakan teknik sampling jenuh.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keikhlasan menunjukkan 13,33.% (4 karyawan) menunjukkan kategori tinggi, 63,33.% (19 karyawan) menunjukkan kategori sedang, dan 23,33.% (7 karyawan) menunjukkan kategori rendah. Serta tingkat pengembangan organisasi menunjukkan 23,33.% (7 karyawan) menunjukkan kategori tinggi, 56,67% (17 karyawan) menunjukkan kategori sedang, dan 20% (6 karyawan) menunjukkan kategori rendah.

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan normalitas sebesar 0,897 pada variabel keikhlasan, dan 0,924 pada variabel pengembangan organisasi yang artinya kedua variabel berdistribusi normal. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,839 > 0,05$, dan F hitung sebesar $0,541 < F$ tabel sebesar 2,41 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara keikhlasan dengan pengembangan organisasi. Besarnya pengaruh keikhlasan terhadap pengembangan organisasi sebesar 59% berdasarkan hasil R Square sebesar 0,590. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan signifikansi sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti “Ada Pengaruh Keikhlasan (X) terhadap Pengembangan Organisasi (Y)”.

Kata Kunci: *Keikhlasan, Pengembangan Organisasi*

ABSTRACT

Suci Tri Nurwulandari. 14410066. Psychology . 2018. *The Role of Sincerity in Organizational Development in Production Employees of PT. Sonokembang Wahana Jaya Malang.*

Advisor: **Andik Rony Irawan, M.Si, Psi.,**

This study aims to determine the level of sincerity and level of Organizational Development in Production Employees of PT. Sonokembang Wahana Jaya. The number of respondents is 30 employees. This type of research uses quantitative research methods and uses simple linear regression analysis. The researchers used SPSS version 24 to analyze the data. Sample selection using saturated sampling technique.

The results of this study indicate that the level of sincerity shows 13.33 ..% (4 employees) shows the high category, 63.33 ..% (19 employees) indicates the moderate category, and 23.33 ..% (7 employees) indicates the category low. As well as the level of organizational development shows 23.33 ..% (7 employees) shows the high category, 56.67% (17 employees) indicates the moderate category, and 20% (6 employees) indicates the low category.

Based on the result of SPSS output shows normality of 0.897 on sincerity variables, and 0.924 on organizational development variables which means that the two variables are normally distributed. The result of linearity test shows the significance value of $0.839 > 0.05$, and F arithmetic of $0.541 < F$ table of 2.41 which means there is a significant linear relationship between sincerity with organizational development. The magnitude of influence sincerity towards organizational development of 59% based on R Square Ratio of 0,590. Based on the result of hypothesis test shows the significance of $0.000 < \text{probability } 0,05$, so it can be concluded H_0 rejected and H_a accepted, which means "There is Influence of Sincerity (X) on Organizational Development (Y)".

Keywords: *Sincerity, Organizational Development*

الملخص

سونجي تري نور وولانداري. 14410066. علم النفس. 2018. دور سنكلير في التطوير التنظيمي لموظفي الإنتاج في شركة سونوكيمبانج واهانا جايا بمالانج (PT. Sonokembang Wahana Jaya Malang).
المرشد: أنديك راني إيراوان الماجستير.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستوى صدق ومستوى التطوير التنظيمي في إنتاج موظفي في شركة سونوكيمبانج واهانا جايا بمالانج (PT. Sonokembang Wahana Jaya Malang). وعدد المجيبين هو 30 موظف. يستخدم نوع من الأبحاث طرق البحث الكمية ويستخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط. استخدمت الباحثة الإصدار 24 من SPSS لتحليل البيانات. اختيار العينة باستخدام تقنية أخذ العينات المشبعة.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن مستوى الإخلاص يظهر 13.33% (4 موظفين) يبين الفئة العليا ، 63.33% (19 موظف) يشير إلى الفئة المعتدلة ، و 23.33% (7 موظفين) يشير إلى فئة منخفضة. بالإضافة إلى مستوى التطوير التنظيمي يظهر 23.33% (7 موظفين) يدل على الفئة العليا ، 56.67% (17 موظف) يشير إلى الفئة المعتدلة ، و 20% (6 موظفين) يشير إلى الفئة المنخفضة.

بناءً على نتيجة مخرجات SPSS ، تظهر الحالة الطبيعية عند 0.897 على متغيرات الصدق ، و 0.924 على متغيرات التطوير التنظيمي مما يعني أن المتغيرين يتم توزيعهما بشكل طبيعي. تظهر نتيجة اختبار الخطية قيمة المعنى عند $0.839 < 0.05$ ، و F الحسابي $0.541 <$ من جدول F مما يعني أن هناك علاقة خطية كبيرة بين الإخلاص مع التطوير التنظيمي. حجم تأثير الإخلاص نحو التطوير التنظيمي من 59% على أساس R Ration التمثيلية من 0.590. بناءً على نتيجة اختبار الفرضية تبين أهمية $0.000 < 0.05$ احتمال ، لذلك يمكن استنتاج أن H_0 مرفوض وتقبل H_a ، وهو ما يعني "هناك تأثير صدق (X) على التطوير التنظيمي (Y)".

كلمات البحث: الإخلاص ، التطوير التنظيمي

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam sebuah industri pasti terdapat sistem organisasi yang mengatur berjalannya kegiatan yang terjadi agar berjalan dengan harmonis. Organisasi sendiri mempunyai arti, yaitu suatu wadah atau tempat yang berguna untuk mewadahi sekumpulan orang guna mencapai tujuan atau yang sering dikenal dengan istilah visi dan misi dari suatu organisasi tersebut. Sangatlah penting dalam suatu organisasi yang bergerak dalam bidang industri utamanya, memiliki suatu visi dan misi guna sebagai tolok ukur apa saja hal yang ingin dicapai. Sehingga serangkaian proses yang berjalan terukur dan terarah.

Dibutuhkan suatu sistem manajemen yang berfungsi sebagai cara mengatur atau yang sering disebut dengan mekanisme, untuk memadukan segala bentuk kegiatan sebagaimana proses yang berlangsung dalam suatu organisasi. Sehingga segala bentuk kegiatan tersebut dapat berjalan dengan harmonis dan terdapat sinergi antara input maupun outputnya. Sistem manajemen tersebut mencakup sistem *planing*, pengolahan informasi, sumber daya manusia (SDM), program kerja, administrasi karyawan, input dan output, pengadaan barang, laporan keuangan, dan evaluasi. Dan yang perlu diperhatikan adalah bagaimana nilai-nilai yang menjadi dasar pemikiran dan pengaplikasian dalam pekerjaan.

Seiring dengan arus globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin canggih, segala sesuatu tidak dapat diramalkan dengan pasti. Sebab selalu terjadi perubahan pada tiap masanya. Oleh karena itu, sangat penting dalam sebuah

organisasi mengatur bagaimana cara agar organisasi tersebut tetap bertahan dengan baik, apalagi mampu untuk tetap berkembang mengikuti perkembangan zaman. Sebab tanpa kemauan yang kuat dan tahan banting tidak mungkin mampu bertahan dan terus berkembang, terutama sumber daya manusia yang ada. Sama halnya dengan organisasi, baik tidaknya tergantung bagaimana organisasi tersebut memajemen organisasinya sendiri. Sehingga, mau tidak mau perubahan organisasi akan tetap terjadi karena adanya perkembangan zaman. Dan dari situlah sumber daya manusia dituntut untuk bisa menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi yang ada. Agar tercapainya tujuan organisasi yang baik, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki perkembangan sosial, ekonomi, dan IPTEK sebagai salah satu cara untuk menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi yang berubah.

Situasi dan kondisi yang sering berubah akan membuat sumber daya manusia yang ada belajar bagaimana cara untuk memecahkan permasalahan yang ada. Sebab tidak mungkin, dalam sebuah industri khususnya pada organisasi tidak terdapat suatu masalah. Oleh karena itu, pihak-pihak yang bersangkutan mulai dari *owner*, tim manajemen, karyawan harus mempersiapkan diri untuk menghadapi segala bentuk perubahan yang akan mendatangkan suatu masalah. Agar keseimbangan dalam berjalannya organisasi tetap seimbang dan terarah.

Dalam proses perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu kemampuan dari organisasi tersebut dalam memutuskan perubahan apa saja yang akan dilakukan di masa mendatang. Proses pengembangan dan perubahan dalam organisasi juga ditentukan oleh seberapa besar sumber daya

manusia yang terdapat di dalamnya melakukan perubahan. Sehingga, jika dalam sebuah industri terdapat sumber daya yang memiliki kemampuan untuk menciptakan perubahan, maka organisasi tersebut akan mampu melakukan perubahan ke arah yang lebih baik dari sebelumnya, sekaligus dapat menyeimbangkan dengan arus globalisasi yang sedang terjadi.

Upaya pengembangan organisasi pada suatu industri membutuhkan suatu strategi, sistem, proses-proses yang saling berhubungan satu sama lain guna menimbulkan gerakan organisasi secara internal maupun eksternal ke arah yang lebih baik dari sebelumnya. Salah satu bentuk pengembangan organisasi dapat dilihat melalui perubahan yang terjadi dalam kurun waktu tertentu. Dalam perubahan itu sendiri digunakan suatu rencana yang berguna sebagai alat untuk menghadapi situasi-situasi yang dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan perkembangan zaman.

Menyesuaikan diri dengan lingkungan merupakan aspek yang terpenting guna mempertahankan pengembangan suatu organisasi. Sebab, seiring dengan arus globalisasi dan tingkat daya saing yang tinggi mengharuskan organisasi melakukan penyesuaian diri. penyesuain yang dilakukan meliputi seluruh sumber daya manusia yang ada. Mulai dari *stakeholders*, *direct users* serta keseluruhan karyawan yang berpengaruh dalam perolehan output kerja.

Sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi, merupakan individu yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda, maka perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan untuk mengetahui apa saja yang menjadi kebutuhan dan harapan karyawan. Bagaimana potensi serta keterampilan yang dimiliki oleh

karyawan tersebut serta bagaimana rencana masa depan karyawan tersebut. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan si karyawan pada posisi yang lebih tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi. Segala macam usaha sangat dibutuhkan untuk mengetahui kebutuhan, harapan, potensi, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan agar terbentuk proses kinerja yang efektif dan efisien. Sehingga dibutuhkan usaha yang keras dan komitmen yang tinggi dari berbagai aspek sumber daya manusia mulai dari owner, tim manajemen, dan karyawan (Waluyo, 2015 : 70).

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi juga berpengaruh dalam pembentukan tingkat kedisiplinan dan tingkat keberhasilan kerja karyawan. Oleh sebab itu, pihak manajemen harus memperhatikan dengan getol bagaimana membentuk “budaya organisasi” dan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan menggunakan berbagai pendekatan dan perencanaan yang tepat seperti praktik kepemimpinan dan manajemen yang baik, pendekatan dari perspektif psikologis, keadilan bagi semua, job desk yang jelas, program training dan pengembangan yang terpadu, dukungan peralatan kerja yang memadai, *appraisal performance* yang objektif, *reward* yang tepat, upah dan tunjangan yang memadai serta kegiatan-kegiatan lain yang diadakan oleh perusahaan.

Pengambilan keputusan dalam situasi maupun kondisi apapun merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh individu yang bersangkutan dalam proses berjalannya organisasi. Tidak hanya pihak manajerial maupun pimpinan, tapi keseluruhan anggota perusahaan juga berperan penting dalam pengambilan

keputusan. Tingkat keberhasilan organisasi dapat dicapai jika segala komponen sumber daya manusianya mampu menyelaraskan dengan situasi dan kondisi yang sulit dan mendesak. Pentingnya *mindset* dalam bekerja merupakan bagian dari salah satu cara untuk meningkatkan seseorang dalam mencari pengalaman baru dan memandang kehidupan sebagai proses yang meningkat. Pola pikir yang demikian, jika dimiliki oleh seluruh komponen sumber daya manusia maka akan memberikan dampak positif demi pengembangan perusahaan.

Santrock (2007) mengatakan bahwasannya emosi merupakan suatu istilah yang seringkali disamakan dengan *afeksi* (perasaan) yang terlihat dengan suatu bentuk perilaku seperti memukul, menangis, tertawa, dll. Emosi merupakan bentuk penafsiran dari suatu kejadian. Emosi terjadi apabila individu menafsirkan suatu kejadian menjadi suatu makna. Seperti halnya ketika individu mendapatkan cacian atau diperolok dari orang lain yang kemudian individu tersebut menganggapnya sebagai bentuk penghinaan dan akhirnya individu tersebut menjadi marah. Sebab, situasi dan keadaan yang sama belum tentu dianggap sama oleh masing-masing individu, karena masing-masing individu memiliki perbedaan dalam hal menafsirkan atau menginterpretasi keadaan.

Mendatu (2007) membagi emosi menjadi dua bentuk, bentuk yang pertama adalah emosi positif. Emosi positif merupakan pemicu munculnya kesejahteraan emosional; seperti sayang, cinta, suka, bahagia, gembira, bangga, dll. Bentuk yang kedua adalah emosi negatif. Emosi negatif merupakan penghasil permasalahan yang dapat dikatakan mengganggu individu ataupun orang lain; seperti marah, cemas, tersinggung, benci, takut, curiga, dll.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa masalah yang ditemukan di lapangan yaitu seiring dengan pengembangan organisasi yang dilakukan oleh perusahaan banyak sekali perubahan-perubahan yang terjadi, yang sebelumnya segala peraturan masih bersifat umum menjadi lebih terperinci. Perbedaan kebiasaan itulah yang akhirnya menimbulkan reaksi karyawan yang bersifat emosi negatif seperti marah, tersinggung, benci biasanya timbul karena tekanan kerja yang membuat karyawan stress. Oleh karena itu dibutuhkan suatu pengelolaan emosi yang tepat untuk menghadapi segala kondisi yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan jurnal INSAN Vol.7.No.3 Desember2005 yang berjudul “Faktor Emosi dalam Proses Perubahan Organisasi” diketahui bahwa perubahan organisasi yang meninggalkan faktor emosi menyebabkan rendahnya faktor keberhasilan dalam perubahan tersebut. Apabila emosi dalam perubahan itu dikelola dengan baik, maka terjadi peningkatan kemungkinan keberhasilan perubahan tersebut. Pengelolaan ini cenderung pada berusaha mengurangi emosi negatif dan mendorong emosi positif terhadap perubahan. Pengelolaan emosi ini akan berpengaruh terhadap kepercayaan dan kompetensi pihak manajemen dalam melakukan perubahan secara adil, transparan dan fair, yang mendorong rasa keterikatan karyawan terhadap proses perubahan organisasi untuk kepentingan semua. Sehingga dapat diketahui bahwa pengelolaan emosi merupakan salah satu indikator dari keikhlasan, dimana pengelolaan emosi berperan dalam pengembangan organisasi.

Sebuah penelitian terdahulu yang berjudul “Organizational Change and Development” Jurnal Ilmiah Eropa edisi Agustus 2016 Vol.12, No.22 ISSN: 1857-7881 (Cetak) e – ISSN 1857-7431. Penelitian dilakukan oleh Guru Besar Manajemen dan Kewirausahaan, Dosen, serta bantuan mahasiswa di Universitas Rowan terhadap karyawan dari beberapa perusahaan . Penelitian tersebut mengatakan bahwa organisasi sukses oleh mereka yang menerima dan beradaptasi dengan pengembangan organisasi. Perubahan dan pengembangan organisasi mempengaruhi semua aspek perusahaan dan karyawan merupakan aspek pertama. Reaksi karyawan terhadap perubahan dan pengembangan organisasi dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang penting yaitu : emosi dan kognisi karyawan. Emosi dan kognisi merupakan hal yang terpisah namun saling terkait dampak reaksi karyawan terhadap perubahan organisasi. Keterkaitan diantara keduanya yaitu mengenai kecerdasan emosi, pikiran irasional, mekanisme pertahanan, dan sikap karyawan. Peranan kemampuan pengelolaan emosi karyawan terhadap perubahan dan pengembangan organisasi adalah hal penting karena individu dengan tingkat pengelolaan emosi tinggi mengalami kuseksesan karir, kerja lebih efektif, lebih mudah beradaptasi dengan kejadian stress, dan menunjukkan strategi yang lebih baik .

Data empiris yang mendukung penelitian diatas dilansir dari sebuah blog Arif Surachman WeBLOG mengenai Analisis Kasus : Emotion , mengatakan bahwa : “ kasus pada American Express menggambarkan bagaimana sebuah pekerjaan sering berdekatan dengan hal-hal yang bersifat emosional dan memicu stress. American Stress membuat suatu program pelatihan emosional yang memiliki

dampak signifikan pada staff yang berada digaris depan sehingga penjualan asuransi jiwa American Express naik puluhan juta dolar. American Express telah menemukan formula yang membantu karyawan dalam menemukan kesadaran emosi dan bagaimana emosi tersebut dikelola. Kesadaran emosi membuat karyawan lebih dipercaya dan dapat menggunakan emosi mereka secara positif sehingga mampu menguntungkan perusahaan”.

Dari hasil penelitian dan data empiris diatas dapat diketahui bahwa tekanan kerja yang membuat suasana emosional yang panas akan menimbulkan emosi negatif pada karyawan. Namun, dengan pengelolaan emosi karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap perubahan dan pengembangan organisas. Sebab dengan pengelolaan emosi yang baik, karyawan akan mampu bekerja lebih efektif dan mudah beradaptasi dengan kejadian stress di dalam bekerja.

Oleh sebab itu, betapa pentingnya pengembangan organisasi didasari pada keikhlasan pada karyawan produksi PT. Sonokembang Wahana Jaya sebagai bentuk pengelolaan emosi terhadap berbagai macam situasi dan keadaan yang tidak menyenangkan di dalam bekerja. Penjelasan diatas menunjukkan perlunya diadakan penelitian pada PT. Sonokembang Wahana Jaya yang merupakan perusahaan industri yang bergerak di bidang boga yang menghasilkan berbagai macam makanan mulai dari makanan khas daerah hingga makanan yang saat ini sedang di gandrungi oleh khalayak masyarakat. Dengan adanya keikhlasan sebagai bentuk pengelolaan emosi, perusahaan catering tersebut mampu berkembang dan menembus pasar global yang memiliki cita rasa yang tinggi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang maka identifikasi rumusan masalah yang diajukan tentang :

1. Bagaimana peran keikhlasan dalam pengembangan organisasi di PT. Sonokembang Wahana Jaya ?
2. Bagaimana tingkat pengembangan organisasi di PT. Sonokembang Wahana Jaya ?
3. Bagaimana tingkat keikhlasan karyawan produksi PT. Sonokembang Wahana Jaya?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui peran keikhlasan dalam pengembangan organisasi di PT. Sonokembang Wahana Jaya
2. Untuk mengetahui tingkat kemajuan organisasi di PT. Sonokembang Wahana Jaya
3. Untuk mengetahui tingkat keikhlasan karyawan produksi PT. Sonokembang Wahana Jaya

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan oleh peneliti sebagai bentuk apresiasi ilmu yang selama ini di peroleh melalui kegiatan belajar mengajar di dalam kuliah

maupun di luar kuliah. Serta sebagai upaya seorang peneliti untuk meningkatkan kepekaan khususnya pengamatan terhadap lingkungan sekitar.

2. Bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Peneilitian ini mampu menjadi standarisasi kompetensi mahasiswa dalam melakukan sebuah penelitian. Selain itu, penelitian ini juga sebagai penempa kualitas mahasiswa dan sumber daya output kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Bagi instansi atau perusahaan yang bersangkutan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang produksi yang berkaitan dengan peran keikhlasan dalam pengembangan organisasi.

4. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat digunakan sebagai penambah wawasan, informasi dan perbandingan dengan penelitian-penelitian selanjutnya dalam kajian terkait dengan Perilaku Organisasi , Psikologi Industri Dan Organisasi Maupun Sumber Daya Manusia.

5. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkenaan dengan peran keikhlasan dalam pengembangan organisasi.

6. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pengembangan Organisasi

Pengembangan kapasitas organisasi dalam bidang industri bermakna serangkaian upaya untuk meningkatkan kemampuan organisasi dan bagian-bagian yang ada di dalamnya untuk menjadi organisasi industri yang efektif, efisien dan berkelanjutan. Pengembangan kapasitas adalah konsep yang lebih luas dibandingkan dengan pengembangan organisasi, karena di dalamnya termasuk seluruh sistem, lingkungan atau konteksnya di dalam organisasi, seluruh karyawan dan para tim manajemen yang bergerak dan berinteraksi (dan bukannya sebagai organisasi kecil). Dalam hal pengembangan program, dipikirkan juga semua faktor yang berdampak pada kemampuan untuk mengembangkan, melaksanakan dan hasil yang dapat dilanjutkan.

Kemampuan organisasi dikembangkan bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu organisasi harus selalu berupaya mengatur tata-tantangan tersendiri bagi suatu organisasi, baik dalam upaya mencari *investor* maupun dalam mendapatkan kerjasama dengan konsumen. Oleh karena itu organisasi harus mengembangkan dirinya serta lebih profesional dan efisien agar kredibel di mata konsumen.

Dalam buku *Organizational Performance and Change Management* (1997) ada beberapa alasan mengapa kinerja atau kualitas organisasi menjadi penting, yaitu karena kemampuan berkompetisi atau bersaing dengan perusahaan lain

semakin besar , kemampuan mengadaptasi perubahan lingkungan yang cepat dengan tanpa kehilangan relevansi atau identitas masing-masing organisasi, Meningkatnya kualitas program dan pelayanan yang lebih berfokus, berdampak dan juga luas atau besar.

1. Pengertian Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi (*organization development = OD*) berhubungan dengan suatu strategi, sistem, proses-proses guna menimbulkan perubahan organisatoris sesuai dengan rencana. Pengembangan organisasi juga sebagai suatu alat guna menghadapi situasi-situasi yang berubah yang dihadapi oleh organisasi modern. Selain itu, berupaya untuk menyesuaikan diri (mengadaptasi) dengan lingkungan mereka. ¹

Pengembangan organisasi merupakan tipe latihan yang terintegrasi atau sebuah strategi pendidikan yang meliputi seluruh struktur budaya organisasi yang bersangkutan. Dengan tujuan untuk menimbulkan perubahan yang direncanakan. Pengembangan organisasi bertujuan untuk mengubah semua elemen dari budaya organisasi yang ada, yang mencakup misalnya keyakinan, sikap, nilai-nilai, struktur dan sebagainya guna memungkinkan organisasi tersebut menghadapi perubahan-perubahan teknologikal dan

¹ Catatan: kadang-kadang ada penulis yang lebih senang menggunakan istilah ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT = OD, dalam hubungan mana kita dapat menerjemahkannya dalam pengembangan organisatoris, walaupun pada hakikatnya maknanya sama dengan istilah ORGANISATION DEVELOPMENT = OD juga, yang kita terjemahkan dengan pengembangan organisasi

perubahan-perubahan lainnya yang berlangsung dengan cepat, yang terjadi di dalam lingkungannya.

Jadi, dengan demikian seluruh organisasi yang ada dikembangkan olehnya demikian rupa, hingga organisasi tersebut dapat bereaksi terhadap perubahan-perubahan eksternal secara efektif. Dan pada waktu melaksanakannya dapat mencakup semua aspek budaya organisasi atau budaya organisatoris yang ada. Sifat khusus dari strategi pengembangan organisasi, berubah apabila situasi-situasi problem berubah dalam kerangka organisatoris. Karena telah dirancang dengan sengaja untuk menghadapi syarat-syarat khusus.

Menurut W.G Bennis, pengembangan organisasi merupakan sebuah reaksi terhadap perubahan, dan ia merupakan strategi pendidikan kompleks. Dengan tujuan untuk mengubah keyakinan, sikap, nilai-nilai dan struktur-struktur organisatoris. Hal tersebut bermaksud agar dapat menyesuaikan diri secara efektif dengan teknologi-teknologi baru, pasar-pasar yang berubah dan tantangan-tantangan yang muncul, dan tingkat perubahan yang tidak menentu.

R. Beckhard mendefinisikan pengembangan organisasi sebagai sebuah pengembangan yang direncanakan yang mencakup seluruh organisasi dan yang diatur mulai dari puncak. Sehingga bertujuan untuk memperbesar efektivitas dan kesehatan suatu organisasi melalui intervensi-intervensi

yang terencana dalam organisasi. Dengan memanfaatkan pengetahuan yang dicapai dari ilmu tentang perilaku (*behavioral science*).²

W. French berpendapat bahwa pengembangan organisasi merupakan sebuah upaya jangka panjang. Upaya tersebut berguna untuk memperbaiki kemampuan memecahkan masalah pada suatu organisasi. Kemampuannya untuk menghadapi unsur perubahan dalam lingkungan eksternalnya dengan bantuan pelaku-pelaku perubahan (*change agents*).³

Berdasarkan pendapat para tokoh diatas, pengembangan organisasi merupakan sebuah reaksi terhadap perubahan di pasar industri yang membutuhkan strategi untuk menghadapinya.

Black dan Mouton menyatakan pengembangan organisasi sebagai sebuah metode sistematis untuk mengintroduksi perubahan-perubahan. Perubahan yang dilakukan didasarkan atas sebuah model struktural untuk berpikir dan bergerak dalam suatu rangkaian langkah-langkah progmatis, dan tahapan belajar secara individual hingga penerapan pada organisasi yang bersangkutan. Dimana orang memusatkan perhatian pada kualitas-kualitas budaya yang seringkali bersikap negatif. Sehingga mempengaruhi tindakan-tindakan yang bertentangan dengan logika bisnis yang menimbulkan ketegangan dan yang mengkonfrontasi dan memecahkan konflik sebagai syarat-syarat utama guna mencapai pemecahan masalah

² R. Beckhard, *Organization Development, Strategies and Models*, Addison-Wesley Publishing Company, Reading, Mass., 1969,p.2

³ W. FRENCH, *Organization Development, Objectives, Assumptions and Strategies*, California Management Review, Winter, 1969, 12 (2) , p.23.

yang valid. Dan digunakan untuk sejumlah teknik-teknik studi organisatoris dan belajar sendiri untuk mencapai perubahan yang diperlukan.⁴

Margulies dan raia (dalam indrawijaya, 1989: 40) mengatakan bahwa pengembangan organisasi adalah suatu proses penilaian sendiri dan perubahan berencana atas dasar sistem nilai tertentu, yang mencakup strategi dan teknologi tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas suatu sistem organisasi secara keseluruhan. Rumusan Margulies dan Raia tersebut dikatakan demikian karena terdapat alasan tertentu. Mereka percaya bahwa pengembangan organisasi seperti halnya teori yang lainnya berkembang atas dasar sistem nilai tertentu. Dalam hal pengembangan organisasi maka sistem nilainya adalah bahwa teori dan prakteknya bersumber pada suatu sistem nilai yang berhubungan dengan aspek manusia dan hubungannya dengan pekerjaan mereka.

Shrode (dalam Winardi, 2003: 194) mengatakan bahwa pengembangan organisasi merupakan sebuah pendekatan terapan terhadap manajemen perubahan oleh manusia. Penerapan prinsip-prinsip kongruensi tujuan, keterlibatan dan pencapaian hasil melalui penggunaan program-program dan teknik-teknik pengembangan organisasi. Hal tersebut akan mampu menstimulasi pertumbuhan individual dan sikap-sikap kelompok integratif, yang akan menyebabkan timbulnya organisasi yang sehat dan tahan lama.

⁴ R.R.BLAKE, J.S.MOUTON, "OD- Fad or Fundamental", Training and Development Journal, Januari, 1970.

Berdasarkan pendapat para tokoh diatas, pengembangan organisasi merupakan sebuah cara yang terdapat suatu proses penilaian sendiri untuk menghadapi perubahan yang membutuhkan pendekatan terapan terhadap manajemen perubahan oleh manusia.

“...Pengembangan organisasi merupakan sebuah proses perubahan yang direncanakan, di dalam kultur suatu organisasi, melalui pemanfaatan teknologi ilmu behavioral, riset dan teori”. (Burke dalam Winardi, 2003: 203). Fred Luthans (dalam Winardi, 2003: 203) menyatakan bahwa elemen-elemen berikut merupakan bagian dari pendekatan modern pengembangan organisasi terhadap manajemen perubahan : 1. Pendekatan pengembangan organisasi terhadap perubahan terencana, 2. Ia memiliki sifat sistem, atau sedikitnya ia menggunakan perspektif sistem, 3. Ia didesain guna memperbaiki organisasi baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang, 4. Pendekatan pengembangan organisasi terhadap perubahan primer ditujukan pada proses-proses keorganisasian dan bukan pada konten substantifnya, 5. Ia didesain untuk memecahkan problem-problem, 6. Ia difokuskan primer pada hubungan manusia dan sosial.

Siagian (2004 : 3) mengatakan bahwa teknik-teknik pengembangan organisasi memungkinkan organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan kemampuannya beradaptasi dengan kondisi dan tuntutan lingkungan yang selalu berubah. Pengembangan organisasi dikatakan sebagai instrumen ilmiah dalam meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi karena pengembangan organisasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut : 1.

Terencana, 2. Mencakup seluruh organisasi, 3. Berdampak jangka panjang, 4. Melibatkan manajemen puncak, 5. Menggunakan berbagai bentuk intervensi berdasarkan pendekatan berperilaku.

Berdasarkan pendapat para tokoh di atas, pengembangan organisasi membutuhkan perencanaan yang melibatkan elemen-elemen yang ada dalam organisasi guna meningkatkan efektifitas dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan kondisi dan lingkungan yang berubah.

Perubahan organisasi dapat didefinisikan sebagai perubahan yang disebabkan oleh perubahan lingkungan yang dirasakan oleh suatu organisasi dan mengarah pada respon yang dihasilkan dari perubahan tersebut (Porras & Silver dalam Gomez, 2016). Porras dan Silver menjelaskan bahwa bagi organisasi yang mengalami perubahan, pertama-tama perlu alasan untuk berubah karena faktor luar. Perubahan organisasi adalah skenario sebab dan akibat yang sederhana, dimana penyebabnya adalah baik dari segi internal maupun eksternal, yang akhirnya menciptakan efek dari organisasi yang perlu diubah.

Menurut beberapa peneliti, perubahan organisasi merupakan dinamika waktu, proses, dan konteks yang sangat kompleks yang dimasukkan ke dalam organisasi (Cameron, Pettigrew, woodman dalam Gomez, 2016)

Manfaat utama dari pengembangan organisasi adalah inovasi, yang mengarah pada peningkatan produk dan layanan. Inovasi dicapai melalui pengembangan karyawan, yang berfokus pada keberhasilan yang

memuaskan dan meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Dalam skenario ini, keterlibatan karyawan tinggi yang mengarah pada peningkatan kreativitas dan inovasi. Pengembangan organisasi juga meningkatkan inovasi produk dengan menggunakan analisis kompetitif, riset pasar dan harapan dan preferensi konsumen (Hadi dalam Gomez, 2016).

Berdasarkan pendapat para tokoh diatas, pengembangan organisasi merupakan perubahan yang membutuhkan proses yang mengarah pada peningkatan produk dan layanan.

Perlu diketahui bahwa pengembangan organisasi berbeda dengan pengembangan manajemen. Pengembangan manajemen bertujuan untuk mengembangkan para manajer secara individual untuk mencapai hasil pekerjaan lebih baik dalam kerangka-kerangka organisatoris. Sedangkan pengembangan organisasi melangkah satu langkah lebih maju, dan bertujuan untuk mengubah seluruh iklim organisatoris dimana para manajer melakukan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan beberapa tokoh diatas, dapat diasumsikan bahwa pengembangan organisasi merupakan suatu upaya untuk menghadapi segala perubahan organisasi yang terencana agar suatu organisasi mampu menyesuaikan diri dan mampu bersaing dengan industri yang lain.

2. Aspek-aspek Pengembangan Organisasi

Bennis, Benne dan Chin (1961) memaparkan tiga aspek pengembangan organisasi, antara lain :

a. Penetapan Tujuan Bersama

Setiap organisasi selalu memiliki sebuah komitmen atau penetapan tujuan bersama yang terikat dalam standar operasional prosedur (SOP) sebagai acuan dalam melakukan segala tindakan saat bekerja. Selain itu, setiap organisasi harus terlebih dahulu menentukan visi dan misi suatu organisasi. Visi adalah suatu pandangan jauh tentang organisasi maupun perusahaan, tujuan-tujuan perusahaan dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan datang. Visi tidak dapat dituliskan dengan jelas menerangkan detail apa saja yang akan dilakukan, dikarenakan perubahan ilmu serta situasi yang sulit diprediksi selama masa yang akan dicapai. Visi harus berorientasikan masa depan, tidak dibuat berdasar kondisi saat ini, mengekspresikan kreatifitas, dan berdasar pada prinsip nilai yang mengandung penghargaan bagi masyarakat.

Sedangkan misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh lembaga dalam usahanya mewujudkan visi. Misi suatu perusahaan merupakan tujuan dan alasan mengapa perusahaan itu ada. Misi juga akan memberikan arah sekaligus batasan proses pencapaian tujuan.

Penetapan tujuan bersama dilakukan sebagai rencana strategik yang kemudian dijabarkan ke dalam tujuan-tujuan khusus yang lebih terperinci. Penetapan tujuan bersama harus disesuaikan dengan jenjang manajemen sehingga membentuk hierarki tujuan, penetapan tujuan-tujuan strategik akan menentukan kegiatan-kegiatan yang harus

dilakukan serta mengikat sumber daya organisasi untuk jangka waktu yang panjang.

b. Rasio Kekuatan Yang Sama

Kekuatan-kekuatan yang dibutuhkan dalam suatu organisasi maupun dalam perusahaan meliputi kekuatan internal dan eksternal. Kekuatan internal merupakan hasil dari faktor-faktor seperti tujuan strategi, kebijaksanaan manajerial dan teknologi baru serta sikap dan perilaku para karyawan. Sikap dan ketidakpuasan karyawan seperti ditunjukkan dalam tingkat perputaran atau pemogokan, dapat menyebabkan berbagai perubahan dalam kebijaksanaan dan praktek manajemen. Kekuatan-kekuatan internal mencakup kegiatan-kegiatan karyawan, tujuan organisasi, strategi dan kebijaksanaan, dan teknologi. Sedangkan kekuatan eksternal mencakup kerjasama yang meningkat antar karyawan, perkembangan IPTEK, perubahan lingkungan baik lingkungan fisik maupun sosial yang membuat organisasi berpikir bagaimana mendapatkan sumber diluar organisasi untuk masa depan perusahaan.

c. Pertimbangan-pertimbangan pada Kedua Belah Pihak

Pertimbangan-pertimbangan pada kedua belah pihak merupakan suatu kolaborasi yang melibatkan seluruh sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Jadi, tidak hanya karyawan pelaksana saja melainkan

terjalin komunikasi antar karyawan pelaksana dengan para manajer. Dalam hal ini sangat dibutuhkan inovasi lebih banyak dari sumber daya manusia yang ada guna mencapai pengembangan organisasi yang baik. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kepercayaan dan bantu membantu antara anggota organisasi yang bersangkutan, dan juga perlunya untuk menciptakan kondisi-kondisi dimana keputusan-keputusan diambil berdasarkan informasi dan bukan berdasarkan peranan organisatoris.

3. Faktor-faktor Pengembangan Organisasi

Sebuah perubahan dan pengembangan dapatlah terjadi pada apapun dan siapapun, termasuk organisasi. Berikut faktor-faktor yang menyebabkan pengembangan organisasi :

a. Faktor internal

Faktor internal adalah penyebab yang berasal dari dalam organisasi yang bersangkutan, yang dapat berasal dari berbagai sumber antara biasanya berasal dari hubungan antar anggota, proses dalam kerja sama, dan keuangan.

Problem yang sering timbul berkaitan dengan hubungan sesama anggota organisasi pada umumnya menyangkut masalah komunikasi dan kepentingan masing-masing anggota. Hubungan antar anggota yang kurang harmonis merupakan salah satu problem yang azim terjadi.

Proses kerja sama yang berlangsung dalam organisasi juga kadang-kadang merupakan penyebab dilakukannya perubahan. Problem yang timbul dapat pula menyangkut masalah sistem kerjasamanya dan dapat pula menyangkut perlengkapan atau peralatan yang digunakan. Sistem kerja sama yang terlalu birokratis atau sebaliknya dapat menyebabkan suatu organisasi menjadi tidak efisien.

Sistem birokrasi (kaku) menyebabkan hubungan antar anggota menjadi impersonal yang mengakibatkan rendahnya semangat kerja dan pada gilirannya produktivitas menurun, demikian sebaliknya. Perubahan yang harus dilakukan akan menyangkut struktur organisasi yang digunakan.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah penyebab perubahan yang berasal dari luar , atau sering disebut lingkungan. Organisasi bersifat responsive terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Oleh karena itu, jarang sekali suatu organisasi melakukan perubahan besar tanpa adanya dorongan yang kuat dari lingkungannya. Artinya, perubahan yang besar itu terjadi karena lingkungan menuntut seperti itu. Beberapa penyebab perubahan organisasi yang termasuk faktor eksterm adalah perkembangan teknologi, faktor ekonomi dan peraturan pemerintah.

Dari perubahan tersebut tentunya akan berdampak pada beberapa perubahan dalam organisasi tersebut, seperti perubahan sifat organisasi. Untuk menangani masalah tersebut, haruslah organisasi tersebut

menetapkan suatu tindakan atau kebijakan dan penyesuaian diri agar sifat organisasi yang sebelumnya tidak lenyap dan terganti. Saat terjadi perubahan struktur organisasi, haruslah tetap berpegang teguh kepada prinsip bahwa struktur organisasi telah disusun dan ditetapkan dengan tujuan memberikan suatu gambaran tentang berbagai hal dalam organisasi tersebut.

Dalam melakukan perubahan dalam suatu organisasi umumnya tidak berjalan dengan begitu lancar karena terdapat beberapa hambatan dalam proses perubahan tersebut. Hambatan tersebut umumnya terjadi dari luar atau dari faktor eksternal.

4. Sasaran-Sasaran Dan Tujuan-Tujuan Program Pengembangan Organisasi

Sasaran dan tujuan demikian tergantung pada diagnosis kebutuhan-kebutuhan suatu organisasi. Karena upaya pengembangan organisasi berkaitan dengan metode-metode merangsang perubahan yang terpusatkan pada klien. Ada berbagai macam tujuan yang kiranya bersifat umum pada program-program demikian.

Beberapa diantara tujuan-tujuan normatif pengembangan organisasi adalah :

- a. Perbaikan kompetensi antar pribadi
- b. Perubahan dalam sistem-sistem nilai hingga faktor-faktor manusia dan perasaan-perasaan dapat dianggap sah

- c. Pengembangan pemahaman antar kelompok dan intra kelompok guna mengurangi ketegangan-ketegangan (misalnya kapasitas dari kelompok-kelompok untuk bekerja efektif)
- d. Pengembangan metode-metode lebih baik dalam hal penyelesaian konflik dibanding dengan metode-metode birokratik yang biasa dilaksanakan.
- e. Pengembangan sebuah sistem organik dan bukan sistem mekanikal

Program-program pengembangan organisasi bertujuan untuk mengembangkan sistem yang menilai diri sendiri, yang dapat melaksanakan pengorganisasian dengan beraneka ragam cara, hal tersebut tergantung dari :

- a. Sifat dari tugas-tugas pekerjaan
- b. Meningkatnya tingkat kepercayaan dan bantu membantu antar anggota
- c. Terciptanya suatu lingkungan yang memperlihatkan bahwa peranan otoritas makin meluas, berkat adanya landasan pengetahuan serta keterampilan
- d. Makin terbukanya komunikasi
- e. Makin meningkatnya tanggung jawab sendiri dan keolompok dalam hal perencanaan dan implementasi
- f. Optimasi efektifitas sistem-sistem permanen maupun sistem-sistem temporer, melalui mekanisme-mekanisme “*built-in*” yang bertambah baik terus menerus
- g. Kerjasama yang semakin baik dan persaingan yang semakin berkurang antar unit-unit yang saling bergantung satu sama lain

- h. Timbulnya kondisi-kondisi dimana keputusan-keputusan diambil berdasarkan informasi
- i. Makin tebalnya identifikasi para anggota dan kelompok-kelompok dengan organisasi total
- j. Bantuan bagi para manajerr dalam hal menggariskan tujuan-tujuan realistik tetapi yang bersifat menantang bagi diri mereka sendiri dan sebagainya

Secara komprehensif, tujuan-tujuan dasar pengembangan organisasi berhubungan dengan upaya memperbaiki kesehatan organisasi, perbaikan dalam kemampuannya untuk memecahkan masalah, dan perbaikan dalam kemampuan untuk menghadapi kondisi lingkungan yang mengalami perubahan terus menerus.

5. Teknik-Teknik Pengembangan Organisasi

Pada dasarnya, teknik-teknik pengembangan organisasi mencakup tindakan mempersatukan kelompok-kelompok guna mempelajari interaksi mereka sendiri, aktivitas-aktivitas mereka dan sentimen-sentimen serta hubungan-hubungan mereka dengan efektifitas organisasi. Dalam situasi tertentu, para konsultan pengembangan organisasi bekerja sama dengan sebuah tim manajemen untuk mempersatukan kelompok yang ada. Dan kemudian para anggota kelompok diminta untuk menilai diri mereka sendiri melalui sebuah skala, yang merefleksikan dimensi-dimensi pengembangan tim.

Mungkin konsultan lain menyatukan kelompok-kelompok yang sedang berkonflik. Kemudian meminta mereka untuk menyampaikan persepsi mereka tentang diri mereka masing-masing dan tentang masing-masing pihak. Mungkin juga konsultan lain lebih senang mempersatukan sejumlah bawahan guna mengidentifikasi masalah-masalah yang dihadapi mereka dengan pihak atasan mereka. Kemudian pihak atasan tersebut diberikan informasi yang dicapai.

Ada pula konsultan yang mungkin mensurvei para karyawan tentang masalah-masalah yang terdapat dalam perusahaan. Kemudian data yang dicapai disampaikan kepada pihak manajemen. Ada lagi konsultan yang memanfaatkan laboratorium latihan kepekaan (*sensitivity training laboratories*), dimana para partisipan bekerja untuk menjadi sensitif (peka) terhadap perilaku mereka dan dampaknya atas pihak lain.

Para manajemen kontemporer, penggunaan teknik-teknik tersebut yang berdasarkan ilmu tentang perilaku, adalah analog dengan teknik-teknik yang berdasarkan ilmu fisikal yang direncanakan penggunaannya untuk mendesain sistem-sistem produksi. Pengetahuan ilmu tentang perilaku makin tumbuh dan berkembang sehubungan dengan proses-proses kelompok efektif. Pengetahuan baru ini semakin banyak dipelajari dan dimanfaatkan oleh para manajer kontemporer, seperti halnya pada masa lampau, pengetahuan tentang perekayasa pabrik, dipelajari dan dimanfaatkan oleh para pendahulu mereka. Pada pengembangan organisasi, manajemen kontemporer berupaya untuk memahami dan memanajemen

aspek-aspek manusia dan sosial dan organisasi-organisasi, dan tidak membiarkan mereka berkembang seakan-akan hal tersebut tidak dapat diatur sama sekali.

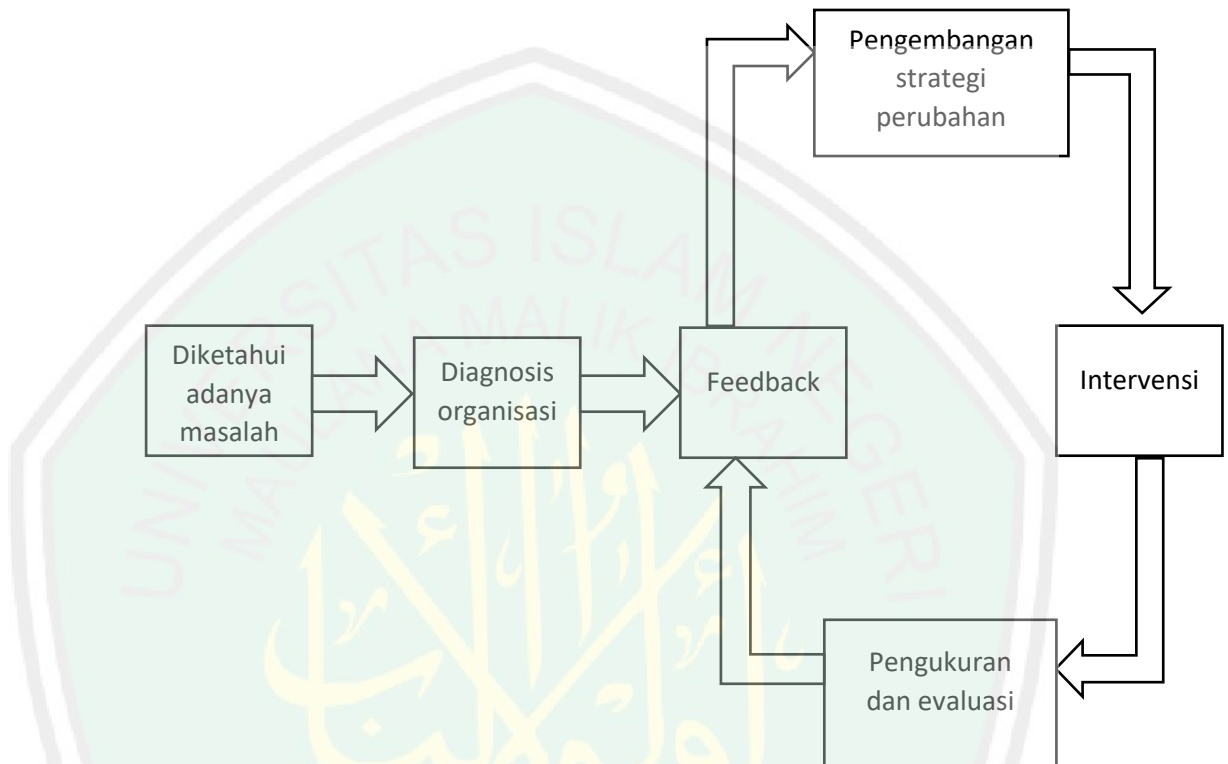
Jadi, dapat disimpulkan bahwa beberapa diantara teknik-teknik pengembangan organisasi adalah :

- a. Pembentukan tim
 - b. Pertemuan-pertemuan konfrontasi
 - c. Survei dan feedback
 - d. Laboratorium latihan-latihan (*training*)
6. Proses pengembangan organisasi

Perubahan organisasi merupakan perubahan yang berkaitan dengan pengembangan, perbaikan, maupun menyesuaikan yang meliputi struktur, teknologi, metode kerja maupun sistem manajemen suatu organisasi . Suatu organisasi tidak harus melaksanakan suatu perubahan. Pengembangan organisasi merupakan sebuah pendekatan situasional atau kontingensi, guna memperbaiki efektifitas suatu organisasi. Proses pengembangan organisasi mencakup :

Gambar 1

Sebuah model tentang proses pengembangan organisasi.⁵



B. Keikhlasan

1. Pengertian Keikhlasan

Ikhlas merupakan suatu istilah yang erat dengan kaitannya religiusitas dan spiritualitas. Selain itu ikhlas juga merupakan suatu istilah yang banyak dikenal dilingkungan masyarakat. Ditengah-tengah situasi dan keadaan yang tidak menyenangkan maupun sulit, ikhlas menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan untuk menghadapi situasi dan kejadian tersebut.

⁵ H.M.F. RUSH, Organization Development: A Reconnaissance, National Industrial Conference Board inc., 1973,p.6

Ikhlas menjadi sebuah usaha yang terakhir yang dianggap sebagai bentuk pengelolaan emosi ketika individu mengalami emosi negatif. Berada pada situasi dan keadaan yang menekan, ikhlas sebagai salah satu cara yang ampuh untuk menjauhkan diri dari perasaan frustrasi, depresi, yang mengganggu ketenangan individu tersebut. Individu mampu melepas semua beban hanya dengan mengikhhlaskan segala sesuatunya demi kebaikan diri sendiri.

Menurut Ahmad (1986), bahwa “makna ikhlas secara etimologis adalah jujur, tulus dan rela. Dalam bahasa arab, kata ikhlas merupakan bentuk *mashdar* dari kata *akhlasa* yang berasal dari akar kata *khalasa*. Kata *khalasa* mengandung beberapa makna sesuai dengan konteks kalimatnya. Ia berarti *shafaa* (jernih), *najaa wa salima* (selamat). Kata ikhlas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai : *Pertama*, hati yang bersih (kejujuran); kedua tulus hati (ketulusan hati); dan ketiga kerelaan”.

6

Menurut Qayyim (dalam Shofaussamawati, 2013), “ ikhlas merupakan pertanda terpuji yang merupakan sifat mulia dan berpegang teguh pada tujuan ikhlas yaitu menjauhkan diri emosi negatif dan berpegang teguh pada ketaatan”. Individu merupakan makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan orang lain dan dunia luar, termasuk dunia kerja. Dalam bekerja, adanya tekanan kerja membuat suasana emosioanal yang

⁶ Tim Penyusun, *Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hlm. 322.

panas yang mengakibatkan individu berada dalam emosi negatif seperti marah, benci, bertengkar, dll. Dibutuhkan sikap keikhlasan yang diharapkan dari karyawan ketika menghadapi tekanan kerja untuk mengelola emosi agar perusahaan tetap berkembang dengan baik.

Seperti diketahui bahwa esensi niat selalu kembali dan tergantung pada faktor-faktor yang mendorong dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Karenanya, meski faktor yang mendorong hanya tertuju pada satu hal maka perbuatan yang menggambarkan dari dorongan faktor tersebut disebut juga ikhlas dan tentunya ditambahi dengan kesesuaian dengan apa yang menjadi niatan individu. Dengan demikian, seseorang yang melakukan tugas pekerjaan yang berada dalam situasi dan keadaan yang sulit sekali tidak akan mudah menyerah, individu tersebut senantiasa taat terhadap atasan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.

Menurut Qalami (dalam Chizanah dan Hadjam, 2013), “ikhlas bila diartikan secara bahasa mempunyai makna yaitu bersih, suci. Sedangkan secara istilah ikhlas diartikan sebagai suatu niat yang jernih atau murni yang dimiliki oleh individu yang hanya mengharap penerimaan dari Tuhan ketika individu tersebut melakukan suatu tindakan yang berupa tingkah laku, tanpa adanya penyekutuan terhadap Tuhan dengan yang lain”. Kajian dalam bingkai psikologi mengenai ikhlas melalui studi hermeneutika dalam buku *Ihya' Ulumuddin* diartikan bahwa ikhlas merupakan suatu kondisi mental yang berkaitan dengan proses berideologi sebagai hamba Tuhan. Pengertian tersebut jika diimplementasikan dalam

perusahaan akan diartikan sebagai upaya seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan perasaan taat terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan *job description* yang diberikan kepada individu tersebut.

Berdasarkan pendapat para tokoh diatas, ikhlas merupakan sifat terpuji yang dimiliki individu untuk mengelola emosi negatif yang dia alami.

Ikhlas dalam pemaknaan yang substantif memiliki potensi untuk dikembangkan sebagai model terapi yang baru berbasis spiritual seperti halnya terapi dzikir (Subandi, 2009) dan terapi cerita sufistik (King, 1998). Selain itu, ikhlas memiliki kontribusi penting dalam masalah moral yang saat ini menjadi fokus perhatian dari masyarakat dan pemerintah. Chizanah (2009) menunjukkan bagaimana ikhlas dapat mencegah seseorang untuk melakukan korupsi dalam konteks Indonesia saat ini dengan adanya konsep diri sebagai hamba Tuhan, kebahagiaan yang non-material, serta tanggung jawab sosial yang tinggi. Hal-hal tersebut menjadikan seseorang enggan melakukan korupsi walau sebesar apapun kesempatannya mengingat bahwa kebahagiaan adalah mencapai kedekatan dengan Tuhan. Ikhlas, dalam konteks moral akan memberi sumbangan besar dalam ketahanan moral seseorang.

Berdasarkan pendapat tokoh diatas, ikhlas merupakan cara bagi individu untuk mencegah dari perbuatan yang tidak baik.

Keikhlasan jika diimplikasikan kedalam ilmu psikologi sangat erat berkaitan dengan kecerdasan emosi. Seorang tokoh bernama Goleman

(2005: 512) mengatakan bahwa kecerdasan emosi merujuk kepada kemampuan seseorang untuk memahami perasaan diri sendiri maupun orang lain, kemampuan untuk memotivasi diri, dan kemampuan untuk mengelola emosi dirinya sendiri dengan baik maupun hubungannya terhadap orang lain.

Perlunya keikhlasan dalam hal ini juga dibutuhkan untuk menjaga kesehatan. Seperti yang telah dikatakan oleh Mulyono dan Purwanto (2006, 40) dari aspek emosi negatif yang sedang dialami oleh individu akan mempengaruhi kesehatan individu tersebut. Sebab hal tersebut dapat menimbulkan hipertensi, stress, depresi, maag, gangguan fungsi jantung, insomnia, kelelahan bahkan serangan jantung yang dapat menyebabkan kematian secara mendadak jika hal itu mencapai tingkat intensitas tertentu. Disamping melemahkan jasmani, emosi negatif juga berimplikasi negatif pada dari segi psikologis. Emosi negatif akan menimbulkan berbagai akibat psikologis yang membahayakan. Setelah sadar diri, biasanya individu akan dipenuhi rasa penyesalan terhadap perbuatannya yang tidak patut. Rasa penyesalan yang demikian mendalam akan menjadikan penghukuman untuk diri sendiri hingga depresi dalam waktu yang lama. Mungkin ia tidak dapat memaafkan dirinya dan selanjutnya menjadi beban penyakit jiwa (*sickness of soul*) yang sangat merugikan dirinya.

Individu yang diliputi emosi negatif akan memiliki energi negatif, Al-Kusayer (2009) mengatakan bahwa ketika energi seseorang negatif, maka auranya akan memiliki warna yang pucat dan bentuk yang mengerut,

permukaannya meliuk-liuk atau terpecah-pecah. Aura ini dalam peranannya akan memiliki muatan dan dampak yang negatif bagi orang yang mendekatinya. Orang-orang yang memiliki aura dengan energi negatif bisa diketahui melalui sifatnya yang banyak marah, merasa frustrasi, pesimis, tidak percaya diri, penakut, ragu-ragu, lemah iman, membenci orang lain, pelit, pengecut, tidak merasa puas, dll.

Berdasarkan pendapat para tokoh di atas, ikhlas merupakan salah satu kecerdasan emosi yang diperlukan untuk menjaga kesehatan jasmani maupun rohani agar individu tidak diliputi oleh energi negatif.

Individu yang memiliki sifat ikhlas akan timbul kegembiraan di dalam dirinya sendiri. Menurut Hemsath dan Yerkes (2006, 3) kegembiraan membantu penciptaan lingkungan yang menumbuhkan dan memelihara apa yang disebut “keinginan karyawan” dan orang akan merasa hidup dan ingin menjalankan tugas sebaik mungkin. Jika seseorang tidak dapat membeli apa yang mereka inginkan, setiap orang dapat dilatih untuk melakukan apa saja, namun pertama-tama mereka harus punya motivasi. Kegembiraan dapat meningkatkan motivasi. Jika pekerjaan dan lingkungan kerja menyenangkan, hasilnya akan lebih baik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa keikhlasan merupakan suatu bentuk pengelolaan emosi yang dibutuhkan oleh individu untuk menghadapi segala keadaan yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, yang kemudian akan memunculkan sikap taat.

2. Aspek- Aspek Keikhlasan

Konstruksi ikhlas didasarkan pada temuan Chizanah (2009) menghasilkan empat aspek yang meliputi motif transendental, pengendalian emosi, tidak adanya superiority feeling, dan konsepsi sebagai hamba Tuhan

a. Motif Transendental

Motif transendental dilandasi oleh konsepsi diri sebagai hamba Tuhan. Implikasi dari konsepsi ini munculnya bentuk idel orientation yaitu Tuhan. Motif transendental mengarah pada penunggalan motif dalam berperilaku dan pemenuhan kebutuhan transendental. Transendental merupakan sebuah keyakinan yang meyakini bahwa segala sesuatu yang ada diciptakan oleh Tuhan yang Maha Kuasa yang berada di luar lingkup sains, lebih tepatnya tidak bisa dijelaskan oleh logika.

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat berdiri sendiri, ia membutuhkan orang lain untuk mempertahankan eksistensinya. Manusia harus membangun hubungan horizontal yakni dengan manusia lainnya dan vertikal dengan Tuhannya. Hubungan itu akan membawa individu menjadi manusia paripurna. Tingkah laku individu yang bermotifkan transindental ini dalam dunia kerja di aplikasikan dalam bentuk individu tersebut melakukan aktivitas kerja untuk menjalankan perintah Tuhan seperti yang telah difirmankan oleh Allah SWT dalam

ayat-ayat Al-Qur'an surat An-Naba' ayat 11 yang artinya : Kami telah membuat waktu siang untuk mengusahakan kehidupan (bekerja)".

Abraham Maslow dalam buku "Menjadi Manusia Holistik" menjelang akhir hayatnya menambahkan kebutuhan keenam dalam hierarki kebutuhan Maslow yaitu transendensi diri, yakni kebutuhan akan memiliki Tuhan dalam dirinya. Maslow memperkenalkan istilah transpersonal yang diidentikkannya dengan realisasi akan kebutuhan transendensi diri. Maslow dalam buku "Mazhab Ketiga, Psikologi Humanistik Abraham Maslow" mengatakan bahwa orang-orang yang teraktualisasikan dirinya dalam banyak hal mirip dengan nilai-nilai serta cita-cita yang diajarkan oleh agama-agama besar..." seperti, transendensi diri, leburnya kebenaran, kebaikan dan keindahan, sedekah kepada orang-orang lain, kearifan kejujuran, kesahajaan, transendensi atas motivasi-motivasi yang bersifat pribadi dan mementingkan diri, mengorbankan hasrat-hasrat 'rendah' demi hasrat-hasrat 'luhur', ... berkurangnya permusuhan, kekejaman dan sifat-sifat merusak serta meningkatnya persahabatan, kebaikan-kebaikan hati dan sebagainya."

b. Pengendalian emosi

Pengendalian emosi atau yang disebut regulasi emosi dalam kajian psikologi menekankan pada bagaimana dan mengapa emosi itu sendiri mampu mengatur dan memfasilitasi proses-proses psikologis, seperti memusatkan perhatian, pemecahan masalah, dukungan sosial dan juga

mengapa regulasi emosi memiliki pengaruh yang merugikan, seperti mengganggu proses pemusatan perhatian, interferensi pada proses pemecahan masalah serta mengganggu hubungan sosial antar individu (Cole dkk., 2004).

Regulasi emosi menekankan pada bagaimana dan mengapa emosi itu sendiri mampu mengatur dan memfasilitasi proses-proses psikologis, seperti memusatkan

Lebih lanjut Cole dkk. (2004) menerangkan bahwa “ ada dua jenis fenomena pengaturan, yaitu emosi sebagai pengatur dan emosi yang diatur”. Emosi sebagai pengatur berarti adanya perubahan yang tampak sebagai hasil dari jenis emosi yang aktif, misalnya ketakutan akan tampak melalui ekspresi wajah dan perilaku, dan terdapat pada sebuah sistem yang berkaitan dengan emosi seperti aktivitas kardiovaskular, dapat merefleksikan sifat alami emosi itu sendiri daripada sebuah jenis emosi tertentu yang mengatur sebuah sistem secara terpisah. Emosi sebagai pengatur lebih mengarah pada perubahan interdomain, seperti rasa sedih seorang anak yang disebabkan karena strategi yang diterapkannya. Sedangkan emosi yang telah diatur berkaitan dengan perubahan pada jenis emosi yang aktif, termasuk di dalamnya perubahan dalam kemampuan emosi itu sendiri, intensitas serta durasi emosi yang terjadi dalam diri individu itu sendiri, seperti mengurangi stres dengan menenangkan diri, atau antar individu, seperti seorang anak yang membuat kedua orangtuanya yang sedang sedih menjadi

tersenyum. Pengertian regulasi yang digunakan dalam penelitian ini lebih cenderung kepada pengertian yang kedua yaitu emosi yang telah diatur.

Regulasi emosi yang dimaksud lebih kepada kemampuan individu dalam mengatur dan mengekspresikan emosi dan perasaan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Regulasi emosi diri ini lebih pada pencapaian keseimbangan emosional yang dilakukan oleh seseorang baik melalui sikap dan perilakunya.

Gross (Strongman, 2003) membuat daftar lima rangkaian proses regulasi emosi, yaitu :

1) Pemilihan situasi

Kita dapat mendekati atau menghindari orang, tempat atau objek. Tipe regulasi emosi ini melibatkan mengambil tindakan yang memperbesar atau memperkecil kemungkinan bahwa kita akan sampai pada sebuah situasi yang kita perkirakan akan memunculkan emosi yang diharapkan (atau tidak diharapkan).

2) Perubahan situasi

Hal ini sama dengan *problem-focused coping*. Situasi-situasi yang berpotensi membangkitkan emosi. Upaya untuk memodifikasi situasi secara langsung untuk mengubah dampak emosionalnya merupakan salah satu bentuk regulasi emosi yang kuat.

3) Penyebaran perhatian

Penyebaran perhatian, termasuk di sini, contohnya,

bingung/gangguan, konsentrasidan/atau perenungan. *Attentional deployment* adalah salah satu proses regulasiemosi yang pertama muncul di dalam perkembangan dan tampaknya digunakansejak masa bayi sampai masa dewasa, terutama ketika tidak mungkin mengubahatau memodifikasi situasi kita. Bukan hanya bayi dan anak-anak kecil yang secarasontan mengalihkan pandangannya dari kejadian aversif (dan mengarahkannyapada hal-hal yang menyenangkan), tetapi proses atensional mereka juga dapatdipandu oleh orang lain dengan maksud mengelolanya. Di dalam contoh yangdiberikan sebelumnya, regulasi emosi melibatkan fasilitasi perubahan perhatian pada anak dengan membuat si anak memfokuskan perhatiannya pada apa yangdiinginkannya sebagai hadiah ulang tahun.

Attentional deployment dapat dianggap sebagai versi intenal dari seleksisituasi. Dua strategi atensional yang utama adalah distraksi dan konsentrasi. *Distraksi* memfokuskan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda dari situasiyang dihadapi, atau memindahkan perhatian dari situasi itu ke situasi lain, misalnyaketika seorang bayi mengalihkan pandangannya dari stimulus yangmembangkitkan emosi untuk mengurangi stimulasi. Distraksi juga bisa melibatkanmengubah fokus internal, misalnya ketika individu membangkitkan pikiran atauingatan yang tidak konsisten dengan keadaan emosional yang tidak diharapkanatau ketika seorang aktor

sengaja mengingat tentang sebuah insiden emosional agar dapat menggambarkan sebuah emosi dengan meyakinkan. Jadi, *attentional deployment* bisa memiliki banyak bentuk, termasuk pengalihan perhatian secara fisik (misalnya menutup mata atau telinga), pengubahan arah perhatian secara internal (misalnya melalui distraksi atau konsentrasi), dan merespon pengalihan arah perhatian oleh orang lain

4) Perubahan kognitif

Perubahan penilaian yang dibuat dan termasuk di sini adalah pertahanan psikologis dan pembuatan perbandingan sosial dengan yang ada dibawahnya (keadaannya lebih buruk daripada saya). Pada umumnya, hal ini merupakan transformasi kognisi untuk mengubah pengaruh kuat emosi dari situasi. Perubahan kognitif mengacu pada mengubah cara kita menilai situasi di mana kita terlibat di dalamnya untuk mengubah signifikansi emosionalnya, dengan mengubah bagaimana kita memikirkan tentang situasinya atau tentang kapasitas kita untuk menangani tuntutan-tuntutannya.

5) Perubahan respon

Ini terjadi pada bagian akhir, termasuk di sini penggunaan obat, alkohol, latihan, terapi, makan atau penekanan. (Strongman, 2003). Modulasi respon mengacu pada mempengaruhi respon fisiologis, pengalaman, atau perilaku selangsung mungkin. Upaya untuk meregulasi aspek-aspek fisiologis dan pengalaman emosi

adalah hal yang lazim dilakukan. Obat mungkin digunakan untuk mentarget respon-respon fisiologis seperti ketegangan otot (*anxiolytics*) atau hiperaktivitas (sistem-syaraf) simpatik (*beta blockers*). Olahraga dan relaksasi juga dapat digunakan untuk mengurangi aspek-aspek fisiologis dan pengalaman emosi negatif, dan, alkohol, rokok, obat, dan bahkan makanan, juga dapat dipakai untuk memodifikasi pengalaman emosi.

Bentuk lazim lain dari modifikasi respon melibatkan regulasi perilaku yang mengekspresikan emosi (Gross, & John, 2003). Banyak studi menunjukkan bahwa menginisiasi perilaku ekspresif-emosi sedikit meningkatkan perasaan tentang emosi itu.. Menariknya, mengurangi perilaku ekspresif-emosi tampaknya mempunyai efek menurunkan pengalaman emosi positif tetapi tidak menurunkan pengalaman emosi negatif dan benar-benar meningkatkan aktivasi (sistem syaraf) simpatik (Gross, 1998).

c. Tidak Adanya Superiority feeling

Superiority feeling atau perasaan superior adalah suatu perasaan yang dimiliki oleh individu yang menanggapi dirinya lebih hebat dari individu yang lain, serta memandang individu lain lebih lemah dan menurut apa yang harus dikehendakinya. Keikhlasan yang sesungguhnya meniadakan perasaan superior. Hal tersebut dikarenakan perasaan superior akan merusak esensi dari rasa ikhlas tersebut.

Perasaan superior terkadang muncul sebagai perasaan lebih unggul. Rasa percaya diri yang berlebihan akan mengantarkan individu pada sikap sombong yang merasa dirinya paling benar dan paling hebat diantara individu yang lainnya. Hal ini sering terjadi lantaran ia sering melihat kekurangan orang lain dan kurang mampu untuk melihat kekurangan diri sendiri. Contoh sering yang dapat kita lihat adalah perilaku pamer atas segala sesuatu yang dimiliki, sombong atas kemampuan yang dimiliki, dan merasa kaya dari pada orang lain.

d. Konsepsi sebagai hamba Tuhan

Konsep diri sebagai hamba Tuhan berarti mengakui kelemahan diri sendiri, menyadari bahwa manusia adalah ciptaan Tuhan yang tidak sepatutnya menyombongkan diri. Dalam hal ini, individu lebih merasa adanya tugas mengabdikan kepada Tuhan karena manusia diciptakan untuk menyembah-Nya. Serta merasa tidak pantas untuk memiliki perasaan superior baik dalam level intrapersonal maupun sosial.

Dalam buku “Surga Ikhlas” dikatakan bahwa membiasakan diri menerima ketentuan Tuhan setelah berusaha merupakan tindakan mulia dan akan melahirkan sikap penyerahan diri dan tawadhu’. Tawadhu’ sering diartikan dengan merendahkan diri. Tawadhu’ merupakan sikap menghambakan diri kepada Tuhan penuh ketaatan, tidak menghambakan diri pada yang lain, tidak takabur, tidak

membanggang, sikap lemah lembut, dan tidak merasa lebih dari yang lain.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ikhlas

Untuk memperoleh sifat ikhlas diperlukan beberapa faktor yang berfungsi sebagai penunjang kesempurnaan ikhlas, yaitu :

a. Tawakal

Tawakal dalam bahasa arab tawakkul dari kata *wakala*, artinya menyerah kepada-Nya⁷. Dalam agama Islam, tawakal berarti berserah diri sepenuhnya kepada Allah dalam menghadapi atau menunggu hasil suatu pekerjaan, atau menanti akibat dari suatu keadaan. Tawakal adalah suatu sikap mental seseorang yang merupakan hasil dari keyakinannya yang bulat kepada Tuhan.

Tawakal tidak didapati kecuali sesudah mengimani empat hal yang merupakan rukun-rukun tawakal, yaitu⁸: beriman bahwa Allah Maha mengetahui segala apa yang dibutuhkan oleh manusia; beriman bahwa Allah Maha Kuasa; beriman bahwa Allah tidak kikir; beriman bahwa Allah memiliki cinta dan rahmat kepada manusia.

b. Sabar

⁷ Abdullah bin Umar Al-Dumajji, *Al-Tawakkal Alallah Ta,,al* (Jakarta : PT Darul Falah, 2006), 1.

⁸ Imam Khomeini, *Insan Ilahiah; Menjadi Manusia Sempurna dengan Sifat-sifat Ketuhanan : Puncak Penyingkapan Hijab-hijab Duniawi* (Jakarta : Pustaka Zahra, 2004), 210.

Sabar merupakan bentuk pengendalian diri atau kemampuan menghadapi rintangan, kesulitan menerima musibah dengan ikhlas dan dapat menahan marah, titik berat nurani (hati). Sabar adalah pilar kebahagiaan seorang hamba, dengan kesabaran itulah seorang hamba akan terjaga dari kemaksiatan, konsisten menjalankan ketaatan, dan tabah dalam menghadapi berbagai macam cobaan⁹.

Sabar adalah sikap menahan diri dan membawanya kepada yang diperintahkan oleh Tuhan dan akal serta menghindarkannya dari apa yang dibenci keduanya. Jadi, sabar ialah kekuatan, daya positif yang memotivasi jiwa, hati, akal, motorik manusia untuk menjalankan kewajiban dan suatu kekuatan (daya) preventif yang dapat menghalangi individu untuk melakukan kejahatan dan kerusakan¹⁰.

c. Syukur

Syukur adalah salah satu cara untuk mengontrol diri. hal tersebut karena syukur merupakan emosi positif. Syukur memiliki kekuatan untuk mengubah kognisi sosial, motivasi, dan hubungan sosial dengan tepat, salah satunya yaitu cara yang mungkin digunakan untuk mengurangi materialistis dan berefek merugikan kesejahteraan psikologis. Bersyukur mampu membuat seseorang menjadi lebih bak

⁹ Ibnu Qayyim Al-Zaujiyyah, Al-Fawa'id (Jakarta: Pustaka Al-Kausar, 1998), 95

¹⁰ Rachmat Ramadhana, Aktivasi Ikhlas Menjadi Ikhlas dalam 40 hari (Yogyakarta: 2012), 62

lagi dapat menahan diri untuk tidak berfoya-foya membeli barang yang diinginkan tanpa memandang kegunaan dan manfaat yang dihasilkan.

Syukur yang tinggi diharapkan mampu meminimalisir perilaku negatif seperti penelitian Froh, dkk (2009) menunjukkan bahwa individu yang bersyukur cenderung menunjukkan keadaan dan perilaku positif dibandingkan dengan individu yang kurang bersyukur. Individu yang bersyukur menyebutkan bahwa mereka mengalami lebih banyak kepuasan hidup, sikap optimis, dan depresi serta rasa iri yang rendah.¹¹

d. Zuhud

Zuhud adalah meninggalkan sesuatu yang dikasihi dan berpaling kepada hal yang lain yang lebih baik darinya¹². Karena itu orang yang memiliki sifat zuhud cenderung mengedepankan aspek-aspek agama dari pada perkara lain yang kurang bermanfaat. Misalnya adalah individu lebih suka tersenyum dan menyapa orang lain yang dirasa kurang menyukanya dari pada menunjukkan muka masam yang menimbulkan emosi negatif menular dan menimbulkan permusuhan.

Pengertian zuhud ada tiga macam, yaitu yang pertama meninggalkan suatu hal karena menggihkan sesuatu yang lebih baik dari pada hal yang ditinggalkan, misalnya adalah mengurangi banyak bicara saat bekerja dan lebih memilih untuk fokus menyelesaikan tugas pekerjaan.

¹¹ Septi Anugrah Heni, Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Syuku Dengan Perilaku Konsumtif Pada Remaja SMA IT Abu Bakar Yogyakarta (Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta)

¹² 7) Amin Syukur, Zuhud di abad Modern (Pustaka Pelajar), 1.

Kedua meninggalkan hal-hal yang bersifat duniawi yang tidak bermanfaat, misalnya tidak membelanjakan uang secara berlebihan dan lebih baik menabung untuk keperluan lain yang lebih penting. Ketiga meninggalkan segala sesuatu selain Tuhan karena mencintai penciptanya, misalnya meninggalkan rumpian dan memilih untuk segera menunaikan solat ketika memasuki jam istirahat saat bekerja¹³.

e. Wara'

Wara' dalam perspektif islam diartikan sebagai bentuk usaha meninggalkan sesuat yang tidak jelas hukumnya (*subhat*), yang berlaku pada segala hal atau aktifitas kehidupan manusia, baik yang berupabenda maupun perilaku, seperti makanan, minuman, pakaian, pembicaraan, perjalanan, duduk, berdiri, bersantai, bekerja, dll. Selain meninggalkan sesuatu yang belum jelas hukumnya, dalam tradisi warak juga berarti meninggalkan segala hal yang berlebihan, baik yang berwujud benda maupun perilaku, lebih dari itu juga meninggalkan segala sesuatu yang tidak bermanfaat atau tidak jelas manfaatnya¹⁴.

Secara psikologis, seseorang yang banyak melakukan dosa atau pelanggaran etik dan moral akan menjadikan dirinya dihantui oleh perasaan cemas dan takut, yang dalam istilah psikoanalisis disebut

¹³ Imam Ahmad bin Hambal, *Al-Zuhud* (Dar Al-Rayyan Lit-Turats Cairo), 28.

¹⁴ Hasyim Muhammad, *Dialog Antara Tasawuf dan Psikologi* (Yogyakarta, Pustaka Pelajar Offset: 2002), 31.

kecemasan moral, selanjutnya hal ini akan berdampak negatif atau menimbulkan penyakit baik fisik maupun psikis, karena perasaan ini akan senantiasa terpendam dalam alam bawah sadarnya. Untuk menjaga diri seorang dari penyakit di atas tidak lain adalah dengan menjauhkan diri dari perbuatan dosa atau pelanggaran etika, yakni dengan mengendalikan segala hasrat, keinginan dan nafsu serta pengaruh lingkungan sekitarnya, selanjutnya hanya mengikuti apa yang didorongkan oleh hati nuraninya.

C. Kajian Islam Tentang Peran Keikhlasan

Keikhlasan memang merupakan sebuah pertanda terpujinya akhlak seorang manusia. Sifat yang terpuji tersebut bisa disebut sebagai sifat yang mulia yang berusaha untuk menjauhkan diri dari hal-hal negatif seperti iri, dengki, hasad, dendam, dll. Individu yang memiliki sifat ikhlas akan cenderung lebih memiliki semangat kerja yang baik yang cenderung stabil. Sehingga ketika dilanda keadaan yang tidak menyenangkan baik di lingkungan pekerjaan maupun masyarakat akan senantiasa bersikap positif dan lapang dada. Karena sikap positif dan lapang dada yang ia miliki, mampu memberikan dorongan yang besar bagi dirinya untuk menjadi pribadi yang baik yang memiliki etos kerja yang baik pula.

Menurut pandangan Islam, memiliki sifat ikhlas sangatlah penting, mengingat bahwa ikhlas merupakan bentuk akhlak terpuji yang memang di cantumkan dalam firman Allah SWT, dalam Q. S. Ar-Ra'ad [13] : 22:

وَالَّذِينَ صَبَرُوا ابْتِغَاءَ وَجْهِ رَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَنْفَقُوا مِمَّا رَزَقْنَاهُمْ سِرًّا وَعَلَانِيَةً
وَيَذَرُونَ بِالْحَسَنَةِ أَوْلِيَّكَ لَهُمْ عُقْبَى الدَّارِ ﴿١١١﴾

Artinya : “Dan orang-orang yang sabar karena mencari keridhaan Tuhannya, mendirikan shalat, dan menafkahkan sebagian rezki yang Kami berikan kepada mereka, secara sembunyi atau terang-terangan serta menolak kejahatan dengan kebaikan, orang-orang itulah yang mendapat tempat kesudahan (yang baik)”.

Ayat diatas menurut al-Ghazali (dalam Hasiah, 2013), mengatakan ikhlas adalah melakukan amal kebajikan semata-mata karena Allah SWT. Ikhlas ditujukan untuk mendapatkan keridhaan Allah SWT baik dalam bersabar, menafkahkan harta dan memberantas kemungkarannya. Ikhlas berkaitan dengan segala hal yang berkenaan dengan masalah niat, sebab niat merupakan titik penentu dalam menentukan amal seseorang. Jika niat seseorang itu baik, maka perbuatannya pun bisa menjadi baik. Sehingga jika berada dalam situasi kerja yang sulitpun orang yang ikhlas tidak akan mudah menyerah, individu tersebut senantiasa akan tetap terhadap aturan dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan SOP (*Standar Operasional Prosedur*).

D. Peran Keikhlasan Dalam Pengembangan Organisasi

Semakin banyaknya persaingan di dunia industri semakin mendorong suatu industri untuk terus berkembang. Perkembangan yang diperlukan dalam suatu organisasi dikatakan sangat penting sebab jika tidak mampu bersaing dengan industri yang lain maka akan mengakibatkan kemunduran bahkan bisa

bangkrut. Sangat dibutuhkan untuk mengembangkan organisasi agar perusahaan tetap bertahan dan mampu berkembang semakin baik dalam segi finansial maupun hal-hal lain yang terkait.

Apabila suatu industri sedang berusaha mengembangkan organisasinya, banyak hal yang terjadi pada karyawan meliputi bagaimana reaksi karyawan dalam menghadapi perubahan yang ada. Dalam industri *catering* sangat dibutuhkan sekali pengembangan organisasi sebab industri *catering* yang sudah memiliki brand dan mutu yang tinggi tidak boleh puas dengan mudah atas pencapaian yang diperolehnya. Banyaknya persaingan dari industri lain dalam bidang yang sama yang berusaha merebut hati konsumen, mengharuskan perusahaan catering harus tetap mengembangkan organisasinya. Perusahaan *catering* yang selalu berusaha untuk mengembangkan organisasinya mempunyai target untuk mendapatkan banyak konsumen agar produknya terjual dan menambah finansial perusahaan

Banyaknya konsumen yang meminta hasil produksi dari perusahaan catering akan memunculkan reaksi pada karyawan. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti banyaknya konsumen membuat tugas pekerjaan semakin banyak dan dikejar oleh target untuk menyelesaikan tugas pekerjaan sebaik dan secepat mungkin. Walaupun terkadang banyaknya jumlah konsumen membuat karyawan produksi kelelahan. Reaksi yang sering muncul pada kondisi yang sedemikian adalah karyawan sering emosi. Emosi yang timbul adalah emosi negatif berupa marah-marah, membanting sejumlah alat kerja, mudah tersulut emosi sehingga bisa bertengkar dengan sesama

karyawan, karyawan ada yang lalai dalam menyelesaikan menu masakan, menu masakan ada yang tertukar, belanja kebutuhan produksi ada yang terlupa.

Keikhlasan dalam hal ini memang sangat diperlukan, karena keikhlasan berperan sebagai bentuk pengelolaan emosi yang baik bagi karyawan. Selain itu, dengan adanya rasa keikhlasan karyawan lebih mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, kerjanya lebih efektif dan mudah beradaptasi dengan segala situasi dan kondisi yang ada. Karyawan yang memiliki keikhlasan maka akan muncul ketaatan terhadap segala peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan.

Mengingat bahwa dalam suatu perusahaan catering segala perubahan sangat dibutuhkan agar perusahaan mampu bersaing dengan industri yang lain. Selain itu, perubahan-perubahan yang dilakukan berfungsi untuk meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan. Kreatif dan inovatif merupakan salah satu hal yang paling penting agar perusahaan catering memiliki ciri khas dan keunikan yang bisa dibandingkan dengan perusahaan catering yang lain.

Sebuah organisasi semakin berkembang, maka akan semakin banyak tuntutan kerja yang akan diterima oleh karyawan. Banyaknya tuntutan ini akan berpengaruh terhadap emosi karyawan. Karyawan yang mampu mengelola emosi dengan baik, dia akan mengalami perkembangan karir yang semakin baik. Karyawan yang tidak mampu mengelola emosinya dengan baik, maka akan tertinggal dan terancam akan dikeluarkan dari perusahaan yang dia tempati.

Perusahaan catering merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tata boga. Walaupun demikian, banyak sekali perubahan-perubahan yang dilakukan agar perusahaan mampu berkembang dengan baik. Perubahan yang terjadi bisa dikatakan cepat sebab adanya kemampuan tinggi karyawan untuk mengikuti perubahan yang ada. Karena karyawan yang semakin taat dan ikhlas menjalankan peraturan perusahaan, maka akan semakin mudah untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada. Dan keikhlasan merupakan solusi dari pengembangan organisasi yang terdapat dalam perusahaan catering.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat digambarkan sebagai berikut :

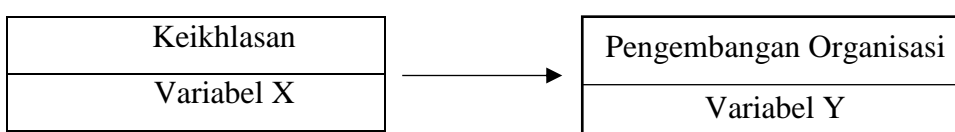
Gambar 2. Peran Keikhlasan dalam Pengembangan Organisasi



E. Hipotesis Penelitian

Menurut Sarwono (2006) , hipotesis merupakan jawaban sementara dari persoalan yang kita teliti. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat peran keikhlasan dalam pengembangan organisasi pada karyawan produksi PT. Sonokembang Wahana Jaya.

Gambar 3. Skema Hipotesis Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan penelitian

Metodologi penelitian berasal dari kata "metode" yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, dan logos yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya (Priyono, 2016). Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dalam jenis deskriptif. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipologi atau pola-pola. Hal yang paling utama dalam membuat suatu penelitian adalah bagaimana membuat rencana atau rancangan penelitian.

B. Identifikasi Variabel

Variabel didefinisikan sebagai "something that may vary or differ" (Brown, dalam Sarwono: 53). Definisi lain yang lebih detail mengatakan bahwa variabel "is simply symbol or a concept that can assume any one of a set values" (Davis, dalam Sarwono: 53). Definisi pertama menyatakan bahwa variabel merupakan sesuatu yang berbeda atau bervariasi, penekanan kata sesuatu diperjelas dalam

definisi kedua yaitu simbol atau konsep yang diasumsikan sebagai seperangkat nilai-nilai.

Sarwono (2006 : 54) mengatakan bahwa variabel bebas (*independent variabel*) merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang variabelnya diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi.

Sarwono (2006 : 54) mengatakan bahwa variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang memberikan reaksi/respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat adalah variabel yang variabelnya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas (*independent variabel*).

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang digunakan diantaranya sebagai berikut :

1. Variabel bebas atau *independent variabel* (X) merupakan variabel yang menjadi sebab atau mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah Keikhlasan.
2. Variabel terikat atau *dependent variabel* (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas. Sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Pengembangan Organisasi.

C. Definisi Operasional

Gambar 4 : Skema Hipotesis Penelitian



Sarwono (2006 : 67) mengatakan bahwa variabel harus didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungannya antara satu variabel dengan lainnya dan pengukurannya. Tanpa operasionalisasi variabel, peneliti akan mengalami kesulitan dalam menentukan pengukuran hubungan antar variabel yang masih bersifat konseptual. Operasionalisasi variabel bermanfaat untuk : 1) mengidentifikasi kriteria yang dapat diobservasi yang sedang didefinisikan; 2) menunjukkan bahwa suatu konsep atau objek mungkin mempunyai lebih dari satu definisi operasional; 3) mengetahui bahwa definisi operasional bersifat unik dalam situasi dimana definisi tersebut harus digunakan.

Yang dimaksud dengan definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau “mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain” (Young, dalam Koentjaraningrat, 1991). Penekanan definisi operasional ialah pada kata “dapat diobservasi”. Apabila seorang peneliti melakukan suatu observasi terhadap satu gejala atau obyek, maka peneliti lain juga dapat melakukan hal yang sama, yaitu mengidentifikasi apa yang telah didefinisi oleh peneliti pertama.

Adapun definisi operasional pada variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keikhlasan

Keikhlasan merupakan suatu bentuk pengelolaan emosi yang dibutuhkan oleh individu untuk menghadapi segala keadaan yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, yang kemudian akan memunculkan sikap taat.

2. Pengembangan organisasi

Pengembangan organisasi merupakan suatu upaya untuk menghadapi segala perubahan organisasi yang terencana agar suatu organisasi mampu menyesuaikan diri dan mampu bersaing dengan industri yang lain.

D. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2001: 55) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu. Populasi yang terdapat pada PT. Sonokembang Wahana Jaya Malang berjumlah kurang lebih 230 orang, sedangkan sampel pada departemen produksi berjumlah 30 orang.

Sampel merupakan sebagian atau mewakili suatu populasi yang sedang diteliti oleh. Pendapat yang senada pun dikemukakan oleh Sugiyono (2001: 56). Ia menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan jumlah 30 orang.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, penenliti melakukan teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2001) sampling jenuh adalah teknik oentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Penggalan data dilakukan pada bagian produksi pada PT. Sonokembang Wahana Jaya.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat untuk menjawab permasalahan penelitian.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala keikhlasan dan skala pengembangan organisasi. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam instrumen penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap dalam suatu penelitian (Sarwono, 2006 : 96). Dalam skala likert ini terdapat satu bentuk pernyataan yakni menggunakan pernyataan positif. Pernyataan positif (*favorable*) akan diberi nilai 1, 2, 3, dan 4. Dengan bentuk jawaban “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “setuju”, dan “sangat setuju”. Dengan keterangan sebagai berikut :

Item	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Favorable	1	2	3	4

Tabel 1. Keterangan Nilai *Favorable*

1. Skala keikhlasan

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur keikhlasan adalah keikhlasan. Item-item dalam skala disusun berdasarkan empat aspek keikhlasan oleh Chizanah dan Hadjam (2013:42-46) dan item diadaptasi dari jurnal “*Penyusunan Instrumen Prngukuran Ikhlas*” oleh Chizanah dan Hadjam (2013:42-46). Skala dikembangkan oleh Chizanah dan Hadjam yang terdiri dari 25 item, yang kemudian lebih di spesifikkan menjadi 15 item. Hal tersebut dilakukan karena menyesuaikan dengan pihak perusahaan yang menjadi subjek dalam penelitian. Kita ketahui bahwasannya di dalam perusaan sangat mengutamakan keuntungan dan pendapatan karena *timen is money*. Sehingga, item yang berjumlah 15 ini

ditujukan agar tidak mengurangi efisiensi kerja karyawan produksi PT. Sonokembang Wahana Jaya. Lebih lanjut *blue print* skala keikhlasan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2. *Blue Print* Skala keikhlasan

Konstruk	Aspek	Indikator	Jumlah Aitem
Keikhlasan	Motif Transendental	Melakukan aktivitas kerja untuk menjalankan perintah Allah SWT.	4
		Perasaan positif	
	Pengendalian Emosi	Kemampuan individu untuk mengelola emosi	3
		Merubah cara berpikir ketika berhadapan dengan stressor	
	Tidak Adanya <i>Superiority Feeling</i>	Tidak merasa dirinya paling hebat	3
		Sadar akan kemampuan diri sendiri	
Konsepsi sebagai hamba Tuhan	Menyadari kelemahan diri sendiri	5	
	Menerima ketentuan Tuhan		

2. Skala Pengembangan Organisasi

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel terikat yaitu pengembangan organisasi adalah dengan menggunakan skala pengembangan organisasi. Skala pengembangan organisasi disusun berdasarkan ketiga aspek yang diambil berdasarkan teori oleh Bennis, Benne dan Chin (1961:154). Item berjumlah 15 yang merupakan pengembangan yang dibuat oleh peneliti yang berpatok pada ketiga aspek oleh Bennis, Benne dan Chin (1961:154). Berikut *blue print* skala pengembangan organisasi :

Konstruk	Aspek	Indikator	Jumlah Aitem
Pengembangan organisasi	Penetapan tujuan secara bersama	Bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP)	6
		Penyelesaian tugas pekerjaan sesuai dengan batas waktu	
	Rasio kekuatan yang sama	Kerjasama yang meningkat	7
		Hasil pekerjaan yang lebih baik	

		Jumlah ketidakhadiran karyawan lebih sedikit	
	Pertimbangan-pertimbangan pada kedua belah pihak	Inovasi lebih banyak	2

Tabel 3. *Blue Print* Skala Pengembangan Organisasi

G. Prosedur Penelitian

1. Tahap persiapan

Tahap persiapan merupakan sebuah tahap pertama yang dilakukan oleh peneliti. Pada tahap ini peneliti mempersiapkan apa saja yang perlu dipersiapkan untuk penelitian. Diantaranya adalah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan pada saat penelitian, yaitu dengan menentukan dan menyusun instrumen yang akan digunakan. Meliputi skala keikhlasan dan skala pengembangan organisasi.

2. Tahap pengambilan data

Setelah selesai menentukan dan menyusun instrumen yang tepat untuk digunakan pada saat penelitian, tahap selanjutnya adalah pengambilan data yang dilakukan di PT. Sonokembang Wahana Jaya yang dilakukan pada 20 Maret 2018 sampai tanggal 6 April 2018. Data diambil dengan menggunakan instrumen berupa skala keikhlasan dan skala pengembangan organisasi. Penelitian ini menggunakan uji coba terpakai, karena melihat situasi dan waktu serta faktor manajerial yang terbatas terkait dengan peraturan-pertauran yang terdapat pada perusahaan, maka tidak memungkinkan untuk melakukan uji coba instrumen.

3. Tahap pengolahan data

Tahap pengolahan data yang dilakukan yaitu berupa skoring terhadap skala yang telah diberikan kepada responden. Dari skala yang telah diisi oleh responden, peneliti mulai menghitung dan membuat tabulasi data melalui Ms. Exel serta melakukan analisis data untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan SPSS.

H. Validitas Dan Reliabilitas

1. Validitas

Azwar (2014: 8) mengatakan bahwa validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah.

Untuk mencari validitas instrumen sendiri digunakan rumus product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien validitas dalam hitungan

- N : jumlah anggota sampel
- $\sum x$: jumlah keseluruhan skor pada suatu item
- $\sum y$: jumlah keseluruhan skor total
- $\sum xy$: jumlah keseluruhan 'x' dikalikan 'y'
- $\sum x^2$: jumlah keseluruhan 'x' yang telah dikuadratkan
- $\sum y^2$: jumlah keseluruhan 'y' yang telah dikuadratkan

2. Reliabilitas

Azwar (2014: 7) mengatakan bahwa reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Walaupun istilah reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, keajegan, dan sebagainya. Namun, gagasan pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya.

Hasil suatu pengukuran akan dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil yang biasanya terjadi di antara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan yang terjadi sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tersebut tidak dapat dipercaya dan dikatakan sebagai tidak reliabel. Pengukuran yang hasilnya tidak reliabel tentu tidak dapat dikatakan akurat karena konsistensi menjadi

syarat bagi akurasi. Data yang diukur akan dianggap baik, dapat diketahui dengan menggunakan rumus alpha dengan koefisien 0 sampai dengan 1.

Rumus alpha :

$$r_n = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

R_n : reliabilitas instrument

K : banyaknya butir soal

$\sum \sigma^2$: jumlahnya varians butir

σt^2 : varians total

I. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini meliputi pengolahan, pengujian, dan perhitungan data untuk deskripsikan data serta melakukan pengujian hipotesis dengan melalui uji statistik (Siregar, 2013: 86). Tahapan dalam menganalisis data sebagai berikut :

1. Mencari Mean

Mencari mean dapat dicari dengan menjumlahkan semua nilai kemudian dibagi dengan banyaknya individu. Rumusnya sebagai berikut :

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

Keterangan :

M : mean

X : banyaknya nomor pada variabel X

N : jumlah total

2. Mencari Standar Deviasi

Langkah selanjutnya adalah mencari standar deviasi dengan rumus sebagai berikut :

$$SD = \frac{\sqrt{\sum fx^2 - (\sum fx)^2}}{N - 1}$$

Keterangan :

SD : standar deviasi

X : Skor X

M : jumlah responden

3. Menentukan Kategorisasi

Menentukan kategorisasi digunakan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok secara terpisah dan berjenjang. Mulai dari kategorisasi tinggi, sedang, dan rendah. Adapun rumus untuk kategorisasi sebagai berikut :

Tabel 4. Rumus Kategorisasi

Kriteria Jenjang	Kategorisasi
$X > \text{Mean} + \text{SD}$	Tinggi
$\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$	Sedang
$X < \text{Mean} - \text{SD}$	Rendah

4. Analisis persentase

Analisis selanjutnya analisis persentase. Dengan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P : persentase

F : frekuensi

N : jumlah subjek

5. Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis *product moment*. Untuk menganalisis *product moment* peneliti menggunakan bantuan program SPSS. Dengan ketentuan apabila signifikan (p) < 0,05 maka hipotesis dinyatakan diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian di lakukan di PT. Sonokembang Wahana Jaya yang merupakan suatu perusahaan industri yang bergerak dalam bidang jasa boga. PT. Sonokembang Wahana Jaya terletak di JL. Bendungan Sigura-Gura V No 32 Kota Malang. Sonokembang berdiri berawal dari Ibu (Alm). Sri Harjuni, pendiri Sonokembang Catering, memulai usaha di bidang jasa boga pada tahun 1960an. Pada awalnya, Ibu Sri Harjuni melayani pesanan arisan, rapat dan pesta kecil. Kelezatan masakan beliau cukup terkenal dikalangan kerabat dan tetangga, sehingga pesanan terus berdatangan. Sonokembang catering resmi menjadi sebuah perusahaan di tahun 1987. Sepeninggal Ibu Sri Harjuni, putra-putri beliau meneruskan dan membesarkan Sonokembang Catering. Satu pesan yang terus diingat dari Ibu Sri Harjuni kepada putra-putrinya adalah “Jadilah perusahaan kebanggaan keluarga, jagalah keutuhan dan kelangsungan perusahaan, karena banyak karyawan yang hidupnya tergantung dari perusahaan ini”. Kini Sonokembang Catering memiliki 4 cabang di kota besar Indonesia: Surabaya, Malang, Semarang, Jakarta. Sonokembang Wahana Jaya adalah salah satu cabang catering sonokembang yang ada di malang. Sonokembang wahana jaya dipimpin oleh Bapak Caraka Syafrieno Paramananda.

B. Karakteristik Responden

1. Deskripsi Responden

Responden yang digunakan oleh peneliti adalah karyawan produksi yang berjumlah 30 orang dengan pengklasifikasian berdasarkan usia dan jenis kelamin sebagai berikut :

No.	Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	21-25	6	20%
2.	26-30	6	20%
3.	31-35	6	20%
4.	36-40	7	23,33..%
5.	41-45	1	3,33..%
6.	46-50	3	10%
7.	50>	1	3,33..%

Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa jumlah usia responden berkisar 21-25 tahun sebanyak 6 orang (20%), usia 26-30 tahun sebanyak 6 orang (20%), usia 31-35 tahun sebanyak 6 orang (20%), usia 36-40 tahun sebanyak 7 orang (23,33..%), usia 41-45 tahun sebanyak 1 orang (3,33..%), usia 46-50 tahun sebanyak 3 orang (10%), usia lebih dari 50 tahun sebanyak 1 orang (3,33..%).

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Laki-Laki	17	56,7%
2.	Perempuan	13	43,3%

Tabel 6. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang (56,7%) dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang (43,3%).

C. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan dimulai dari tanggal 20 Maret 2018 sampai tanggal 6 April 2018 di PT. Sonokembang Wahana Jaya.

2. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara statistik menggunakan pendekatan validitas konstruk metode Analisa Regresi Linear melalui SPSS (Statistical Product and Service Solution v.24). Pada program SPSS teknik pengujian validitas menggunakan *Correlation Bivariate*. Dalam penentuan valid atau tidaknya aitem pada skala keikhlasan dan skala pengembangan organisasi, dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 , yang artinya suatu aitem dianggap valid apabila berkorelasi signifikan terhadap skor total. Taraf signifikansi 5% atau 0,05 merupakan ukuran standar yang digunakan dalam suatu penelitian.

Untuk mencari validitas instrumen sendiri digunakan rumus product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][N \Sigma y^2 - \Sigma y]^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien validitas dalam hitungan

N : jumlah anggota sampel

$\sum x$: jumlah keseluruhan skor pada suatu item

$\sum y$: jumlah keseluruhan skor total

$\sum xy$: jumlah keseluruhan 'x' dikalikan 'y'

$\sum x^2$: jumlah keseluruhan 'x' yang telah dikuadratkan

$\sum y^2$: jumlah keseluruhan 'y' yang telah dikuadratkan

Dari hasil output, diketahui bahwa r_{table} untuk jumlah responden 30 orang adalah 0,361. Sehingga dapat diketahui :

Tabel 7. rangkuman uji validitas data aitem Keikhlasan

No. Aitem	r_{xy}	R_{table}	Keterangan
1	0,417	0,361	Valid
2	0,646	0,361	Valid
3	0,792	0,361	Valid
4	0,604	0,361	Valid
5	0,533	0,361	Valid
6	0,473	0,361	Valid
7	0,613	0,361	Valid
8	0,737	0,361	Valid
9	0,481	0,361	Valid
10	0,649	0,361	Valid
11	0,626	0,361	Valid
12	0,587	0,361	Valid
13	0,740	0,361	Valid
14	0,496	0,361	Valid

15	0,639	0,361	Valid
----	-------	-------	-------

Berdasarkan data diatas, ke 15 aitem skala Keikhlasan (X) dapat dikatakan valid dan tidak ada aitem yang gugur.

Tabel 8. rangkuman uji validitas data aitem Pengembangan Organisasi

No. Aitem	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,664	0,361	Valid
2	0,754	0,361	Valid
3	0,723	0,361	Valid
4	0,831	0,361	Valid
5	0,752	0,361	Valid
6	0,477	0,361	Valid
7	0,581	0,361	Valid
8	0,610	0,361	Valid
9	0,766	0,361	Valid
10	0,597	0,361	Valid
11	0,615	0,361	Valid
12	0,481	0,361	Valid
13	0,654	0,361	Valid
14	0,667	0,361	Valid
15	0,509	0,361	Valid

Berdasarkan data diatas, ke 15 aitem skala Pengembangan Organisasi (Y) dapat dikatakan valid dan tidak ada aitem yang gugur.

3. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas instrumen pada skala penelitian ini, skala Keikhlasan (X) dan skala Pengembangan Organisasi (Y) didasarkan pada reliabilitas yang memiliki nilai tinggi ditunjukkan dengan nilai alpha cronbach mendekati angka 1. Sehingga dapat diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Skala	Koefisien Alpha	Keterangan
Keikhlasan	0,870	Reliabel
Pengembangan Organisasi	0,895	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa koefisien alpha skala Keikhlasan sebesar 0,870, yang artinya semakin mendekati angka 1 maka akan semakin reliabel. Sedangkan koefisien alpha skala Pengembangan Organisasi sebesar 0,895, yang artinya semakin mendekati angka 1 maka akan semakin reliabel.

4. Prosentase Aspek Keikhlasan dan Variabel Keikhlasan

Dalam skala Keikhlasan terdapat 4 aspek diantaranya : Motif Transendental, Pengendalian Emosi, Tidak Adanya Superiority Feeling, dan Konsepsi sebagai Hamba Tuhan. Penghitungan distribusi fungsi yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menggunakan Microsoft Excel untuk menentukan nilai yang terkategori menjadi tiga bagian, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kemudian dari hasil frekuensi yang didapatkan, selanjutnya di prosentasekan. Berikut prosentasi masing-masing aspek :

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Motif Transendental

Motif Transendental	Frekuensi (N)	Prosentase (%)
Rendah	0	0%
Sedang	8	27%
Tinggi	22	73%
Total	30	100%

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden, sebanyak 22 orang memiliki tingkat motif transendental tinggi (73%) , sebanyak 8 orang memiliki tingkat motif transendental sedang (27%) , dan tidak ada responden yang memiliki tingkat motif transendental rendah (0%).

Tabel 11. Distribusi Fungsi Pengendalian Emosi

Pengendalian Emosi	Frekuensi (N)	Prosentase (%)
Rendah	0	0%
Sedang	8	27%
Tinggi	22	73%
Total	30	100%

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden, sebanyak 22 orang memiliki tingkat pengendalian emosi tinggi (73%) , sebanyak 8 orang memiliki tingkat pengendalian emosi sedang (27%) , dan tidak ada responden yang memiliki tingkat pengendalian emosi rendah (0%).

Tabel 12. Distribusi Fungsi Tidak Adanya Superiority Feeling

Tidak Adanya Superiority Feeling	Frekuensi (N)	Prosentase (%)
Rendah	1	3%
Sedang	8	27%
Tinggi	21	70%
Total	30	100%

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden, sebanyak 21 orang memiliki tingkat tidak adanya superiority feeling tinggi (70%) , sebanyak 8 orang memiliki tingkat tidak adanya superiority feeling sedang (27%) , dan sebanyak 1 orang memiliki tingkat tidak adanya superiority feeling rendah (3%).

Tabel 13. Distribusi Fungsi Konsepsi sebagai hamba Tuhan

konsepsi sebagai hamba tuhan	frekuensi (n)	prosentase (%)
Rendah	0	0%
Sedang	0	0%
Tinggi	30	100%
Total	30	100%

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden, sebanyak 30 orang memiliki tingkat konsepsi sebagai hamba tuhan tinggi (100%) , sebanyak 0 orang memiliki tingkat konsepsi sebagai hamba tuhan sedang (0%) , dan sebanyak 0 orang memiliki tingkat konsepsi sebagai hamba tuhan rendah(0%).

Sedangkan untuk mengetahui berapa prosentasi tingkat keikhlasan, peneliti menggunakan hitungan melalui SPSS V.24. Penentuan norma

penilaian dilakukan apabila nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) telah diketahui, berikut data yang telah diperoleh :

Tabel 14. Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) pada Variabel Keikhlasan

Skala	Mean (M)	Standar Deviasi (SD)
Keikhlasan	53,80	4,491

Berdasarkan perolehan data diatas, diperoleh Skala Keikhlasan dengan Mean sebesar 53,80 dan Stadar Deviasi sebesar 4,491. Kemudian dari skor X yang diperoleh maka akan dikategorisasikan menjadi tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian sebagai berikut :

Tabel 15. Kategori Tingkat Keikhlasan

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X > 58,291$	Tinggi	4	13,33..%
$49,309 \leq X < 58,291$	Sedang	19	63,33..%
$X < 49,309$	Rendah	7	23,33..%
Jumlah		30	

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa dari 35 responden terdapat 4 karyawan yang memiliki tingkat Keikhlasan tinggi (13,33..%) , 19 karyawan memiliki tingkat Keikhlasan sedang (63,33..%) , dan 7 karyawan memiliki tingkat Keikhlasan rendah (23,33..%) .

5. Prosentase Aspek Pengembangan

Dalam skala Pengembangan Organisasi terdapat 3 aspek diantaranya : Penetapan Tujuan Secara Bersama, Rasio Kekuatan yang Sama, dan Pertimbangan-Pertimbangan Pada Kedua Belah Pihak. Penghitungan

distribusi fungsi yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menggunakan Microsoft Excel untuk menentukan nilai yang terkategori menjadi tiga bagian, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kemudian dari hasil frekuensi yang didapatkan, selanjutnya di prosentasekan. Berikut prosentasi masing-masing aspek :

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Penetapan Tujuan Secara Bersama

Penetapan tujuan secara bersama	frekuensi (n)	prosentase (%)
Rendah	0	0%
Sedang	8	27%
Tinggi	22	73%
Total	30	100%

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden, sebanyak 22 orang memiliki tingkat penetapan tujuan secara bersama tinggi (73%) , sebanyak 8 orang memiliki tingkat penetapan tujuan secara bersama (27%) , dan tidak ada responden yang memiliki tingkat penetapan tujuan secara bersama rendah (0%).

Tabel 17. Distribusi Fungsi Rasio Kekuatan yang Sama

rasio kekuatan yang sama	frekuensi (n)	prosentase
Rendah	0	0%
Sedang	5	17%
Tinggi	25	83%
Total	30	100%

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden, sebanyak 25 orang memiliki tingkat rasio kekuatan yang sama tinggi (83%) , sebanyak 5 orang memiliki tingkat rasio kekuatan yang sama sedang (17%)

, dan tidak ada responden yang memiliki tingkat rasio kekuatan yang sama rendah (0%).

Tabel 18. Distribusi Fungsi Pertimbangan-Pertimbangan pada Kedua Belah Pihak

pertimbangan-pertimbangan pada kedua belah pihak	frekuensi (n)	prosentase
Rendah	0	0%
Sedang	3	10%
Tinggi	27	90%
Total	30	100%

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden, sebanyak 27 orang memiliki tingkat pertimbangan-pertimbangan pada kedua belah pihak tinggi (90%) , sebanyak 3 orang memiliki tingkat pertimbangan-pertimbangan pada kedua belah pihak sedang (10%) , dan tidak ada responden yang memiliki tingkat pertimbangan-pertimbangan pada kedua belah pihak rendah (0%).

Sedangkan untuk mengetahui berapa prosentasi tingkat pengembangan organisasi, peneliti menggunakan hitungan melalui SPSS V.24. Penentuan norma penilaian dilakukan apabila nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) telah diketahui, berikut data yang telah diperoleh :

Tabel 19. Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) pada Variabel Pengembangan Organisasi

Skala	Mean (M)	Standar Deviasi (SD)
Pengembangan Organisasi	53,33	4,880

Berdasarkan perolehan data diatas, diperoleh Skala Pengembangan Organisasi dengan Mean sebesar 53,33 dan Stadar Deviasi sebesar 4,880. Kemudian dari skor Y yang diperoleh maka akan dikategorisasikan menjadi tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian sebagai berikut :

Tabel 20. Kategori Tingkat Pengembangan Organisasi

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X > 58,21$	Tinggi	7	23,33..%
$48,45 \leq X < 58,21$	Sedang	17	56,67%
$X < 48,45$	Rendah	6	20%
Jumlah		30	

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa dari 35 responden terdapat 7 karyawan yang memiliki tingkat Pengembangan Organisasi tinggi (23,33..%) , 17 karyawan memiliki tingkat Pengembangan Organisasi sedang (56,67%) , dan 6 karyawan memiliki tingkat Pengembangan Organisasi rendah (20%) .

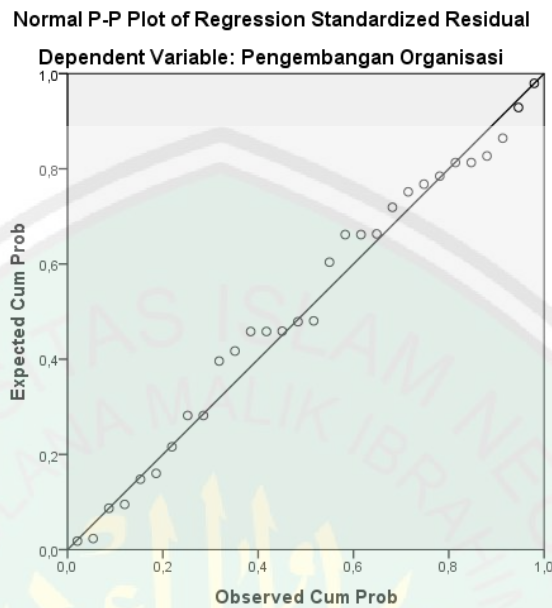
6. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas diperoleh melalui perhitungan *Shapiro Wilk* karena jumlah responden kurang dari 50 orang. Dari skala keikhlasan dan skala pengembangan organisasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 21. Rangkuman Uji Normalitas

Variabel	Shapiro Wilk	Keterangan
Keikhlasan	0,897	Normal
Pengembangan Organisasi	0,924	Normal

Gambar 5. Uji Normalitas



Dari data diatas, dapat diketahui bahwa total skor variabel Keikhlasan (X) dan Pengembangan Organisasi (Y) memiliki distribusi normal, karena nilai hitung dari *Shapiro Wilk* lebih besar dari taraf signifikan 5% atau 0,05. Sehingga kesimpulannya adalah total skor variabel Keikhlasan (X) dan Pengembangan Organisasi (Y) memiliki distribusi normal.

7. Uji Linearitas

Secara umum Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Pedoman pengambilan keputusan yang jelas. Dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa Uji Linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya uji regresi linear. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Linearitas dapat dilakukan dua cara :

- a. Dengan melihat nilai signifikansi pada output SPSS. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya terdapat

hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y, begitu sebaliknya.

- b. Dengan melihat nilai F hitung. Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka kesimpulannya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y, begitu sebaliknya.

Berikut hasil output SPSS :

Tabel 22. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pengembangan Organisasi * Keikhlasan	Between Groups	(Combined)	472,750	11	42,977	3,550	,008
		Linearity	407,223	1	407,223	33,637	,000
		Deviation from Linearity	65,527	10	6,553	,541	,839
	Within Groups		217,917	18	12,106		
Total		690,667	29				

Berdasarkan nilai signifikansi dari output diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,839 > 0,05$, yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Keikhlasan (X) dengan variabel Pengembangan Organisasi (Y). Berdasarkan nilai F : dari output diatas, diperoleh $F_{hitung} = 0,541$, sedang F_{tabel} yang terdapat pada tabel

Distribution Nilai $F_{0,05}$, dengan angka df nya, dari output diatas diketahui 10.18 . lalu dicari pada tabel Distribution Tabel Nilai $F_{0,05}$ ditemukan nilai $F_{tabel} = 2,41$. Karena nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Keikhlasan (X) dengan variabel Pengembangan Organisasi (Y). Sehingga kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Keikhlasan (X) dengan variabel Pengembangan Organisasi (Y).

8. Uji Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear sederhana atau dalam bahasa inggris disebut dengan nama *Simple Lenar Regression* digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas atau variabel independent atau variabel prediktor atau variabel X terhadap variabel tergantung variabel atau variabel dependen atau variabel terikat atau Y. Syarat kelayakan yang harus terpenuhi saat kita menggunakan regresi linear sederhana adalah :

- a. Jumlah sampel yang digunakan harus sama
- b. Jumlah variabel bebas (X) adalah 1 (satu)
- c. Nilai residual harus berdistribusi normal
- d. Terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dengan variabel teikat(Y)
- e. Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- f. Tidak terjadi gejala autokorelasi (untuk data time series)

Secara umum, rumus persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel *coefficients* tersebut :

Tabel 23. Hasil Uji Analisis Regresi Linear

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,439	7,102		1,188	,245
	Keikhlasan	,834	,132	,768	6,343	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Organisasi

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa a adalah angka konstan dari unstandardized coefficients. Dalam penelitian ini nilai a sebesar 8,439. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Keikhlasan (X) maka nilai konstan Pengembangan Organisasi (Y) adalah sebesar 8,439. b adalah angka koefisien regresi. Nilai b sebesar 0,834. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat keikhlasan (X), maka pengembangan Organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,834. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Keikhlasan berperan positif

terhadap Pengembangan Organisasi (Y). Sehingga persamaan regresinya Y
 $= 8,439 + 0,834X$

9. Hasil Uji Korelasi

Berdasarkan penelitian ini, untuk mengetahui korelasi antar variabel dengan menggunakan perhitungan *Product Moment* dan hasil analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 24. Hasil Uji Korelasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,439	7,102		1,188	,245
	Keikhlasan	,834	,132	,768	6,343	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Organisasi

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa r table untuk jumlah responden 30 orang adalah 0,361 dan r hitung sebesar 0,768. Sehingga r hitung (0,768) > r tabel (0,361) , atau nilai signifikansi (0) < taraf signifikansi (0,05) . kesimpulannya adalah terdapat peran antara keikhlasan dengan pengembangan organisasi karena korelasi Pearson bernilai positif. Maka dapat diartikan semakin tinggi keikhlasan maka akan semakin tinggi pula perkembangan organisasi pada masing-masing individu.

10. Uji Hipotesis

a. Uji hipotesis membandingkan nilai sig dengan 0,05

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig) hasil output SPSS adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig) < dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada Pengaruh Keikhlasan (X) terhadap Pengembangan Organisasi (Y)
- 2) Sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig) > dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada Pengaruh Keikhlasan (X) terhadap Pengembangan Organisasi (Y)

Output SPSS (*coefficients*) :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,439	7,102		1,188	,245
	Keikhlasan	,834	,132	,768	6,343	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Organisasi

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa “Ada Peran Keikhlasan (X) terhadap Pengembangan Organisasi (Y)”.

b. Uji hipotesis membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

Pengujian hipotesis ini sering disebut juga dengan uji t, dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah :

- 1) Jika nilai t hitung lebih besar $>$ dari t tabel, maka ada Pengaruh Keikhlasan (X) terhadap Pengembangan Organisasi (Y)
- 2) Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil $<$ dari t tabel, maka tidak ada Pengaruh Keikhlasan (X) terhadap Pengembangan Organisasi (Y)

Output SPSS (*coefficients*)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,439	7,102		1,188	,245
	Keikhlasan	,834	,132	,768	6,343	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Organisasi

Berdasarkan output diatas diketahui nilai t hitung sebesar 6,343.

Langkah selanjutnya adalah :

$$\text{Nilai } \alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$$

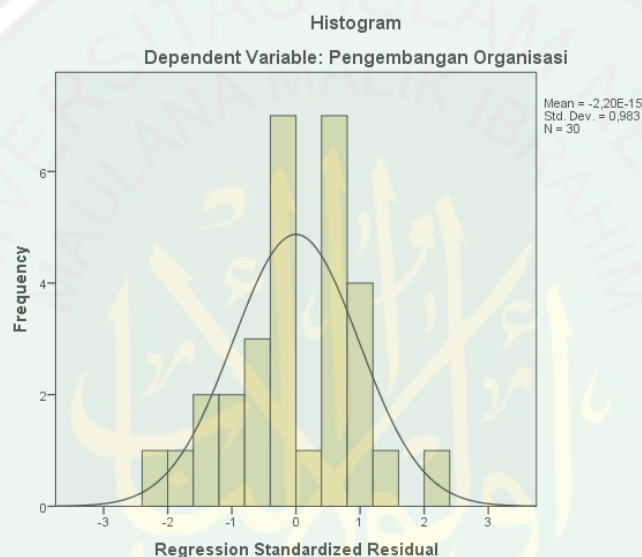
$$\text{Derajat kebebasan (df)} = N - 2 = 30 - 2 = 28$$

Nilai 0,025 ; 28 pada t tabel sebesar 2,048

Karena nilai t hitung sebesar $6,343 > 2,048$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Ada Peran Keikhlasan (X) terhadap Pengembangan Organisasi (Y)”

- c. Uji hipotesis dengan melihat kurva regresi

Gambar 6. Kurva Hipotesis Penelitian



Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa t hitung sebesar $6,343$ berada pada sebelah kanan kurva, yang artinya bahwa “Ada Peran Positif Keikhlasan (X) terhadap Pengembangan Organisasi (Y)”.

11. Besarnya Peran Keikhlasan (X) terhadap Pengembangan Organisasi (Y)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh keikhlasan terhadap pengembangan organisasi dalam analisis regresi linear sederhana, peneliti berpedoman pada nilai R Square atau R^2 yang terlihat pada data berikut :

Tabel 25. R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,590	,575	3,18166

a. Predictors: (Constant), Keikhlasan

Dari data diatas, diketahui nilai R Square sebesar 0,590. Nilai ini mengandung arti bahwa peran Keikhlasan (X) terhadap Pengembangan Organisasi (Y) sebesar 59% , sedangkan 41% Pengembangan Organisasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data diatas, dapat diketahui bahwa tingkat Keikhlasan (X) pada Karyawan Produksi PT. Sonokembang Wahan Jaya dengan jumlah responden 30 orang mempunyai pengaruh sebesar 59% . dari hasil analisis yang didapat, kemudian dikategorikan menjadi 3 bagian yaitu: rendah, sedang, dan tinggi. Sebanyak 4 karyawan memiliki tingkat keikhlasan tinggi (13,33..) , 19 karyawan memiliki tingkat Keikhlasan sedang (63,33..) , dan 7 karyawan memiliki tingkat Keikhlasan rendah (23,33..%).

Maksud dari kategori tinggi, sedang, dan rendah ini adalah karyawan dengan kategori tinggi menunjukkan bahwasannya mereka memenuhi kriteria dari keikhlasan dan pengembangan organisasi secara ideal. Karyawan dengan

kategori sedang menunjukkan bahwa mereka memenuhi kriteria dari keikhlasan dan pengembangan organisasi dan bisa ditingkatkan lagi menjadi kategori tinggi. Sedangkan karyawan dengan kategori rendah merupakan karyawan yang kurang memenuhi kriteria dari keikhlasan dan pengembangan organisasi.

Keikhlasan sendiri merupakan suatu bentuk pengelolaan emosi yang sangat dibutuhkan untuk karyawan dalam menghadapi segala situasi dan kondisi lingkungan dalam perusahaan. Keikhlasan memiliki 4 aspek, diantaranya adalah: Motif Transendental, Pengendalian Emosi, Tidak Adanya Superiority Feeling, dan Konsepsi sebagai Hamba Tuhan. Dalam penghitungan, hasil yang diperoleh pada masing-masing aspek, pada aspek Motif Transendental, sebanyak 22 karyawan memiliki tingkat motif transendental tinggi (73%) , sebanyak 8 karyawan memiliki tingkat motif transendental rendah (27%) , dan sebanyak 0 karyawan dengan tingkat motif transendental rendah (0%). Pada aspek Pengendalian Emosi, sebanyak 22 karyawan memiliki tingkat pengendalian emosi tinggi (73%) , sebanyak 8 karyawan memiliki tingkat pengendalian emosi sedang (27%) , dan sebanyak 0 karyawan dengan tingkat pengendalian emosi rendah (0%). Pada aspek tidak adanya *superiority feeling* , sebanyak 21 karyawan memiliki tingkat *superiority feeling* tinggi (70%) , sebanyak 8 karyawan memiliki tingkat *superiority feeling* sedang (27%) , dan sebanyak 1 karyawan memiliki tingkat *superiority feeling* rendah (3%) . pada aspek konsepsi sebagai hamba Tuhan, sebanyak 30 karyawan memiliki tingkat konsepsi sebagai hamba tuhan Tinggi (100%) , sedangkan sebanyak 0

karyawan memiliki tingkat konsepsi sebagai hamba Tuhan sedang maupun rendah.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa aspek keikhlasan yang dominan yaitu konsepsi sebagai hamba Tuhan. Dalam hal ini, individu lebih merasa adanya tugas mengabdikan kepada Tuhan dengan menjalankan perintah Tuhan dengan salah satunya menjalankan tugas pekerjaan dengan baik dan rajin. Motif transendental dilandasi oleh konsepsi diri sebagai hamba Tuhan yang juga diimplikasikan ke dalam dunia kerja. Pengendalian emosi lebih kepada regulasi emosi yang menekankan pada bagaimana dan mengapa emosi itu sendiri mampu mengatur dan memfasilitasi proses-proses psikologis.

Keikhlasan memang sangat diperlukan, karena keikhlasan berperan sebagai bentuk pengelolaan emosi yang baik bagi karyawan. Selain itu, dengan adanya rasa keikhlasan karyawan lebih mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, kerjanya lebih efektif dan mudah beradaptasi dengan segala situasi dan kondisi yang ada. Karyawan yang memiliki keikhlasan maka akan muncul ketaatan terhadap segala peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan.

Pada variabel Pengembangan Organisasi (Y) terdapat 22 karyawan memiliki tingkat penetapan tujuan bersama tinggi (73%) , sebanyak 8 karyawan memiliki tingkat penetapan tujuan bersama sedang (28%) , dan 0 karyawan memiliki tingkat penetapan tujuan bersama rendah (0%) . hal

tersebut dapat diartikan bahwa karyawan membutuhkan visi dan misi yang sama dalam proses mengembangkan organisasi.

Pada aspek rasio kekuatan yang sama terdapat 25 karyawan memiliki tingkat rasio kekuatan yang sama tinggi (83%) , sebanyak 5 karyawan memiliki tingkat rasio kekuatan yang sama sedang (17%) , dan 0 karyawan memiliki tingkat rasio kekuatan yang sama rendah (0%). Hal tersebut dapat diartikan bahwa kekuatan-kekuatan yang dibutuhkan dalam suatu organisasi melibatkan semua karyawan, tidak hanya satu pihak saja. Kekuatan yang dibutuhkan meliputi kekuatan internal dan eksternal.

Pada aspek pertimbangan-pertimbangan pada kedua belah pihak terdapat 27 karyawan memiliki tingkat pertimbangan-pertimbangan pada kedua belah pihak tinggi (90%) , sebanyak 3 orang memiliki tingkat pertimbangan-pertimbangan pada kedua belah pihak sedang (10%) , dan sebanyak 0 orang memiliki tingkat pertimbangan-pertimbangan pada kedua belah pihak rendah (0%) .

Data diatas membuktikan bahwa pertimbangan pada kedua belah pihak menjadi aspek yang dominan. Dalam bekerja dibutuhkan terjalinnya komunikasi yang baik antar karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Hal tersebut perlu dilakukan untuk mengurangi tingkat kesalahpahaman antar karyawan yang mampu memicu permusuhan yang bisa mengakibatkan dampak buruk bagi organisasi.

Berdasarkan hasil data analisis regresi linear sederhana didapat sebuah persamaan $Y = 8,439 + 0,834X$. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat keikhlasan (X), maka pengembangan Organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,834. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Keikhlasan berperan positif terhadap Pengembangan Organisasi (Y). Peran yang positif tersebut dapat dilihat dari perilaku karyawan yang bersedia taat dan patuh kepada perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan. Sebab, keikhlasan yang dimaksudkan dalam pengembangan organisasi ini mengarah pada pembentukan sikap taat dan patuh pada nilai-nilai perusahaan.

Pada hasil uji korelasi terdapat r hitung (0,768) lebih besar dari r tabel (0,361), dan nilai signifikansi (0) kurang dari taraf signifikansi (0,05). yang artinya bahwa peluang kesalahan variabel kurang dari taraf kesalahan standar sebesar 5%. Jadi kesimpulannya terdapat hubungan antara variabel Keikhlasan (X) dengan variabel Pengembangan Organisasi (Y). Karena korelasi Pearson bernilai positif maka diartikan semakin tinggi keikhlasan yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula pengembangan organisasi yang terjadi pada perusahaan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dengan membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05 menghasilkan data bahwa nilai signifikansi keikhlasan sebesar 0 kurang dari probabilitas 0,05 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti “Ada Peran Keikhlasan (X) terhadap Pengembangan Organisasi (Y)”. Sedangkan uji hipotesis membandingkan nilai

t hitung dengan t tabel menghasilkan data t hitung sebesar 6,343 lebih besar dari t tabel sebesar 2,048 yang artinya “Ada Peran Keikhlasan (X) terhadap Pengembangan Organisasi (Y)”. Uji hipotesis dengan melihat kurva regresi juga menunjukkan bahwa t hitung sebesar 6,343 berada pada sebelah kanan kurva yang artinya “Ada Peran Positif Keikhlasan (X) terhadap Pengembangan Organisasi (Y)”. Sehingga dengan adanya keikhlasan ini menambah atau memunculkan hal-hal yang positif terhadap karyawan sehingga membantu perusahaan untuk berkembang.

Untuk mengetahui besarnya peran Keikhlasan (X) terhadap Pengembangan Organisasi (Y), peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana yang berpedoman pada nilai R Square atau R^2 sebesar 0,590. Nilai tersebut mengandung arti bahwa Peran Keikhlasan (X) terhadap Pengembangan Organisasi (Y) sebesar 59% , sedangkan 41% Pengembangan Organisasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya keikhlasan yang berperan dalam pengembangan organisasi, melainkan ada variabel lain yang berperan sebesar 41% yang tidak diteliti.

Sebuah organisasi yang semakin berkembang, maka akan semakin banyak tuntutan kerja yang akan diterima oleh karyawan. Banyaknya tuntutan ini akan berpengaruh terhadap emosi karyawan. Karyawan yang mampu mengelola emosi dengan baik, dia akan mengalami perkembangan karir yang semakin baik. Karyawan yang tidak mampu mengelola emosinya dengan baik, maka akan tertinggal dan terancam akan dikeluarkan dari perusahaan yang dia tempati.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh adalah signifikan. Maksudnya adalah semakin tinggi karyawan memiliki Keikhlasan maka organisasi akan semakin berkembang. Sebaliknya, semakin rendah karyawan memiliki Keikhlasan maka organisasi akan sulit berkembang. Perusahaan catering merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tata boga. Walaupun demikian, banyak sekali perubahan-perubahan yang dilakukan agar perusahaan mampu berkembang dengan baik. Perubahan yang terjadi bisa dikatakan cepat sebab adanya kemampuan tinggi karyawan untuk mengikuti perubahan yang ada. Karena karyawan yang semakin taat dan ikhlas menjalankan peraturan perusahaan, maka akan semakin mudah untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada. Dan keikhlasan merupakan solusi dari pengembangan organisasi yang terdapat dalam perusahaan catering.

E. Keterbatasan Penelitian

1. Peneliti mengalami hambatan dalam melakukan penelitian terkait waktu yang diberikan untuk menyebar skala penelitian. Sebab, karyawan dituntut oleh tugas pekerjaan yang harus selesai dalam kurun waktu yang diberikan oleh atasan, sehingga menimbulkan bias pada hasil analisis data.
2. Skala keikhlasan dibuat sedemikian rupa menyesuaikan data yang ada di lapangan, dan kurang mengarah pada keikhlasan yang sifatnya religiusitas dan spiritualitas. Sehingga peneliti menyusun instrumen penelitian variabel keikhlasan sesuai dengan implementasi keikhlasan di dalam bekerja.

3. Pada proses pengisian angket, karyawan cenderung kurang teliti dan kurang memahami pernyataan yang telah tertera. Sehingga data wawancara dan observasi tidak sebanding dengan hasil analisis data yang kurang memenuhi ekspektasi.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat peran keikhlasan (X) dalam Pengembangan Organisasi (Y) pada karyawan produksi PT. Sonokembang Wahana Jaya dengan jumlah responden 30 karyawan menunjukkan bahwa r hitung sebesar $0,768 > r$ tabel sebesar $0,361$. Dan nilai signifikansi sebesar $0 < \text{ taraf signifikansi } 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara keikhlasan dengan pengembangan organisasi. Sedangkan besarnya pengaruh keikhlasan terhadap pengembangan organisasi sebesar 59% berdasarkan R Square $0,590$ melalui analisis regresi linear sederhana. Dan berdasarkan t hitung sebesar $6,343$ yang berada pada sebelah kanan kurva, maka terdapat pengaruh positif antara variabel keikhlasan terhadap variabel pengembangan organisasi.
2. Sebanyak 7 karyawan memiliki tingkat pengembangan organisasi dengan kategori tinggi $23,33\%$, sebanyak 17 karyawan memiliki tingkat pengembangan organisasi dengan kategori sedang $56,67\%$, dan sebanyak 6 karyawan memiliki tingkat pengembangan organisasi dengan kategori rendah 20% .
3. Sebanyak 4 karyawan memiliki tingkat keikhlasan dengan kategori tinggi $13,33\%$, sebanyak 19 karyawan memiliki tingkat keikhlasan dengan

kategori sedang 63,33..% , dan sebanyak 7 karyawan memiliki tingkat keikhlasan dengan kategori rendah 23,33..% .

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disarankan :

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan ketika akan mengambil sebuah keputusan. Hasil penelitian ini juga bisa dijadikan sebagai bahan rujukan untuk pengembangan organisasi perusahaan ke arah yang lebih positif mengingat bahwa keikhlasan merupakan suatu bentuk pengelolaan emosi yang baik dengan menerapkannya dalam bentuk sikap taat dan patuh pada karyawan.
4. Bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Peneilitian ini mampu menjadi standarisasi kompetensi mahasiswa dalam melakukan sebuah penelitian. Selain itu, penelitian ini juga sebagai penempa kualitas mahasiswa dan sumber daya output kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah bin Umar Al-Dumaiji. 2006. *Al-Tawakkal Alallah Ta,,al*. Jakarta : PT Darul Falah
- Abi al-Hasan Ahmad Ibn Faris Ibn Zakaria. 1986. *Mu'jam Maqayis al-Lughah*. Jilid 2. Beirut : Dar al-Fikr
- Al-Kusayer, Tawfik A. 2009. *Seni Menikmati Hidup*. Jakarta Pusat : Tarbawi Press
- Amin Syukur, *Zuhud di abad Modern*, Pustaka Pelajar, t.t.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pengantar Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 2014. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Beckhard, R. (1969). *Organization Development, Strategy and Models*. Addison Wesley: Reading Mass.
- Bennis, W. G., K.D. Benne, R. Chin (eds). (1961). *The Planning of Change*, Holt, Rinehart & Winston. New York.
- Blake, Robert R., Jane S. Mouton. (1981). *The Versatile Manager. A Gride Profile*, Richard D. Irwin. Homewood Illionois.
- Chizanah, Lu'luatul; Hadjam, M.Noor Rochman. 2013. *Penyusunan Instrumen Pengukuran Ikhlas*. Jurnal Psikologika Vol. 13, No. 1
- Daud, Miss Rosidah Haji. 2017. *Skripsi : Ikhlas Dalam Perspektif Al-Qur'an*. Banda Aceh: UIN Ar-Raniry
- Dewi, Raini Anggraeni. 2006. *Manusia Holistik*. Jakarta Selatan : Hikmah (PT Mizan Publika)

French, Wendell L, Cecil, H. Bell. (1973). *Organization Development, Behavior Interventions for Organizational Improvement*. Prentice Hall Inc. Engelwood Cliffs. N.J.

Goble, Frank G. 1987. *Mazhab Ketiga, Psikologi Humanistik Abraham Maslow*. Yogyakarta : Kanisius

Goleman, Daniel. 2005. *Kecerdasan Emosi Mencapai Puncak Prestasi*. Cetakan Keenam. Jakarta : PT

Gomez, Michael Ba Banutu; Gomez, Shandara MT Banutu. Agustus 2016. *Organizational Change And Development*. European Scientific Journal Vol.12, No.22 ISSN: 1857 – 7881 (Print) E - ISSN 1857- 7431

Gunawan dan Waluyo. 2015. *Risk Based Behavioral Safety Membangun Kebersamaan Untuk Mewujudkan Keunggulan Operasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Hasiah. Juli 2013. Peranan Ikhlas Dalam Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Darul 'Ilmi* Vol. 01, No. 02

Hasyim Muhammad, *Dialog Antara Tasawuf dan Psikologi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar Offset: 2002.

Hemsath, Dave; Yerkes, Leslie. 2006. *301 Cara Agar Fun Di Tempat Kerja*. Jakarta : Erlangga

Heni, Septi Anugrah. Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Syuku Dengan Perilaku Konsumtif Pada Remaja SMA IT Abu Bakar Yogyakarta(Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta)

Hs, Lasa. 2009. *Surga Ikhlas*. Yogyakarta : Jogja Great! Publisher

<http://arifs.blog.ugm.ac.id/2012/07/24/analisis-kasus-emotion/>

<https://lifestyle.okezone.com/read/2016/07/01/196/1430721/pengertian-ikhlas-menurut-psikolog>

<https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-normalitas-kolmogorov-smirnov-spss.html>

<https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-linearitas-dengan-program-spss.html>

<https://www.spssindonesia.com/2017/03/uji-analisis-regresi-linear-sederhana.html>

Ibnu al-Qayyim, *at-Tafsi>r al-Qayyim*, t.tp.: tp., t.t.

Ibnu Qayyim Al-Zaujiyyah, *Al-Fawa'id*, Jakarta: Pustaka Al-Kausar, 1998.
....., *Madarijus Salikin*, Jakarta: Pustaka Al-Kausar, 1998.

Imam Ahmad bin Hambal, *Al-Zuhud*, Dar Al-Rayyan Lit-Turats Cairo, t.t.

Imam Khomeini, *Insan Ilahiah; Menjadi Manusia Sempurna dengan Sifat-sifat
Ketuhanan : Puncak Penyingkapan Hijab-hijab Duniawi*, Jakarta :
Pustaka Zahra, 2004.

Indrawijaya, Adam I. 1989. *Perubahan Dan Pengembangan Organisasi*.
Bandung : Sinar Baru Bandung

Ismail, Arina Hidayati. 2016. Peran Saling Percaya Terhadap
Perkembangan Organisasi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik
(Persero). Skripsi. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Koentjaraningrat. 1991. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : PT.
Gramedia Pustaka Utama

Mulyono, Rachmat; Purwanto, Yadi. 2006. *PSIKOLOGI MARAH
Perspektif Psikologi Islam*. Bandung : PT. Refika Aditama

Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo : Zifatama Publishing

Quinn, Robert E., Weick, Karl E., (1999). *Organizational Change and
Development*. Annual Reviews. Psychology. 1999.

- Rachmat Ramadhana, *Aktivasi Ikhlas Menjadi Ikhlas Dalam 40 Hari*, Yogyakarta: 2012.
- Robbins, Stephen dan Coulter, Mary. (2002). *Manajemen*. Jakarta: Gramedia
- Santrock, J.W. (2007). *Psikologi Perkembangan*. Edisi 11 Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Shofaussamawati. Desember 2013. Ikhlas perpektif Al-Qur'an : Kajian Tafsir Maudhu'i. *Jurnal Hermeutik*, Vol. 7, No.2
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Pengembangan Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta : Bumi Aksara
- Sudjana.2005. *Metode Statistika Edisi ke-6*. Bandung : Tarsito
- Sugiyono. 2001. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Tim Penyusun, *Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990.
- Winardi, J. 2003. *Teori Organisasi Dan Pengorganisasian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Yuwono, Ino. Putra, Bagus Ani. 2005. Faktor Emosi dalam Perubahan Organisasi. *Jurnal INSAN* Vol.7.No.3 Desember



LAMPIRAN

Lampiran 1



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan. Gajayana 50 Telepon / Faksimile +62341 - 558916 Malang 65144
Website : www.uin-malang.ac.id / <http://.psikologi.uin-malang.ac.id>

Nomor : 26 / FPsi.1/PP.00.9/03/2018
Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

20 Maret 2018

Kepada Yth : **HRD PT. Sonokembang Wahana Jaya**
Di
Kota Malang

Dengan hormat

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bpk/Ibu untuk memberikan kesempatan melakukan penelitian skripsi kepada :

Nama/NIM : Suci Tri Nurwulandari (14410066)
Tempat Penelitian : PT. Sonokembang Wahana Jaya Malang
Judul : Peran keiklasan dalam pengembangan organisasi pada karyawan produksi PT. Sonokembang Wahana Jaya di Kota Malang
Dosen Pembimbing : Andik Rony Irawan, M.Si
Moh. Bahrhun Amiq, M.Si

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Tembusan :
1. Dekan
2. Para Wakil Dekan
3. Arsip

Lampiran 2**IDENTITAS PRIBADI**

1. Nama karyawan :
2. Jenis kelamin : L/P
3. Usia :
5. Departemen :
6. Unit Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, berilah tanda centang (✓) pada kotak yang telah disediakan di setiap lembar jawaban sesuai apa yang anda rasakan dan anda yakini. Untuk itu tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian skala ini, semua jawaban yang anda berikan adalah BENAR. Terima kasih atas kerjasama yang baik dari anda.

Keterangan :

SS : Jika anda (SANGAT SETUJU) dengan maksud dari pernyataan tersebut

S : Jika anda (SETUJU) dengan maksud dari pernyataan tersebut

TS : Jika anda (TIDAK SETUJU) dengan maksud dari pernyataan tersebut

STS : Jika anda (SANGAT TIDAK SETUJU) dengan maksud dari pernyataan tersebut.

Contoh :

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya sangat senang dengan pekerjaan saya				✓

Jika anda ingin mengganti jawaban, berikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah dan berikan tanda centang (✓) pada jawaban yang menurut anda paling sesuai.

SKALA KEIKHLASAN

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya mengakui kesalahan yang saya perbuat ketika hasil pekerjaan tidak sesuai dengan permintaan konsumen				
2.	Saya melaksanakan tugas pekerjaan dengan segera sesuai perintah atasan				
3.	Saya menggunakan peralatan kerja dengan lengkap untuk memenuhi standar kerja perusahaan				
4.	Menurut saya, berteman dan menjalin keakraban dengan				

	rekan-rekan kerja membuat perasaan menjadi nyaman				
5.	Menurut saya, marah-marah kepada rekan kerja tanpa sebab tidak menyelesaikan masalah				
6.	Saya mendahulukan tugas pekerjaan dari pada kepentingan diri sendiri ketika bekerja				
7.	Saya memperbaiki kesalahan ketika mendapat teguran dari atasan				
8.	Saya mengikuti <i>training</i> kerja untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja				
9.	Menurut saya, briefing yang dilakukan sebelum bekerja memudahkan karyawan melaksanakan tugas pekerjaan				
10.	Saya memahami apa yang menjadi kekurangan dan kelebihan saya				
11.	Menurut saya, penilaian kerja bisa menumbuh kembangkan kesadaran pada karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan diri				
12.	Saya merasa tidak pantas menyombongkan diri , sebab yang pantas untuk sombong hanya Tuhan Yang Maha Esa				

13.	Saya bekerja keras sebagai salah satu bentuk menjalankan perintah Tuhan				
14.	Saya bekerja semaksimal mungkin, masalah hasil saya pasrahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa				
15.	Menurut saya, rezeki sudah diatur oleh Tuhan, tetapi manusia wajib untuk tetap berusaha				

SKALA 2

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu				
2.	Saya menggunakan peralatan kerja dengan lengkap sesuai peraturan perusahaan				
3.	Saya membersihkan tempat kerja setelah menyelesaikan tugas pekerjaan				
4.	Saya melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan				
5.	Saya membantu rekan kerja ketika tugas pekerjaan saya telah selesai sebelum batas waktunya				

6.	Menurut saya, rasa malas membuat tugas pekerjaan tidak selesai sesuai batas waktu yang diberikan				
7.	Saya mendiskusikan dengan atasan, jika ada kendala dalam melaksanakan tugas pekerjaan				
8.	Saya bekerja sesuai dengan perintah atasan				
9.	Saya mengikuti peraturan yang disampaikan oleh atasan				
10.	Menurut saya, kegiatan pengembangan karyawan sangat penting, salah satunya diadakan training				
11.	Saya menerapkan pengetahuan yang saya dapatkan dari training untuk meningkatkah hasil kerja				
12.	Saya meminta izin kepada atasan, ketika tidak masuk kerja karena sakit				
13.	Saya merasa tidak nyaman ketika bolos kerja				
14.	Saya menyampaikan ide atau pendapat kepada atasan untuk meningkatkan kreatifitas dan inovasi				
15.	Menurut saya, kreatifitas perlu ditingkatkan agar konsumen semakin tertarik dengan hasil produksi perusahaan				

TERIMAKASIH

Lampiran 3

SKOR SKALA KEIKHLASAN

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total	Usia
Supeno	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	55	40
Arif Nur R.	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	49	25
Nur Kolis	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58	34
Eko Jeffri	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	56	29
Liswanti	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44	29
Aris Priyadi	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	50	24
Darwati	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	49	36
Moch. Feri	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	56	24
Nur Aini I.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	31
Yuinta Purwanti	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	48	30
Uki Yusniawati	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58	49
Siti Aisyah	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	53	38
Sukarno	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	54	30
Diana Chusrini	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	56	35
Yuli Astutik	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	37
Ahmad Yusup	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	49	25
Nur Amin H.	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	54	22
Hartono Hadi S.	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57	35
Satui	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47	47
Miftakul Huda	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	56	24
Mukribadi	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	54	40
Hendra W.	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	50	26
Siti Mariyam	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58	43
Nurkholis	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	31
Hermin	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59	57
Lusi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	44	40
Jumami	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59	47
Suwardi	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	55	39
Ahmad Yani	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	55	28
Patma Kusuma	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	55	35

Lampiran 4

SKALA PENGEMBANGAN ORGANISASI

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total	Usia
Supeno	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	54	40
Arif Nur R.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	25
Nur Kolis	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	55	34
Eko Jeffri	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55	29
Liswanti	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	47	29
Aris Priyadi	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	47	24
Darwati	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	4	4	3	4	4	49	36
Moch. Feri	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58	24
Nur Aini I.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	31
Yuinta Purwanti	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	51	30
Uki Yusniawati	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	55	49
Siti Aisyah	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	52	38
Sukarno	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	30
Diana Chusrini	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	58	35
Yuli Astutik	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59	37
Ahmad Yusup	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	46	25
Nur Amin H.	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	51	22
Hartono Hadi S.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59	35
Satui	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	49	47
Miftakul Huda	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	51	24
Mukribadi	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	57	40
Hendra W.	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	51	26
Siti Mariyam	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	56	43
Nurkholis	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59	31
Hermin	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	57
Lusi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	40
Jumami	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	51	47
Suwardi	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	48	39
Ahmad Yani	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59	28
Patma Kusuma	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	54	35

Lampiran 5

Standar Deviasi dan Mean

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keikhlasan	30	44	59	53,80	4,491
Pengembangan Organisasi	30	45	60	53,33	4,880
Valid N (listwise)	30				

Validitas

Keikhlasan

		Correlations									
		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10
item1	Pearson Correlation	1	,308	,396*	,385*	,126	-,040	,102	,238	-,186	,321
	Sig. (2-tailed)		,097	,030	,035	,508	,833	,593	,206	,326	,083
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	,308	1	,456*	,428*	,262	,343	,329	,463**	,279	,401*
	Sig. (2-tailed)	,097		,011	,018	,161	,064	,075	,010	,136	,028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	,396*	,456*	1	,373*	,356	,504**	,390*	,672**	,371*	,349
	Sig. (2-tailed)	,030	,011		,043	,054	,004	,033	,000	,044	,058
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	,385*	,428*	,373*	1	,342	,180	,154	,373*	,223	,388*
	Sig. (2-tailed)	,035	,018	,043		,064	,342	,415	,042	,236	,034

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	,126	,262	,356	,342	1	,007	,267	,331	,413*	,344
	Sig. (2-tailed)	,508	,161	,054	,064		,970	,154	,074	,023	,063
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item6	Pearson Correlation	-,040	,343	,504**	,180	,007	1	,356	,268	,149	,100
	Sig. (2-tailed)	,833	,064	,004	,342	,970		,053	,152	,431	,601
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item7	Pearson Correlation	,102	,329	,390*	,154	,267	,356	1	,381*	,334	,277
	Sig. (2-tailed)	,593	,075	,033	,415	,154	,053		,038	,072	,138
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item8	Pearson Correlation	,238	,463**	,672**	,373*	,331	,268	,381*	1	,476**	,416*
	Sig. (2-tailed)	,206	,010	,000	,042	,074	,152	,038		,008	,022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item9	Pearson Correlation	-,186	,279	,371*	,223	,413*	,149	,334	,476**	1	,272
	Sig. (2-tailed)	,326	,136	,044	,236	,023	,431	,072	,008		,146
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item10	Pearson Correlation	,321	,401*	,349	,388*	,344	,100	,277	,416*	,272	1
	Sig. (2-tailed)	,083	,028	,058	,034	,063	,601	,138	,022	,146	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item11	Pearson Correlation	,247	,356	,440*	,277	,327	,354	,484**	,577**	,165	,450*
	Sig. (2-tailed)	,188	,053	,015	,138	,077	,055	,007	,001	,384	,013

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item12	Pearson Correlation	,331	,293	,425*	,539**	,299	,315	,096	,253	,030	,362*
	Sig. (2-tailed)	,074	,116	,019	,002	,109	,090	,612	,177	,875	,050
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item13	Pearson Correlation	,202	,364*	,570**	,452*	,535**	,162	,539**	,424*	,471**	,515**
	Sig. (2-tailed)	,285	,048	,001	,012	,002	,391	,002	,019	,009	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item14	Pearson Correlation	,238	,154	,269	,213	,047	,038	,381*	,250	,190	,416*
	Sig. (2-tailed)	,206	,416	,151	,258	,804	,841	,038	,183	,314	,022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item15	Pearson Correlation	,233	,428*	,516**	,318	,191	,302	,154	,533**	,071	,388*
	Sig. (2-tailed)	,215	,018	,004	,087	,311	,105	,415	,002	,709	,034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
skor_total	Pearson Correlation	,417*	,646**	,792**	,604**	,533**	,473**	,613**	,737**	,481**	,649**
	Sig. (2-tailed)	,022	,000	,000	,000	,002	,008	,000	,000	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations							
		item11	item12	item13	item14	item15	skor_total
item1	Pearson Correlation	,247	,331	,202	,238	,233	,417*
	Sig. (2-tailed)	,188	,074	,285	,206	,215	,022
	N	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	,356	,293	,364*	,154	,428*	,646**

	Sig. (2-tailed)	,053	,116	,048	,416	,018	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	,440*	,425*	,570**	,269	,516**	,792**
	Sig. (2-tailed)	,015	,019	,001	,151	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	,277	,539**	,452*	,213	,318	,604**
	Sig. (2-tailed)	,138	,002	,012	,258	,087	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	,327	,299	,535**	,047	,191	,533**
	Sig. (2-tailed)	,077	,109	,002	,804	,311	,002
	N	30	30	30	30	30	30
item6	Pearson Correlation	,354	,315	,162	,038	,302	,473**
	Sig. (2-tailed)	,055	,090	,391	,841	,105	,008
	N	30	30	30	30	30	30
item7	Pearson Correlation	,484**	,096	,539**	,381*	,154	,613**
	Sig. (2-tailed)	,007	,612	,002	,038	,415	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item8	Pearson Correlation	,577**	,253	,424*	,250	,533**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,001	,177	,019	,183	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item9	Pearson Correlation	,165	,030	,471**	,190	,071	,481**
	Sig. (2-tailed)	,384	,875	,009	,314	,709	,007
	N	30	30	30	30	30	30
item10	Pearson Correlation	,450*	,362*	,515**	,416*	,388*	,649**
	Sig. (2-tailed)	,013	,050	,004	,022	,034	,000
	N	30	30	30	30	30	30

item11	Pearson Correlation	1	,183	,408*	,000	,277	,626**
	Sig. (2-tailed)		,334	,025	1,000	,138	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item12	Pearson Correlation	,183	1	,268	,443*	,742**	,587**
	Sig. (2-tailed)	,334		,152	,014	,000	,001
	N	30	30	30	30	30	30
item13	Pearson Correlation	,408*	,268	1	,424*	,302	,740**
	Sig. (2-tailed)	,025	,152		,019	,105	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item14	Pearson Correlation	,000	,443*	,424*	1	,533**	,496**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,014	,019		,002	,005
	N	30	30	30	30	30	30
item15	Pearson Correlation	,277	,742**	,302	,533**	1	,639**
	Sig. (2-tailed)	,138	,000	,105	,002		,000
	N	30	30	30	30	30	30
skor_total	Pearson Correlation	,626**	,587**	,740**	,496**	,639**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,005	,000	
	N	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).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Validitas Pengembangan Organisasi

Correlations											
		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10
item1	Pearson Correlation	1	,699**	,412*	,531**	,487**	,457*	,291	,263	,291	,383*
	Sig. (2-tailed)		,000	,024	,003	,006	,011	,119	,161	,119	,036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	,699**	1	,506**	,539**	,417*	,403*	,506**	,343	,380*	,538**
	Sig. (2-tailed)	,000		,004	,002	,022	,027	,004	,063	,038	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	,412*	,506**	1	,736**	,577**	,152	,306	,480**	,722**	,515**
	Sig. (2-tailed)	,024	,004		,000	,001	,424	,101	,007	,000	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	,531**	,539**	,736**	1	,683**	,422*	,327	,434*	,873**	,432*
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,000		,000	,020	,077	,016	,000	,017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	,487**	,417*	,577**	,683**	1	,368*	,165	,591**	,577**	,323
	Sig. (2-tailed)	,006	,022	,001	,000		,045	,384	,001	,001	,081
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item6	Pearson Correlation	,457*	,403*	,152	,422*	,368*	1	,152	,180	,341	,029

	Sig. (2-tailed)	,011	,027	,424	,020	,045		,424	,342	,065	,878
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item7	Pearson Correlation	,291	,506**	,306	,327	,165	,152	1	,198	,306	,354
	Sig. (2-tailed)	,119	,004	,101	,077	,384	,424		,295	,101	,055
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item8	Pearson Correlation	,263	,343	,480**	,434*	,591**	,180	,198	1	,480**	,256
	Sig. (2-tailed)	,161	,063	,007	,016	,001	,342	,295		,007	,172
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item9	Pearson Correlation	,291	,380*	,722**	,873**	,577**	,341	,306	,480**	1	,515**
	Sig. (2-tailed)	,119	,038	,000	,000	,001	,065	,101	,007		,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item10	Pearson Correlation	,383*	,538**	,515**	,432*	,323	,029	,354	,256	,515**	1
	Sig. (2-tailed)	,036	,002	,004	,017	,081	,878	,055	,172	,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item11	Pearson Correlation	,353	,558**	,367*	,536**	,386*	,302	,367*	,148	,367*	,562**
	Sig. (2-tailed)	,056	,001	,046	,002	,035	,105	,046	,434	,046	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item12	Pearson Correlation	,263	,214	,339	,296	,451*	-,109	,339	,426*	,339	,093
	Sig. (2-tailed)	,161	,255	,067	,113	,012	,566	,067	,019	,067	,626
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item13	Pearson Correlation	,263	,343	,480**	,434*	,451*	,180	,480**	,426*	,480**	,256

	Sig. (2-tailed)	,161	,063	,007	,016	,012	,342	,007	,019	,007	,172
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item14	Pearson Correlation	,356	,372*	,272	,401*	,471**	,093	,544**	,484**	,408*	,394*
	Sig. (2-tailed)	,053	,043	,146	,028	,009	,626	,002	,007	,025	,031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item15	Pearson Correlation	,119	,413*	,181	,356	,291	,217	,408*	,254	,408*	,342
	Sig. (2-tailed)	,532	,023	,337	,053	,118	,250	,025	,176	,025	,065
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
skor_total	Pearson Correlation	,664**	,754**	,723**	,831**	,752**	,477**	,581**	,610**	,766**	,597**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,001	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations							
		item11	item12	item13	item14	item15	skor_total
item1	Pearson Correlation	,353	,263	,263	,356	,119	,664**
	Sig. (2-tailed)	,056	,161	,161	,053	,532	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	,558**	,214	,343	,372*	,413*	,754**
	Sig. (2-tailed)	,001	,255	,063	,043	,023	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	,367*	,339	,480**	,272	,181	,723**
	Sig. (2-tailed)	,046	,067	,007	,146	,337	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	,536**	,296	,434*	,401*	,356	,831**

	Sig. (2-tailed)	,002	,113	,016	,028	,053	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	,386*	,451*	,451*	,471**	,291	,752**
	Sig. (2-tailed)	,035	,012	,012	,009	,118	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item6	Pearson Correlation	,302	-,109	,180	,093	,217	,477**
	Sig. (2-tailed)	,105	,566	,342	,626	,250	,008
	N	30	30	30	30	30	30
item7	Pearson Correlation	,367*	,339	,480**	,544**	,408*	,581**
	Sig. (2-tailed)	,046	,067	,007	,002	,025	,001
	N	30	30	30	30	30	30
item8	Pearson Correlation	,148	,426*	,426*	,484**	,254	,610**
	Sig. (2-tailed)	,434	,019	,019	,007	,176	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item9	Pearson Correlation	,367*	,339	,480**	,408*	,408*	,766**
	Sig. (2-tailed)	,046	,067	,007	,025	,025	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item10	Pearson Correlation	,562**	,093	,256	,394*	,342	,597**
	Sig. (2-tailed)	,001	,626	,172	,031	,065	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item11	Pearson Correlation	1	,005	,292	,346	,438*	,615**
	Sig. (2-tailed)		,980	,118	,061	,015	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item12	Pearson Correlation	,005	1	,426*	,484**	,254	,481**
	Sig. (2-tailed)	,980		,019	,007	,176	,007
	N	30	30	30	30	30	30

item13	Pearson Correlation	,292	,426*	1	,623**	,254	,654**
	Sig. (2-tailed)	,118	,019		,000	,176	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item14	Pearson Correlation	,346	,484**	,623**	1	,333	,667**
	Sig. (2-tailed)	,061	,007	,000		,072	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item15	Pearson Correlation	,438*	,254	,254	,333	1	,509**
	Sig. (2-tailed)	,015	,176	,176	,072		,004
	N	30	30	30	30	30	30
skor_total	Pearson Correlation	,615**	,481**	,654**	,667**	,509**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,000	,004	
	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).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliabilitas

Keikhlasan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,870	15

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	50,23	18,530	,318	,872
item2	50,10	17,679	,579	,860
item3	50,10	16,645	,741	,851
item4	50,07	17,926	,535	,862
item5	50,27	17,995	,444	,866
item6	50,37	17,895	,355	,873
item7	50,27	17,099	,514	,864
item8	50,13	17,223	,682	,855
item9	50,37	18,240	,388	,869
item10	50,63	17,689	,584	,859
item11	50,20	17,614	,551	,861
item12	49,97	18,309	,528	,863
item13	50,30	17,045	,682	,854

item14	50,13	18,257	,410	,867
item15	50,07	17,789	,573	,860

Pengembangan Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,895	15

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	49,80	20,441	,590	,888
item2	49,67	20,092	,699	,883
item3	49,73	20,547	,669	,885
item4	49,80	19,959	,794	,880
item5	49,90	20,369	,702	,883
item6	49,87	20,947	,349	,903
item7	49,73	21,237	,508	,891
item8	49,97	21,137	,541	,890
item9	49,73	20,340	,718	,883
item10	49,57	21,495	,535	,890
item11	49,70	21,114	,547	,890

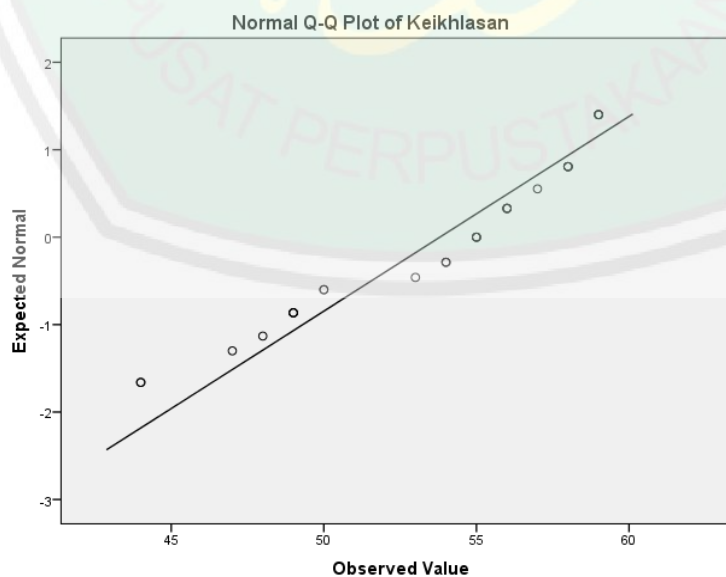
item12	49,97	21,757	,398	,895
item13	49,97	20,930	,590	,888
item14	49,83	20,764	,603	,887
item15	49,43	22,392	,461	,893

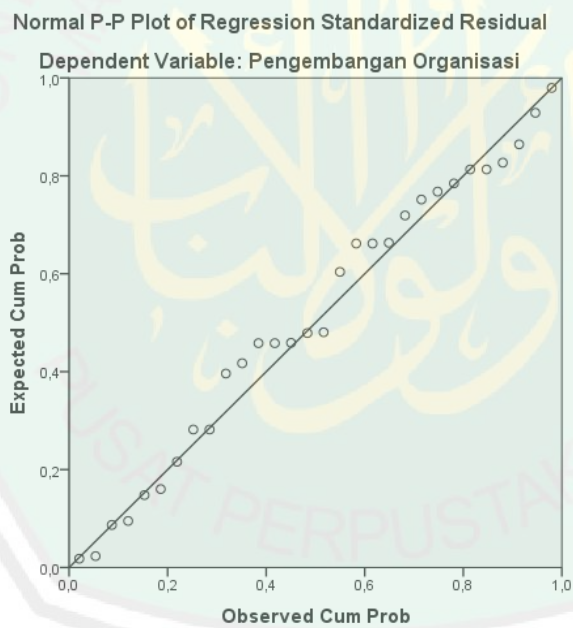
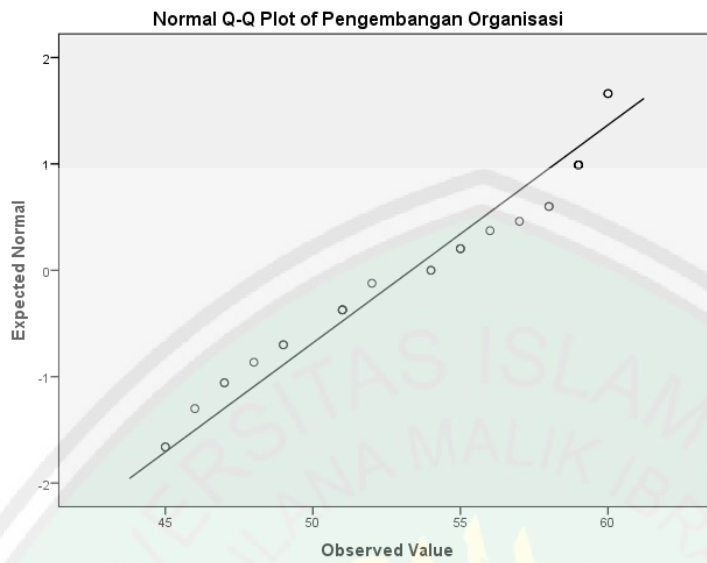
Uji Nomalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keikhlasan	,184	30	,011	,897	30	,007
Pengembangan Organisasi	,131	30	,200*	,924	30	,034

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction





Uji Linearitas

ANOVA Table				
			Sum of Squares	df
Pengembangan Organisasi * Keikhlasan	Between Groups	(Combined)	472,750	11
		Linearity	407,223	1

		Deviation from Linearity	65,527	10
	Within Groups		217,917	18
	Total		690,667	29

ANOVA Table				
			Mean Square	F
Pengembangan Organisasi * Keikhlasan	Between Groups	(Combined)	42,977	3,550
		Linearity	407,223	33,637
		Deviation from Linearity	6,553	,541
	Within Groups		12,106	
	Total			

ANOVA Table			
			Sig.
Pengembangan Organisasi * Keikhlasan	Between Groups	(Combined)	,008
		Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,839
	Within Groups		
	Total		

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Pengembangan Organisasi * Keikhlasan	,768	,590	,827	,684

Uji Korelasi

Correlations			
		Keikhlasan	Pengembangan Organisasi
Keikhlasan	Pearson Correlation	1	,768**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Pengembangan Organisasi	Pearson Correlation	,768**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

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

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keikhlasan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Pengembangan Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,590	,575	3,18166

a. Predictors: (Constant), Keikhlasan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407,223	1	407,223	40,228	,000 ^b
	Residual	283,444	28	10,123		
	Total	690,667	29			

a. Dependent Variable: Pengembangan Organisasi

b. Predictors: (Constant), Keikhlasan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,439	7,102		1,188	,245
	Keikhlasan	,834	,132	,768	6,343	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Organisasi

