

BA B I

PE N D A H U L U A N

A. Latar belakang Penelitian

Rum ah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rum ah sakit adalah keperawatan. Keperawatan adalah salah satu di rum ah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rum ah sakit. Pada standar tentang evaluasi dan pengendalian mutu dijelaskan bahwa pelayanan keperawatan menjam in adanya asuhan keperawatan yang bermutu tinggi dengan terus menerus melibatkan diri dalam program pengendalian mutu di rum ah sakit. (Aditama, 2002)

Di lingkungan rum ah sakit, selain profesi dokter, perawat juga memiliki peranan yang sangat vital dalam memberikan pelayanan serta perawatan langsung kepada pasien. Dalam menjalankan tugas sehari-harinya, perawat kerap dihadapkan pada situasi yang menuntut kemampuan menyelamatkan kehidupan atau nyawa seseorang. Terkait dengan lingkup pekerjaannya, perawat sering kali harus menghadapi aktivitas yang bersifat rutin dan monoton, bekerja di ruang yang sempit dan penuh sesak seperti bangsal, menangani alat-alat medis di ruang operasi dengan penuh kehati-hatian, serta dituntut untuk bertindak cepat dan akurat dalam merespons kasus-kasus darurat di Unit Gawat Darurat (UGD).

Menurut Schaufeli dan Jauczur (1994), perawat dituntut memiliki keahlian, pengetahuan, serta konsentrasi tinggi dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Selain harus memenuhi standar profesionalisme yang tinggi, perawat juga kerap menghadapi berbagai tantangan, baik dari

pasien maupun rekan kerja, yang dapat memicu tekanan psikologis. Kondisi tersebut menjadikan perawat rentan mengalami stres, bahkan berisiko mengalami burnout.

Di rumah sakit, perawat merupakan bagian terbesar dari sumber daya manusia dan memiliki intensitas interaksi tertinggi dengan pasien. Perawat menjadi garda terdepan dalam pelayanan kesehatan dengan tanggung jawab yang terus berlangsung selama 24



jam. Mereka mendampingi dan memantau kondisi pasien secara berkelanjutan untuk memberikan asuhan keperawatan yang menyeluruh dan profesional (Danang, 2009).

Tingginya tuntutan kerja tersebut menjadikan profesi perawat sebagai salah satu pekerjaan dengan tingkat stres yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh interaksi langsung yang terus-menerus dengan pasien dari latar belakang kondisi dan diagnosis yang beragam (Nurul, 2013). Tanggung jawab perawat tidak hanya terbatas pada tugas fisik dan administratif, namun juga mencakup kemampuan menghadapi kecemasan, keluhan, serta respons psikologis pasien akibat penyakit yang diderita. Perawat juga harus tetap mempertahankan citra profesional di tengah tekanan dan kejenuhan dalam merawat pasien yang berada dalam kondisi kritis maupun terminal (Daya, 1996). Goliszek (60 C.E.) menambahkan bahwa berbagai tekanan dan tuntutan tersebut merupakan faktor potensial penyebab stres dalam lingkungan kerja perawat.

Selain dari pada itu, kasus pemutusan kerja sama antara Rumah Sakit Muhammadiyah dengan BPJS juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena hal ini memungkinkan terjadinya dampak yang signifikan di antaranya rumah sakit tidak lagi melayani peserta jamINAN kesehatan nasional, sehingga para pasien peserta JKN atau BPJS akan mencari Rumah Sakit lain ketersediaan fasilitas akan berkurang.

Jumlah pasien yang ada di Rumah Sakit yang putus kontrak dengan BPJS akan berkurang dengan signifikan, secara lebih luas lagi Rumah Sakit akan merumahkan perawat dan pegawai lainnya dan juga berpotensi mem-PHK karyawan sehingga inilah yang menjadi kekhawatiran dan tekanan tambahan bagi perawat dan pekerja yang lain di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.

Memang tidak bisa kita pungkiri manusia memiliki sifat mengeluh, keluhan yang biasa timbul dari rekan rekan kerja (perawat) di antaranya a)

masalah ekonomi, maksudnya kerjanya berat tapi gaji atau pendapatannya masih kurang b) pekerjaan yang berat c) pasien yang banyak, banyak pekerjaan yang berat misalnya tindakan Tindakan, pengobatan pengobatan apalagi ditambah dengan pasien yang banyak dan gawat. Akhirnya Lelah, stress dan timbullah rasa mengeluh dengan pekerjaannya.

Menurut Danang (2012), stres yang dialami oleh karyawan sebagai dampak dari lingkungan kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan tingkat kepuasan kerja mereka. Ketika kinerja tidak mencapai harapan, dan disertai dengan meningkatnya tingkat absensi atau ketidakhadiran, hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan internal yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas lembaga. Salah satu penyebab menurunnya kinerja tersebut adalah stres kerja yang dialami, baik oleh karyawan secara umum maupun perawat secara khusus (Mangkunegara, 2013).

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap munculnya burnout pada perawat adalah rendahnya motivasi kerja. Setiap individu memiliki alasan yang mendorongnya untuk memilih dan menjalani suatu pekerjaan. Perbedaan semangat dan intensitas kerja antara satu individu dengan yang lain sangat bergantung pada tingkat motivasi yang dimilikinya. Pemahaman terhadap motivasi menjadi hal yang esensial, karena melalui motivasilah seseorang terdorong untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan (Anoraga, 2006).

Menurut Gunarsa (2008), seorang perawat idealnya memiliki sejumlah karakteristik penting, di antaranya: (a) memiliki ketertarikan terhadap sesama, yaitu sikap yang menyenangkan dan peduli terhadap orang lain, khususnya pasien sebagai fokus utama pelayanan; (b) memiliki tingkat kepekaan yang tinggi, mengingat perawat berinteraksi dengan beragam kepribadian, sehingga dituntut untuk mampu memahami dan membedakan karakteristik individu yang dilayani; (c) mampu menjalin hubungan

interpersonal yang baik, karena keberhasilan dalam profesi keperawatan juga ditentukan oleh kemampuan menjalin ikatan emosional dan sosial, baik dengan pasien maupun dengan rekan kerja; dan (d) bersikap hormat terhadap atasan, khususnya dalam konteks pengambilan keputusan atau tindakan medis, perawat harus mempertimbangkan pendapat dari perawat senior maupun dokter yang berwenang.

Ciri-ciri tersebut mencerminkan nilai-nilai profesionalisme yang didasari oleh tingkat motivasi kerja. Menurut Anoraga (2006), seseorang dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila ia merasa mendapatkan perhatian dan dorongan dari institusi tempatnya bekerja, sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang telah dicapai. Perasaan dihargai ini akan memunculkan kepuasan terhadap hasil kerja dan mendorong peningkatan performa. Motivasi kerja yang tinggi pada perawat dapat terlihat dari sikap yang ditunjukkan, seperti ketulusan dalam memperhatikan pekerjaan orang lain, kemampuan menjaga keseimbangan sikap dalam berbagai situasi, serta sikap positif dan antusias terhadap profesinya.

Dengan kata lain, seorang perawat yang ideal dan memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah perawat yang mampu memahami segala bentuk keluhan pasien tentang penyakitnya, dan mampu menjaga hubungan yang baik diantara pasien, rekan kerja, suster kepala, dan juga dokter. Selain itu perawat tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang dikerjakannya, dan mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik kepada instansi terkait.

Dengan cara motivasi kerja perawat dalam melayani pasien a) menyadarkan pada perawat ketika menghadapi pasien itu anggaplah bahwa pasien itu adalah keluarga kita maka motivasi itu akan selalu ada. b) Kerja itu ibadah, maka mudah mudahn dengan kesadaran bahwa kita sedang beribadah di rumah sakit ini, bukan hanya sekedar mencari nafkah

tapi juga mencari keridoan Allah, maka motivasi itu akan selalu ada dalam diri perawat.

Dalam praktik keperawatan, motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan guna memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada pasien. Perawat yang memiliki tingkat motivasi kerja yang baik cenderung lebih mampu menghindari gejala burnout dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, ketika motivasi kerja rendah, perawat lebih rentan mengalami burnout, yang pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya semangat dalam menjalankan aktivitas keperawatan, termasuk merawat dan melayani pasien yang membutuhkan perhatian.

Penelitian yang dilakukan oleh Harisanty (2019) mengenai hubungan antara beban kerja dan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang menunjukkan bahwa mayoritas perawat mengalami beban kerja yang tinggi, yaitu sebesar 93,1%. Sementara itu, sebagian besar responden juga mengalami tingkat stres kerja dalam kategori sedang sebesar 82,8%. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan tingkat stres kerja pada perawat di rumah sakit tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Henida (2008) mengenai hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Malang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat. Korelasi yang ditemukan bersifat negatif, yang berarti bahwa semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami perawat dalam menerapkan standar asuhan keperawatan, maka semakin baik pula kinerja mereka dalam memberikan pelayanan keperawatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat mengalami stres kerja dalam kategori ringan (96,7%), dan sebagian besar dari mereka memiliki kinerja yang tergolong baik (93,3%).

Beberapa faktor di atas mempengaruhi motivasi kerja perawat, untuk mengoptimalkan kualitas kerja tersebut salah satu konsep yang dapat diterapkan adalah konsep ihsan. Ihsan merupakan konsep dalam Islam yang menggambarkan tindakan atau perilaku yang dilakukan dengan kesempurnaan dan kebaikan, baik itu dalam hubungan dengan Tuhan, sesama manusia, maupun diri sendiri. Konsep ihsan mencakup aspek spiritual, moral, dan etika dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Sebagian bentuk penghayatan ihsan dalam kehidupan diantaranya: menyembah dan beribadah kepada Allah, mengerjakan ibadah fardhu dan Sunnah, hubungan baik dengan keluarga, tetangga dan masyarakat (Amran, 2012). Masyarakat atau pasien melihat pelayanan kesehatan yang bermutu sebagai suatu pelayanan kesehatan yang dapat memenuhi kebutuhan yang dirasakannya dan diselenggarakan dengan cara yang sopan dan santun, tepat waktu, tanggap dan mampu menyembuhkan keluhannya serta mencegah berkembangnya atau meluasnya penyakit. Pandangan pasien ini sangat penting karena pasien yang merasa puas akan mematuhi pengobatan dan mau datang berobat kembali. (Aak, 2017)

Profesi perawat berhubungan langsung dengan pasien yang mana melibatkan langsung unsur sosial dan kepribadian perawat dalam melayani pasien. Oleh karenanya penerapan prinsip ihsan penting untuk diaplikasikan oleh perawat dalam rangka menghasilkan motivasi kerja yang optimal. Berdasarkan data-data yang sudah dilampirkan, peneliti akan mengangkat penelitian tentang dampak penerapan sikap ihsan bagi motivasi kerja profesi perawat dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Sikap Ihsan Terhadap motivasi kerja Perawat Di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung".

B. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang dijelaskan oleh penulis, penelitian ini tidak akan mengeksplorasi lebih jauh masalah ini. Rumusan masalah yang dapat digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana gambaran sikap ihsan pada Perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bansung?
3. Bagaimana pengaruh Ihsan terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah penelitian di atas, beberapa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan tingkat penerapan sikap ihsan dalam diri perawat yang bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.
2. Untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.
3. Untuk menganalisis pengaruh sikap ihsan terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Berikut Manfaat yang diperoleh dari penelitian adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang mungkin dapat dikembangkan berdasarkan penelitian-penelitian serupa.
 - Diharapkan bahwa penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman di bidang pendidikan, khususnya di bidang penelitian tasawuf dan psikoterapi.
2. Manfaat Praktis
 - Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran kepada Lembaga atau mahasiswa tasawuf dan psikoterapi tentang ilmu tasawuf di dunia kerja (ihsan).

- Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran kepada instansi terkait yaitu rumah sakit tentang kinerja perawat dalam kualitas dan peningkatan kualitas rumah sakit.

E. Kerangka Berpikir

Ihsan dalam pengertian Al-Qur'an dapat dilihat dari segi etimologi (kata) dan segi terminologi (istillah). Dari segi etimologi, Ihsan memiliki arti, pertama "*ahsanuhu*" yang memiliki arti berbuat baik, teliti, bergaul dengan perasaan baik atau mengejar kebaikan. Arti kedua "*ahsana Ilah*" artinya, memberi nikmat kepadanya atau mengerjakan suatu kebaikan untuk orang lain (Gulen, 2014).

Sikap ini diterangkan didalam Al-Quran dalam surat at-Taubah ayat 128 :

لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالذُّرِّ مَدِينٌ رَّءُوفٌ رَّحِيمٌ

"*Sesungguhnya* telah datang kepadamu seorang Rosul dari kaummu sendiri, berat terasa olehnya penderitaanmu, saat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, amat belas kasihan lagi penyayang terhadap orang-orang yang mukmin (QS. At-Taubah: 128).

Makna ayat tersebut ialah hendaknya kita saling peduli terhadap sesama, terutama yang membutuhkan, dan berbuat baik (ihsan). Berbuat baik dalam konteks ini tidak hanya berarti memberikan kebaikan secara material, tetapi juga berarti memberikan kebaikan secara spiritual dan moral, seperti memberikan nasihat, pelayanan dan bimbingan yang dapat membantu orang lain dalam menjalani hidup yang lebih baik. Rumah Sakit Muhammadiyah mengadopsi konsep perilaku dan bertindak ihsan dalam pelayanan agar selalu cepat, amanah, ramah, inovatif, normatif, dan giat, seperti yang ditunjukkan oleh ayat tersebut.

Adapun hadis yang berkaitan tentang ihsan ialah hadis Arba'in yang berbunyi:

قَالَ فَأَخَذُ بِرُؤُوسِي عَنِ الْإِحْسَانِ ! قَالَ: «أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ، فَإِنْ لَمْ تُكُنْ تَرَاهُ فَيَتَرَاهُ فِيئِهِ يَرَاكَ

Dia berkata lagi, "Kabarkan kepadaku tentang ihsan!" Beliau menjawab, "Anda menyembah Allah seolah-olah melihatnya. Jika Anda tidak bisa melihat-Nya, maka sesungguhnya Dia melihat Anda."

Selanjutnya teori Ihsan yang mendasari penelitian ini bersumber dari hadits Jibril yang dijelaskan oleh Iman al-Nawawi yang menetapkan Ihsan sebagai komponen ketiga dari suatu agama sebagai maqam penyaksian dan maqam orang yang benar. Dalam hadits Jibril disebutkan bahwa Ihsan adalah beribadah kepada Allah seolah-olah kau melihat-Nya, dan bila kau tidak melihat-Nya, maka ia melihatmu. Hadits Jibril menggambarkan umat beragama terbagi menjadi tiga komponen: Islam, Iman, dan Ihsan. Islam adalah ketaatan seseorang terhadap suatu agama, iman adalah keimanan terhadap suatu agama yang tidak dapat dipisahkan dari Islam, dan ihsan adalah kesempurnaan akhlak seseorang yang beragama. Allah benar-benar melihat segala sesuatu yang kita lakukan, menurut penjelasan Imam al-Nawawi tentang "Dia benar-benar melihatmu".

Oleh karena itu, umat beragama seyogianya mengamalkan etika dan akhlak (ihsan), Kita harus berperilaku baik terhadap diri kita sendiri dan orang lain, dan sebagai perawat yang menjalankan profesinya di bidang pelayanan, kita harus jujur, baik hati, sabar, dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Di sini, sepak terjang ihsan diwujudkan dalam sektor jasa. Selain itu, "Ihsan" memiliki dua arti: 1) Semua harus dilakukan dengan sebaik-baiknya dan sesempurna mungkin. 2) Bersikap baik dan saling membantu, membantu yang membutuhkan, bersedekah, dan sebagainya. Karena Allah selalu menyukai orang-orang yang berbuat baik terhadap sesama.

Ihsan dalam konteks kerja adalah sikap bekerja dengan sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, dan ikhlas seolah-olah kita sedang diawasi oleh Allah SWT. Ini berarti kita melakukan pekerjaan dengan

kualitas terbaik, tepat waktu, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas.

Ihsan dalam konteks kerja berarti melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik, disertai kesadaran akan tanggung jawab, nilai-nilai luhur dan ikhlas seolah-olah kita sedang diawasi oleh Allah SWT. Ini berarti kita melakukan pekerjaan dengan kualitas terbaik, tepat waktu, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas. Sikap ini menjadi pendorong utama bagi motivasi kerja karena:

- a) Meningkatkan kualitas kerja: Ketika kita bekerja dengan ihsan, kita akan lebih teliti, bertanggung jawab, dan berusaha menghasilkan hasil terbaik. Ini tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga meningkatkan kepuasan pribadi.
- b) Membangun citra diri positif: Seseorang yang bekerja dengan ihsan akan merasa lebih dihargai dan dihormati oleh rekan kerja dan atasan. Ini akan meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi untuk terus berprestasi.
- c) Meningkatkan produktivitas: Dengan sikap ihsan, kita akan lebih fokus pada tugas yang ada dan menyelesaikannya dengan efisien. Hasilnya, produktivitas kerja akan meningkat.
- d) Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis: Sikap ihsan mendorong kita untuk saling menghormati dan menghargai sesama rekan kerja. Ini menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif.
- e) Menumbuhkan rasa memiliki: Ketika kita bekerja dengan ihsan, kita akan merasa memiliki dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang kita lakukan. Hal ini akan mendorong kita untuk terus memberikan yang terbaik.

Sikap ihsan dalam kinerja merupakan kunci untuk mencapai kesuksesan baik dalam dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Dengan menerapkan sikap ihsan, kita tidak hanya akan mendapatkan

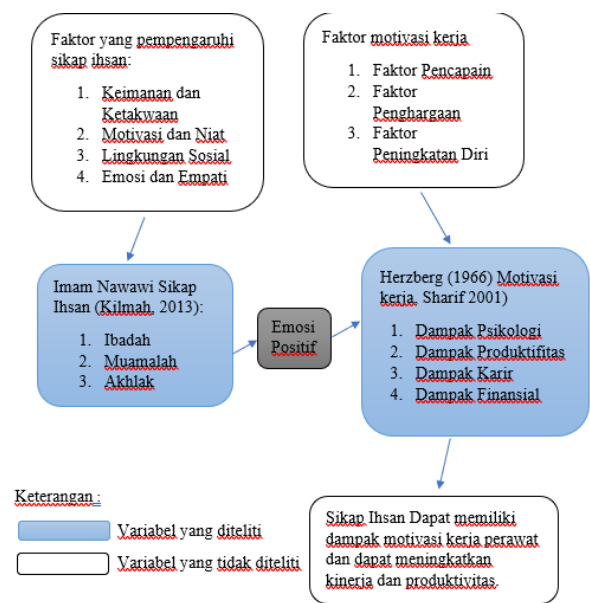
kepuasan pribadi, tetapi juga memberikan kontribusi positif bagi lingkungan sekitar.

Motivasi dapat diartikan sebagai aktualisasi dari daya kekuatan dalam diri individu yang dapat mengaktifkan dan mengarahkan perilaku yang merupakan perwujudan dari interaksi terpadu antara motif dan need dengan situasi yang diamati dan dapat berfungsi untuk mencapai tujuan yang diharapkan individu, yang berlangsung dalam suatu proses yang dinamis. Dengan demikian jika sebuah motivasi (dalam hal ini ketidak berdayaan dan tanpa harapan) dihilangkan, maka aliran energi dalam tubuh kita bisa mengalir kembali.

Motivasi merupakan suatu gejala psikologis berupa dorongan sadar yang muncul dari dalam diri individu untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga dapat dimaknai sebagai serangkaian upaya yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak dalam rangka meraih tujuan yang diinginkan atau memperoleh kepuasan dari tindakan yang dilakukannya.

Dalam konteks pelayanan, motivasi memegang peranan yang sangat strategis. Tanpa adanya motivasi, seseorang tidak akan memiliki dorongan untuk bergerak atau beraktivitas, termasuk dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, agar peran motivasi dalam dunia kerja dapat berfungsi secara optimal, prinsip-prinsip dasar mengenai motivasi tidak hanya perlu dipahami secara konseptual, tetapi juga harus diimplementasikan secara nyata dalam aktivitas sehari-hari.

Berdasarkan analisis kerangka pemikiran di atas, penulis berpendapat bahwa penerapan motivasi kerja perawat pada profesinya dapat mencerminkan perilaku yang baik (ihsan) terhadap orang lain dan didorong dengan motivasi yang timbul pada setiap individu perawat, yang tentunya akan mempengaruhi prestasi kerja perawat dan mendatangkan kepuasan bagi pasien. Adapun Bagian-bagian kerangka berfikir yang perlu disusun secara sistematis pada saat menyusun suatu penelitian adalah.



Gambar 1.1 Skema Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu rumusan permasalahan dalam penelitian, dimana rumusan masalah yang ada pada penelitian tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013).

Dalam hipotesis ada dua kemungkinan kesimpulan sementara pada pengujian hipotesis, yaitu menolak atau menerima hipotesis. Jika hasil dari hipotesis itu menolak maka hasil yang didapatkan sangat jauh dari hasil yang diharapkan. Dan apabila menerima hipotesis artinya hasilnya sesuai dengan yang diharapkan dan tidak ada bukti untuk menolak hipotesis.

Berdasarkan kerangka berfikir yang sudah di uraikan di atas maka hipotesis yang akan dirumuskan serta membuktikan yang akan di uji kebenarannya ialah :

1. H_0 (Hipotesis Nol) :

Tidak terdapat pengaruh antara sikap ihsan terhadap motivasi kerja perawat perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung

2. H_a (Hipotesis Alternatif) :

Terdapat pengaruh antara sikap ihsan terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung

Dari pernyataan tersebut akan terbentuk hasil jika sudah dilakukan penelitian. Jika hipotesis terbukti benar maka dikatakan H_0 di tolak dan H_a di terima, jika sebaliknya maka dikatakan H_a di tolak dan H_0 di terima.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari kesan plagiarisme, penulis menggunakan referensi sebagai pencarian literatur dalam penelitian ini karena mereka menyadari judul skripsi yang mereka buat telah diteliti oleh banyak orang. Untuk menghindari hal ini, penulis memberikan referensi kepada beberapa penelitian serupa, seperti:

1. Tesis Abdul Wahid, dengan judul tesis "Konsepsi Ihsan Perspektif Al-Qur'an." Dalam tesis tersebut berbicara mengenai konsep ihsan perspektif al-qur'an dan relevansinya dalam ayat-ayat yang terkandung di dalam Al-Qur'an yang terkait dalam pembahasan ihsan. Serta konsep ihsan dalam aktualisasinya terhadap masyarakat modern. Penelitian tersebut jelas berbeda dengan yang penelitian lakukan, hanya kesamaan dalam variabel mengenai ihsan yang memiliki kesamaan. Karena itu, tesis tersebut dijadikan suatu landasan dalam studi terdahulu dalam penelitian ini.
2. Artikel Jurnal penelitian Ayu Maulita Wally, Nurhayani, Indar dengan judul "Hubungan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Tenaga

Perawat Di Puskesmas Perawatan Hila Kecamatan Leihitu Kabupaten Maluku Tengah". Catatan harian ini memuat informasi apakah ada hubungan antara perilaku kerja perawat dengan kinerja di puskesmas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh atau hubungan perilaku kerja perawat terhadap kinerja mempunyai penilaian signifikansi yang cukup baik. Untuk menciptakan kondisi dan hubungan yang erat antara perilaku kerja dan kinerja perawat, maka diperlukan hubungan yang baik antara atasan dan rekan kerja, terutama dalam situasi kerja. Dari penelitian ini terlihat jelas bahwa perbedaan antar peneliti menjadi fokus penelitian. Peneliti melakukan penelitian mengenai perilaku Ihsan yang berhubungan dengan prestasi kerja perawat di lingkungan Muhammadiyah Bandung, sedangkan jurnal penelitian ini fokus pada perilaku kerja yang berhubungan dengan prestasi kerja perawat di Puskesmas.

