

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah SWT yang paling sempurna karena memiliki keseimbangan dalam dirinya karena memiliki dua aspek penting yaitu aspek jasmani dan aspek rohani, kedua aspek ini yang menjadikan manusia menjadi makhluk sempurna dibanding makhluk lainnya karena antara akal, pikiran, insting, dan perasaan dapat berjalan dengan baik. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari seorang ahli beliau berpendapat bahwa manusia adalah makhluk satu-satunya yang paling sempurna karena memiliki aspek jasmani dan rohani. Tentu saja kedua aspek ini memerlukan energi jika ingin berjalan dengan semestinya, jika aspek jasmani pemenuhan energinya dengan asupan makanan, istirahat dengan cukup, dan olahraga maka aspek rohani pemenuhan energinya menggunakan bimbingan keagamaan. (Adz Zaki M. H., 2001)

Bimbingan agama dapat diartikan sebagai suatu proses memenuhi kebutuhan rohani manusia. Bimbingan keagamaan ini dapat menjadi suatu proses kontrol diri manusia untuk selalu melakukan hal yang positif bagi dirinya. Saat ini bimbingan keagamaan tidak hanya dilakukan di tempat-tempat beribadah saja, tetapi sudah banyak kegiatan bimbingan keagamaan yang dilaksanakan di tempat kerja. Karena tuntutan pekerjaan yang berat memaksa karyawan untuk selalu berada dalam kondisi prima, tak jarang banyak karyawan yang mengalami kelelahan mental, disinilah peran bimbingan keagamaan yang dijalankan di tempat kerja menjadi penting karena dapat membantu karyawan untuk tetap dapat melewati situasi sulit yang ada didalam pekerjaannya. Sejalan dengan pernyataan seorang ahli menyatakan bahwa bimbingan keagamaan adalah kegiatan yang memberikan pembinaan, pelajaran kepada setiap individu yang memerlukan bantuan pembinaan akal, pikiran, kepribadian, keimanan, keyakinannya kepada Allah SWT untuk dapat melewati problematika yang sedang dihadapinya, yang tetap berpedoman pada Al-Quran dan Sunnah Rasulullah SAW (Adz Zaki M. H., 2001). (zainal, 2012)

Dalam Islam bekerja merupakan sesuatu hal yang mulia. Kemuliaan ini akan didapatkan jika dilaksanakan dengan ikhlas dan bersungguh-sungguh, serta sesuai dengan syariat yang telah ditentukan dalam Islam, juga harus memperhatikan kodrat sebagai manusia karena sebagai muslim yang baik, bekerja bukan hanya tentang harta atau materi yang dicari, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab seorang muslim, terkhusus seorang muslim laki-laki yang telah dewasa maka hukumnya mejadi wajib untuk bekerja dengan penuh semangatt dan bersungguh-sungguh (An-nabbani, 2010).

Bekerja pada dasarnya adalah kewajiban yang harus dilaksanakan setiap muslim. Terlebih jika muslim tersebut adalah seorang laki laki yang baligh, kewajiban ini akan menjadi lebih wajib lagi jika laki-laki tersebut sudah memiliki keluarga dalam artian sudah menikah, maka bekerja ini menjadi sebuah keharusan karena tanggungan yang seorang muslim laki-laki tidak hanya dirinya sendiri, tetapi ada kewajiban memenuhi kebutuhan keluarganya. Jika seorang muslim laki-laki berangkat dari rumahnya dengan niat bekerja demi mencari nafkah untuk keluarganya dan di dalam hatinya terdapat keikhlasan karena Allah SWT, maka sama saja dengan berjihad di jalan Allah SWT.

Semangat dalam bekerja dalam Islam sama saja dengan semangat beribadah. Karena dengan bekerja itu ada nilai-nilai ibadah yang terkandung jika dilakukan dengan penuh semangat, ikhlas dan mengharap ridha Allah SWT. Hal itu dapat terjadi jika ada dasar pemahaman agama didalam dirinya, dan pemahaman ini didapatkan dengan cara pembinaan agama di tempat kerja. Jika dalam bekerja sudah memiliki pemahaman agama maka setiap pekerjaan yang dilakukan akan secara maksimal dalam pelaksanaannya karena menyadari keutamaan dari bekerja, sehingga tak jarang orang dengan pemahaman agama yang bagus dan memaksimalkan pekerjaannya akan mendapat hasil yang memuaskan dan menjadi karyawan yang berprestasi ditempat kerjanya.

Dalam bekerja penting sekali memiliki sikap yang baik dalam bekerja atau dapat disebut juga etos kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kesuksesan dalam

bekerja diantaranya adalah telah siapnya mental seseorang dalam bekerja, nilai dasar keagamaan yang cukup, dan juga kesiapan batin, serta dibarengi dengan kerja keras. Tanpa itu semua bagaimanapun juga walaupun pekerjaan yang ditanggung ringan, ataupun dibantu dengan berbagai macam teknologi yang memudahkan pekerjaan, maka keberhasilan dalam pekerjaan tidak dapat direalisasikan. Pembentukan sikap yang siap untuk bekerja tidak dapat terjadi jika orang yang melaksanakannya tidak memiliki kesiapan mental yang baik (Ya'qub, 1992).

Ada banyak cara agar seseorang memiliki etos kerja. Yaitu dengan pembinaan keagamaan dimana pembinaan ini dapat membantu karyawan agar memiliki etika yang baik dalam bekerja. Alhasil etos kerja dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan menjadi lebih semangat, memiliki loyalitas kepada perusahaan atau lembaga, fokus dalam setiap target yang telah diberikan, sehingga perusahaan yang memiliki karyawan dengan etos kerja tinggi akan menjadi perusahaan atau lembaga yang memiliki kualitas yang bagus, dan akan terus berkembang bahkan menjadi perusahaan yang maju.

Bimbingan keagamaan menjadi sangat penting untuk diterapkan disebuah lembaga karena dalam proses pembinaan keagamaan terdapat banyak nilai-nilai positif yang terkandung, dan ini dapat diterapkan kepada karyawan di lembaga tersebut agar semua yang diharapkan dapat terwujud dengan baik.

Seperti yang dialami oleh Lembaga Psikologi Terapan Saraswati. Lembaga saraswati ini adalah lembaga yang bergerak dibidang jasa, dan produk yang dijual dilembaga ini adalah pelayanan psikologi, mulai dari psikotes yang tersedia disemua rentang usia mulai dari usia belum sekolah hingga jenjang perguruan tinggi. Selain itu, ada juga layanan psikotes untuk umum, yang dimaksud umum adalah orang-orang yang tidak dalam rentang usia sekolah seperti layanan psikotes untuk karyawan, pasangan suami istri, atau suatu lembaga yang ingin memakai jasa lembaga saraswati untuk membantu dalam proses rekrutmen karyawannya. Komponen-komponen yang ada dalam psikotes ini berbeda-beda dan menyesuaikan kebutuhan dari klien itu sendiri. Jika klien itu masih masuk dalam

rentang usia sekolah maka menggunakan psikotes yang hasilnya dapat berupa besaran IQ *Intellectual Quotients* (kecerdasan intelektual), EQ *Emotional Quotients* (Kecerdasan Emosional), pembawaan karakter yang dimiliki, metode belajar yang tepat, lalu gambaran potensi yang dimiliki. Sedangkan jika klien datang dari kalangan umum maka hasilnya berbeda. Untuk kalangan umum ini hasil dari psikotes tergantung dari keinginan klien itu sendiri yang dapat berupa ingin mengetahui potensi diri, bidang pekerjaan yang cocok dengan karakternya, atau bahkan ingin saling mengetahui karakter atau kepribadian dari pasangannya.

Lembaga Psikologi Terapan Saraswati berpusat dengan alamat lengkap di Perum Mutiara Tasik Regency E1, RT05/05, Kelurahan Sukamulya, Kecamatan Bungursari, Kota Tasikmalaya. Pada awal-awal berdirinya memiliki 20 cabang yang terletak di sebagian pulau Jawa, dan sudah beroperasi selama 6 tahun. Penanggungjawab dari lembaga Psikologi Saraswati adalah seorang psikolog bernama Ibu Dewi Pudjiastuti, beliau lulusan psikologi Universitas Diponegoro Jawa Tengah. Beliau mendirikan Lembaga Psikologi Saraswati ini bersama 6 kawannya yang berasal dari berbagai macam latar belakang pendidikan, tetapi yang menjadi penanggungjawabnya adalah Ibu Dewi itu sendiri karena beliau satu-satunya dengan latar belakang pendidikan Psikologi.

Dengan berbagai macam cobaan yang menerpa akhirnya pada 2 tahun terakhir Indonesia dilanda musibah yang luar biasa berdampak pada setiap sektor mulai dari pendidikan, ekonomi, bahkan kesehatan, dan musibah ini adalah wabah Covid 19. Dan pada hari ini saja terkonfirmasi jumlah teriveksi dari wabah covid 19 di Indonesia mencapai 5.564.448 kasus terkonfirmasi, 4.861.415 kasus sembuh, 148.335 kasus meninggal, dan 554. 698 kasus aktif. (Sub Direktorat Penyakit Infeksi Emerging Kemkes RI, 2022) Disisi lain dunia pendidikan pun merasakan dampaknya. Dalam masa pandemi ini siswa dibiasakan untuk mengikuti kelas secara *Daring* (Dalam jaringan) dan juga tetap produktif di masa pandemi dengan cara mengikuti berbagai pelatihan atau webinar yang banyak diselenggarakan oleh berbagai pihak, guna tetap dapat produktif dimasa pandemi. Dalam kondisi pandemi ini para pemegang kendali didunia pendidikan dituntut untuk terus tetap

berinovasi guna dapat memanfaatkan sebaik mungkin suasana pendidikan dimasa pandemi ini agar tidak dilalui begitu saja tanpa progress yang berarti bagi dunia pendidikan. Bukti dari kebijakan pemerintah menanggapi masalah adalah dengan dibuatnya program Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MB-KM) dimana program ini dibuat agar mahasiswa dapat merasakan pengalaman baru belajar diluar bidang yang sedang dijalannya (Yayat Hendayana, Ditjen Diktiristek, Kemendikbudristek, 2022)

Dampak dari pandemi Covid 19 ini dirasakan hampir seluruh sektor, tak terkecuali Lembaga Psikologi Saraswati. Lembaga saraswati merasakan dampak yang luar biasa dari wabah ini. 2 tahun awal berdirinya Lembaga Psikologi Saraswati sudah mampu mengembangkan cabang hingga 20 cabang yang tersebar hampir diseluruh pulau Jawa, namun lambat laun satu persatu cabang mulai goyah dan tidak dapat mempertahankan Lembaga Saraswati ini dan hanya ¹beberapa yang mampu mempertahankan Lembaga Saraswati ini. Banyak faktor yang menjadikan beberapa cabang dari Saraswati ini tidak dapat mempertahankan dirinya, mulai dari masalah dari internal kurang kompaknya team, manajemen konflik yang kurang tertata dengan baik, tidak adanya pembinaan untuk karyawan sehingga banyak dari karyawan yang merasa tidak berkembang dan pekerjaan yang dirasa monoton, dan masalah yang paling sangat dirasakan adalah masalah eksternal yaitu wabah Covid 19. Masalah eksternal ini yang menjadi penyebab terbesar dari banyaknya cabang Lembaga Saraswati yang bubar, ditambah masalah internal yang menjadikan situasi menjadi sulit.

Lembaga Psikologi Terapan Saraswati Garut merupakan salahsatu cabang yang masih bertahan hingga saat ini. Bahkan Lembaga Saraswati cabang Garut dapat tetap produksi walaupun sedang dilanda wabah pandemi Covid 19, hal ini terjadi karena Lembaga Saraswati Garut memiliki program pembinaan keagamaan yang ditujukan kepada seluruh staff Lembaga Saraswati Garut. Tujuannya adalah supaya karyawan mendapat siraman rohani dan membuat perpektif bahwa bekerja itu sama

dengan ibadah dan harus dilaksanakan secara ikhlas agar mendapat keberkahan dan bernilai ibadah. Sehingga karyawan menyadari dan bahwa bekerja itu bernilai ibadah dan ini menjadikan karyawan menjadi lebih berkualitas dalam bekerja alhasil kualitas Lembaganya pun menjadi sebanding dengan kualitas karyawannya.

Bimbingan keagamaan yang dilakukan di Lembaga Psikologi Saraswati Garut berbentuk pengajian yang dilaksanakan secara rutin dengan sistem membaca Al-Quran dan arti dari ayat yang dibacakan dan ini membuat karyawan dapat menyerap nilai-nilai positif dibalik arti ayat yang terkandung, serta muhasabah diri yang dipimpin oleh kepala Lembaganya sendiri karena background yang mumpuni dalam bidang keagamaan, sehingga diharapkan para karyawan dapat berintrospeksi diri baik dalam kehidupannya maupun dalam masalah pekerjaannya dan dapat memberikan service yang baik kepada klien. Karyawan Lembaga Psikologi Saraswati dituntut untuk terus berada dalam kondisi yang prima baik fisik maupun psikis karena pekerjaan yang erat kaitannya dengan masalah. Karena dalam program bimbingan keagamaan ini selain diisi dengan program baca al quran dan muhasabah diri, para karyawan pun mendapat sesi konseling mengenai masalah yang sedang dihadapi baik masalah pribadi yang dapat berdampak pada etos kerja karyawan, ataupun masalah pekerjaan. Hal ini membuat para karyawan merasa masalah yang sedang dihadapi akan dapat diselesaikan dengan baik karena telah mendapat pembekalan baik secara psikis maupun rohani, dan karyawan dapat terus mengembangkan dirinya baik dari kualitas spiritualitasnya maupun kemampuan dalam pekerjaannya dan otomatis akan membuat etos kerja pada karyawan Lembaga Psikologi Saraswati Garut menjadi meningkat.

Garut merupakan salahsatu Kabupaten dimana Lembaga Psikologi Terapan Saraswati membuka cabangnya. Lembaga Psikologi Terapan Saraswati Garut bertempat di Perum Permata Kharisma Blok E. No.81 Muarasanding Kabupaten Garut. Lembaga Psikologi Terapan Saraswati Garut memiliki 11 orang karyawan dengan 1 manager dan satu kepala operasional.

Dalam pelaksanaannya karyawan dibagi kedalam beberapa kelompok dan diketuai oleh ketua koordinator dari masing-masing kelompok dan satu kelompok tersebut bertanggungjawab atas beberapa wilayah dan selanjutnya mendatangi sekolah yang ada di wilayah tersebut dan menjalin kerjasama untuk diadakan tes psikologi kepada siswa-siswinya.

Lembaga Psikolog Terapan Saraswati Garut memiliki keunggulan dibandingkan dengan Saraswati di wilayah lain. Dan keunggulan ini yang berperan penting dalam p]roduktifitas yang selalu stabil walaupun sekolah sedang dalam masa karantina. Keunggulan yang dimiliki Lembaga Psikologi Terapan Saraswati Garut adalah diantaranya: ada pelayananan terapi untuk anak berkebutuhan khusus, terapi juga tersedia untuk kalangan umum karena ada layanan hypnoterapi.



B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya maka penulis memutuskan mengambil beberapa poin permasalahan yang akan diangkat yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan bimbingan keagamaan pada karyawan di Lembaga Psikologi Terapan Saraswati Garut ?
2. Bagaimana dampak dari bimbingan keagamaan dalam meningkatkan etos kerja pada karyawan di Lembaga Psikologi Terapan Saraswati. ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penerapan bimbingan keagamaan pada karyawan Lembaga Psikologi Saraswati Garut dapat mempengaruhi etos kerja terhadap karyawan.

D. MANFAAT PENELITIAN

a) Manfaat Teoritis

Dilakukannya penelitian ini bertujuan untuk menambah referensi bagi penelitian lain, dan juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi karyawan dan menambah pengetahuan bagi karyawan mengenai pengimplementasian bimbingan keagamaan terhadap etos kerja pada karyawan khususnya karyawan di Lembaga Psikologi Terapan Saraswati Garut.

b) Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak, diantaranya :

1) Bagi Karyawan

Penulis berharap dengan dibuatnya penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi karyawan atau pekerja yang sedang bekerja di sebuah lembaga atau perusahaan mengenai Implementasi Bimbingan Keagamaan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pada Karyawan (Studi Kasus Karyawan di Lembaga Psikologi Terapan Saraswati Garut)

2) Bagi Penulis

Input dari penelitian yang dilakukan ini dapat dijadikan pemahaman dan memberikan sebuah pengetahuan baru serta pengalaman bagi penulis mengenai Implementasi Bimbingan Keagamaan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pada Karyawan (Studi Kasus Karyawan di Lembaga Psikologi Terapan Saraswati Garut)

E. KERANGKA BERPIKIR

Manusia merupakan makhluk sosial dimana dalam setiap kehidupannya pasti memerlukan manusia lain selain dirinya. Dengan kata lain manusia dapat dikatakan makhluk yang dapat saling bergantung satu sama lain (Winarno H. &., 2012).

Maka dalam hal ini manusia selalu memerlukan bantuan dari orang lain baik itu bantuan secara materil maupun moril, tak terkecuali bantuan untuk selalu berada dalam alur kebaikan dalam hidupnya, dalam kata lain selalu membutuhkan bimbingan yang dapat menuntun ke arah positif dalam hidup.

Bimbingan merupakan suatu proses memberikan bantuan antar individu dengan tujuan memberikan arahan dalam mengatasi masalah-masalah yang ada dalam dirinya. Sejalan dengan perkataan dari seorang ahli menyatakan bahwa bimbingan keagamaan merupakan pemberian bantuan kepada seseorang guna memecahkan masalah-masalah yang ada dalam dirinya (Nurihsan, 2016).

Agama merupakan wadah yang didalamnya mencakup banyak poin-poin penting dalam kehidupan manusia. Yang mengatur manusia dalam bertindak agar tidak keluar dari norma-norma yang telah ditentukan. Agama merupakan dua hal yang saling berkaitan dengan unsur-unsur yang ada dalam diri manusia, dua hal ini harus berkaitan antara jasmani dan rohani. Agama merupakan hubungan yang saling berkaitan antara apa yang dirasakan dan mempercayai apa yang dirasakan tersebut sebagai sesuatu yang besar melebihi dirinya sendiri (Thoules R. H., 2000).

Menurut Arifin, Bimbingan Keagamaan merupakan suatu usaha pemberian bantuan kepada individu yang memiliki masalah baik masalah lahir maupun batin yang mempengaruhi kehidupannya dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang. Bentuk dari bantuan itu dapat berbentuk penanganan dibidang mental maupun spiritual. Tujuan dari pemberian bantuan ini adalah supaya orang yang mengalami masalah dapat mengatasi kemampuan yang ada dalam dirinya serta dapat mempertebal keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT. (Arifin M. , Pokok-Pokok Pikiran Tentang Bimbingan Penyuluhan Agama di Sekolah dan Luar Sekolah, 2005, p. 2)

Adapun beberapa aspek dari bimbingan keagamaan itu sendiri diantaranya adalah :

- 1) Aspek Pribadi

- a) Proses bimbingan keagamaan yang meliputi pelayanan dalam aspek pribadi ini dapat menstimulus individu untuk menemukan dirinya yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhannya dan keadaan jasmani serta rohaninya yang optimal
 - b) Penanaman dan peningkatan kualitas iman dan taqwa kepada tuhannya
 - c) Penerapan dan pemantapan tentang pengetahuan akan kekuatan yang ada dalam dirinya dan cara pengembangannya
 - d) Mengenali potensi yang dimiliki baik minat maupun bakat dan cara mengoptimalkan bakat yang dimiliki
 - e) Pengenalan terhadap dirinya meliputi kelemahan yang dimiliki dan cara mengatasi kelemahan tersebut
 - f) Mengasah kemampuan dalam menyelesaikan masalah dan pengambilan keputusan
 - g) Pengembangan diri sesuai kemampuan yang dimiliki
 - h) Merencanakan dan mengolah agar jasmani dan rohani tetap dalam keadaan prima. (Hallen, 2005, p. 73)
- 2) Aspek Sosial
- a) Pengembangan dan pemantapan kemampuan bekerja dalam kelompok
 - b) Peningkatan kemampuan dalam bertingkah laku di lingkungan sosial
 - c) Pengembangan kemampuan dalam berhubungan sosial baik secara dinamis, harmonis, dan produktif
 - d) Pemahaman tentang aturan-aturan yang ada dalam lingkungan sosial tersebut serta mentaati aturan tersebut secara sadar dan bertanggungjawab
 - e) Tujuan tentang hidup berkeluarga
- 3) Aspek Akademik
- a) Pengembangan kemampuan dalam belajar
 - b) Penerapan disiplin belajar baik secara mandiri maupun kelompok
 - c) Penguasaan materi dalam setiap pengetahuan baru yang didapatkan
 - d) Pemanfaatan lingkungan agar terciptanya suasana yang kondusif sehingga menghasilkan produktivitas.

- e) Tujuan dan informasi mengenai pendidikan yang lebih tinggi dan menambah keinginan untuk terus melanjutkan pendidikan (Amin, Bimbingan dan Konseling Islam, 2013, pp. 62-63)

Menurut Weber, semangat dan kekuatan atau adanya dorongan terhadap spirit mencari ekonomi yang dilihat dari berbagai bentuk. Tidak mungkin adanya dorongan terhadap semangat mencari ekonomi tanpa adanya dorongan moral dan agama (Ishomudin, 2002).

Etos kerja merupakan perilaku sadar yang dilakukan seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan, sikap yang menunjukkan etika baik dalam bekerja. Sejalan dengan perkataan seorang ahli yang mengatakan bahwa etos kerja adalah karakter dari manusia yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat dilihat dari keimanannya yang menjadi dasar dari dirinya Asifudin (2004:234). Menambahkan bahwa etos kerja ini berkaitan dengan etika atau akhlak dan berhubungan dengan baik buruknya dan sudah mendarah daging Tasmara (2002: 15).

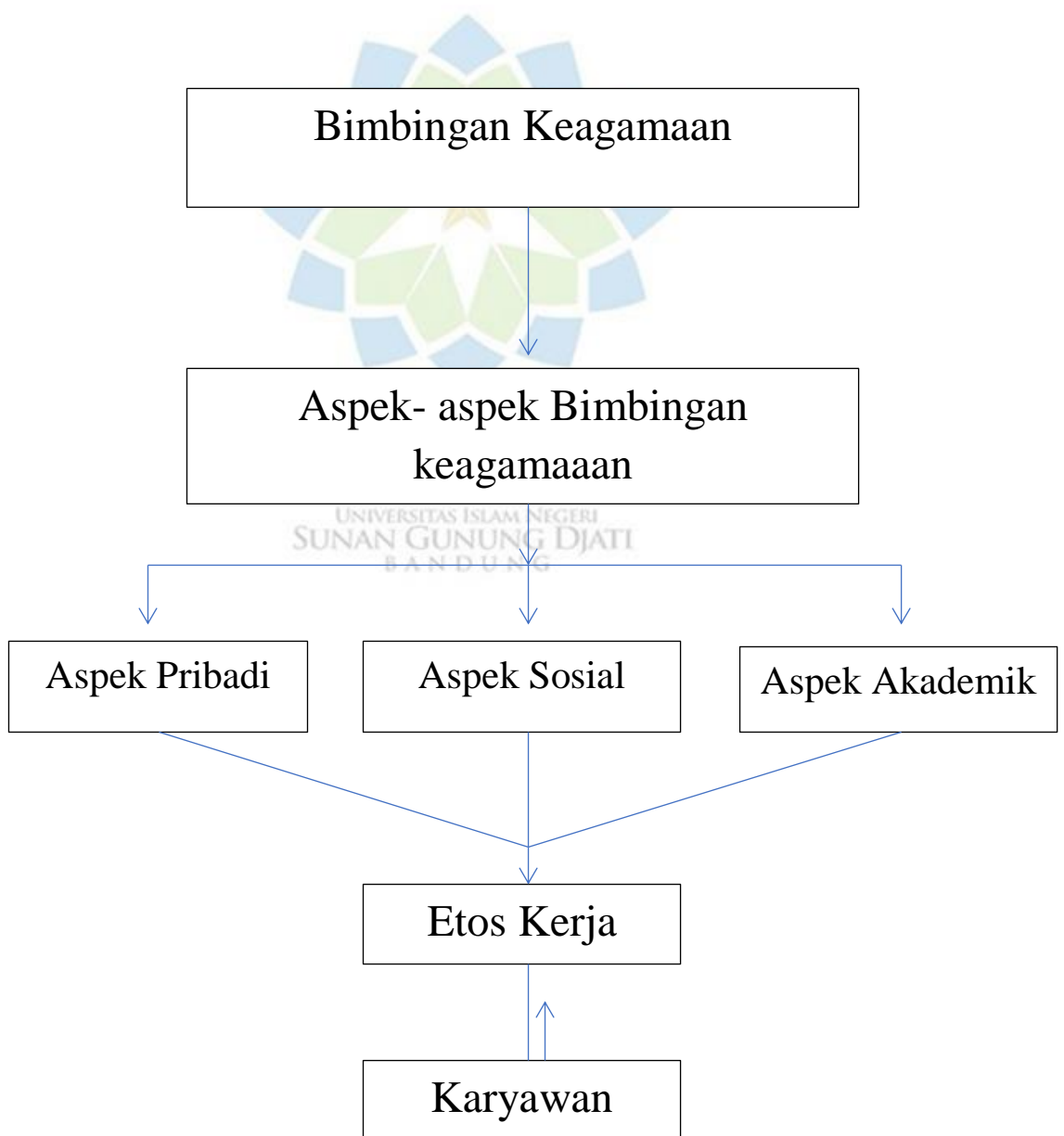
Salahsatu karya yang dibawakan Max Webber mengenai etos kerja berjudul *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism*, Webber menjabarkan bahwa ada keterkaitan antara perkembangan dari suatu kelompok masyarakat dengan sikap dari masyarakat terhadap pemaknaan dari kerja. Bekerja keras bagi umat Protestan sekte *Calvinist* merupakan panggilan rohani untuk mencapai pencapaian dari kesempurnaan kehidupan mereka. Akibat dari dorongan tersebut ternyata memberikan pengaruh yang sangat signifikan yaitu adanya peningkatan kehidupan ekonomi masyarakat, dengan menerapkan kerja keras dan berhemat akhirnya mengalami peningkatan yaitu dapat kembali memfungsikan diri mereka sebagai wiraswasta yang tangguh dan menjadikan mereka menjadi tulang punggung dari kaum kapitalis. (Andreski, 1989)

Weber mendefinisikan semangat kapitalisme ini sebagai sistem kebiasaan yang bermanfaat dan mendukung guna meningkatkan ekonomi. Gairah seperti ini yang seharusnya menjadi kodrat dari manusia yang memiliki pemikirann rasional. (Upe, 2010)

Setiap manusia memiliki energi atau spirit dalam mencapai keberhasilan, yaitu dorongan dalam diri untuk meraih dan menikmati keberhasilan, spirit inilah yang menjadi pendorong dalam bekerja keras, disiplin, teliti, rasional, integritas, loyalitas, tekun, bertanggungjawab. Dan semua komponen ini menjadi dasar untuk bekerja yang positif, kreatif, dan produktif. ada beberapa aspek bekerja diantaranya sebagai berikut :

- a) Bekerja merupakan rahmat. Apapun pekerjaannya entah itu pekerja kantoran, pengusaha, atau bekerja untuk orang lain sekalipun, itu semua merupakan rahmat dari Allah SWT.
- b) Bekerja merupakan amanah. Tidak semua orang dapat berkesempatan untuk bekerja. Maka dari itu bekerja merupakan amanah yang harus dijaga dan dijalankan dengan baik dan bertanggungjawab. Bekerja menggunakan etos atau etika dapat menjauhkan kita dari kejahatan dalam bekerja seperti halnya korupsi atau bekerja tidak dengan tanggungjawabnya.
- c) Bekerja merupakan panggilan. Bekerja merupakan suatu panggilan jiwa sehingga mampu bekerja dengan penuh integritas.
- d) Bekerja merupakan aktualisasi. Bekerja merupakan sebuah jalan agar menjadi manusia seutuhnya, karena manusia sebagai makhluk sosial dan membutuhkan satu sama lain sehingga harus dapat bermanfaat bagi sesama. Bekerja merupakan sebuah aktualisasi kita sebagai manusia seutuhnya, dan juga dapat sekaligus mengasah potensi yang dimiliki.
- e) Bekerja merupakan ibadah. Bekerja merupakan salahsatu bentuk bakti seorang manusia terhadap Tuhan, sehingga dengan bekerja dapat menuntun kearah positif. Dengan tetap memelihara kesadaran bahwa bekerja adalah sebuah bentuk ibadah maka dapat bekerja dengan rasa ikhlas.
- f) Bekerja merupakan seni. Dengan pemikiran seperti ini dapat menjadikan bekerja tidak dirasakan sebagai beban, tetapi seperti menjalankan hobi dan dapat menikmati pekerjaannya.

- g) Bekerja merupakan kehormatan. Sesulit atau bahkan seremeh apapun pekerjaan yang dijalankan pekerjaan tersebut merupakan sebuah kehormatan dan harus tetap dijaga kehormatan tersebut.
- h) Bekerja merupakan pelayanan. Tujuan dari bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri melainkan untuk orang-orang disekitarnya (Sinamo J. , Delapan Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses , 2005)



F. HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang saat ini sedang dilakukan. Referensi yang diambil dan dijadikan rujukan adalah yang dapat memberikan sebuah manfaat untuk penelitian yang sedang dalam proses ini yaitu *Implementasi Bimbingan Keagamaan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pada Karyawan (Studi Kasus Karyawan di Lembaga Psikologi Saraswati Garut)*

- 1) **Hajrul Aswad Harahap (2018) Efektivitas Bimbingan Rohani Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di (Perusahaan Pabrik Sepatu CV. Kakang Prabu, KP. Katomas, Tigaraksa Tangerang Banten)** . Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif Deskriptif. Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan merasakan banyak perubahan dari semua aspek yang ada dalam dirinya mulai dari rohani maupun jasmani perubahan yang dirasakan mulai dari kualitas ibadah yang menjadi lebih baik, bekerja menjadi lebih ikhlas, dan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Jadi program bimbingan rohani telah efektif untuk dilaksanakan. Ada beberapa perbedaan yang terdapat di penelitian terdahulu dengan penelitiannya yang sedang dibuat ini yaitu variabel yang diangkat untuk penelitian terdahulu lebih berfokus pada mencari tahu ke efektifan dari bimbingan ibadah terhadap etos kerja. Sedangkan untuk penelitian yang sedang dilakukan lebih berfokus pada bagaimana penerapan bimbingan ibadah dapat mempengaruhi etos kerja pada Karyawan. Hal ini diharapkan menjadikan referensi yang lebih luas.

- 2) **Nosi Razita (2015) *Implementasi Etos Kerja Islami Karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu.*** penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dari penelitian terdahulu ini ditemukan hasil bahwa khususnya di CV. Rabbani karyawannya belum memahami secara mendalam tentang konsep dan pengimplementasian bimbingan keagamaan terhadap kerja, hal ini dikarenakan masih kurangnya praktik yang seharusnya dilakukan oleh pihak CV. Rabbani untuk diterapkan kepada karyawan. Untuk penelitian yang sedang dilakukan ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengambilan data menggunakan wawancara dan, pengamatan secara langsung bagaimana proses bimbingan keagamaan yang sedang berlangsung. Terdapat beberapa perbedaan antara tempat penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dibuat. Karena, di Lembaga Psikologi Saraswati Garut sudah lama menerapkan program Bimbingan Keagamaan, dan menurut pengamatan penulis ada beberapa perubahan yang tampak dari karyawan dengan diterapkannya program Bimbingan Keagamaan. Dengan dibuatnya penelitian ini diharapkan dapat melanjutkan penelitian terdahulu dan mencoba menambahkan beberapa hal yang masih belum ada di penelitian terdahulu.
- 3) **Nur Aliya Mawaddah Sani (2019) *Kontribusi Bimbingan Keagamaan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Rumah Makan Wong Solo.*** Penelitian terdahulu ini menggunakan metode penelitian kualitatif-deskriptif. Berdasarkan penelitian terdahulu ini dapat ditarik kesimpulan mengenai manfaat dari bimbingan keagamaan yaitu menjadikan karyawan agar terus produktif dalam bekerjanya. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu variabel bebasnya yang berfokus pada kontribusi dari bimbingan keagamaan terhadap etos kerja karyawan. Sedangkan untuk penelitian yang sedang dilakukan berfokus pada bagaimana bimbingan keagamaan dapat mempengaruhi etos kerja karyawan.
- 4) **Lulu Aniatun Amanah (2021) *Agama dan Etos Kerja : Studi Kasus Karyawan Rumah Makan Ayam Geprek Sai Purwokerto*** dalam penelitian

ini menggunakan metode kualitatif dengan berfokus pada kasus di lapangan. Dalam penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa pembinaan keagamaan khususnya nilai-nilai yang terkandung dalam etos kerja Islam berpengaruh pada kinerja dari karyawan menuju kearah yang lebih baik seperti etika dalam bekerja, selalu taat terhadap perintah agama. Ada poin perbedaan yang terdapat dari penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu objek dan subjek yang berbeda, dilihat dari sisi kedua hal tersebut tentunya mengandung beberapa poin berbeda diantaranya pola pekerjaan yang berbeda, tekanan bekerja yang berbeda, beban kerja yang berbeda juga, tetapi keduanya melakukan hal yang sama dalam hal pelayanan kepada klien atau konsumen. Hal ini diharapkan menjadi rujukan yang lebih bervariasi dikarenakan perbedaan subjek, objek dan komponen yang ada didalamnya sehingga untuk penelitiannya selanjutnya dapat memiliki referensi yang lebih bervariasi.

- 5) **Reeza Juwita (2021) *Bimbingan Rohani Islam Terhadap Etos Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro***. Kualitatif adalah pendekatan yang digunakan di penelitian ini. Kenyamanan dalam bekerja menjadi dampak yang dirasakan dari bimbingan rohani ini, merasa tidak terpaksa adalah kunci dari kelancaran program ini karena beban kerja yang berat di unit kesehatan membuat program ini dibuat menjadi fleksibel agar pekerjaannya tidak terganggu. Ada beberapa kesamaan dari objek penelitian ini karena keduanya dalam bekerja dihadapkan dengan masalah klien atau pasien, tetapi tentunya sektor yang menjadi fokus pemulihannya berbeda yang satu bagian fisik dan yang satu psikis. Dengan dibuatnya penelitian diharapkan menjadi pelengkap karena objek yang menjadi fokus penelitiannya mencakup aspek aspek yang ada dalam diri manusia.
- 6) **Andri Hardiansyah, Rini Purnamasari Yanwar (2015) *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE***

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian terapan *Applied Research, Practical, Research*. Bekerja merupakan suatu kehormatan, panggilan, nekerja merupakan seni yang indah yang harus dilakukan dengan

ikhlas dan indah pula, dengan nilai nilai yang terkandung inilah yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi meningkat dan produktivitas selalu terjaga dengan baik. Ada beberapa kesamaan dalam penelitian yang sedang dilakukan ini yaitu mengenai etos kerja itu sendiri yang mempengaruhi kinerja dari karyawan yang dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang ada dalam diri masing masing orang. Dengan dibuatnya penelitian diharapkan menjadi pelengkap untuk penelitian yang sebelumnya karena lebih beragam dari variabel dan diharapkan menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya.

7. Bhirawa Anoraga (2015) *Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan pentingnya bekerja karena bekerja merupakan ibadah da sebagai investasi dan tabungan serta investasi yang yang akan berguna untuk kehidupan di akhirat nanti. Dengan pola pikir seperti ini yang membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati dan ikhlas secara jiwa dan raga dan memiliki motivasi kerja islami yang tinggi serta menjadikan kepentingan didunia maupun di akhirat menjadi tuntas. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dibuat ini adalah, ada unsur agama yang dilibatkan dalam sistem yang mempengaruhi pada kualitas kerja dari karyawan-kaaryawan. Tujuan dari dibuatnya penelitian ini adalah memperkaya ilmu pengetahuan untuk penelitian yang sedang dilakukan.

8. Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari, Zulkifli (2020) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi,, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada kinerja dari karyawan, karena dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat situasi dalam bekerja menjadi nyaman. Tetapi itu semua kembali kepada tiap individu karena etos kerja berasal dari dirinya masing-masing dan gaya kepemimpinan hanya sebagai stimulus, komunikasi, gaya kepemimpinan, adanya pelatihan untuk melatih skill karyawan agar dapat

siap dalam menanggung pekerjaan apapun dan dapat bertanggungjawab atas apa yang dikerjakan. Kesamaan dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan karena pemimpin yang memberdayakan kaaryawannya dengan baik dengan memperhatikan sisi keilmuan dan skill yang dimiliki karyawan merupakan salahsatu gaya kepemimpinan yang akan membuat etos kerja karyawan menjadi meningkat. Perbedaan yang taampak dari penelitian yang terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan ini adalah perbedaan variabel. Diharapkan dengan adanya perbedaan ini dapat menjadi tambahann referensi untuk penelitian yang datang, dan menjadi pelengkap dari penelitian yang sudah ada.

