

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia tentu mengalami perubahan dan perkembangan dalam proses hidupnya. Berusaha untuk terus berkembang menjadi pribadi yang lebih baik. Mengikuti perubahan dan perkembangan zaman dari berbagai aspek kehidupan baik Pendidikan, budaya, social, ekonomi dan politik. Dengan semakin berkembangnya manusia maka berkembang pula pola pikir mereka untuk memiliki kehidupan yang nyaman aman dan sejahtera. Sama halnya dengan manusia yang harus berkembang, sebuah industri tentu perlu perkembangan, baik itu dalam sistem pengelolaan perusahaan ataupun dalam kualitas kinerja karyawan.

Sumber Daya manusia menjadi pokok dan peran penting dalam proses perkembangan industri, maka perlu adanya upaya pengembangan karyawan. Pengembangan dalam bidang pekerjaan, juga pengembangan diri dalam pengetahuan dan pemahaman tentang nilai- nilai Islam. Upaya pengembangan karyawan dilakukan dengan kegiatan – kegiatan yang menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan. Untuk meningkatkan kualitas diri karyawan dengan nilai – nilai Islam. Tentu perlu adanya Bimbingan Islam yang dilakukan bukan hanya di sekolah oleh guru atau di acara pengajian seperti masjid oleh seorang pendakwah. Akan tetapi diperlukan juga adanya Bimbingan Islam di dunia Industri. Hal ini dapat menciptakan pemahaman baru tentang bekerja dalam perspektif Islam. Dengan harapan dapat menimbulkan perubahan perilaku dan pola pikir manusia terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya. Timbulnya rasa keikhlasan dalam diri karyawan ketika bekerja dengan tujuan bukan hanya mencari uang untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari, tetapi juga menemukan keberkahan pada rezeki yang didapat. Perubahan perilaku dan cara pandang karyawan tersebut mempengaruhi kinerja karyawan untuk menjadi lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya. Dengan begitu, berpotensi besar dalam membuat industri semakin maju.

Faktanya di Industri masih kurang adanya perhatian terhadap nilai-nilai Islam dalam menjalankan program pengembangan Sumber Daya Manusia kepada karyawan. Hal ini menyebabkan adanya sikap kurang disiplin dalam diri karyawan seperti datang terlambat, menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai target yang sudah ditentukan, pertengkaran sesama karyawan dsb. Tentu masih menjadi permasalahan pada setiap perbedaan dan kurang adanya toleransi serta pemahaman diri pada setiap karyawan. Melihat fakta di lapangan ini tentu memperkuat penulis untuk melakukan penelitian Pengaruh Bimbingan Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Peneliti menemukan adanya industri yang memiliki perhatian terhadap karyawan bukan hanya dari kemampuan dan keterampilan bekerja saja tetapi juga kualitas diri seorang karyawan. Industri ini mengutamakan kualitas produk dan etika dari setiap karyawannya. Ini menjadi daya Tarik peneliti untuk mengetahui proses pengembangan pada karyawan.

Didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ahmed,2016) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia menekankan pada dua aspek yaitu *Intelligence Quotient (IQ)* dan *Emosional Quotient (EQ)*. Adapun pendapat lain menurut Werner dan Desimone, dikutip oleh (Ahmed 2016:6) mengkategorikan bahwa faktor dasar yang membentuk perilaku individu (karyawan) ada dua kategori penting yaitu kekuatan internal yang berarti berhubungan dengan pribadi karyawan seperti; motivasi, sikap, dan pengetahuan keterampilan dan kemampuan serta faktor lingkungan yang berarti supervisor, organisasi, dan kolega.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karyawan tersebut lebih fokus pada aspek rasional (IQ), dan emosional (EQ). Sementara itu, belum terdapat nilai keagamaan di sana, di mana hal ini sangat penting untuk pertumbuhan dan pengembangan hidup manusia. Zohar dan Marshal lebih lanjut berpendapat bahwa “IQ dan EQ bukanlah satu-satunya prediktor keberhasilan organisasi karena komputer memiliki IQ dan hewan dapat memiliki EQ, namun SQ (*Spiritual quotient*)

kecerdasan spiritual tentunya menjadi pembeda antara manusia dengan makhluk lainnya” (Ahmed, 2016:4).

Dalam perspektif Islam, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt. (dalam surat Al-Isra’: 70).

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوُجُوهِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

“Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan Kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.” (Kemenag,2019:219)

Cara pandang manusia terhadap suatu pekerjaan yang sedang ditekuninya dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan tersebut, dengan penyesuaian diri terhadap lingkungan. Sesuai dengan pendapat Fenwick & Lange, kebutuhan spiritual manusia dianggap sebagai inisiatif baru dalam proses pengembangan manusia. Selanjutnya, Karakas menyatakan bahwa terdapat “program HRD (*Holistik Human Resource Department*) akan meningkatkan kualitas karyawan di mana mereka tidak hanya datang bekerja dengan tubuh dan pikirannya tetapi juga dengan hati, jiwa, kreativitas, dan jiwa ketuhanan” (Mahmood, 2018:4).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut menunjukkan bahwa pengembangan industri tergantung pada bagaimana karyawan tersebut berkembang, tentu menjadi tugas dari HRD dalam mengembangkan sumber daya manusia. Terutama dalam aspek spiritual dan aspek emosional melalui program Bimbingan Islam di Industri sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Topik Penelitian ini mengacu pada salah satu mata kuliah yang disajikan oleh Jurusan Bimbingan Konseling Islam yaitu BK Industri. Topik menggunakan salah satu Bimbingan Keagamaan sebagai acuan (dalam bimbingan konseling islam). Objek yang diteliti berfungsi untuk meningkatkan pemahaman tentang pentingnya Bimbingan Islam pada karyawan sebagai upaya pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Akademik perlu memilih topik ini untuk menambah sebuah program Bimbingan keagamaan di bidang industri. Maka, perlu adanya program Bimbingan Islam untuk mengubah cara pandang dan gaya berpikir karyawan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Dalam bimbingan konseling islam, manusia harus mampu mengendalikan dirinya dan mampu beradaptasi dengan lingkungan. Kemampuan ini bisa membantu individu dalam mengembangkan dirinya dan pekerjaannya dengan baik. Berpijak dari pandangan – pandangan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu;

“Bagaimana pengaruh Bimbingan Islam terhadap kinerja karyawan di kantor pusat CV AMANDA Brownies? “

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan. Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

“Mengetahui Pengaruh Bimbingan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat CV AMANDA Brownies.”

D. Kegunaan Penelitian

1. Akademis

Secara Akademis diharapkan penelitian ini menjadi rujukan dalam mengkaji memahami pentingnya Bimbingan keagamaan dan pelatihan islami sebagai upaya pengembangan karyawan di dunia industri. Memberikan motivasi untuk menerapkan nilai-nilai agama sebagai

pedoman dalam menjalankan bidang industri. Kegunaan teori penelitian ini berguna untuk memperluas khazanah kajian keilmuan dalam jurusan bimbingan konseling islam terutama pada bimbingan konseling industri tentang pengaruh bimbingan Islam untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai upaya pengembangan karyawan.

2. Praktis

Secara praktis, penelitian ini untuk dapat memberikan suatu masukan kepada instansi/pemerintah/lembaga guna memberikan program Bimbingan Islam untuk meningkatkan Kinerja Karyawan sebagai upaya pengembangan karyawan dan menambah pengetahuan tentang manfaatnya suatu Bimbingan dalam sebuah kajian ilmu.

E. Kerangka Pemikiran

1. Bimbingan Konseling Industri

Sebelum mengetahui bimbingan konseling industri maka perlu adanya pemahaman tentang Bimbingan dan konseling Islam. Menurut Hikmawati (2012:64) Bimbingan dan konseling adalah suatu layanan bantuan untuk membantu orang (konseli) yang memiliki suatu masalah agar lebih berdaya dan berkembang secara optimal pada interaksi pribadi, sosial, belajar, karir, melalui berbagai jenis layanan dan kegiatan pendukung atas dasar peraturan yang berlaku menggunakan ketentuan Al-quran dan Hadist. Bertujuan untuk membantu memandirikan setiap konseli dalam mengembangkan setiap potensi-potensi individu secara lebih optimal (Khurzani et al., 2019:3)

Kemudian Bimbingan Konseling Industri adalah ilmu yang mempelajari cara menangani masalah pada perilaku manusia yang timbul di dunia industri baik dalam proses produksi, distribusi dan konsumsi barang dan jasa. Kemudian Sutarto berpendapat bahwa konseling di industri sebagai program khusus untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja agar dapat memberdayakan karyawan, menenangkan karyawan, membantu atau memberikan arahan kepada individu agar dapat memecahkan masalah dengan jalan dan usaha sendiri.

Secara umum tujuan Bimbingan Konseling Industri adalah untuk membantu karyawan mengembangkan perilaku mereka yang lebih baik sehingga mereka akan berkembang dengan rasa percaya diri, pemahaman, pengendalian diri, dan kemampuan untuk belajar secara efektif. Tujuan dapat dicapai dengan terprogramnya fungsi dari bimbingan konseling, diantaranya yaitu: (1) mempelajari perilaku manusia di dalam lingkungan kerja khususnya dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya; (2) menyelidiki interaksi (hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi) menggunakan pekerjaan, lingkungan fisik dan dengan lingkungan sosial di lokasi kerja; (3) menyelidiki produk dan jasa mana yang berguna untuk konsumen serta bagaimana menyadarkan konsumen akan kemanfaatan produk dan jasa tersebut; (4) mempelajari perilaku konsumen dalam kaitan kebiasaan membeli dan dalam proses pengambilan keputusan (Miharja, 2013:6)

2. Bimbingan Islam

Bimbingan adalah proses menyelesaikan masalah menggunakan bantuan dari seorang pakar dibidangnya. Menurut Syariah, Bimbingan diberikan oleh tenaga ahli sebagai upaya untuk memperbaiki diri dalam memahami diri, memperluas sudut pandang kehidupan, menambah serta mengembangkan kemampuan dalam diri individu yang bimbingan. (Kinanti et al., 2019:36)

Sementara menurut Dadang Ahmad Fajar dikutip oleh Kinanti (2019:4) menyebutkan bahwa Islam adalah ajaran yang mengharuskan umatnya memiliki kondisi sehat jasmani dan rohani. Termasuk sehat unsur nafsaninya. Kondisi jiwa yang senantiasa diamati sebagai objek dakwah Islam.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa bimbingan keagamaan merupakan proses pembelajaran dalam memahami kehidupan dalam perspektif dan nilai-nilai Islam sesuai dengan pedoman hidup yaitu Al-quran dan hadits. Adapun dalam bimbingan islam mampu meningkatkan kecerdasan Spritual individu dan mampu mengendalikan

emosi dalam diri. Berikut pengertian kecerdasan spiritual SQ dan Kecerdasan emosional EQ:

a. SQ (*Spiritual Quotient*) Kecerdasan Spiritual

Seorang individu yang memiliki kecerdasan spiritual digambarkan dengan perilaku yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Hoffman (2002:133) berpendapat bahwa Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja merupakan mereka yang dapat memberi makna pada hidup dalam lingkungan kerja mereka dengan membawa nilai spiritualitas sehingga menjadikan mereka orang yang lebih baik, akan berbeda dengan mereka yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Akimas & Bachri, 2016:5)

Selain itu, menurut Nggermanto bahwa Kecerdasan spiritual yaitu prinsip, visi, makna kerja, dan hidup, bagaimana mengelola serta mampu bertahan dalam kesulitan dan kesakitan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hari Nugroho (2016:267) menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayati (2013) menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja bertanda positif, di mana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika semakin besar angka kecerdasan spiritual, maka memberikan pengaruh pada angka kepuasan kerja. Serta mampu meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika semakin kecil kecerdasan spiritual maka akan semakin kecil pula kepuasan kerja karyawan. Individu yang memiliki kecerdasan secara spiritual mampu menyadarkan tentang tanggung jawab pengabdian terhadap pekerjaan dan perusahaan. (Hidayati et al., 2013:6)

b. Kecerdasan Emosional (*Emosional Quotient*)

Kecerdasan Emosional adalah bagaimana manusia mampu mengendalikan emosi dalam dirinya sehingga dapat mengatasi masalah

di kehidupannya. Dengan metode Behavioristik (belajar) memahami diri dan memahami orang lain. Adapun menurut M. Darwis Hude (2006) upaya untuk mendapatkan kecerdasan emosional dalam Islam sangat terkait dengan upaya memperoleh kecerdasan spiritual. Di antaranya memiliki banyak persamaan seperti mekanisme dan metode, yang berarti keduanya membutuhkan pelatihan yang bersifat konsisten dan menggunakan jiwa atau “kekuatan dalam” (*inner power*) manusia. Perbedaannya, terletak pada sarana dan proses perolehan. Kecerdasan emosional berada di dalam diri manusia (*sub-consciousness*), sementara kecerdasan spiritual sudah melibatkan unsur lain di luar diri manusia (*supra-consciousness*). (Fadhilah, 2018:3)

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan usaha karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kualitas diri dan perusahaan. Hasibuan (2007) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang didapatkan individu setelah menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya menurut Mathis dan Jackson (2010) menetapkan standar pokok untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. *Quantity of output* (kuantitas keluar) merupakan standar keluaran (*output*) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis. *Quality of output* (kualitas keluar) digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.
- b. *Timelines of output* (waktu yang keluar) merupakan ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sesuatu produk. Pengukur ketepatan waktu dilihat dari waktu produksi dengan hasil produk. Ini digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.
- c. *Presences at work* (tingkat kehadiran) merupakan standar kehadiran karyawan. Setiap karyawan memiliki standar hari kerja, jika kehadiran tidak terpenuhi maka karyawan tersebut tidak bisa berkontribusi secara optimal kepada perusahaan

- d. *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan). Individu dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan mampu mencapai target standar produksi dengan waktu yang singkat.
- e. *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan).pekerjaan dikatakan efektif jika rencana dan hasil kerja selaras dengan efisiensi waktu.(Rozalia, 2015:3)



Gambar 1

4. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan kajian teori diatas untuk mengupas pemikiran yang lebih mendalam berdasarkan hasil penelitian yang dipandang relevan serta serupa akan dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penelitian uraian pada bagian ini. Adapun Hasil Penelitian Sebelumnya sebagai berikut;

- a. Penelitian (Jachja,2015) berjudul Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap kinerja Karyawan (Studi di PT. Multiguna International Persada).
- b. Penelitian (Wibowo, 2017) berjudul Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Pada Kinerja Karyawan (PT. Bank Negara Indonesia 46 (Persero)).

- c. Penelitian (pande, 2012) Berjudul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pada Kinerja Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Studi Empiris Mahasiswa MAKSI dan PPAk).

5. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara mengenai keadaan populasi objek penelitian. Sedangkan menurut Good dan Scates dalam Tika (2006 : 29) menyatakan hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta atau kondisi yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk langkah selanjutnya.

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Bimbingan Islam terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

Ho: Bimbingan Islam tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H1: Bimbingan Islam berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

6. Langkah – Langkah Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di salah satu Industri, CV Amanda Brownies Kantor Pusat, Jl. Rancabolang No. 29 Margahayu Bandung, Jawa Barat. Alasan memilih lokasi penelitian ini, terdapat beberapa hal yang dibutuhkan dalam penelitian yaitu;

- a. Adanya Program Bimbingan Islam yang ditujukan sebagai upaya pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Terdapat Karyawan yang mengikuti program tersebut.

Dengan begitu, lokasi penelitian ini cocok untuk kajian penelitian pengaruh. Bimbingan Islam melalui kegiatan- kegiatan yang dilakukan dengan metode behavioristik (belajar) dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Paradigma Pendekatan

Penelitian ini menggunakan Paradigma pendekatan *positivistic*. dalam memaknai relativitas sosial, positivistik berasumsi bahwa setiap peristiwa adalah sama dan dapat diterjemahkan kedalam angka-angka dengan rumusan baku, memiliki pola yang teratur dan dapat dipelajari. alasan penggunaan paradigma tersebut adalah bahwa kecerdasan spiritualitas seseorang dapat diketahui melalui angka-angka. Pada penelitian ini, peneliti berusaha untuk mengetahui pengaruh Bimbingan Islam terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat CV AMANDA Brownies.

c. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran setiap fenomena dijabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator.

Penelitian yang digunakan ialah Cause and Effect, meneliti mengenai sebab akibat (korelasi). Penelitian ini dengan tujuan mengkaji pengaruh bimbingan keagamaan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) biasanya dilakukan untuk mengkaji kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antara faktor tertentu yang mungkin menjadi penyebab gejala atas peristiwa yang sedang diselidiki.

Setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang menghasilkan data berdasarkan sumber data yang diperoleh. Analisis pada Sumber data yang didapatkan berdasarkan hasil dari kuesioner yang dibagikan kepada sampel yang telah disiapkan sebelumnya untuk mendapatkan data yang sesuai dengan kenyataan di lapangan. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linear sederhana, Sehingga peneliti dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel (X) Bimbingan Islam pada variabel (Y) Kinerja Karyawan CV AMANDA Brownies.

d. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan Penelitian kuantitatif dengan pendekatan objektif, maka data penelitian yang akan dikumpulkan adalah data kuantitatif berdasarkan hasil olah data.

e. Sumber Data

Sumber data primer data sumber data sekunder berdasarkan data yang diperoleh peneliti pada kuesioner yang telah uji validitas dan reliabilitas data. Sumber data tambahan peneliti diperoleh dari beberapa buku, jurnal, artikel, maupun penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan dengan masalah penelitian.

f. Populasi dan Sampel

Sugiyono menjelaskan populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi pada penelitian ini ditujukan industri di mana menyediakan program bimbingan islam sebagai upaya pengembangan karyawan. Bimbingan islam berupa kegiatan-kegiatan yang menanamkan nilai-nilai Islam, secara behavior atau terus menerus dan pembiasaan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman karyawan, meningkatkan kecerdasan spiritual karyawan. CV AMANDA Brownies sudah melakukan bimbingan islam selama satu tahun, kepada seluruh staff dan manager di kantor pusat CV AMANDA Brownies.

Sampel adalah “sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data. Dalam penelitian Ini, peneliti mengikuti unsur-unsur yang diberikan oleh Suharsimi Arikunto bahwa:

Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika

jumlah subjek besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih tergantung setidaknya dari:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar, tentu saja jika sampel besar maka hasilnya akan lebih baik. (Arikunto, S,2002;112)

Berdasarkan hal tersebut, peneliti menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Teknik penarikan sampel menggunakan cara ini memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian. Peneliti mengambil sampel sebesar 30 karyawan dari jumlah populasi yang ada, dengan populasi berjumlah 100 karyawan. Dalam keadaan pandemi Covid-19 ini membuat pekerja dikurangi hingga 25% sehingga hal ini mempengaruhi jumlah sampel yang digunakan peneliti. Untuk memudahkan peneliti dalam mengambil data peneliti memilih responden secara acak, sehingga responden mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel dari penelitian.

Sampel dilakukan untuk karyawan yang memiliki beberapa kriteria, yaitu sudah melakukan bimbingan islam dengan mengikuti kegiatan islam yang disediakan instansi seperti pengajian rutin dan intensitas pembacaan Al-Qur'an, mengikuti pelatihan dan seminar islam.

g. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket. Angket berisikan pernyataan yang bertemakan spiritual dan perilaku peningkatan kinerja karyawan berupa pertanyaan tentang pengaruh bimbingan terhadap perubahan diri karyawan, (baik perilaku, tindakan, pola pikir). Angket ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Bimbingan Islam terhadap Kinerja Karyawan. Adanya perubahan perilaku karyawan yang sesuai dengan kecerdasan spiritual diri dan

pengendalian emosi yang baik dalam pemecahan masalah maupun dalam mengambil keputusan.

Penelitian ini menggunakan angket tertutup dengan memperlihatkan item yang dinyatakan dalam beberapa respons alternative sebagai berikut:

- a. SS= Sangat Setuju
- b. S= Setuju
- c. TS= Tidak Setuju
- d. STS= Sangat Tidak Setuju

Pernyataan di atas sebagai pilihan jawaban dalam angket yang disebar. Penelitian ini menggunakan Skala Likert sebagai pengukuran dan analisis data. Untuk penilaian dalam angket menggunakan data skor skala likert seperti dalam tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Skoring Item

Item Favorable		Item Unfavorable	
Alternatif Jawaban	Skor	Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4	Sangat Setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	3
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	4

Sumber:Data Peneliti

h. Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

1) Variabel Penelitian

Dalam Penelitian ini terdapat dua variable yang dijadikan sebagai bahan acuan dalam pengamatan untuk memperoleh data dan kesimpulan mengenai pengaruh Bimbingan Islam terhadap kinerja karyawan kantor pusat CV AMANDA Brownies Bandung yaitu:

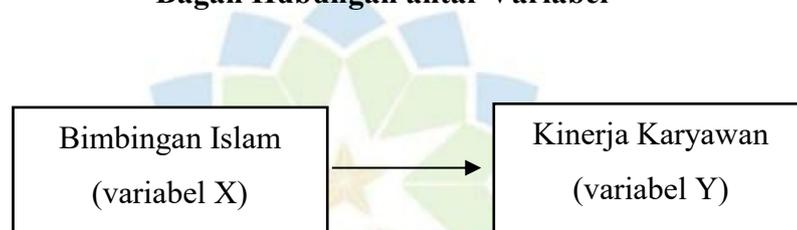
- a. Variabel Bebas (Variabel Independen) merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap variabel lain.Variabel

bebas dalam penelitian ini adalah Bimbingan Islam di Industri sebagai Upaya pengemban Sumber Daya Manusia (Variabel X).

- b. Variabel Terikat (Variabel Dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam Penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (variabel Y).

Penelitian ini bertujuan mencari adanya pengaruh Bimbingan Islam terhadap Kinerja Karyawan Kantor pusat CV AMANDA Brownies Bandung. Berikut ini adalah gambar hubungan antar Variabel, yaitu:

Bagan Hubungan antar Variabel



Gambar 2

2) Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan kegiatan menjabarkan konsep variabel menjadi konsep yang sederhana yaitu indicator sehingga dapat menjadi rujukan dalam penyusunan instrumen penelitian.

- a. Bimbingan Islam

Bimbingan Islam adalah layanan bantuan untuk membantu individu dalam menghadapi masalah sesuai dengan nilai-nilai Islam berdasarkan Al-Quran dan Hadist.

- b. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja individu yang didapatkan setelah melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis membuat tabel kisi-kisi instrumen variabel Bimbingan Islam pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2

Kisi- Kisi Instrumen Variabel Bimbingan Islam

Indikator Bimbingan Islam	Definisi	No. Item	Jumlah
Materi	Pesan yang disampaikan dalam proses bimbingan, biasanya berupa ilmu mengenai ibadah, fiqih, muamalah	1,3	2
Metode	Cara penyampaian materi bimbingan sesuai dengan psikologis dan pengetahuan mad'u (karyawan)	2,4	2
Media	Alat yang digunakan dalam proses penyampaian Bimbingan. Alat tersebut dapat mempermudah (mad'u) karyawan dalam pemamhami materi yang disampaikan	6	1
Manfaat	Tujuan yang diharapkan pembimbing setelah melakukan bimbingan. Seperti adanya perubahan perilaku dan pola pikir karyawan dalam memandang pekerjaannya.	7	1
		Jumlah	6

Tabel 3**Kisi- Kisi Instrumen Variabel Kinerja Karyawan**

Indikator Kinerja Karyawan (Menurut Robbins (2006))	Definisi	No. Item	Jumlah
Kualitas Kerja	Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.	10,18,19	3
Kuantitas Kerja	Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	11,13,14	3
Ketepatan Waktu	Memajemen waktu dengan baik dan mampu menyelesaikan pekerjaanya sesuai jadwal	12,15	2
Efektivitas	Penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) secara maksimal sesuai dengan kebutuhan dan peraturan pemakaian.	5,17	2
Kemandirian	Karyawan yang dapat menjalankan tugas kerjanya dengan bertanggung jawab	8,20	2

	dan baik		
Komitmen Kerja	Karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor	9,16	2
Jumlah			14

Sumber: Data Peneliti

3) Teknik Pengolahan Data

Untuk menganalisis data yang telah diperoleh, maka proses yang dilakukan peneliti adalah analisis melalui pendekatan kuantitatif. Penghitungan analisis data pada penelitian ini menggunakan alat bantu aplikasi SPSS (*statistical package for the social sciences*) versi 25.0 untuk mempermudah dalam mengolah data berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil kuesioner Analisis pendekatan kuantitatif ini diperoleh dengan analisis statistik sebagai berikut:

a) Uji Validitas Data

Validitas merupakan suatu alat ukur jika hasilnya sesuai dengan kriteria dalam arti memiliki kesejajaran antara hasil tes tersebut dengan kriteria yang ditetapkan Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali. Penentuan ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji cronbach's alpha untuk mendeteksi atau melihat indikator-indikator yang tidak konsisten.

c) Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal merupakan salah satu syarat yang diperlukan dalam analisis data statistika.

d) Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini melihat bagaimana variabel (x) mempengaruhi variabel (y) baik itu berbanding lurus atau berbanding terbalik. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

e) Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah dasar pengambilan keputusan terkait dengan populasi dengan melakukan evaluasi kekuatan bukti dari sampel. Tujuan uji hipotesis adalah untuk memutuskan apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima.