

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan infrastruktur memiliki peran penting sebagai upaya menguatkan ekonomi di suatu negara. Dengan memperkuat sarana infrastruktur suatu negara akan memberikan nilai investasi besar dalam memajukan ekonomi suatu negara. Mulai dari skala nasional, lingkungan maupun daerah dalam beberapa tahun kedepan. Namun setelah terjadinya awal penyebaran pandemi *Covid-19* sampai pada saat ini pemerintah membuat batasan dalam hal pembangunan infrastruktur, hanya beberapa pembangunan saja yang tetap berjalan dan itu pun dilakukan dengan membuat syarat keamanan kesehatan bagi para pekerjaannya. Akibatnya betapa banyak kontraktor dan pebisnis infrastruktur mengalami penurunan besar dalam proyeksinya.

Sebelum adanya pandemi *Covid-19* perusahaan atau CV melakukan aktivitas kerja di lapangan. Lalu setelah virus ini masuk ke Indonesia para pemilik menginstruksikan jam kerja dan tempat kerja menyelaraskan dengan peraturan yang dibuat oleh pemerintah tentang WFH (*work from home*). Dan sampai dengan sekarang perubahan aturan tetap terjadi setelah intensitas berita tentang *Covid-19* mulai menurun. Maka pemilik perusahaan sudah menginstruksikan untuk bekerja di kantor. Dari perubahan yang terus terjadi akan ada banyak segmen yang dipengaruhi oleh perubahan tersebut. Khusus yang akan peneliti bahas adalah tentang menurunnya etos kerja karyawan.

Manusia merupakan makhluk jasmaniah dan rohaniyah. Sebagai makhluk

jasmani, manusia memiliki sejumlah kebutuhan jasmaniah seperti sandang, pangan, papan, udara dan sebagainya. Guna memenuhi kebutuhan jasmaniahnya itu manusia bekerja, berusaha, walaupun tujuan itu tidak semata-mata hanya untuk keperluan jasmaniah semata. Dalam pekerjaan manusia dapat memperoleh kepuasan rohaniyah (Ainur, 2001; 116). Untuk memenuhi kebutuhan jasmaniah dan rohaniyah setiap manusia wajib berusaha yaitu dengan bekerja, sesuai Firman Allah SWT dalam Q.S. At-Taubah, 9 : 105.

Bekerja menurut prinsip Islam tidak hanya untuk tujuan jasmani dan materi, tetapi juga sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan spiritual dan mendapatkan pahala di akhirat, sehingga memiliki nilai-nilai ibadah. Dalam konsep Islam, bekerja bukan hanya tentang hidup untuk bekerja atau bekerja untuk hidup, tetapi harus didasarkan pada nilai-nilai tertentu seperti tata nilai dan etika kerja. Oleh karena itu, tidak ada prinsip "menghalalkan segala cara" dalam mencari penghasilan.

Etos kerja yang menurun berdampak pada keadaan psikologis karyawan. Akibatnya banyak karyawan yang mengalami stres kerja, kehilangan semangat kerja, *burnout* dan bisa jadi pada penurunan kinerja karyawan yang menurun drastis. Karena alasan-alasan ini, produktivitas karyawan terganggu dan berpengaruh pada penurunan yang signifikan pada keuntungan perusahaan.

Pemilik CV mempunyai pandangan yang baik mengenai ukuran kualitas etos kerja karyawan karena CV tersebut memiliki intensitas informasi dan komunikasi antara bawahan dan atasan. Ini menjadi poin penting dalam menumbuhkan hubungan kerja yang solid dan sehat. Nurcholis Madjid Etos kerja dalam Islam

muncul dari keyakinan seorang Muslim bahwa pekerjaan memiliki hubungan yang erat dengan tujuan hidupnya, yaitu untuk mencapai keberkahan dan keridhaan Allah SWT.

Indikator etos kerja yang dipegang oleh pemilik CV adalah; a) Menghargai waktu, waktu menjadi pegangan penting dalam bekerja. Tidak telat saat jadwal masuk dan tidak menyengaja pulang lebih awal saat waktu selesai kerja. b) Produktivitas kerja, menurunnya semangat kerja karyawan menjadi penyebab menurunnya produktivitas kerja perusahaan yang berpengaruh pada estimasi keuntungan bisnis perusahaan. c) Efisiensi kerja, memaksimalkan waktu dan kemampuan kerja dapat menciptakan kondisi kerja yang tepat guna. d) Moralitas kerja, karyawan dapat bertanggung jawab dalam bekerja serta mempertahankan sikap yang bijak saat mendapatkan *new job* dari atasan. Ini menjadi pegangan yang tetap dipertahankan dalam meninjau dan menilai kualitas kerja karyawan.

Bimbingan yang diberikan mencakup pengajaran dan penerapan ibadah yang disiplin. Harapannya, karyawan dapat menerapkan nilai-nilai keagamaan dalam meningkatkan etos kerja dan kualitas program bisnis yang ada di CV Sarana Bangun Pertiwi.

Penelitian mengenai peran pembimbing biasanya dilakukan oleh peneliti di sebuah lembaga pendidikan seperti sekolah atau universitas. Yang menjadi objek penelitian adalah siswa atau mahasiswa. Akan tetapi pelaksanaan penelitian tentang topik peran pembimbing masih belum banyak dilakukan di luar tempat yang dimaksudkan tadi. Ini seperti sebuah inovasi tempat dan objek penelitian terkait dengan konseling karir. Hal ini juga menjadi ketertarikan peneliti untuk

menempatkan topik peran pembimbing di suatu perusahaan atau CV. Terlebih lagi topik tersebut memiliki *relevansi* dengan jurusan peneliti. Tentu saja akan menjadi sumber referensi tambahan bagi mereka yang sedang membutuhkannya. Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Peran bimbingan keagamaan untuk menumbuhkan etos kerja karyawan.”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka fokus penelitian mengenai peran bimbingan keagamaan untuk menumbuhkan etos kerja karyawan :

1. Bagaimana budaya etos kerja yang dimiliki karyawan sebelum dilakukan bimbingan keagamaan di CV Sarana Bangun Pertiwi Bandung?
2. Bagaimana peran bimbingan keagamaan untuk menumbuhkan etos kerja karyawan di CV Sarana Bangun Pertiwi Bandung ?
3. Bagaimana hasil dari peran bimbingan keagamaan untuk menumbuhkan etos kerja karyawan di CV Sarana Bangun Pertiwi Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya etos kerja yang dimiliki karyawan sebelum dilakukan bimbingan keagamaan di CV Sarana Bangun Pertiwi Bandung
2. Untuk mengetahui peran bimbingan keagamaan untuk menumbuhkan etos kerja karyawan di CV Sarana Bangun Pertiwi Bandung
3. Untuk mengetahui hasil dari peran bimbingan keagamaan untuk menumbuhkan etos kerja karyawan di CV Sarana Bangun Pertiwi Bandung

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Akademis

Peneliti berharap dengan topik yang diteliti dapat menjadi sebuah pemahaman bersama dari berbagai segmen masyarakat, orang tua, lembaga maupun pemerintah. Terlebih hasil dari penelitian ini diharapkan membawa perubahan baik yang signifikan serta memperkuat kualitas sumber daya manusia di Indonesia khususnya di tempat yang saya teliti ini.

2. Secara Praktis

Kegunaan penelitian secara praktis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti tentang bagaimana peran pembimbing dalam menumbuhkan etos kerja karyawan. Dan dapat dimanfaatkan oleh lembaga sebagai sumbangsih pemikiran dan bahan pertimbangan dalam memberikan bantuan untuk menumbuhkan etos kerja karyawan.

E. Penelitian yang Relevan

Dalam sebuah penelitian diperlukan beberapa rujukan ilmiah yang didalamnya terdapat relevansi dengan topik penelitian yang sedang diteliti. Hal itu berguna untuk memperkuat penelitian, selain itu peneliti lebih memahami mengenai bangunan keilmuan terkait topik yang sedang diteliti. Berdasarkan penelusuran yang peneliti lakukan terhadap penelitian terdahulu, maka didapat pembahasan yang relevan dengan penelitian yang peneliti lakukan, diantaranya:

Pada penelitian yang dilakukan oleh Devi Anggraeni (2017) yang berjudul "Layanan Konseling Karir Untuk Menumbuhkan Etos Kerja Karyawan di CV Amanda Bandung" ingin mengungkap dan mengetahui apa saja faktor yang

mempengaruhi penurunan semangat kerja atau istilahnya etos kerja pada karyawan tersebut. Dan juga menganalisis bagaimana peran Divisi terkait mengatasi permasalahan yang karyawan hadapi seperti kecemasan, ketidaksiapan dalam perubahan pola kerja serta hasil setelah dilakukannya upaya peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan Amanda Anggraeni di CV Amanda diketahui bahwa faktor penyebab utama menurunnya etos kerja karyawan divisi HR & GA di CV Amanda ini ternyata dipengaruhi oleh perubahan situasi dan kondisi mendadak yang disebabkan oleh pandemi sehingga mempengaruhi motivasi intrinsik para karyawan. Timbulnya stress kerja dan burnout adalah akibat dari perubahan pola kerja yang diberlakukan. Penerapan kebijakan WFH (*Work From Home*) dan penjadwalan bergilir WFO (*Work From Office*) juga memberikan dampak negatif dan positif. Kejenuhan yang dirasakan karyawan merupakan dampak dari perubahan kebiasaan yang terjadi secara tiba-tiba. Adapun faktor lain jelas seperti perubahan budaya atau kebiasaan, perubahan tempat kerja, dan lain-lain.

Hasil dari penelitian ini juga menandakan bahwa peran pembimbing atau pemilik perusahaan membantu dalam menumbuhkan kualitas kinerja karyawan mereka. Bentuk konsultasi yang diberikan berupa *e-counseling*, layanan informasi, pemberian motivasi dan layanan lainnya yang mampu menumbuhkan kualitas kerja para karyawan. Penelitian ini mengungkap bahwa ada perubahan setelah karyawan diberikan bimbingan dalam menumbuhkan etos kerja. Seperti diantaranya, mampu mengendalikan diri dengan baik daripada sebelumnya, adanya kesiapan dalam menghadapi situasi dan kondisi yang baru, meningkatnya kepercayaan diri serta

karyawan memiliki pemahaman lebih tentang tanggung jawab kerja yang diberikan perusahaan.

Sedangkan dalam jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora yang ditulis oleh Andri Hadiansyah dan Rini Purnamasari Yanwar (2015) dengan judul "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE" yang berlokasi di Jl. JABABEKA 14 BLOK J No. 5P CIKARANG menghasilkan sebuah kesimpulan tentang pengaruh menumbuhkan nya etos kerja pada karyawan. Ada beberapa aspek yang memperkuat etos kerja karyawan menurut hasil dari penelitian tersebut yaitu, kerja sebagai rahmat, kerja sebagai aktualisasi, kerja sebagai ibadah, kerja adalah seni, kerja sebagai kehormatan, dan kerja adalah pelayanan. Walaupun dalam penelitian tersebut tidak menggambarkan dengan jelas peran pembimbing akan tetapi dalam hal ini peneliti bisa mengetahui tentang aspek-aspek yang memiliki pengaruh kuat dalam menumbuhkan etos kerja pada karyawan.

Kemudian hasil pencarian referensi yang relevan berikutnya adalah, skripsi ditulis oleh Nur Aliya Mawaddah Sani (2019) dengan judul "Kontribusi Bimbingan Keagamaan Dalam Menumbuhkan Etos Kerja Karyawan Di Rumah Makan Wong Solo", yang berlokasi di Medan, Sumatera Utara. Dari hasil analisis pada penelitian tersebut bahwa etos kerja memiliki peran penting dalam menstabilkan pribadi karyawan dalam bekerja. Pemberian bimbingan oleh pengelola Rumah Makan Wong Solo diantaranya dengan bimbingan ibadah, ceramah dan tanya jawab. Dari hasil analisis ini peneliti mendapatkan pemahaman tentang proses dan hasil dari pemberian arahan hasil dari pemberian arahan dan motivasi dalam menumbuhkan etos kerja pada karyawan.

Berdasarkan pengamatan dari beberapa sumber penelitian sebelumnya yang dirasa *relatable* maka peneliti tertarik untuk mencoba mengkaji tentang aspek-aspek yang terdapat di suatu perusahaan atau CV. Ketertarikan lainnya yaitu tentang aspek psikologis yang berkaitan dengan semangat kerja yang seharusnya dipupuk pada setiap karyawan di sebuah perusahaan atau CV. Terlebih lagi peneliti menginginkan gambaran jelas tentang peran seorang pembimbing atau konselor dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yang sedang mereka tempati dan juga bagaimana langkah langkah yang dilakukan untuk menumbuhkan etos kerja para karyawan melalui bimbingan keagamaan.

F. Landasan Pemikiran

1. Landasan Teori

a. Bimbingan Keagamaan

Bimbingan keagamaan adalah proses memberikan bantuan kepada individu agar kehidupan keagamaannya selaras dengan petunjuk dan ketentuan Allah, sehingga dapat mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Tujuan bimbingan konseling Islami adalah membantu individu mencapai kesempurnaan diri dan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat. Bimbingan dan konseling Islami bertujuan membantu individu hidup bahagia tidak hanya dalam kehidupan dunia, tetapi juga dalam kehidupan akhirat. Oleh karena itu, tujuan akhir bimbingan dan konseling Islami adalah kebahagiaan manusia di dunia dan akhirat.

Dalam proses bimbingan keagamaan, pentingnya materi menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan bimbingan keagamaan. Materi yang diberikan

berkaitan dengan agama, termasuk akidah, akhlak, dan syari'ah.

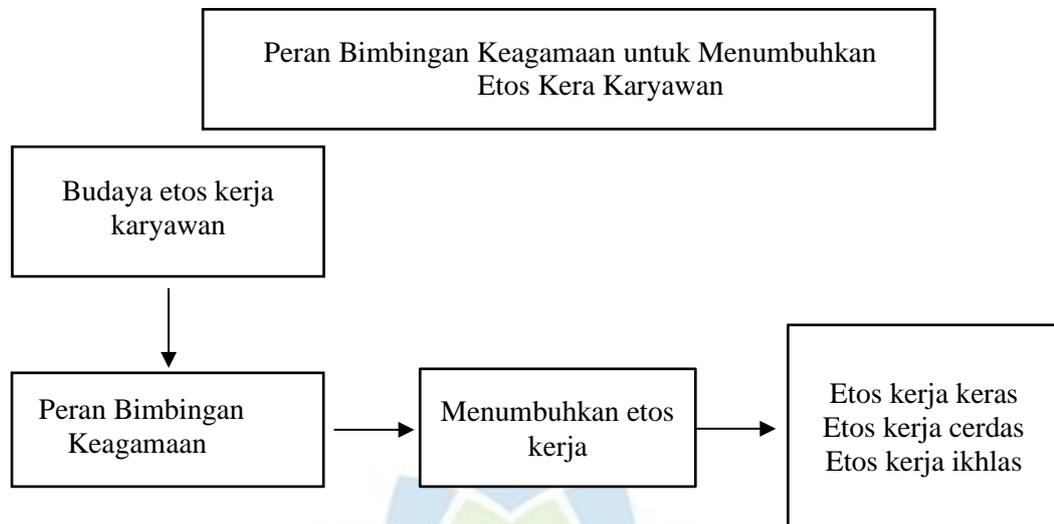
b. Etos Kerja

Makna "etos" berasal dari bahasa Yunani yang berarti watak atau karakter. Secara umum, etos mencakup karakteristik, sikap, kebiasaan, kepercayaan, dan lain sebagainya yang khusus untuk individu atau kelompok manusia. Dari kata "etos" muncul pula kata "etika" dan "etis" yang merujuk pada akhlak atau perilaku, yaitu kualitas esensial individu atau kelompok, termasuk bangsa. Sementara itu, etos dalam definisi Taufiq Abdullah adalah aspek evaluatif yang melibatkan penilaian diri terhadap kerja yang berasal dari identitas diri dan memiliki nilai sakral yang berhubungan dengan realitas spiritual keagamaan yang diyakini oleh individu tersebut.

Definisi kerja, seperti yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, mengacu pada kegiatan melakukan sesuatu. El-Qussy, sebagaimana dikutip oleh Ahmad Janan Asifuddin, mengemukakan bahwa terdapat dua jenis kegiatan atau perbuatan manusia. Pertama, perbuatan yang terkait dengan kegiatan mental, dan kedua, tindakan yang dilakukan secara tidak disengaja. Jenis pertama memiliki tujuan atau maksud tertentu, sedangkan jenis kedua melibatkan gerakan acak seperti yang terlihat pada bayi yang melakukan gerakan tanpa teratur, gerakan refleks, dan gerakan lain yang terjadi tanpa dorongan kehendak atau proses pemikiran.

Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan tentang kerja yang dipegang oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai sesuatu yang positif dan benar, yang tercermin secara khas dalam perilaku kerja yang ditunjukkan.

2. Kerangka Konseptual



Gambar 1. 1Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual di atas menyederhanakan maksud dari penelitian mengenai peran bimbingan keagamaan untuk menumbuhkan etos kerja karyawan. Melalui bimbingan keagamaan, pembimbing mengubah budaya kerja karyawan serta mengatasi pelbagai permasalahan yang mengindikasikan kurang bertumbuhnya etos kerja di lingkungan karyawan. Oleh karena itu, melalui bimbingan keagamaan, pembimbing mempunyai andil besar untuk berperan dalam menumbuhkan etos kerja karyawan.

G. Langkah-Langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di CV Sarana Bangun Pertiwi yang berlokasi di Jl.Bogor, Kebon Waru Utara No. 31 Telp. 022-91618477. Fax.022-721 5988 Bandung 40271 Alasan memilih lokasi ini, diantaranya :

- a. Tersedia data yang akan dijadikan objek penelitian
- b. Permasalahan relevan dengan jurusan bimbingan konseling Islam

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode kualitatif deskriptif sebagaimana pendapat Moleong (2017:6) dalam bukunya berjudul Metode penelitian kualitatif menjelaskan bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan aspek lainnya secara komprehensif. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan deskriptif menggunakan bahasa dan kata-kata, dalam konteks alamiah yang spesifik. Dalam penelitian ini, berbagai metode alami digunakan untuk menggali informasi yang relevan. dalam penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dan menjabarkan mengenai peran pembimbing dalam menumbuhkan etos kerja pada karyawan melalui bimbingan keagamaan dengan cara peneliti terjun kelapangan dengan memahami proses, menganalisis, serta menelaah objek yang diteliti kemudian mencatat hasil sebagai laporan.

3. Jenis dan Sumber data

a. Jenis data

Jenis data yang digunakan peneliti adalah data kualitatif yang pada hasilnya menjadi deskriptif. Jenis data yang digunakan peneliti ini menjawab fokus persoalan, diantaranya budaya etos kerja yang dimiliki karyawan sebelum dilakukan bimbingan keagamaan, peran bimbingan keagamaan untuk menumbuhkan etos kerja karyawan, serta hasil dari peran bimbingan keagamaan untuk menumbuhkan etos kerja karyawan.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh peneliti yaitu :

- 1) Sumber data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti dari sumber pertama. Yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pemilik sekaligus pembimbing di CV yaitu Bapak Drs. Henday Suhenday. LB.MM.ESDM. Sehingga informasi yang didapat utuh secara menyeluruh mengenai faktor-faktor serta langkah- langkah yang dilakukan pembimbing dalam menumbuhkan etos kerja karyawan melalui bimbingan keagamaan.
- 2) Sumber data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan peneliti sebagai data penunjang dari sumber pertama. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah karyawan karena karyawan memiliki peran sebagai pemberi informasi perihal hasil dari bimbingan yang diberikan oleh pemilik CV atau pembimbing. Dan sumber pendukung lainnya berupa dokumen, buku, artikel jurnal, majalah dan sumber lainnya yang sesuai dengan fokus penelitian.

4. Informan dan unit analisis

a. Informan

Dalam penelitian informan utama adalah pemilik CV yang berperan sebagai pembimbing untuk menumbuhkan etos kerja karyawan. Sedangkan unit analisisnya yaitu karyawan yang mengalami penurunan dalam kinerjanya.

b. Teknik Penentuan Informan

Teknik penentuan informan di dalam penelitian ini menggunakan teknik

purposive karena penelitian ini bersifat subjektif. Oleh karena itu peneliti memilih informan yang dianggap paling tahu terhadap apa yang peneliti harapkan. Informan yang terpilih yaitu pemilik CV yang berperan sebagai pembimbing bagi karyawan yang mengalami penurunan kinerja. Informan tersebut akan memberikan informasi yang akurat mengenai topik permasalahan yang peneliti angkat, yakni informasi mengenai peran pembimbing dalam menumbuhkan etos kerja karyawan melalui bimbingan keagamaan sehingga data yang didapatkan akan sesuai dengan apa yang peneliti harapkan.

5. Teknik pengumpulan Data

a. Observasi

Peneliti melakukan observasi langsung ke lapangan yakni ke CV Sarana Bangun Pertiwi Bandung untuk penggalan data. Peneliti juga menjalin pendekatan terhadap pemilik (pembimbing) dan karyawan sebagai informan. Peneliti mengobservasi mengenai situasi dan kondisi di lingkungan CV Sarana Bangun Pertiwi. Lebih terperinci peneliti mengobservasi mengenai situasi kondisi yang berhubungan dengan bimbingan keagamaan seperti media atau sarana prasarana serta peran dari pelaksanaan program bimbingan keagamaan, dan yang lainnya.

Metode observasi digunakan karena relevan dengan topik penelitian yang diangkat, dengan metode ini peneliti bisa melihat secara langsung bagaimana keadaan di lapangan sehingga memudahkan peneliti untuk menuangkan segala informasi yang peneliti dapatkan di lapangan.

b. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara untuk menggali informasi secara langsung

dari perspektif dan pengalaman orang yang terlibat di lapangan terkait bimbingan keagamaan di CV Sarana Bangun Pertiwi Bandung. Dengan metode wawancara, peneliti menggali informasi mengenai budaya etos kerja, peran bimbingan keagamaan, serta hasil dari bimbingan keagamaan yang berkaitan dengan menumbuhkan etos kerja karyawan.

Wawancara yang peneliti lakukan bersifat semi struktur dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan yang sudah disiapkan namun pada prakteknya dilakukan secara mengalir, hal ini dilakukan untuk membangun keakraban antara peneliti dan informan. Metode wawancara digunakan karena relevan dengan topik penelitian yang memerlukan penggalian informasi secara mendalam.

c. Studi Dokumentasi

Peneliti menggunakan metode dokumentasi sebagai penguat informasi yang peneliti dapatkan. Dokumentasi juga melengkapi informasi yang tidak peneliti dapatkan pada sesi wawancara. Hal-hal yang perlu didokumentasikan seperti data yang berkaitan dengan informasi general yakni data seputar CV Sarana Bangun Pertiwi termasuk didalamnya data mengenai jumlah karyawan, sarana-prasarana, dan yang lainnya.

H. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Teknik penentuan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan metode triangulasi sumber, yang bertujuan untuk menumbuhkan kredibilitas dan validitas hasil penelitian yaitu memastikan kelengkapan temuan yang dilakukan peneliti. Triangulasi sumber dilakukan dengan menggali informasi mengenai upaya-upaya pembimbing dalam menumbuhkan etos kerja karyawan melalui bimbingan

keagamaan dari sumber data yang berbeda untuk membandingkan informasi yang diperoleh dari pemilik CV Sarana Bangun Pertiwi agar hasil penelitian lebih akurat.

I. Teknik Analisis Data

Dari data yang dikumpulkan dalam penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif. Adapun langkah-langkah Analisis data, sebagai berikut :

a. Reduksi Data

Peneliti memakai teknik reduksi data untuk menyederhanakan, memfokuskan, membuang yang tidak diperlukan, dari kompleksnya data yang peneliti dapatkan dari proses pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi di lapangan. Dengan teknik reduksi, informasi akan lebih spesifik dan sesuai dengan topik penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi, upaya pembimbing dan hasil pemberian upaya oleh pembimbing untuk menumbuhkan etos kerja karyawan melalui bimbingan keagamaan.

b. Penyajian data

Sesudah data direduksi, langkah selanjutnya yaitu penyajian data. Dalam penelitian ini data secara keseluruhan akan dituangkan dalam bentuk deskripsi yakni uraian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi, langkah-langkah yang dilakukan pembimbing serta hasil dari upaya menumbuhkan etos kerja karyawan melalui bimbingan keagamaan di CV Sarana Bangun Pertiwi.

Ada pula beberapa data yang memang peneliti tuangkan dalam bentuk bagan misalnya, struktur organisasi dan tabel yang berisikan, jumlah staf, karyawan, sarana dan prasarana yang ada di CV Sarana Bangun Pertiwi. Dalam proses

penyajian data, maka peneliti mencoba mempermudah memaparkannya, agar lebih mudah untuk dipahami oleh pembaca.

c. Menarik Kesimpulan

Terakhir adalah teknik analisis data yaitu menyimpulkan hasil penelitian. Kesimpulan ini seperti tahapan inti dari hasil penelitian yang telah dipaparkan. Data yang disimpulkan bisa menjawab rumusan masalah yang sudah dirumuskan oleh peneliti dan ditambah dengan bukti-bukti lainnya yang valid.

