

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pengelolaan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini menjadi tantangan bagi suatu perusahaan, instansi, ataupun organisasi. Jika suatu organisasi tidak mampu mengelola SDM-nya dengan baik, maka kinerja organisasi dapat mengalami penurunan. Target dan tujuan organisasi sebaik apapun jika tidak dikelola dengan baik oleh sumber daya manusianya maka tidak akan berjalan dengan optimal. Organisasi diharuskan mampu beradaptasi pada situasi dan kondisi apapun termasuk persaingan dan tantangan yang ketat. Karena itu, organisasi harus didukung oleh sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Misalnya dengan menerapkan aturan, etika, loyalitas, kinerja, produktivitas, perilaku, dan sebagainya.

Loyalitas secara umum diartikan sebagai pengabdian, dedikasi, dan kepercayaan terhadap orang atau organisasi yang ditunjukkan dengan tekad pribadi untuk peduli, berusaha untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik, serta kesadaran dan kemampuan untuk mematuhi, bertindak, menjalankan aturan dengan tanggung jawab (Sugandi, 2023).

Loyalitas kerja adalah salah satu unsur yang digunakan pada penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan dicerminkan dari sikap karyawan dalam menjaga dan

membela organisasi di dalam atau di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2010). Hasibuan juga menyampaikan bahwa loyalitas para karyawan dalam organisasi itu mutlak diperlukan demi mencapai kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas kerja para karyawan, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan dan target organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas kerja para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan dan target organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Zayra Hijab adalah jenis usaha di bidang *fashion* muslim dengan kualitas yang tinggi seperti gamis, kerudung, mukena, koko, gamis anak, ciput, dan sebagainya. Zayra Hijab termasuk UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) di Bandung yang berdiri pada tahun 2018 lalu. Usaha ini berfokus pada penjualan secara *online* dan telah terjual ribuan produk setiap bulannya.

Keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh karyawan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, pemerhati, serta asset terpenting dalam sebuah perusahaan. Salah satu sikap karyawan yang sangat penting dari perusahaan adalah loyalitas. Perusahaan akan sulit berkembang jika loyalitas kerja karyawannya rendah, misalnya ingin berhenti, bermalas-malasan, menyesal bergabung dengan perusahaan, tidak merasakan manfaatnya dan tidak bertanggung jawab terhadap amanah yang diemban. Zayra Hijab menjual

ribuan produk dan berkembang setiap tahunnya tidak lain salah satunya karena usaha dan kerja keras para karyawan.

Namun, karyawan tetaplah manusia biasa yang tidak terlepas dari problematika pekerjaan seperti gaya kepemimpinan, komunikasi dan hubungan antar karyawan, kelelahan, jenuh, bosan, konflik keluarga yang terbawa ketika bekerja, masalah pribadi yang berujung stress, dan problem lainnya. Hal ini akan berdampak pada fisik, psikis, termasuk loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan. Jika dibiarkan tentunya berbagai masalah ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perusahaan.

Untuk mengatasi hal tersebut, Zayra Hijab merealisasikan *culture* perusahaan yang *Islamic Value* (HRD Zayra Hijab, 14 Maret 2024). Dalam agama Islam setiap aktivitas muslim yang dikerjakan atas dasar mencari ridha Allah termasuk ibadah. Maka dari itu upaya yang dilakukan adalah merealisasikan budaya perusahaan dengan nilai-nilai Agama Islam.

Merealisasikan budaya perusahaan dengan nilai yang terkandung dalam Agama Islam dapat diterapkan dengan berbagai cara salah satunya melalui bimbingan keagamaan. Bimbingan keagamaan merupakan bantuan yang dilakukan seseorang kepada orang lain agar dapat memiliki kesadaran dan penyerahan diri kepada Allah SWT. Bimbingan keagamaan juga merupakan bagian aktivitas dakwah yang bersifat intern umat Islam dan saat ini telah banyak diterapkan di dunia kerja karena agama dinilai sebagai panduan hidup seorang muslim dalam menjalankan setiap aktivitasnya. Bimbingan keagamaan

sangat mendukung program Zayra Hijab dalam upaya merealisasikan budaya perusahaan yang memiliki nilai-nilai keislaman (*Islamic Value*). Salah satu bentuk layanan bimbingan keagamaan yang dilakukan Zayra Hijab adalah *sharing* pagi.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, secara khusus permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi loyalitas kerja karyawan di Zayra Hijab Bandung?
2. Bagaimana proses bimbingan keagamaan melalui *sharing* pagi untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan di Zayra Hijab Bandung?
3. Bagaimana hasil bimbingan keagamaan melalui *sharing* pagi untuk meningkatkan loyalitas kerja di Zayra Hijab Bandung?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui kondisi loyalitas kerja karyawan di Zayra Hijab Bandung.
2. Untuk mendeskripsikan proses bimbingan keagamaan melalui *sharing* pagi untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan di Zayra Hijab Bandung.
3. Untuk menjelaskan hasil bimbingan keagamaan melalui *sharing* pagi untuk meningkatkan loyalitas kerja di Zayra Hijab Bandung.

#### D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini antara lain:

1. Secara Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian, rujukan, pengetahuan, wawasan, menambah informasi serta memperkaya khazanah ilmu pengetahuan pada umumnya terkhusus ilmu Bimbingan Konseling Islam.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Malui penelitian ini, peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta mendalami tentang bagaimana penerapan bimbingan keagamaan melalui *sharing* pagi untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

- b. Bagi Pembimbing

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan ataupun masukan kepada para pembimbing dalam melaksanakan layanan Bimbingan Konseling Islam kepada karyawan serta sebagai acuan untuk meningkatkan keefektifan pelayanan Bimbingan Konseling Islam.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi, pengetahuan, atau masukan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian lebih lanjut tentang bimbingan keagamaan dan loyalitas kerja.

## **E. Hasil Penelitian Sebelumnya**

1. Penelitian pertama, tesis yang ditulis oleh Miki Ariyo Mustofa Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kudus pada tahun 2021, yang berjudul “Peran Layanan Bimbingan Keagamaan Melalui Pengajian Pagi Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Di Hypermart Kudus”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan dan peran layanan bimbingan keagamaan melalui pengajian pagi dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan di Hypermart Kudus serta faktor-faktor pendukung dan kendala dalam pelaksanaannya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi campuran antara observasi-partisipatif dan non-partisipatif, wawancara mendalam semi terstruktur, serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan bimbingan keagamaan melalui pengajian pagi dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan di Hypermart Kudus dilaksanakan melalui kajian rutin 1 bulan dua kali, Istigosah, Manaqib, Tadarus Al-Qur’an, dan konsultasi keagamaan. Materi yang digunakan yaitu penanaman aqidah, syariah, akhlaq, fiqih, serta penguatan kerja Islami sesuai dengan keadaan dan isu-isu yang sedang berkembang, kemudian dibalut dengan nilai-nilai keagamaan yang bersumber dari Al-Qur’an, As-Sunnah, dan sumber buku-buku keagamaan lainnya. Faktor pendukung pelaksanaannya yaitu tersedianya sarana prasarana yang memadai dan dukungan penuh dari kepala toko. Dan kendalanya adalah masih ada karyawan yang enggan mengikuti pengajian

sehingga dikhawatirkan akan mempengaruhi rekan kerja yang lain serta waktu pelaksanaan yang tidak memungkinkan dua shift mengikuti pengajian.

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti tentang bimbingan keagamaan di suatu instansi perusahaan terhadap karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah program dan tujuan diadakan program bimbingan keagamaan.

2. Penelitian kedua, skripsi yang ditulis oleh Ulul Karunia Armi Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kudus pada tahun 2021, yang berjudul “Bimbingan Keagamaan Untuk Mengatasi Kejenuhan Bekerja Karyawan Hidroponik Melon ATW CORP Kudus.” Dalam penelitian disebutkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisa fungsi bimbingan keagamaan untuk mengatasi kejenuhan karyawan hidroponik ATW Copr Kudus. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik bimbingan yang dilakukan oleh pembimbing terhadap karyawan yang jenuh pada saat kerja adalah menggunakan metode ceramah *bil hikmah* saat pengajian malam jum'at di kediaman rumah direksi, tausiyah selepas shalat berjamaah, dan kajian-kajian islam kepada karyawan. Sehingga pembimbing dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi karyawan dan membantu memberikan bimbingan dengan pendekatan yang dilakukan oleh pembimbing. Efektivitas bimbingan keagamaan diberikan untuk

karyawan dapat membantu dalam mengurangi kejenuhan saat bekerja. Karyawan menjadi lebih giat dalam bekerja dan bersungguh-sungguh dengan didasari niat yang ikhlas. Sehingga bimbingan agama mampu berperan sebagai salah satu cara efektif dalam mengatasi kejenuhan bekerja bagi karyawan ATW Corp Hidroponik Melon Kudus.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah bimbingan keagamaan di suatu instansi perusahaan terhadap karyawan. Perbedaannya terletak program dan tujuan diadakan program bimbingan keagamaan.

3. Penelitian ketiga, skripsi yang ditulis oleh M. Habiburrohman Mahasiswa UIN Walisongo Semarang pada tahun 2022, yang berjudul “Bimbingan Agama Islam Untuk Meningkatkan Etos Kerja Islami di Percetakan Menara Kudus”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi etos kerja Islami dan Untuk mengetahui bagaimana bimbingan agama Islam bagi karyawan di Percetakan Menara Kudus. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan bimbingan agama Islam yang telah dilaksanakan didapatkan hasil yang positif, menunjukkan adanya semangat yang tinggi pada setiap partisipan untuk memperoleh ilmu agama, menunjukkan sikap konsisten dalam mempelajari agama demi memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang ajaran agama Islam, dan keimanan mereka terhadap Islam semakin kuat sehingga berdampak pada kinerja karyawan menjadi

beretos kerja Islami tinggi sesuai dengan ketentuan agama Islam. Usaha ini juga merupakan salah satu bukti bahwa para karyawan memiliki kesungguhan untuk meningkatkan pengetahuan agama. Proses bimbingan agama Islam di Percetakan Menara Kudus pada tahap awal yaitu sholat dzuhur berjamaah, dzikir dan doa setelah sholat. Kemudian sholat dhuha berjamaah dilanjutkan dengan pembacaan hadist shohih riyadlussolihin, pengajian rutin dengan rincian acara tahlil bersama dilanjutkan perkenalan dan penyampaian tausiyah serta diakhiri dengan do'a dan sholawat. Materi yang disampaikan mengenai iman, hijrah, jihad dan penekanan prinsip-prinsip: kerja adalah ibadah, kerja didasari prinsip keseimbangan, kerja dilandasi dengan ilmu serta kerja dijiwai semangat jihad dan tauhid. Kegiatan ini menjadikan kondisi etos kerja Islami karyawan di Percetakan Menara Kudus meningkat.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah bimbingan keagamaan di suatu instansi perusahaan terhadap karyawan. Perbedaannya terletak program dan tujuan diadakan program bimbingan keagamaan.

4. Penelitian keempat, skripsi yang ditulis oleh Muhammad Dzaki Fauzan Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta pada tahun 2021, yang berjudul "Aktifitas Bimbingan Agama Dalam Menumbuhkan Etos Kerja Karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Depok". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui aktifitas bimbingan agama dalam menumbuhkan etos kerja karyawan dan hasil bimbingan agama

dalam menumbuhkan etos kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktifitas bimbingan agama yang diberikan pembimbing agama atau manajer diantaranya pengajian yasinan setiap malam jum'at dan pengajian rutin bagi seluruh karyawan. Etos kerja yang dihasilkan yaitu para karyawan merasakan adanya perubahan dan hasil positif yang dicapai diantaranya karyawan merasakan hadirnya Tuhan disisinya sehingga mereka tidak mau melanggar aturan, patuh terhadap Sunnah-sunnah yang sudah disepakati oleh perusahaan, karyawan menjadi rajin dan disiplin, serta karyawan menjadi semangat atau termotivasi dalam bekerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah bimbingan keagamaan di suatu instansi perusahaan terhadap karyawan. Perbedaannya terletak program dan tujuan diadakan program bimbingan keagamaan.

5. Penelitian kelima, skripsi yang ditulis oleh Marno Sampurna Mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada tahun 2023, yang berjudul “Peran Bimbingan Keagamaan Untuk Menumbuhkan Etos Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya etos kerja yang dimiliki karyawan sebelum adanya bimbingan keagamaan, peran bimbingan keagamaan untuk menumbuhkan etos kerja karyawan, dan hasil dari peran bimbingan keagamaan untuk menumbuhkan etos kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan metode

pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi para karyawan di CV Sarana Bangun Pertiwi sebelum adanya bimbingan keagamaan memiliki budaya etos kerja yang kurang baik seperti terburu-buru dalam bekerja, kurang bertanggung jawab, kurang disiplin serta bekerja tanpa diniatkan untuk beribadah. Bimbingan keagamaan dikemas dalam kegiatan pembiasaan sehari-hari seperti ibadah bersama, berdoa, ceramah/tausiyah, dan tanya jawab. Bimbingan keagamaan terbukti berperan dalam menumbuhkan etos kerja yang dibuktikan dengan sikap tenang dalam bekerja, rajin beribadah, bekerja dengan lebih baik serta meniatkan setiap pekerjaan untuk beribadah.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah bimbingan keagamaan di suatu instansi perusahaan terhadap karyawan. Perbedaannya terletak program dan tujuan diadakan program bimbingan keagamaan.

## **F. Landasan Penelitian**

### **1. Landasan Teori**

Penelitian ini berlandaskan pada teori bimbingan keagamaan, *sharing*, dan loyalitas kerja. Bimbingan berasal dari bahasa Inggris yaitu '*guidance*' atau '*guide*' yang berarti menunjukkan, mengarahkan, mendefinisikan, atau memimpin (Farida dan Saliyo, 2019). Sedangkan menurut istilah bimbingan merupakan bantuan yang diberikan oleh seseorang kepada

individu yang agar dapat mengatasi permasalahan yang sedang dihadapi dan mencapai hidup yang sejahtera (Farida dan Saliyo, 2019). Kata keagamaan berasal dari kata 'agama' yang berarti suatu ajaran atau sistem yang mengatur tata keimanan (kepercayaan) dan peribadatan kepada Tuhan Yang Mahakuasa, kaidah yang berhubungan dengan pergaulan manusia serta lingkungannya. Kemudian ditambah awalan 'ke' dan akhiran 'an' sehingga membentuk kata baru yaitu keagamaan. Keagamaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan agama (KBBI, 2024).

Bimbingan keagamaan adalah proses pemberian bantuan terhadap individu agar mampu hidup selaras dengan ketentuan dan petunjuk Allah, sehingga dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat (Risna Dewi Kinanti, et al., 2019).

Bimbingan dan konseling secara umum terletak pada sifat dan tujuan yang ingin dicapai. Bimbingan menekankan pada pendekatan preventif dan preservatif, sedangkan konseling pada pendekatan kuratif. Sebagaimana strategi layanan bimbingan dan konseling berikut ini:

- 1) Pendekatan preventif berarti mencegah masalah terjadi. Kemudian mempersiapkan individu dengan bekal pengetahuan, pemahaman, sikap, dan keterampilan untuk menghadapi masalah yang mungkin muncul atau datang.
- 2) Pendekatan kuratif adalah pendekatan yang membantu individu dengan masalah agar dapat menyelesaikannya sesuai potensi mereka.

- 3) Pendekatan preservatif adalah pendekatan yang membantu individu meningkatkan dan mengembangkan potensi diri, sikap, dan kebiasaan positif yang telah mereka lakukan sebelumnya.

Kegunaan teori ini pada penelitian adalah sebagai solusi dalam upaya untuk menangani berbagai problem karyawan sebagai upaya dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan yang berlandaskan tuntunan Al-Qur'an dan As-Sunnah. Pendekatan teori ini selaras dengan program Zayra Hijab dalam menciptakan budaya perusahaan yang Islami.

Kata *sharing* berasal dari Bahasa Inggris yang berarti berbagi atau membagikan sesuatu dengan orang lain. Dalam konteks yang lebih luas, *sharing* dapat merujuk pada berbagai hal, misalnya berbagi pengetahuan, pengalaman, atau materi dengan tujuan tertentu. Kata *sharing* juga sering dikaitkan dengan berbagi konten *online* baik foto, video, atau tulisan melalui media sosial dan *platform* lainnya.

Kegunaan teori pada penelitian adalah sebagai pembahasan lanjutan yang lebih terperinci dari solusi untuk menangani berbagai problem karyawan dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan yang berlandaskan tuntunan Al-Qur'an dan As-Sunnah.

Loyalitas kerja adalah bentuk pengabdian, dedikasi, dan kepercayaan terhadap seseorang atau lembaga yang ditunjukkan dengan sikap peduli, bertanggung jawab, berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik, kemampuan mematuhi, bertindak, dan menjalankan aturan

dengan penuh kesadaran (Miharja, 2023). Loyalitas kerja akan mencerminkan kesetiaan karyawan kepada suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011) loyalitas kerja atau kesetiaan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dengan loyalitas kerja, karyawan akan tetap bertahan di perusahaan pada berbagai kondisi, baik meningkat atau menurun.

Menurut Citra dan Fahmi (dalam Almasdi, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan:

- 1) Rasional

Faktor ini merupakan hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis seperti gaji, bonus, jenjang karir, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga atau perusahaan kepada karyawan.

- 2) Emosional

Faktor ini berhubungan dengan perasaan atau ekspresi diri, misalnya pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berwibawa, pekerjaan yang membanggakan, berbagai penghargaan yang diberikan perusahaan, dan budaya kerja.

- 3) Kepribadian

Faktor ini berhubungan dengan sifat, karakter, dan tempramen karyawan.

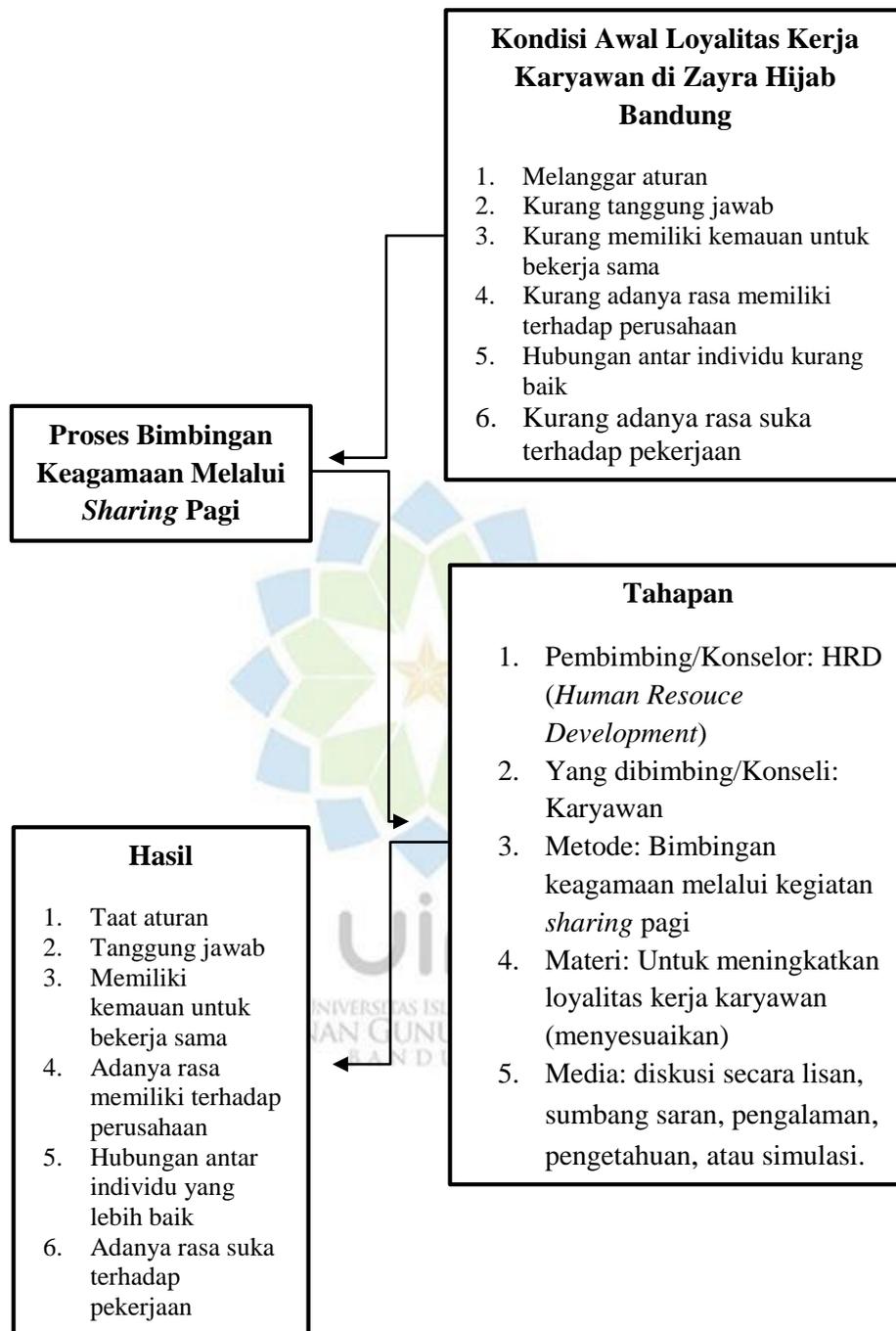
Kemudian menurut Citra dan Fahmi (dalam Putri, 2019), indikator loyalitas kerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Menaati peraturan
- 2) Bekerja dengan baik
- 3) Tepat waktu (*on time*)
- 4) Berani mengambil resiko
- 5) Memiliki ide kreatif tanpa paksaan
- 6) Menjalankan dan melaksanakan amanah pekerjaan tanpa paksaan
- 7) Tidak menyalahgunakan wewenang
- 8) Melaporkan hasil kerja pada atasan

Kegunaan teori pada penelitian adalah sebagai penjelasan lebih dalam dari tujuan dari kegiatan bimbingan keagamaan yang dilaksanakan di Zayra Hijab Bandung.

## 2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual yang menggambarkan bagaimana teori yang berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai suatu hal yang penting. Konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual**

Diketahui kondisi awal loyalitas kerja karyawan di Zayra Hijab Bandung adalah melanggar aturan, kurang tanggung jawab, kurang memiliki kemauan untuk bekerja sama, kurang adanya rasa memiliki

terhadap perusahaan, hubungan antar individu kurang baik, dan kurang adanya rasa suka terhadap pekerjaan. Jika sikap ini tidak ditindaklanjuti, akan berpengaruh terhadap perusahaan. Karena itu, dilaksanakan bimbingan keagamaan melalui kegiatan *sharing* pagi kepada karyawan Zayra Hijab Bandung sebagai upaya untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan kepada perusahaan. Pada prosesnya, pembimbing atau konselor adalah staff bagian HRD (*Human Resource Development*) atau manajemen sumber daya manusia, yang dibimbing atau konseli para karyawan Zayra Hijab, metode yang diterapkan yaitu bimbingan keagamaan dengan kegiatan *sharing* pagi, materi yang dibahas fleksibel atau menyesuaikan dengan kebutuhan para karyawan setiap harinya tapi tidak lepas dari tujuan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan serta medianya melalui diskusi secara lisan, sumbang saran, pengalaman, pengetahuan, atau simulasi. Dan hasil dari bimbingan keagamaan melalui *sharing* pagi membuat sikap-sikap karyawan pada kondisi awal dapat teratasi dan mengalami peningkatan loyalitas kerja.

## **G. Langkah-langkah Penelitian**

### **1. Lokasi penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan di Zayra Hijab Bandung yang bertempat di Komplek Permata Biru Blok. E, No. 12, Cinunuk, Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung, Jawa Barat dengan alasan sebagai berikut:

- a. Relevan dengan objek yang akan diteliti.
- b. Tersedianya data-data untuk dijadikan penelitian.
- c. Di lokasi penelitian belum ada yang meneliti tentang bimbingan keagamaan dan loyalitas kerja karyawan.

## 2. Paradigma dan pendekatan

Paradigma yang digunakan pada penelitian adalah paradigma konstruktivisme. Paradigma ini menganggap bahwa kebenaran atau realitas sosial dilihat dari wujud konstruksi atau dibentuk dari lingkungan sosialnya dan realitas tersebut bersifat relatif atau berbeda pada setiap individu (multi realitas). Paradigma adalah suatu keyakinan yang mendasari seseorang dalam melakukan sesuatu. Paradigma merupakan cara berpikir, bersikap, atau cara seseorang memandang suatu hal yang dipengaruhi oleh pengalaman atau lingkungan sosialnya.

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah normatif-sosiologis. Pendekatan normatif merupakan pendekatan yang muaranya bersumber pada kepustakaan. Sedangkan pendekatan sosiologis adalah pendekatan yang dikaitkan dengan teori sosial. Pendekatan ini dipilih karena peneliti langsung terjun ke lapangan, misalnya peneliti akan melakukan wawancara mendalam dengan pemilik perusahaan Zayra Hijab Bandung sebagai pembuat program pengajian bulanan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Peneliti akan melakukan wawancara kepada informan yang dianggap representatif dalam memperoleh data yang diperlukan.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari individu dan perilaku yang dapat diamati.

Dasar dan alasan digunakannya metode jenis kualitatif deskriptif dalam penelitian adalah peneliti dapat memahami fenomena dalam konteks yang lebih luas, kompleks, serta dapat menjelaskan dan menggambarkan hubungan antar variabel tanpa pembatasan pengukuran kuantitatif terkait bimbingan keagamaan melalui kegiatan *sharing* pagi untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan Zayra Hijab. Dengan metode ini, peneliti mengkaji situasi yang bersifat alami dan sebenarnya terjadi tanpa campur tangan peneliti.

### 4. Jenis Data dan Sumber Data

#### a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban atas pertanyaan penelitian dalam rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data mengenai kondisi loyalitas kerja karyawan di Zayra Hijab Bandung.
- 2) Data mengenai proses bimbingan keagamaan melalui *sharing* pagi untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan di Zayra Hijab Bandung.

- 3) Data mengenai hasil bimbingan keagamaan melalui *sharing* pagi untuk meningkatkan loyalitas kerja di Zayra Hijab Bandung.

b. Sumber Data

Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan informasi terkait data yang dibutuhkan oleh peneliti.

1) Sumber Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari HRD (*Human Resource Development*) dan karyawan di Zayra Hijab Bandung. Menurut Sugiyono (2017) data primer adalah sebuah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Maksudnya adalah sumber-sumber data penelitian diperoleh secara langsung dari sumber aslinya berupa wawancara, pendapat individu atau kelompok, hasil observasi dari suatu objek atau kejadian.

2) Sumber Data Sekunder

Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari hasil penelitian ilmiah baik berupa artikel, jurnal, buku, skripsi, tesis, dan informasi lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder menurut Sugiyono (2017) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Maksudnya adalah sumber data penelitian diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara berupa bukti yang telah

ada, atau arsip baik yang dipublikasikan secara umum atau tidak, berbagai literatur, yang berhubungan dengan objek penelitian yang sedang diteliti.

## 5. Penentuan Informan dan Unit Penelitian

### a. Informasi dan Unit Analisis

Informan pada penelitian ini bersumber dari wawancara langsung yang disebut narasumber. Informan penelitian adalah seseorang yang memiliki informasi tentang objek penelitian.

#### 1) Pembimbing (HRD)

HRD (*Human Resource Development*) Zayra Hijab yang bertindak langsung sebagai pembimbing sekaligus penanggungjawab seluruh program yang berkaitan dengan sumber daya manusia termasuk *sharing* pagi dan hanya berjumlah satu orang.

#### 2) Karyawan

Karyawan Zayra Hijab sebagai orang yang mengikuti proses kegiatan *sharing* pagi untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

### b. Teknik Penentuan Informan

Teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data atas pertimbangan dan tujuan tertentu. Alasan dari penggunaan teknik ini yaitu agar pengumpulan data benar-benar nyata (*real*) dengan melakukan wawancara kepada informan yang dianggap menguasai dan mengetahui tentang objek penelitian, sehingga *purposive sampling* ini

mempermudah peneliti dalam mengolah data penelitian. Pertimbangan tertentu ini disesuaikan dengan kriteria yang ditentukan peneliti, antara lain:

- 1) Subjek merupakan karyawan Zayra Hijab Bandung yang mengikuti kegiatan *sharing* pagi.
- 2) Subjek merupakan karyawan Zayra Hijab Bandung yang memiliki problem loyalitas kerja.
- 3) Subjek merupakan pembimbing atau konselor Zayra Hijab Bandung yang bertanggungjawan dalam kegiatan *sharing* pagi sebagai upaya untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

#### 6. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat banyak *setting*, sumber, dan metode yang dapat digunakan dalam melakukan pengumpulan data. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan keterangan-keterangan dan data-data dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian.

##### a. Observasi

Observasi dilakukan di Zayra Hijab Bandung. Informan dari penelitian ini adalah HRD yang ada di perusahaan tersebut dan karyawan sesuai dengan kriteria informan yang dipaparkan sebelumnya. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan baik secara langsung atau tidak langsung, dengan disertai pencatatan-

pencatatan sistematis terhadap keadaan, fenomena, peristiwa yang ada dilapangan atau objek yang diteliti.

b. Wawancara

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi-terstruktur, yaitu peneliti telah menyiapkan topik dan daftar pertanyaan sebelum wawancara dilaksanakan. Namun panduan wawancara yang telah disiapkan peneliti pun dapat terjadi pengembangan seiring dengan berjalannya proses wawancara.

Pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan peneliti diajukan secara langsung kepada pembimbing/konselor dan karyawan yang berkaitan dengan objek penelitian. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam tentang bimbingan keagamaan melalui kegiatan *sharing* pagi sebagai upaya untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

Wawancara adalah sebuah interaksi langsung antara peneliti dan informan yang didalamnya terdapat pertukaran atau pembagian aturan, tanggung jawab, perasaan, kepercayaan, motif, dan informasi. Wawancara bertujuan untuk mengetahui apa pandangan, pengetahuan, pendapat, pikiran dan lainnya dari informan tentang objek penelitian serta peneliti dapat mengetahui hal-hal yang tidak diketahui melalui observasi.

c. Dokumentasi

Hasil wawancara dan observasi di dokumentasikan berupa data verbatim yaitu catatan, rekaman wawancara, video, gambar, dan arsip-arsip kemudian dianalisis menggunakan teori-teori yang relevan dan diambil sebuah kesimpulan peneliti. Jenis dokumentasi penelitian ini adalah non publikasi. Dokumentasi ini bermaksud untuk menguatkan data-data yang telah ditemukan pada saat proses observasi dan wawancara, serta data yang ditemukan lebih akurat dan saling berhubungan satu sama lain.

7. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Teknik penentuan keabsahan data dalam penelitian ini adalah triangulasi. Triangulasi merupakan salah satu metode analisis data untuk penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengecek kebenaran data atau informasi yang dikumpulkan peneliti dengan melihat dari sudut pandang yang berbeda-beda serta mengurangi bias yang terjadi selama proses pengambilan informasi.

Triangulasi adalah sebuah konsep metodologis pada penelitian kualitatif untuk pengecekan data melalui beragam sumber, teknik, dan waktu (Mekarisce, 2020). Dalam penelitian ini, teknik keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan cara melakukan pengecekan data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber (Mekarisce, 2020).

Dalam triangulasi sumber, peneliti membandingkan dan mengecek data yang diperoleh dari suatu informan dengan informasi lain dengan teknik yang sama.

b. Triangulasi Teknik

Dalam triangulasi teknik, peneliti mengecek dan membandingkan data pada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda-beda. Peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi teknik adalah membandingkan data dan dokumentasi dengan data hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti.

8. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari serta membuat kesimpulan sehingga lebih mudah dipahami diri sendiri ataupun orang lain. Analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah bentuk analisis yang merangkum, mengarahkan, menggolongkan, menajamkan, memilih hal pokok, membuang yang tidak perlu kemudian mengorganisasikan data tersebut sehingga diperoleh gambaran penelitian yang lebih jelas.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data adalah mengelompokkan data atau informasi yang telah direduksi sebelumnya dalam pola hubungan sehingga mudah dipahami dan memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Penyajian data biasanya dalam bentuk table, grafik, bagan, uraian singkat, *pie chard*, dan sebagainya. Namun yang sering digunakan adalah dalam bentuk teks naratif.

c. Penarikan Kesimpulan (*Verification*)

Penarikan kesimpulan adalah teknik analisis data yang dikhususkan pada penafsiran data yang telah disajikan. Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam analisis data yang didalamnya terdapat jawaban dari rumusan masalah berdasarkan hasil analisis data.