

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini Indonesia masih termasuk kedalam negara berkembang, perkembangan yang sangat terlihat pada saat ini yaitu perkembangan ekonomi yang diakibatkan oleh industrialisasi. Penggerak utama perekonomian Indonesia adalah dengan adanya pembukaan lapangan pekerjaan. Dengan adanya proses industrialisasi menjadikan suatu jalan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia yaitu dengan meningkatkan taraf hidup masyarakat ke arah yang lebih baik, untuk itulah sangat penting adanya perluasan industri keseluruhan wilayah Indonesia yang meliputi wilayah pedesaan sampai ke wilayah perkotaan. Perlunya peningkatan pembangunan dalam sektor industri yang bertujuan untuk membuka lapangan pekerjaan sehingga hal tersebut diharapkan dapat menurunkan tingkat pengangguran yang ada di Indonesia sehingga pendapatan akan semakin naik dan merata.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Penelitian dan Pengembangan Industri (BPPI) menunjukkan bahwa perkembangan industri mengalami penurunan dan peningkatan dari tahun ke tahunnya salah satu industri yang memiliki perubahan dan peningkatan cukup tinggi yaitu industri tekstil dan kertas dan pakaian jadi. Tercatat, industri tekstil dan pakaian jadi meningkat 20,71%, industri kertas dan barang dari kertas; percetakan & reproduksi media rekaman meningkat 12,49%, industri pengolahan lainnya; jasa reparasi dan pemasangan mesin dan

peralatan meningkat 8,31%, industri makanan dan minuman meningkat 7,99%, serta industri furnitur naik 5,81%. Data tersebut menunjukkan bahwa perindustrian di Indonesia mengalami perubahan yang cukup signifikan.

Dengan terus berkembangnya industri di Indonesia memunculkan beberapa masalah yang berkaitan dengan para karyawan industri yang diakibatkan oleh banyaknya tekanan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Salah satunya yang berhubungan dengan etos kerja karena setiap perusahaan menekankan etos kerja yang tinggi terhadap karyawannya agar produktivitas perusahaan selalu tercapai.

Persoalan muncul yang berkaitan dengan etos kerja yaitu adanya karyawan yang pasif, terjadinya hubungan yang kurang baik antar rekan kerja, serta adanya sikap mengeluh terhadap pekerjaan mereka sendiri. Hal ini biasanya disebabkan oleh pekerjaan mereka yang monoton. Kondisi tersebut yang sangat berpengaruh pada etos kerja seorang buruh pabrik. Apabila tidak dapat terselesaikan maka semakin lama etos kerja para karyawan akan semakin menurun dan akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan.

Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dengan hasil yang maksimal dari etos kerja ini secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar

karyawan, situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinamo, 2005).

Namun seperti yang kita ketahui bahwa setiap individu memiliki pemikiran dan kebiasaan yang berbeda-beda serta masalah yang berbeda-beda. Oleh sebab itu sangat dibutuhkan adanya arahan yang baik berupa pemberian konseling kepada karyawan untuk menyamakan tujuan dari perusahaan, untuk membantu meningkatkan etos kerja karyawan, menggali potensi yang dimiliki serta diharapkan dengan adanya konseling karyawan mampu memahami serta mengenal dirinya sendiri. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan etos kerja karyawan yaitu dengan menjalin kedekatan dengan karyawan sehingga kita dapat mengetahui permasalahan yang terjadi yang membuat etos kerja itu menurun sehingga kita juga dapat mencari solusi untuk permasalahan tersebut.

Selain itu juga diperlukan Konseling yang menggunakan pendekatan islami agar dapat membantu untuk menyadarkan karyawan dengan tanggung jawab dan komitmennya dalam berkerja, kesadaran akan baiknya menjaga silaturahmi dengan sesama karyawan dan perlunya rasa bersyukur atas pekerjaan yang dimilikinya sekarang. Dengan demikian maka para karyawan akan mampu mencegah terjadinya masalah. Sehingga dalam dunia pekerjaan sangat di perlukan adanya Konseling dengan pendekatan islami untuk mencegah terjadinya masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu dengan Konseling Industri dengan Pendekatan Islami.

Dalam Al-Qur'an terdapat penjelasan mengenai etos kerja yaitu pada surat At-Taubah ayat 105 (Kemenag 2018:9) yaitu:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ - ١٠٥

Artinya: Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."(Qs. At-Taubah:105)

Untuk dapat berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaannya seorang karyawan harus menerapkan etos kerja Islami dalam menjalankannya. Etos kerja dalam Islam merupakan suatu kepercayaan bahwa dalam setiap apa yang kita lakukan itu pasti ada balasan dari Allah SWT sehingga kita harus senantiasa bekerja dengan semaksimal mungkin untuk mendapatkan balasan dari Allah berupa rizki yang berkah yang di dapatkan dari hasil kerja keras yang dilakukannya selama ini.

PT. Remaja Rosdakarya bergerak di bidang percetakan dan penerbitan, memiliki etos kerja yang baik hal tersebut dibuktikan dengan terpenuhinya target-target perusahaan pertahunnya, sehingga berpengaruh baik terhadap produktivitas perusahaan. Dalam mempertahankan atau meningkatkan etos kerja karyawannya PT. Remaja Rosdakarya memberikan Konseling dalam bentuk konseling islami yaitu kegiatan konseling yang dilakukan dengan memberikan arahan-arahan sesuai dengan ajaran Islam agar setiap karyawan saling tolong-menolong dalam bekerja dan menjalin silaturahmi baik itu kepada perusahaan atau pun kepada sesama

karyawan. sehingga karyawan PT. Remaja Rosdakarya memiliki etos kerja yang tinggi .

Etos kerja yang tinggi dalam islam merupakan suatu totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (Tasmara, 2002:20). Ada tiga tahapan yang harus dilakukan seseorang agar etos kerja terbentuk, yaitu : *Pertama*, kerja keras. Ukuran kerja keras adalah kesempatan berbuat tanpa pamrih. *Kedua*, kerja cerdas. Profesionalisme biasanya dijadikan ukuran dalam peningkatan prestasi disetiap pekerjaan. *Ketiga*, ikhlas. Ikhlas dalam berkarya adalah kunci kejujuran.

Dari latar belakang pemikiran di atas penulis terdorong untuk mengkaji penelitian lebih mendalam dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Konseling Industri Dengan Pendekatan Islami untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang diteliti adalah “Konseling Industri Dengan Pendekatan Islami Untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan”. Selanjutnya agar penelitian ini lebih terarah maka pertanyaannya dapat dirancang sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan konseling industri dengan pendekatan Islami yang dilakukan oleh PT. Remaja Rosdakarya?

2. Bagaimana etos kerja yang dimiliki karyawan di PT. Remaja Rosdakarya?
3. Bagaimana hubungan konseling industri pendekatan Islami terhadap etos kerja karyawan di PT. Remaja Rosdakarya?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan konseling industri dengan pendekatan Islami yang dilakukan oleh PT. Remaja Rosdakarya
2. Untuk mengetahui etos kerja yang dimiliki karyawan di PT. Remaja Rosdakarya
3. Untuk mengetahui hubungan yang terdapat pada konseling Industri dengan pendekatan islami untuk meningkatkan etos kerja karyawan PT. Remaja Rosdakarya

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dalam kegiatan penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis, diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti dan menambah pengetahuan tentang hubungan konseling industri dengan pendekatan Islami untuk meningkatkan etos kerja karyawan PT. Remaja Rosdakarya.

2. Kegunaan Praktis, peneliti berharap semoga penelitian ini bisa menjadi sumbangan informasi khusus untuk PT. Remaja Rosdakarya dan Perusahaan lain pada umumnya, untuk meningkatkan etos kerja karyawan dengan melakukan konseling industri dengan pendekatan islami.

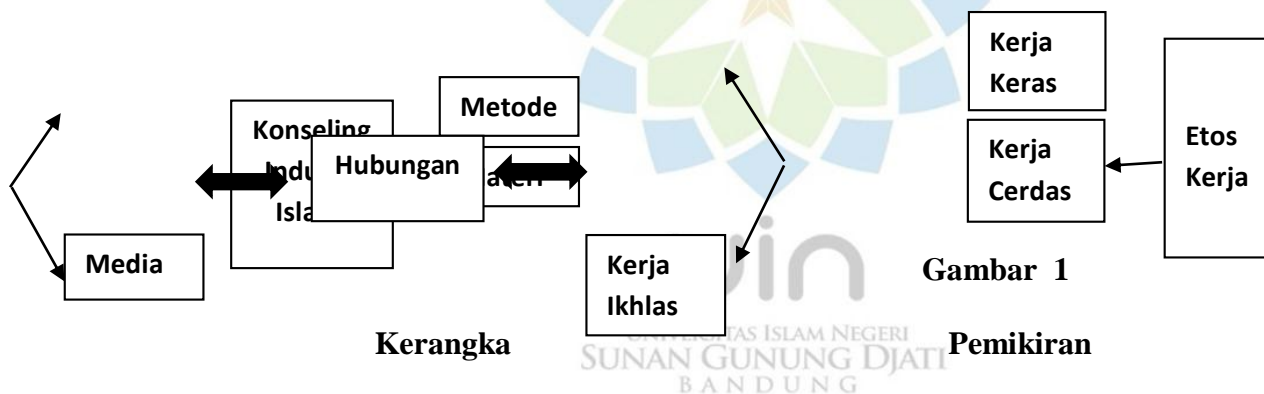
E. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini tentang Konseling industri dengan pendekatan Islami terhadap etos kerja karyawan, yang mana penelitian ini berfokus pada etos kerja karyawan dan konseling industri dengan pendekatan Islami sebagai suatu proses yang meliputi metode materi dan media yang diharapkan mampu meningkatkan etos kerja karyawan. Seperti yang kita ketahui bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan, situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinamo, 2005:35) .

Teori yang tepat untuk penelitian ini adalah Teori konseling industri pendekatan Islami, karena teori ini mempunyai karakteristik yang sama dengan etos kerja Islami yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Pada dasarnya, Etos kerja yang tinggi dalam Islam merupakan suatu totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang

bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (Tasmara, 2002:20). Ada tiga tahapan yang harus dilakukan seseorang agar etos kerja terbentuk, yaitu : *Pertama*, kerja keras. Ukuran kerja keras adalah kesempatan berbuat tanpa pamrih. *Kedua*, kerja cerdas. Profesionalisme biasanya dijadikan ukuran dalam peningkatan prestasi disetiap pekerjaan. *Ketiga*, ikhlas. Ikhlas dalam berkarya adalah kunci kejujuran

Teori Etos kerja dan Konseling Industri dengan pendekatan Islami sama-sama bertujuan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja yang di sertai dengan memasukan nilai-nilai islam dalam setiap pekerjaannya.



F. Hasil Penelitian Sebelumnya

Untuk menghindari kesamaan dalam penulisan dan plagiatisme, maka berikut ini penulis sampaikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Pertama, skripsi yang di tulis oleh Adam Yogi Saputra tahun 2018 dengan judul “*Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung*”. Skripsi ini menjelaskan tentang seberapa besar

pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Rancaekek kabupaten Bandung.

Dalam suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki etos kerja yang tinggi karena apabila seorang pegawai memiliki etos kerja yang tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut akan tinggi pula yang beimplikasi pada kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun sebaliknya, jikalau etos kerja dari pegawai itu rendah maka kinerja pegawainya pun akan rendah pula dan mengakibatkan atau berimplikasi pada pencapaian tujuan dari sebuah organisasi akan terhambat.

Berdasarkan hasil ananlisis yang dilakukan di kantor kecamatan Rancaekek kabupaten Bandung maka di peroleh kesimpulan bahwa terdapat pengeruh besar antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya permasalahan diantaranya waktu yang digunakan oleh para pegawai tidak maksimal dan sikap menghargai waktu dari pegawai masih rendah, sehingga dari permasalahan tersebut terlihat bahwa tanggung jawab dari para pekerja rendah serta semangat dan disiplin dari pegawai rendah.

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Ellfa Khoerillah, tahun 2016, dengan judul “ *Konseling industri untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan*” Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Pengumpulan data yang dilakukannya adalah dengan observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Dalam skripsinya membahas tentang upaya konseling untuk mengatasi permasalahan perusahaan dengan karyawan baik yang bersifat personal maupun global. Adanya konseling

industri berpengaruh sebagai bentuk penilaian potensi karyawan. Karyawan sebagai modal (human capital) dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan untuk meningkatkan kualitas produk dan jasa. Teknik konseling dapat dijadikan dasar pihak perusahaan sebagai cara memahami tercapainya tujuan bersama antara karyawan dengan perusahaan. Skripsi ini juga membahas tentang bagaimana mekanisme layanan konseling di perusahaan tersebut, serta bagaimana cara meningkatkan kualitas kerja karyawan perusahaan.

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Nur aliyah mawaddah sani, tahun 2019, yang berjudul “kontribusi bimbingan keagamaan dalam meningkatkan etos kerja di rumah makan wong solo Medan”. Skripsi ini menjelaskan tentang kontribusi bimbingan keagamaan memberikan perubahan yang banyak untuk karyawan yaitu membuat karyawan memperoleh pengetahuan baru mengenai ilmu agama, memantapkan ibadah setiap karyawan, mencegah terjadinya pelanggaran ketentuan karyawan dalam bekerja, mendisiplinkan karyawan dalam segi waktu dan penyelesaian tugas, serta memberi motivasi ataupun semangat untuk karyawan agar terus maju dan memberikan hasil yang baik. kedisiplinan dan motivasi menjadi point untuk meningkatkan etos kerja. karena hal tersebut yang dapat menentukan hasil kerja dari karyawan tersebut. hasil yang positif atau negatif yang diperoleh mempengaruhi perusahaan tersebut. pekerjaan yang dilakukan dengan disiplin waktu yang baik dan rasa semangat kerja yang tinggi memberikan hasil yang memuaskan untuk diri sendiri maupun perusahaan.

G. Landasar Teori

Konseling di industri di definisikan sebagai usaha yang sengaja untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, menenangkan karyawan, membantu atau memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah mereka dengan cara mereka sendiri.

Pendapat lain dikemukakan oleh Gustard, 1953 (dalam Baraja, 2006:11) yang menyatakan bahwa konseling merupakan suatu proses yang mempunyai orientasi pada belajar, dilakukan dalam lingkungan sosial oleh seseorang terhadap orang lain (konselor terhadap klien), dengan memberikan bantuan secara profesional (mempunyai pengetahuan dalam bidangnya), serta membantu klien dengan metode yang sesuai dengan masalah yang dihadapi klien agar dapat memahami dan menghayati tujuan yang ditetapkan bersama dalam proses konseling sehingga klien dapat menjadi anggota masyarakat yang lebih produktif dan bahagia.

Sedangkan menurut H.M. Arifin (dalam Erhamwilda, 2009:94) menjelaskan bahwa konseling Islami merupakan segala kegiatan yang dilakukan seseorang, dalam rangka memberikan bantuan kepada orang lain yang mengalami kesulitan-kesulitan rohaniah dalam lingkungan hidupnya, agar individu tersebut mampu mengatasi permasalahannya sendiri, karena timbul kesadaran atau penyerahan diri terhadap kekuasaan Allah SWT.

Jadi dapat disimpulkan bahwa konseling industri pendekatan Islami merupakan suatu proses pemberian bantuan untuk menangani masalah perilaku manusia yang diakibatkan dari adanya proses industri dengan memasukan nilai-

nilai islam dalam proses konselingnya. Nilai-nilai islam yang menjadi dasar pegangan atau pedoman manusia yang harus ditaati sebagai wujud kecintaannya sebagai makhluk yang telah diciptakan oleh Allah SWT. Dengan konseling Industri pendekatan Islami ini diharapkan mampu menciptakan manusia yang memiliki potensi atau kemampuan dan kreativitas berdasarkan nilai-nilai islam yang mulia untuk kebaikan hidup dunia dan akhirat. Nilai-nilai islami yang harus terus dijaga dalam kehidupan di dunia pekerjaan antara lain nilai saling membantu antar sesama, peduli antar sesama, dan menjalin silaturahmi antar sesama serta tanggung jawab dan jujur dalam setiap perbuatan.

Konseling bersifat rahasia, sehingga karyawan akan merasa bebas berbicara secara terbuka tentang permasalahannya. Konseling juga mencakup masalah pekerjaan dan pribadi, karena kedua jenis masalah ini bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi bagian dari suatu kelompok kerja dan tim kerja tertentu. Jika dia tidak sanggup bekerjasama secara kooperatif dengan teman sejawatnya, betapapun tinggi kemampuan teknis dan kemampuan intelektualnya, pastilah dia tidak akan betah bekerja di tempat itu dan tidak mampu bekerja dengan maksimal. Maka penekanan psikologis dalam dunia industri akan mempengaruhi prestasi kerjanya.

Untuk itu konselor diperlukan dalam dunia industri untuk mengatasi permasalahan yang di hadapi oleh karyawan agar mampu mengoptimalkan potensinya dalam bekerja. Tidak hanya itu, konselor juga diharapkan dapat membantu para pemimpin ataupun manajer dalam industri untuk menangani

masalah atau kondisi serta kesejahteraan karyawan. Kemudian, untuk menangani karyawan yang tampak tidak disiplin, tidak bersemangat, dan tidak berminat dalam pekerjaannya. Hal inilah yang perlu diatasi oleh konselor di suatu industri atau perusahaan.

Etos kerja menurut Tasmara (2002:20) mengatakan bahwa etos kerja islami merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal. Selain itu dari uraian diatas terdapat beberapa pengertian etos kerja, antara lain :

1. Keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok orang atau sebuah instansi.
2. Etos kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar.
3. Sehimpuan perilaku positif yang lahir sebagai buah keyakinan fundamental dan komitmen total pada sehimpuan paradigma kerja yang integral.

Etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dengan hasil yang maksimal dari etos kerja ini secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan, situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinamo, 2005:35) .

Seseorang yang mempunyai etos kerja islami yang tinggi akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang

sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (khairu ummah). Ciri-ciri etos kerja Islam sebagai berikut :

1. Menghargai waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Waktu merupakan deposito paling berharga.

2. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Ikhlas yang terambil dari bahasa arab mempunyai arti: bersih, murni (tidak terkontaminasi). Kata ikhlas dapat disejajarkan dengan sincere (bahasa latin sincerus: pure) yang berarti suasana atau ungkapan tentang apa yang benar yang keluar dari hati nuraninya yang paling dalam.

3. Memiliki kejujuran

Di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji

4. Memiliki kedisiplinan

Sikap berdisiplin yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang

berdisiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggungjawab memenuhi kewajibannya.

5. Memiliki komitmen

Yang dimaksud dengan komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya.

6. Memiliki kedisiplinan

Sikap berdisiplin yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang berdisiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggungjawab memenuhi kewajibannya.

7. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan

Orang yang konsekuen mempunyai kemampuan untuk melakukan pengendalian dan mengelola emosinya menjadi daya penggerak positif untuk tetap semangat menapaki keyakinannya.

9. Memiliki sikap percaya diri

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian dan tegas dalam bersikap. Berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus membawa konsekuensi berupa tantangan dan penolakan.

10. Memiliki kreatifitas

Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli, sehingga hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif. Seorang yang kreatif pun bekerja dengan informasi, data, dan mengolahnya sedemikian rupa sehingga memberikan hasil atau manfaat yang besar.

11. Memiliki tanggungjawab

Dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah; dengan penuh rasa cinta, ia ingin menunaikannya dengan bentuk pilihan-pilihan yang melahirkan amal prestatif. (Toto Tasmara, 2002:73)

H. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah diatas peneliti menggunakan hipotesis deskripsi yang mana sebagai berikut :

H_0 = Tidak ada Hubungan Konseling Industri Dengan Pendekatan Islami terhadap Etos Kerja

H_1 = Ada Hubungan Konseling Industri Dengan Pendekatan Islami terhadap Etos Kerja

$P_v > \alpha$ = H_0 diterima

$P_v \leq \alpha$ = H_0 ditolak

1. Interpretasinya

Jika dari hasil pengujian taraf signifikan (α) penelitian $0,05 >$ nilai P_v maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan antara Konseling Industri Dengan Pendekatan Islami terhadap Etos Kerja

Jika dari hasil pengujian taraf signifikan (α) penelitian $0,05 < \text{nilai } P_v$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat hubungan antara Konseling Industri Dengan Pendekatan Islami terhadap Etos Kerja.

I. Langkah-langkah Penelitian

Langkah-langkah penelitian yang akan ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di PT. Remaja Rosdakarya yang tepatnya berada di Jalan Jl. Ibu Inggit Garnasih No.40, Ciuteul, Kec. Regol, Kota Bandung, Jawa Barat 40252. Adapun pemilihan lokasi ini dikarenakan terdapat hubungan yang erat dengan permasalahan yang akan diteliti konseling industri dengan pendekatan islami untuk meningkatkan etos kerja karyawan PT. Remaja Rosdakarya. Peneliti mengambil penelitian ditempat tersebut dengan beberapa alasan antara lain:

- a. Tersedianya data yang dijadikan sebagai objek penelitian.
- b. Peneliti sebelumnya belum pernah melaksanakan penelitian di tempat tersebut sehingga ada ketertarikan tersendiri bagi peneliti
- c. Ada relevansi kajian dari disiplin ilmu yang saya tempuh dengan permasalahan yang akan diteliti.

2. Paradigma dan Pendekatan

Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang menjelaskan bagaimana cara pandang peneliti terhadap fakta kehidupan sosial dan perlakuan peneliti terhadap ilmu atau teori. Paradigma penelitian juga menjelaskan bagaimana

peneliti memahami suatu masalah, serta kriteria pengujian sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian (Guba & Lincoln, 1988: 89-115).

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi dua variabel yang nantinya akan dicari korelasinya antara keduanya, adapun variabelnya sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (independent variable) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini biasanya disimbolkan dengan simbol "x". dalam hal ini yang menjadi variabel "x" adalah *Konseling Industri dengan Pendekatan Islami*.
- b. Variabel terikat (dependent variabel) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel ini biasanya disimbolkan dengan variabel "y" dalam hal ini yang menjadi variabel "y" adalah *Etos Kerja Karyawan*. Pengaruh antar variabel 1 dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif merupakan jenis hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variabel.

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif survey. Sugiono (2014:7) mengatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-

kejadian relative, dan hubungan-hubungan anantara variable sosiologis maupun psikologis.

Pada penelitian ini populasi yang akan digunakan sebagai objek penelitian yaitu 120 karyawan PT. Remaja Rosdakarya dengan sampel yang digunakan sebanyak 50% dari populasi yaitu 60 karyawan PT. Remaja Rosdakarya, pemilihan sampel menggunakan teknik random sample.

4. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif tentang gambaran umum mengenai data antara lain; jumlah konselor, jumlah karyawan, sarana prasarana, hasil angket.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) macam yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Perincian dari kedua sumber data tersebut diantaranya:

- 1) Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam hal ini data primer yang dimaksud adalah data hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Remaja Rosdakarya

2) Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumen arsip dan artikel atau situs internet yang dapat menggambarkan tentang sejarah, visi-misi serta struktur organisasi yang dimiliki PT. Remaja Rosdakarya.

5. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam hal ini adalah 120 karyawan yang ada di PT. Remaja Rosdakarya.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2009:131). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah *simple random sampling*. Artinya populasi dianggap homogen atau relatif homogen sehingga pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak dalam populasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 50% dari jumlah populasi yaitu setara dengan 60 karyawan PT. Remaja Rosdakarya.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu untuk mendapatkan data secara fisik untuk dianalisis dalam suatu penelitian. Dalam hal ini penelitian kuantitatif ini peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data observasi dan kuisioner.

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Riduwan, 2004 : 104). Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi non-partisipan. Pada observasi non-partisipan, peneliti mengumpulkan data yang dibutuhkannya tanpa menjadi bagian dari situasi yang terjadi. Dalam hal ini Peneliti hanya mengamati serta melakukan pencatatan secara sistematis terhadap informasi yang diperolehnya di PT. Remaja Rosdakarya.

b. Angket

Menurut Sugiono (2011:199-203) angket adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada reponden untuk dijawabnya.

Angket dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup, yakni angket yang berisi 28 pernyataan yang terdiri dari pernyataan positif dan negatif, dengan 13 pernyataan mewakili variabel X (konseling industri pendekatan Islami) dan 15 pernyataan mewakili variabel Y (etos kerja karyawan). Untuk pengambilan nilai peneliti menggunakan Teknik skala likert dengan penilaian terhadap pertanyaan terbagi dalam empat skor, yaitu mulai dari 1 sampai 4. Sedangkan bentuk yang

digunakan checklist dengan penilaian SS= Sangat setuju, S= Setuju, TS= Tidak Setuju, STS= Sangat Tidak Setuju.

7. Uji Validasi dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Adapun validitas yang akan digunakan disini adalah validitas (content validity) yang menyatakan sebuah tes dikatakan memiliki validitas isi apabila tes tersebut sesuai dengan materi atau isi yang diberikan. Validitas instrument berupa tes isi yang disusun berdasarkan indicator dari masing-masing variabel, bahan tes sesuai dengan materi yang diberikan.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrument. Semakin tinggi validitas maka semakin valid atau shahih, semakin rendah validnya maka instrument kurang valid (Arikunto, 2009:2011).

Uji validitas dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan *software Microsoft excel 2010* dan *software SPSS version 16 For windows*. Kriteria dalam menguji validitas butir kuesioner adalah, Jika r hitung $>$ r table, maka butir pertanyaan tersebut valid, sedangkan Jika r hitung $<$ r table, maka butir pertanyaan tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Reabilitas instrument diuji dengan menggunakan rumus Koefisien Reabilitas Alpha Cronbach karena ada data yang diperoleh berupa nilai skala. Pengujian reabilitas instrument dilakukan terhadap responden dalam populasi yang sama tetapi diluar sample.

Uji reabilitas dilakukan menggunakan SPSS version 16 for windows diperoleh koefisienn alpha Cronbach. Reabilitas dinyatakan dalam koefisien reabilitas (r^{xy} yang angkanya berada dalam rentan 0-1,000. semakin tinggi koefisien reabilitas hingga mendekati 1,000, maka nilai reabilitasnya juga tinggi.

Titik tolak ukur koefisien digunakan pedoman koefisien korelasi dari sugiono (2014:149) yang disajikan pada table berikut :

Tabel 1 Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Reliabilitas	Tingkat Reliabilitas
0,800-1,00	Sangat Reliabilitas

0,600-0,800	Reliabilitas
0,400-0,600	Cukup Reliabilitas
0,200-0,400	Kurang Reliabilitas
0,00-0,200	Tidak Reliabilitas

Setelah data penelitian diperoleh, maka data tersebut dianalisis kembali.

8. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi dan kuisisioner atau angket. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Memeriksa kelengkapan dan kejelasan data dari angket sebagai instrumen pokok dalam penelitian ini. Jika terdapat angket yang tidak lengkap dan tidak jelas maka angket tersebut tidak dijadikan bahan untuk melakukan pengolahan data selanjutnya.
- b. Memberikan skor terhadap data yang diperoleh dari angket yang biasanya berupa angka sesuai dengan prinsip pengukuran.

Setelah data penelitian diperoleh, maka data tersebut dianalisis kembali dengan uji normalitas. Uji normalitas yang dimaksudkan adalah untuk memperlihatkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal agar hasilnya responsiatif untuk populasi yang bersangkutan. Persamaan regresi

dikatakan baik apabila mempunyai data variable bebas dan variable terikat yang berdistribusi mendekati normal (Sarwono, 2009:111).

Uji normalitas digunakan menggunakan uji one sample kalmogorov dengan bantuan program *software Microsoft exel 2010* dan *software SPSS versi 17 for windows*. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai $p > 0,005$ dan sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi, 2004). Dalam penelitian ini taraf signifikan yang digunakan sebesar 5%.

