

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia memang makhluk yang serba unik, dengan keunikan yang dimilikinya, manusia merupakan makhluk yang rumit dan misterius. Manusia merupakan makhluk ciptaan yang sangat besar, yang mempunyai akal begitu mengagumkan dan amat teratur. Segala fenomena dapat berinteraksi dengan wujud lain yang berada di sekitar manusia. Manusia harus meyakini bahwa dirimu adalah ciptaan sang Khalik yang Maha Agung.

Menurut Jalaludin, manusia secara etik menjunjung tinggi kebaikan, kemuliaan, pengorbanan dan menganggapnya sebagai nilai-nilai luhur. Kerinduan yang seperti ini pula yang menjadi motor penggerak manusia untuk mencari dan menemukan nilai-nilai luhur yang haqiqi, yang disebut dengan beribadah.<sup>1</sup> Agama tampaknya memang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Peningkaran manusia agaknya dikarenakan faktor-

---

<sup>1</sup> Jalaluddin, *Psikologi Agama* (Jakarta: Rajawali pers, 2012) h. 155

faktor tertentu yang disebabkan oleh kepribadian maupun lingkungan masing-masing. Namun, untuk menutupi rasa keagamaan rasanya cukup sulit dilakukan. Manusia ternyata memiliki unsur batin yang cenderung mendorongnya untuk tunduk kepada yang Sang Khalik. Hal ini dijelaskan pula dalam QS. Ar-Rum ayat 30 yaitu:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۚ فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا ۚ لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ۚ ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

*”Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Allah), tetaplal atas fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada perubahan pada fitrah Allah, itulah agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahuinya”.* (QS. Ar-Rum: 30)<sup>2</sup>

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa fitrah Allah maksudnya ciptaan Allah. Manusia diciptakan oleh Allah dengan diberikan naluri beragama yaitu tauhid, kalau ada manusia yang tidak bertauhid, maka hal itu tidak wajar. Mereka tidak beragama tauhid itu hanyalah lantaran pengaruh lingkungan. Dari faktor-faktor tertentu yang mengakibatkan manusia itu mengingkari

---

<sup>2</sup> Yayasan Penyelenggara Al-Hikmah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2008) h. 407.

Tuhannya yang dapat menimbulkan perasaan iri, dengki, dendam dan perasaan negatif lainnya. Itu semua perlu diperbaiki dengan memberikan kembali ajaran agama yang tepat, untuk mengembalikan sikap kerinduan pada penciptanya.

Begitupun dengan bekerja, bekerja merupakan perbuatan yang mulia, maka gunakanlah akhlak yang baik saat bekerja. Manusia bekerja harus dengan dasar beribadah, jika tidak maka akan banyak kesulitan yang dialami, seperti faktor-faktor yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal tersebut dapat terjadi karena faktor kepribadian ataupun lingkungan yang salah. Menurut Islam yang menjadi pertimbangan dalam pekerjaan adalah halal atau tidaknya pekerjaan tersebut. Pekerja yang baik adalah pekerjaan yang secara hukum bernilai halal, sedangkan pekerjaan yang tidak baik adalah pekerjaan yang haram.

Rasulullah SAW pun bekerja dengan hasil keringatnya sendiri, salah satu ajaran yang diajarkan Rasulullah SAW adalah kemandirian dalam bidang finansial. Rasulullah tidak menyukai orang yang tidak bekerja, padahal secara fisik dia mampu. Islam mengajarkan umatnya agar tidak menjadi pengemis atau menjadi

beban hidup orang lain, khususnya dalam masalah materi. Untuk merealisasikan ajaran kemandirian ini, Rasulullah memberi contoh kepada umatnya. Untuk memenuhi kebutuhan hidup, Rasulullah tidak merasa segan dan malu untuk bekerja, selama pekerjaan itu baik dan halal menurut agama.<sup>3</sup>

Manusia yang bekerja dengan pekerjaan yang baik dan diniatkan untuk beribadah, itu pun termasuk *Jihad Fii Sabilillah*. Untuk itu perlu pula bimbingan kerohanian untuk para karyawan, yang sifatnya mengingatkan atau membimbing tentang agama kembali kepada setiap karyawan. Guna mengembalikan fitrahnya bahwa manusia ciptaan Tuhan, pun jika rohani yang kental dengan spiritual, maka akan maksimal dalam melakukan berbagai tugas atau pekerjaan yang sedang diemban.

Rumah Sakit Sari Asih merupakan Rumah Sakit Islam yang hadir di masyarakat yang proses pelayanannya berbasis syar'i atau sesuai dengan anjuran dalam Islam. Rumah Sakit berbasis syar'i yaitu dalam setiap penanganannya melibatkan pelayanan-pelayanan spiritual, seperti pasien yang dibawa dengan

---

<sup>3</sup> Arip Purqon *Kerja Berbuah Surga* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014) h. 23

mobil ambulance akan didengarkan murotal Al-Quran selama dalam perjalanan, setiap pelayanan disesuaikan dengan jenis kelamin pasien, jadwal praktek dokter yang begitu terorganisir agar tidak bentrok dengan jadwal salat, saat pelayanan pemberian obat juga dibimbing dalam berdoa, termasuk pelayanan bimbingan kerohanian, yang tidak hanya diperuntukan oleh pasien tetapi juga untuk karyawan yang bekerja di sana. Sampai sejauh ini, informasi yang saya ketahui, bahwa bimbingan rohani ini baru ada di Rumah Sakit Sari Asih, di mana metodenya menggunakan sistem mentoring yang dilakukan secara terjadwal yaitu dua kali dalam sebulan. Dengan adanya bimbingan rohani untuk karyawan ini, diharapkan karyawan dapat menanamkan norma-norma agama dalam bermasyarakat, sehingga dapat hidup selaras dengan ajaran agama itu sendiri.<sup>4</sup>

Norma-norma agama perlu ditanamkan kepada diri para pegawai, supaya dalam berinteraksi, berkomunikasi dan bekerja, baik di dalam lingkup Rumah Sakit Sari Asih maupun di luar

---

<sup>4</sup> Wawancara dengan Umi, Mentor Bimbingan Rohani Islam pada Karyawan di Rumah Sakit Sari Asih Serang, Minggu 2 September 2018, pukul 13.00

lingkup Rumah Sakit Sari Asih dapat sesuai dengan norma agama tersebut, sehingga dapat tercipta hubungan yang harmonis dan selaras, baik hubungannya dengan antar sesama manusia (*Hablum Minannas*) maupun dengan Tuhan-Nya (*Hablum Minallah*). Pada dasarnya bimbingan merupakan suatu upaya untuk mengoptimalkan individu agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan maupun masyarakat. Bimbingan rohani merupakan salah satu solusi untuk membantu dalam menyelesaikan segala sesuatu yang terjadi pada setiap pribadi karyawan, seperti kurangnya percaya diri, kurangnya motivasi kerja, kurangnya kepekaan, kurangnya kesabaran, atau frustrasi dalam melayani pasien. Bimbingan rohani dapat menumbuhkan sikap perilaku keagamaan dengan melalui penghayatan nilai-nilai ketaqwaan dan keimanan.<sup>5</sup>

Manusia perlu mengenal dirinya sendiri dengan sebaik-baiknya. Dengan mengenal diri sendiri, maka manusia akan dapat bertindak dengan tepat sesuai dengan kemampuan yang ada pada

---

<sup>5</sup> Rizal Fakhmi Isfahani, *Peran Bimbingan Keagamaan Sebagai Terapi Perilaku Keagamaan Pegawai di RSU. Qolbu Insan Mulia (QIM) Kab. Batang Jawa Tengah* (Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang, 2015)

dirinya. Namun demikian tidak semua manusia mampu mengenal segala kemampuan dirinya. Mereka memerlukan bantuan orang lain agar dapat mengenal diri mereka sendiri lengkap dengan segala kemampuan yang dimilikinya. Dengan kondisi tersebut, bantuan ini dapat diberikan melalui bimbingan dan penyuluhan.

Bimbingan tersebut dapat mengacu kepada pemberian pertolongan kepada individu dalam membuat keputusan dan pilihan yang menyangkut perencanaan masa depan, karir, dan dalam usaha mengefektifkan penyesuaian pekerjaan yang memuaskan baginya.<sup>6</sup>

Bimbingan rohani merupakan teknik yang dapat dilakukan dengan waktu yang cukup singkat. Menjadikan pribadi yang disiplin, tekun, dan bijaksana dalam menjalani tugas-tugasnya merupakan hal yang cukup sulit dilakukan apabila menggunakan teknik tersebut, melihat kepribadian setiap individu yang berbeda-beda. Rumah Sakit Sari Asih tetap menjadikan teknik tersebut sebagai proram yang efektif di aplikasikan kepada karyawan.

---

<sup>6</sup> Samsul Munir Amin, *Bimbingan dan Konseling Islam*, (Jakarta: Perpustakaan Nasional, 2013), h. 4

Dari penjelasan di atas, saya tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang peran bimbingan rohani Islam untuk meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Sari Asih Serang.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Sari Asih Serang?
2. Bagaimana proses bimbingan Rohani Islam yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Sari Asih Serang?
3. Bagaimana Peran Bimbingan Rohani Islam untuk meningkatkan kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana bimbingan Rohani Pada karyawan di Rumah Sakit Sari Asih Serang
2. Untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi kinerja Karyawan di Rumah Sakit Sari Asih Serang
3. Untuk mengetahui Peran Bimbingan Rohani kepada Karyawan di Rumah Sakit Sari Asih Serang



#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat teoritis

Dapat menambah wawasan tentang bagaimana bimbingan rohani Islam pada karyawan di rumah sakit khususnya di Rumah Sari Asih Serang dan juga dapat menjadi pembelajaran, sehingga dapat diaplikasikan di tempat lain selain Rumah Sakit Sari Asih.

##### 2. Manfaat praktis

Manfaat ini dapat dirasakan oleh mentor ataupun petugas bimbingan rohani sendiri untuk bisa mencari tahu apa saja kekurangan dan kelebihan dari praktis bimbingan rohani untuk karyawan ini, sehingga setiap kekurangan dapat di minimalisir dan kelebihan dapat ditingkatkan kembali pelayanannya, serta dapat mencari solusi dari setiap kekurangan yang terlihat, untuk mendapatkan kenyamanan pada proses bimbingan rohani itu sendiri.

#### **E. Tinjauan Pustaka**

Artikel yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon ” oleh Layaman dan Maya Jumalia pada

tahun 2018. Penelitian ini berisi tentang bahwa budaya kerja yang baik akan melahirkan pelayanan kerja yang baik pula, sehingga dapat meminimalisir setiap pelayanan-pelayanan yang kurang baik.<sup>7</sup>

Pada penelitian tersebut berfokus pada pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, yang memiliki tujuan yang sama namun, dengan metode yang berbeda.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta” oleh Ainun Salsabila pada tahun 2017. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap pegawai di rumah sakit Islam Yogyakarta.<sup>8</sup>

Pada penelitian tersebut berfokus pada pengaruh etika kerja pada kinerja karyawan sedangkan penelitian yang saya ambil berfokus pada penerapan bimbingan rohani. Penelitian

---

<sup>7</sup> Layaman dan Maya Jumaila “Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami,” dalam *INDONESIAN JOURNAL OF STRATEGIC MANAGEMENT. Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon* Vol. 1, No. 1(Yogyakarta, 2018) Program Studi Perbankan Syariah FSEI IAIN Syekh Nurjati Cirebon, h. 1

<sup>8</sup> Ainun Salsabilla “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta” (Skripsi jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2017)

tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap pegawai di RS. Islam Yogyakarta, sedangkan penelitian yang akan saya teliti bertujuan untuk mengetahui penerapan BIMROHIS untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Skripsi “Pengaruh Intensitas Mengikuti Bimbingan Rohani Islam Terhadap Kepribadian Muslim Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang” oleh Mas’ula pada tahun 2015. Penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh mengikuti bimbingan rohani Islam secara intens dalam membentuk peribadian muslim pada karyawan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.<sup>9</sup>

Penelitian tersebut berfokus pada pengaruh intensitas BIMROHIS dalam membentuk kepribadian muslim di Rumah Sakit Sultan Agung Semarang, sedangkan penelitian yang saya lakukan bagaimana penerapan BIMROHIS yang dilakukan kepada karyawan di RS. Sari Asih Serang.

---

<sup>9</sup> Mas’ula *“Pengaruh Intensitas Mengikuti Bimbingan Rohani Islam Terhadap Kepribadian Muslim pada Karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”* (Skripsi Jurusan Bimbingan Penyuluh Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang, 2015)

## **F. Kerangka Teori**

### 1. Bimbingan Rohani Islam

#### a. Definisi Bimbingan Rohani Islam

Bimbingan rohani adalah segala kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka memberikan bantuan kepada orang lain yang mengalami kesulitan rohaniah dalam lingkungan hidupnya, agar orang tersebut mampu mengatasinya sendiri karena timbul pada dirinya suatu harapan kebahagiaan hidup untuk saat ini dan masa depannya. Pemberian bantuan tersebut dalam hal spiritual terhadap jiwa agar mampu hidup selaras dengan ketentuan dan petunjuk Allah, sehingga dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.<sup>10</sup>

#### b. Teknik yang Digunakan Dalam Bimbingan Rohani Islam

Teknik yang dapat digunakan dalam bimbingan rohani Islam yaitu:

1. Menentukan adanya kebutuhan yang sama bagi kelompok

---

<sup>10</sup>Nurul Hidayati, "Metode Bimbingan Rohani Islam di Rumah Sakit," dalam *Konseling Religi; Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, Vol, 5 No. 2 (Desember 2014) STAIN Kudus, h. 210

2. Menentukan bimbingan kelompok respons paling efektif
3. Menentukan karakteristik kelompok
4. Membentuk kelompok
5. Memonitor aktivitas-aktivitas yang terus menerus berlangsung
6. Mengevaluasi hasil

Teknik tersebut dilakukan kepada klien, yaitu karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Sari Asih Serang, dengan metode mentoring yang didalamnya terdapat bimbingan yang merujuk lebih kepada spiritualitas. Metode ini menjembatani tujuan sebenarnya dalam hidup, yang berdampak baik pula dalam menjalankan tugas ditempat karyawan bekerja, yaitu memperbaiki kesalahan dan menyadarkan diri dari dasar setiap individu.

Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan, maka dalam kepribadian manusia sebenarnya telah diatur semacam sistem kerja untuk menyelaraskan tingkah laku manusia agar mencapai ketentraman dalam batinnya. Secara fitrah manusia

memang terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik, benar dan indah. Namun, terkadang naluri mendorong segera untuk memenuhi kebutuhannya yang bertentangan dengan realita yang ada. Misalnya, dorongan untuk makan ingin dipenuhi, tetapi makanan tidak ada (realita), maka timbul dorongan untuk mencuri. Jika perbuatan itu dilaksanakan, maka ego (aku sadar) akan merasa bersalah, karena mendapat hukuman dari ego-ideal (norma yang terbentuk dalam batin baik oleh norma masyarakat maupun agama). Sebaliknya, jika dorongan tidak dilaksanakan, maka ego akan memperoleh penghargaan dari hati nurani.<sup>11</sup>

Pemenuhan dorongan pertama akan menyebabkan terjadi kegelisahan pada ego, sedangkan pemenuhan dorongan kedua akan menjadikan ego tenang. Dengan demikian, kemampuan ego untuk menahan diri tergantung dari pembentukan ego-ideal. Dalam kaitan inilah bimbingan agama sangat berfungsi bagi pembentukan kepribadian seseorang. Pendidikan moral dan akhlak ini adalah dalam upaya membekali ego-ideal dengan nilai-nilai kebaikan.

---

<sup>11</sup> Jalaludin *Psikologi Agama* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Pratama, 2012)h. 218

## 2. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang bearti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>12</sup>

Kinerja merupakan hasil kombinasi dari motivasi kerja, kemampuan kerja dan peluang. Apabila motivasi kerja rendah, kinerja akan rendah meskipun ada kemampuan dan peluang. Sebaliknya, jika motivasi kerjanya besar, tetapi peluang untuk menggunakan kemampuannya tidak ada, kinerjanya juga akan rendah. Pada penelitian kali ini saya fokus ke dalam motivasi karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pada dasarnya, dalam motivasi yang baik seseorang akan berusaha meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh pekerjaannya dan berusaha mencari serta menemukan kemampuannya untuk menghasilkan kinerja yang baik.

---

<sup>12</sup> Bintoro, M.T dan Daryanto *Managemen Penilaian Kinerja Karyawan*(Yogyakarta: GAVA MEDIA, 2017), h. 105

Sebaliknya jika motivasi yang kurang baik, cenderung menunggu upaya dari lingkungannya, yaitu seseorang hanya akan bekerja jika ada yang mendorongnya dari luar dirinya untuk bekerja.<sup>13</sup>

### 3. Karyawan / Tenaga Kerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja di dalam suatu lembaga dengan mendapat upah atau gaji. Karyawan yang baik adalah karyawan yang jujur, bertanggung jawab dan disiplin. Pengembangan sumber daya manusia memusatkan pada peningkatan dan penyempurnaan dalam pengambilan keputusan dan keterampilan pada karyawan. Sumber daya manusia ini akan terfokus pada pemberian individu dengan kapabilitas baru yang berguna untuk pekerjaan sekarang dan masa depan. Sehingga karyawan mampu menangani berbagai tugas.<sup>14</sup>

Karyawan memiliki dua jenis kelompok karyawan yaitu:

#### 1. Karyawan tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah

---

<sup>13</sup> Roslenny Marlioni, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (CV PUSTAKA SETIA: Bandung, 2015), h.223

<sup>14</sup> Adang Hambali, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015)h. 184



memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan. Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung lebih aman dalam hal kepastian lapangan kerja dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

## 2. Karyawan tidak tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya diperkejakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan karena sudah tidak lagi membutuhkan pekerja tambahan. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman dalam hal kepastian lapangan pekerjaan.<sup>15</sup>

## **G. Metodologi Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode

---

<sup>15</sup> Adang Hambali, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015)h. 190

penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif deskriptif yaitu lebih mengacu kepada prefektif teoritis yang dipakai peneliti dalam melakukan penelitian. Dan alasan menggunakan metode ini karena lebih mendalam yaitu dengan menggunakan wawancara dan mengumpulkan dokumen atau data yang diperlukan oleh peneliti. Metode kualitatif pun berguna untuk mengungkapkan proses kejadian secara detail, sehingga diketahui secara realitas sosial.<sup>16</sup>

#### 1. Subjek dan objek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Sari Asih Serang yang juga diberikan pelayanan bimbingan rohani oleh mentor mereka, sedangkan objek yang diteliti adalah peranan bimbingan rohani Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2. Lokasi dan tempat penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Rumah Sakit Sari Asih Serang dengan waktu penelitian November 2018 - April 2019.

---

<sup>16</sup> Dewi Sadiyah, *Metode Penelitian Dakwah* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015)h. 19

### 3. Teknik pengumpulan data

Dalam mengumpulkan data peneliti menggunakan langkah wawancara, observasi, dan dokumentasi, berikut pemaparan data yang akan dilakukan selama tahap penelitian:

#### a. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang dilakukan secara langsung. Wawancara dalam pengumpulan data kualitatif sangat berguna untuk mendapatkan data dari tangan pertama, menjadi pelengkap terhadap data yang dikumpulkan. Tujuan dari wawancara pun untuk mendapatkan data yang valid.<sup>17</sup>

Wawancara ini dilakukan kepada lima karyawan, tiga mentor BIMROHIS karyawan, penanggung jawab BIMROHIS, HRD (*Human Resources Departemen*) di Rumah Sakit Sari Asih Serang.

#### b. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi dapat

---

<sup>17</sup> Dewi Sadiah, *Metode Penelitian Dakwah...*, 88

dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Karena diperlukan ketelitian dalam meneliti. Keuntungan yang didapat pun yaitu adanya pengalaman yang mendalam, di mana peneliti berhubungan langsung kepada subjek peneliti.<sup>18</sup>

Observasi pada penelitian untuk melengkapi data-data yang diperoleh melalui wawancara dan juga untuk memperoleh informasi serta gambaran yang jelas.

c. Dokumentasi

Sumber data berupa dokumentasi dapat diberikan gambaran mengenai permasalahan yang sedang dikaji dalam penelitian. Akan tetapi, walaupun demikian data yang bersumber dari dokumen sebaiknya dilengkapi dengan data lain yang dapat diperoleh lewat wawancara dari berbagai pihak terkait untuk memperkuat dan mendukung data yang ditemukan di lapangan.

Dokumentasi ini diambil saat proses wawancara atau pengambilan data, di saat proses penelitian berlangsung, serta untuk mendukung kebenaran data yang telah diambil oleh peneliti. Seperti data jadwal mentoring, profil Rumah Sakit Sari Asih Serang, dan daftar para mentor yang bertugas.

---

<sup>18</sup> Dewi Sadiah, *Metode Penelitian Dakwah ...h*, 87

#### 4. Analisis data

Analisis data adalah suatu proses pengolahan data mentah berupa penuturan, perbuatan, catatan lapangan dan bahan-bahan tertulis yang lain yang memungkinkan peneliti untuk menemukan hal-hal yang sesuai dengan pokok persoalan yang diteliti. Analisis data dalam kualitatif adalah aktifitas yang dilakukan secara terus-menerus selama penelitian berlangsung. Dilakukan mulai dari pengumpulan data sampai pada tahap pengumpulan laporan.<sup>19</sup>

Analisis ini dilakukan mulai dari awal penelitian sampai akhir penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Sari Asih Serang sendiri, untuk memudahkan peneliti dalam proses penelitian, dan dalam mengambil hasil penelitian yang telah dilakukan.

#### **H. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan hasil penelitian, maka sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan dalam lima bab, yaitu:

**Bab I** Pendahuluan, meliputi latar belakang masalah,

---

<sup>19</sup> Dewi Sadiyah, *Metode Penelitian Dakwah ...h*, 92

rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

**Bab II** Gambaran umum Rumah Sakit Sari Asih Serang, sejarah Rumah Sakit Sari Asih Serang, profil Rumah Sakit Sari Asih Serang, letak geografis, visi dan misi, motto, filosofi, dan budaya Rumah Sakit Sari Asih Serang, gambaran umum bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Sari Asih Serang.

**Bab III** Upaya penanganan Rumah Sakit Sari Asih Serang terhadap karyawan yang ingin mendapatkan bimbingan rohani Islam. Bab ini membahas tentang pengertian bimbingan rohani Islam, tujuan dan fungsi bimbingan rohani, metode dan tehnik bimbingan rohani Islam, materi bimbingan rohani, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Sari Asih Serang.

**Bab IV** Membahas tentang proses mentoring kepada karyawan dan peran bimbingan rohani Islam terhadap karyawan. Bab ini membahas tentang respon hasil mentoring karyawan sesudah diberikan bimbingan rohani Islam.

**Bab V** Penutup, kesimpulan dan saran.