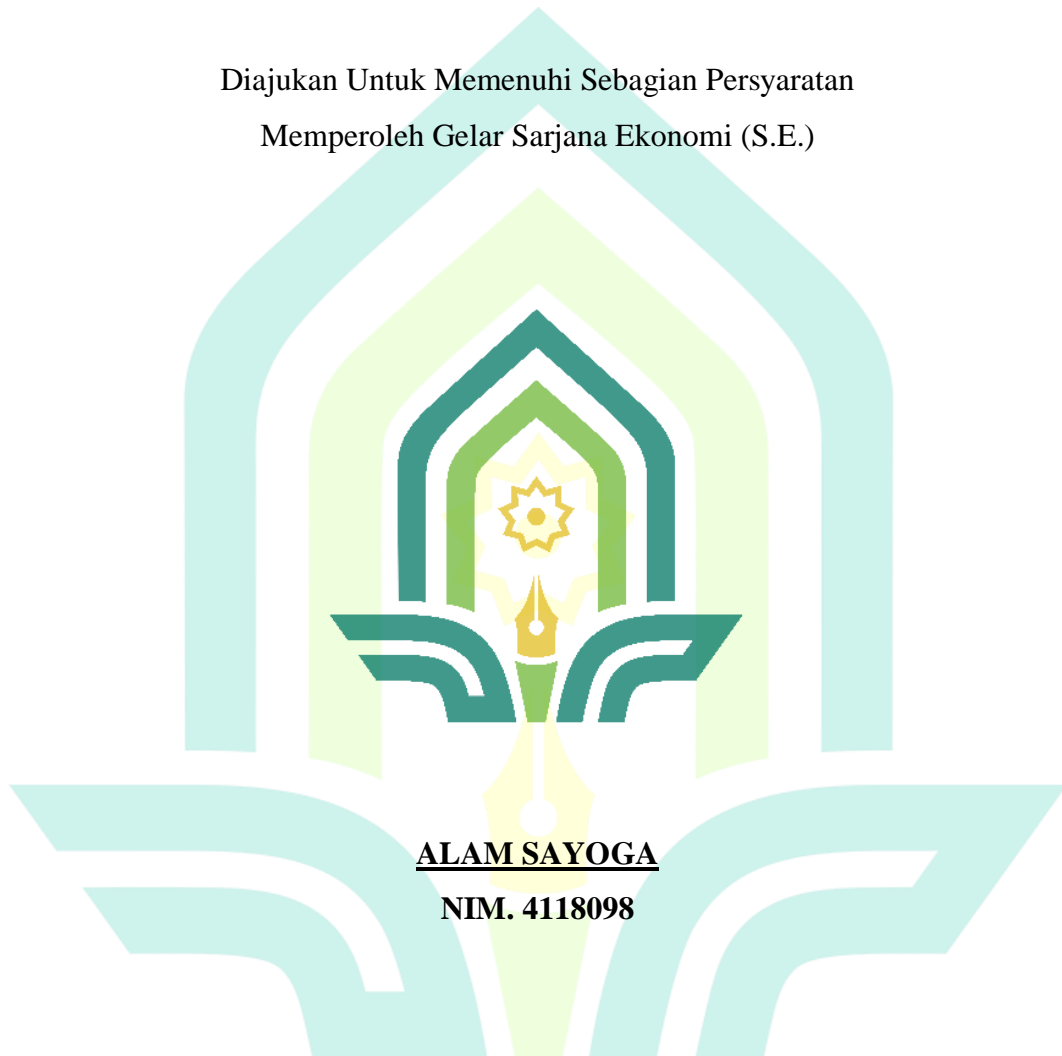


**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN DI MINIMARKET JASMINE
KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



ALAM SAYOGA

NIM. 4118098

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2024

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN DI MINIMARKET JASMINE
KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



ALAM SAYOGA

NIM. 4118098

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2024

**SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN KARYA**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alam Sayoga

NIM : 4118098

Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Minimarket Jasmine Kabupaten Pekalongan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya peneliti, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah peneliti sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 18 Oktober 2024

Yang menyatakan,



Alam Sayoga
NIM. 4118098

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi sdra. Alam Sayoga

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan Naskah Skripsi Saudara :

Nama : Alam Sayoga

NIM : 4118098

Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Minimarket Jasmine Kabupaten Pekalongan

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqasahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 18 Oktober 2024
Pembimbing,



Ardiyan Darutama, M.Phil
NP. 198501262020121004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Pahlawan No. 52 Rowolaku Kajen Pekalongan, www.febi.umgusur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi saudara:

Nama : Alam Sayoga
NIM : 4118098
Judul : Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Minimarket Jasmine Kabupaten Pekalongan
Dosen Pembimbing : Ardiyan Darutama, M.Phil.

Telah diujikan pada hari Rabu tanggal 30 Oktober 2024 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji,

Penguji I

Dr. Zawawi, M.A.
NIP. 197706252008011013

Penguji II

Siti Aminah Caniago, M.S.I.
NIP. 196809072006042001

Pekalongan, 30 Oktober 2024
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Hj. Shinta Desi Rismawati, S.H., M.H.
NIP. 197502201999032001



iv

MOTTO

“Man Jadda Wajada”

Barang siapa yang berusaha (Insya Allah) akan mendapat apa yang diusahakan

“Jangan menyerah saat doa-doamu belum terjawab. Jika kamu mampu bersabar,
Allah mampu memberikan lebih dari apa yang kamu minta”



PERSEMBAHAN

Puji Syukur Atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Akuntansi di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Peneliti menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dalam penelitian skripsi ini. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari peneliti kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penelitian skripsi ini:

1. Kedua orang tua saya yang telah mendukung baik materi maupun non materi
2. Almamater saya Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
3. Ardiyan Darutama, M.Phil. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dengan saya dengan maksimal hingga selesai.
4. Dr. H. Achmad Tubagus Surur, M.Ag. selaku dosen penasihat akademik (DPA) yang bersedia membimbing selama pengerjaan skripsi.
5. Elsa Mulyani selaku kakak yang mendukung dan bersedia meluangkan waktu selama masa skripsi.

ABSTRACT

Alam Sayoga, Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Minimarket Jasmine

Pada era bisnis yang terus berubah dan penuh persaingan seperti sekarang peran manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial bagi keberlanjutan suatu Perusahaan. Tantangan utama yang dihadapi oleh Perusahaan saat ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan agar senantiasa berada pada tingkat yang optimal. Gejala penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi, pelayanan yang kurang memuaskan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia di Minimarket Jasmine dan menganalisis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Minimarket Jasmine. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode analisis interaktif berdasarkan teori Mathew B. Miles dan Michael Huberman, di mana data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan tiga kelompok subjek: manajer toko, karyawan, dan pelanggan. Data diambil dengan 3 sumber yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi data yang diperoleh dari tiga metode yaitu *participant observation*, *interview*, dan analisis dokumen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif, khususnya dalam hal kedisiplinan kehadiran, kerapian penampilan, kebersihan lingkungan kerja, dan kontrol kualitas produk, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor-faktor ini juga meningkatkan kepuasan pelanggan dan efisiensi operasional minimarket. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih baik di sektor ritel, khususnya dalam konteks minimarket.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Minimarket

ABSTRACT

Alam Sayoga, Analysis of Human Resource Management in Improving Employee Performance at Jasmine Minimarket

In an era of ever-changing and competitive business like today, the role of human resource management (HR) is crucial for the sustainability of a Company. The main challenge faced by the Company today is how to improve employee performance so that it is always at an optimal level. Symptoms of declining employee performance can be seen from several indications, unsatisfactory service.

This study aims to analyze human resource management at Jasmine Minimarket and analyze human resource management in improving employee performance at Jasmine Minimarket. This study uses a qualitative descriptive approach with an interactive analysis method based on the theory of Mathew B. Miles and Michael Huberman, where data is collected through in-depth interviews with three groups of subjects: store managers, employees, and customers. Data is taken from 3 sources, namely observation, interviews and documentation. Data validity techniques use data triangulation obtained from three methods, namely participant observation, interviews, and document analysis. The results of the study indicate that the implementation of effective human resource management, especially in terms of attendance discipline, neatness of appearance, cleanliness of the work environment, and product quality control, contributes significantly to improving employee performance. These factors also increase customer satisfaction and operational efficiency of minimarkets. This study is expected to contribute to the development of better human resource management practices in the retail sector, especially in the context of minimarkets.

Keywords: Human Resource Management, Employee Performance, Minimarkets

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya sampaikan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penelitian skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi Program Studi Akuntansi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag. selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
2. Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H. selaku Dekan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Dr. H. Tamamudin, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
4. M. Aris Syafi'i, M.E.I. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah FEBI UIN Abdurrahman Wahid Pekalongan
5. Happy Sista Devy, M.M. selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah FEBI UIN Abdurrahman Wahid Pekalongan
6. Ardiyan Darutama, M.Phil. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dengan saya dengan maksimal hingga selesai.
7. Dr. H. Achmad Tubagus Surur, M.Ag. selaku dosen penasihat akademik (DPA) yang bersedia membimbing selama pengerjaan skripsi.

8. Keluarga saya tercinta yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.
9. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah 2018 yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

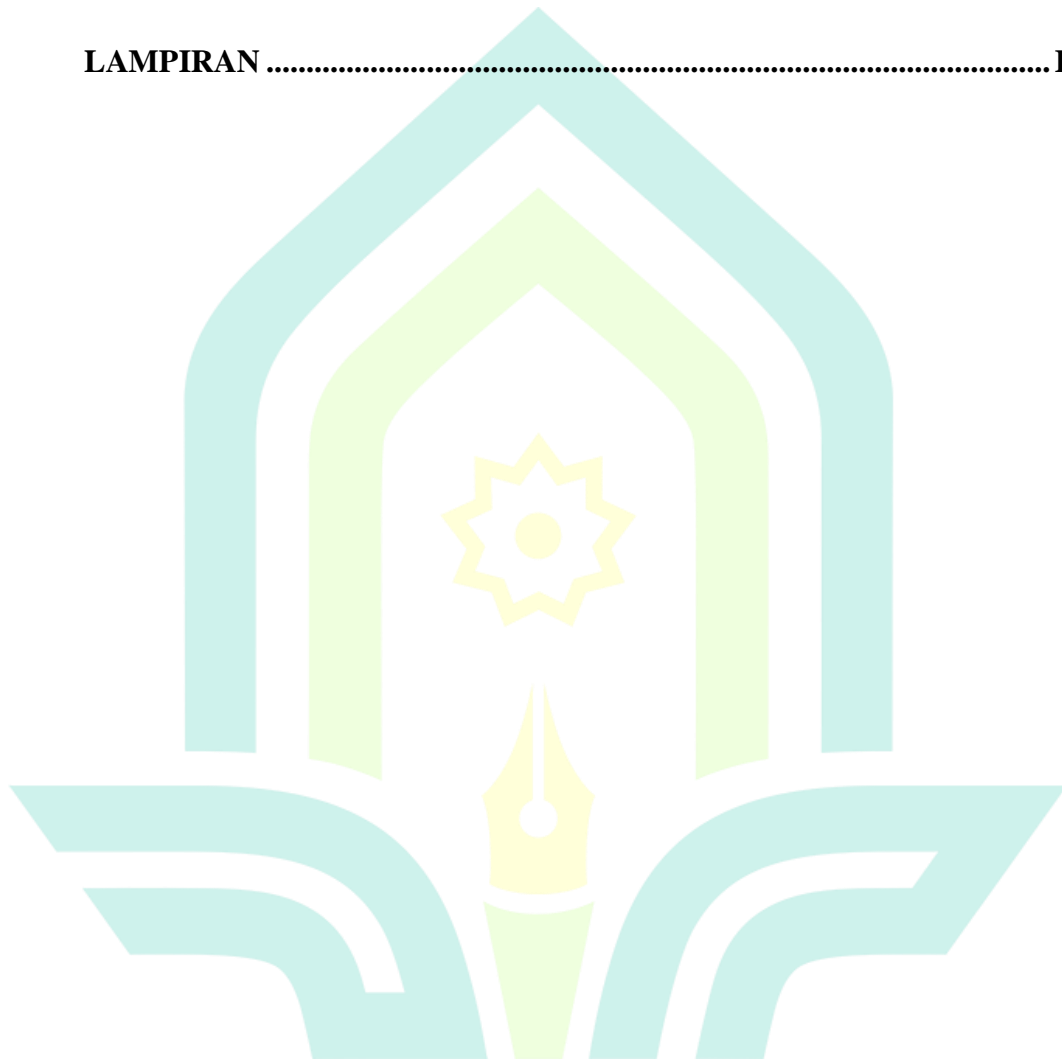


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
TRANSLITERASI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR.....	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1

B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
D. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Landasan Teori	14
B. Telaah Pustaka.....	34
C. Kerangka Berpikir	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian	48
B. Setting Penelitian.....	49
C. Subjek Penelitian.....	49
D. Sumber Data	50
E. Metode Pengumpulan Data	51
F. Teknik Keabsahan Data	54
G. Metode Analisis Data	56
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Profil Desa.....	59
B. Profil Minimarket Jasmine	62
C. Data dan Pembahasan.....	69

BAB V PENUTUP	80
A. Simpulan.....	80
B. Keterbatasan Penelitian	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	I



TRANSLITERASI

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er

ز	Za	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ya
ص	Sad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
◌َ	Fathah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ	Dhammah	U	U

2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
... يَ	fathah dan ya	Ai	a dan i
... وُ	fathah dan wawu	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ - Kataba

كَيْفَ - Kaifa

هَوَّلَ - Haula

C. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
ا ... يَ ...	Fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
ي ...	Kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
و ...	Hamzah dan wawu	U	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - qāla
رَمَى - ramā
قِيلَ - qīla

D. Ta'marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

1. Ta'marbutah hidup

Ta'marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta'marbutah mati

Ta'marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta'marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta'marbutah itu ditransliterasikan dengan ha(h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ - raudah al-aṭfāl / rauḍatulaṭfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ - al-Madīnah al-Munawwarah /
al-Madīnatul-Munawwarah

طَلْحَةَ - talḥah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

رَبَّنَا - rabbanā

نَزَّلَ - nazzala

F. Kata Sandang (artikel)

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu di bedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

3. Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ	- ar-rajulu
السَّيِّدُ	- as-sayyidu
القَلَمُ	- al-qalamu

G. Huruf hamzah

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu terletak diawal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	- ta'khuḏūna
النَّوْءُ	- an-nau'
شَيْءٌ	- syai'un
إِنَّ	- inna
أَمْرٌ	- umirtu
أَكَلٌ	- akala

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَأَنَّ اللَّهَ أَهْوَىٰ خَيْرُ الرَّازِقِينَ - Wainnallāhalahuwakhairar-rāziqin /

Wainnallāhalahuwakhairarrāziqin

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ - Wa auf al-kaila wa-almizān / Wa auf

al-kaila wal mizān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ - Ibrāhīm al-Khalīl / Ibrāhīm al-Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا - Bismillāhimajrehāwamursahā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ - Wa mā Muhammadun illā rasl

إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي	- Inna awwalabitinwuḍi'alinnāsillallaḏī
بِبَكَّةٍ مُّبَارَكَةٍ	bibakkatumubārakan
شَهْرٍ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ	- Syahru Ramaḍān al-laḏī unzila fih al-
	Qur'ānu
	- Syahru Ramaḍān al-laḏī unzila fihil Qur'ānu
وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ	- Walaqadra'āhubil-ufuq al-mubīn
	- Walaqadra'āhubil-ufuqil-mubīn
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	- Alhamdulillāhirabbil al-'ālamīn
	- Alhamdulillāhirabbilil 'ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital hanya untuk Allah bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak digunakan.

Contoh:

نَصْرُ مِنَ اللَّهِ وَقَدْ قَرَّبَ	- Naṣrunminallāhiwafathunqarīb
لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا	- Lillāhi al-amrujamī'an
	- Lillāhil-amrujamī'an
وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	- Wallāhabikullisyai'in 'alīm

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu di sertai dengan pedoman Tajwid.

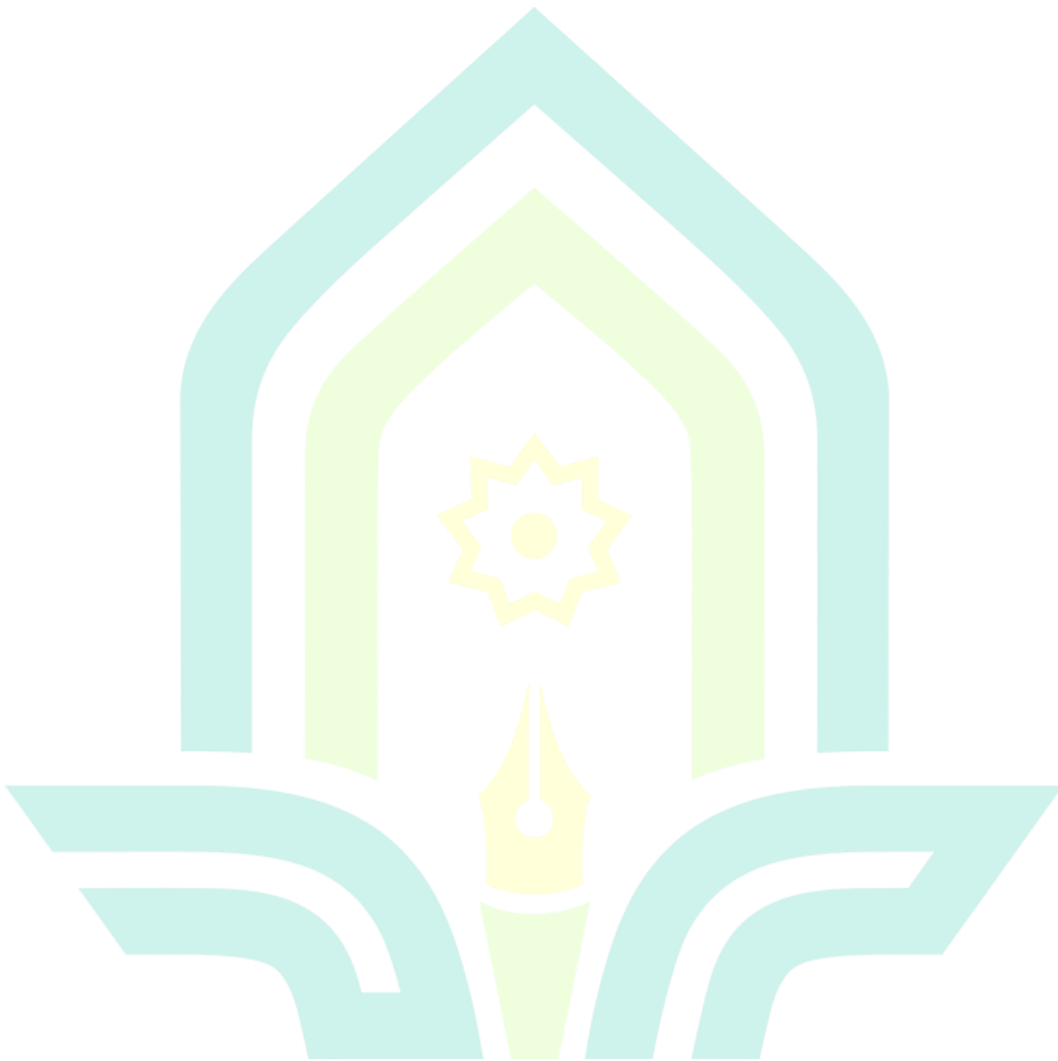
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data penjualan Minimarket Jasmine dari tahun 2019-2023.....	8
Tabel 2.2 Tabel Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 4.2.1 Daftar Karyawan Minimarket Jasmine.....	66
Tabel 4.2.2 Struktur Kepengurusan Dan Pembagian Kerja Minimarket Jasmine .	67



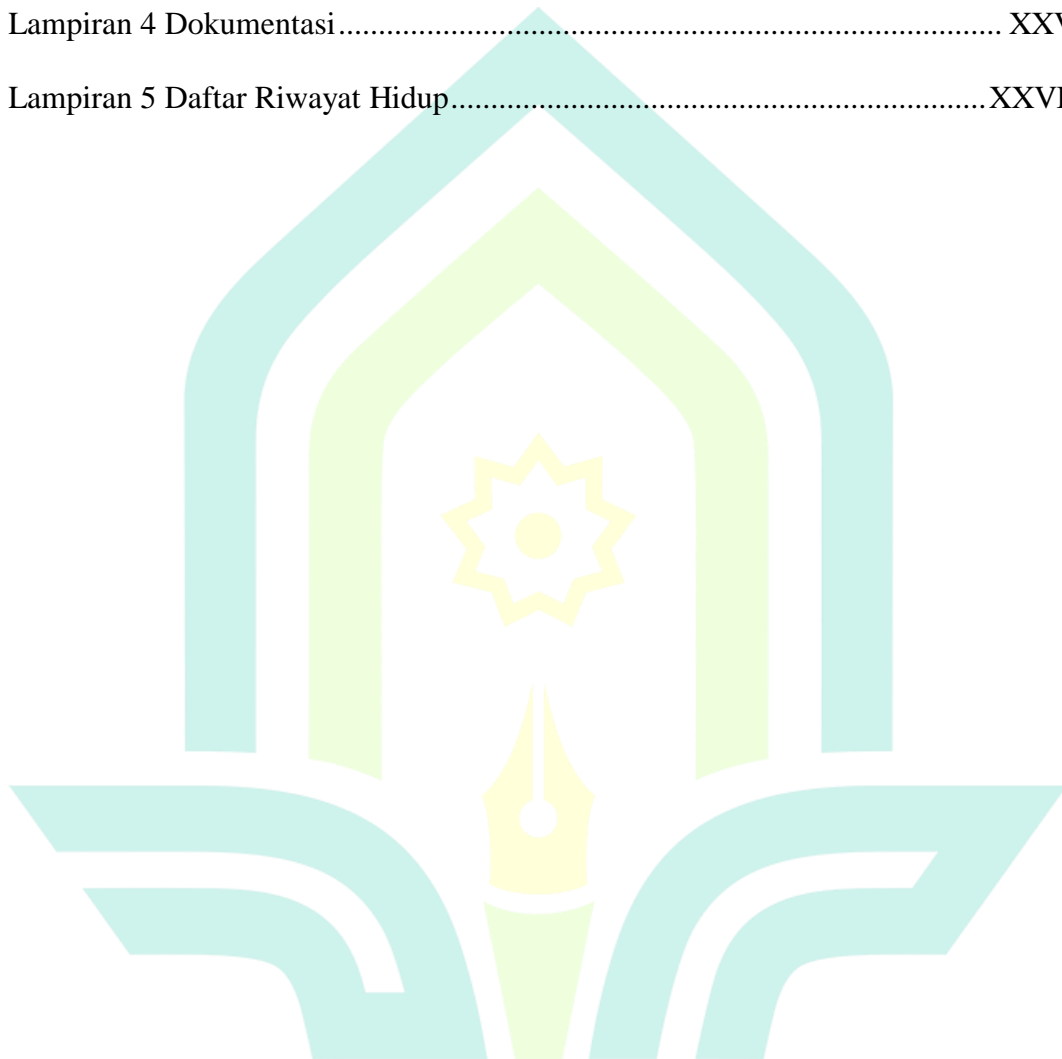
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 <i>Tentative Theory Construct</i>	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Desa Wuled	60
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Minimarket Jasmine	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pengantar Penelitian	I
Lampiran 2 Pedoman Wawancara	II
Lampiran 3 Transkrip Wawancara.....	VI
Lampiran 4 Dokumentasi.....	XXVI
Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup.....	XXVIII



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam usaha ritel seringkali mengalami tingginya tingkat turnover atau pergantian karyawan. Dalam industri ritel, terutama di minimarket atau toko serba ada, sering terjadi perputaran karyawan yang tinggi (Basri & UPY, 2022). Turnover yang tinggi ini bisa berdampak negatif pada kinerja usaha ritel. Ketika banyak karyawan yang keluar, usaha tersebut harus mengeluarkan biaya tambahan untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, seringnya pergantian karyawan dapat mengurangi produktivitas dan efisiensi kerja, serta mengganggu kualitas layanan pelanggan. Seperti yang terlihat dalam dalam pengamatan awal dalam penelitian ini terdapat gejala penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi, pelayanan yang kurang memuaskan serta ketersediaan barang pada etalase yang kurang sedangkan stok barang di gudang masih tersedia. Fenomena ini tentunya berdampak negatif bagi kelangsungan bisnis perusahaan dan dapat menurunkan daya saing perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat. Mengelola tingkat turnover menjadi salah satu tantangan besar dalam MSDM di sektor ritel, dan fenomena ini mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan strategi pengelolaan karyawan agar mereka lebih loyal dan termotivasi untuk bekerja lebih lama di perusahaan.

Untuk mengurangi turnover dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan beberapa strategi penting (Ketaren, 2024). Pertama, memberikan gaji yang kompetitif dan insentif berbasis kinerja yang jelas dapat menumbuhkan rasa dihargai dan loyalitas karyawan. Kedua, menciptakan peluang pengembangan karier melalui program pelatihan, sertifikasi, dan promosi internal akan memberikan prospek jangka panjang yang menarik, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk terus berkontribusi. Terakhir, membangun lingkungan kerja yang inklusif dan suportif, yang memperhatikan kesejahteraan dan keseimbangan kerja-hidup, akan menumbuhkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dengan penerapan strategi-strategi ini, diharapkan tingkat turnover dapat ditekan dan kepuasan kerja karyawan meningkat secara signifikan.

Fenomena seperti tingginya turnover karyawan, ketidakseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta tekanan kerja yang tinggi dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) di sektor ritel mencerminkan tantangan signifikan yang memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Paramarta dkk., 2021). Untuk meneliti hal tersebut peneliti merumuskan masalah “bagaimana manajemen sumber daya manusia di Minimarket Jasmine?” secara tepat, metode observasi, wawancara dan dokumentasi dapat digunakan sebagai alat analisis yang relevan. Observasi dapat mengumpulkan data langsung mengenai keadaan karyawan terhadap kondisi kerja mereka. Wawancara, di sisi lain, memberikan pemahaman

yang lebih mendalam dan terperinci mengenai pengalaman dan kebutuhan karyawan terkait MSDM. Dengan memadukan data observasi yang luas dan wawasan kualitatif dari wawancara, masalah-masalah dalam manajemen SDM dapat dirumuskan secara spesifik sesuai dengan kondisi aktual di lapangan, sehingga menghasilkan informasi yang akurat untuk peningkatan strategi SDM di perusahaan ritel.

Upaya peningkatan kinerja karyawan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif sejalan dengan agenda global Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya Tujuan 8 yaitu "Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi" (Nations, 2015). Di Indonesia, implementasi SDGs ini menjadi penting mengingat sektor ritel, termasuk minimarket, menyerap tenaga kerja yang signifikan. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pada tahun 2020, sektor perdagangan besar dan eceran menyumbang 15,64% dari total lapangan kerja di Indonesia (BPS, 2022).

Dalam konteks minimarket, tantangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi semakin kompleks mengingat karakteristik khas usaha ini. Minimarket umumnya beroperasi dengan jumlah karyawan yang terbatas, namun dituntut untuk memberikan layanan yang cepat dan efisien. Data dari Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO) menunjukkan bahwa hingga tahun 2019, terdapat lebih dari 36.000 gerai minimarket di Indonesia (Akbar & Muniarty, 2022), yang mengindikasikan tingginya kompetisi di sektor ini.

Sementara itu, studi oleh McKinsey menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja sebesar 1% dapat meningkatkan PDB Indonesia sebesar 3,4 triliun rupiah (McKinsey, 2012). Hal ini menekankan pentingnya fokus pada peningkatan kinerja karyawan, terutama di sektor-sektor yang menyerap banyak tenaga kerja seperti ritel.

Namun, penelitian tentang MSDM di sektor ritel skala kecil, khususnya minimarket, masih terbatas. Sebagian besar studi MSDM di Indonesia cenderung berfokus pada perusahaan besar atau sektor manufaktur (Bennington & Habir, 2003). Padahal, minimarket memiliki tantangan unik dalam pengelolaan SDM, seperti tingginya *turnover* karyawan dan kebutuhan akan keterampilan *multitasking* (Hendry & Pettigrew, 1990).

Pada masa sekarang ini di mana setiap negara berlomba-lomba dalam meningkatkan ekonomi mereka untuk menjadi terdepan dalam hal ekonomi. Indonesia sendiri memiliki pertumbuhan ekonomi yang dilihat dari Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 5,05% pada tahun 2023. PDB Indonesia pada tahun 2023 menurut harga berlaku mencapai Rp 20.892.376.700.000.000,- sedangkan menurut harga konstan PDB Indonesia mencapai Rp 12.301.393.600.000.000,-(BPS, 2024).

Selama lima tahun terakhir (2019-2023) struktur perekonomian Kabupaten Pekalongan didominasi oleh 5 (lima) kategori lapangan usaha, yaitu: Industri Pengolahan; Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan; Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil, dan Sepeda Motor;

Konstruksi; dan Jasa Pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari peranan masing-masing lapangan usaha terhadap pembentukan PDRB Kabupaten Pekalongan. Peranan terbesar dalam pembentukan PDRB Kabupaten Pekalongan pada tahun 2023 dihasilkan oleh lapangan usaha Industri Pengolahan, yaitu mencapai 30,15 persen (angka ini menurun dari 31,07 persen di tahun 2019). Selanjutnya lapangan usaha Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan sebesar 15,99 persen (turun dari 16,48 persen di tahun 2019), disusul oleh lapangan usaha Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil, dan Sepeda Motor sebesar 13,80 persen (naik dari 13,50 persen di tahun 2019). Berikutnya lapangan usaha Konstruksi sebesar 7,78 persen (naik dari 6,96 persen di tahun 2019) dan lapangan usaha Jasa Pendidikan sebesar 6,24 persen (BPS, 2024).

Sub kategori Perdagangan Besar dan Eceran, Bukan Mobil dan Sepeda Motor mencakup kegiatan ekonomi di bidang perdagangan besar dan eceran (yaitu penjualan tanpa perubahan teknis) dari berbagai jenis barang, baik penjualan secara grosir (perdagangan besar) maupun eceran dan merupakan tahap akhir dalam pendistribusian barang dagangan selain produk mobil dan sepeda motor. Dalam sub sektor ini memiliki beberapa bentuk perdagangan mulai dari *Departement store*, pasar swalayan, pasar grosir, pasar umum, pasar hewan, pasar buah, pasar sepeda, pasar ikan, dan pasar desa (BPS, 2024).

Dalam Kawasan Kabupaten Pekalongan memiliki 4 jenis pasar yang dijumpai. Pertama, pasar swalayan yang pada tahun 2023 berjumlah 98

meningkat sebesar 9 dari tahun 2022 yang berjumlah 89. Kedua pasar umum yang berjumlah 12. Ketiga, pasar hewan yang berjumlah 5. Keempat, pasar desa yang berjumlah 14 (BPS, 2024). Pasar swalayan atau minimarket yang berjumlah 98 tersebut ke berbagai wilayah kecamatan yang ada di pekalongan. Salah satunya di wilayah kecamatan Tirto yang memiliki pasar swalayan sebanyak 12 (BPS, 2023). Hal ini membuat membahas persoalan pasar swalayan atau minimarket ini menarik untuk dibahas.

Dunia usaha terus mengalami transformasi progresif. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong peningkatan kreativitas dan inovasi di masyarakat. Dalam sektor ekonomi kreatif, tidak hanya pelaku usaha yang sudah mapan yang berpartisipasi, tetapi juga muncul generasi pelaku usaha muda. Pelaku usaha muda ini umumnya berasal dari dua kelompok generasi: Generasi Milenial (lahir 1981-1996) dan Generasi Z (lahir 1997-2012). Kedua generasi ini tumbuh di era modern dengan paparan teknologi canggih sejak dini, terutama perangkat digital. Meskipun karakteristik mereka bervariasi tergantung lokasi dan kondisi sosio-ekonomi, ciri umum kedua generasi ini adalah *familiaritas* yang tinggi dengan komunikasi digital, media, dan teknologi. Kemampuan adaptasi terhadap teknologi ini memberi mereka keunggulan dalam mengembangkan usaha di era digital, memungkinkan mereka untuk berinovasi dan bersaing di pasar yang terus berubah (Adipta dkk., 2022).

Generasi muda memiliki potensi dan daya yang luar biasa dibandingkan generasi sebelumnya. Posisi strategis pemuda dalam

mempengaruhi perubahan, terutama di bidang usaha, menjadi topik yang selalu menarik untuk dibahas. Hal ini tidak lepas dari fakta bahwa mayoritas penguasa teknologi saat ini adalah kaum muda. Pemuda diharapkan menjadi motor penggerak dalam dunia kewirausahaan dengan: Semangat yang tinggi, Kreativitas berpikir, dan Inovasi yang segar. Melalui ide-ide kreatif yang mereka miliki, generasi muda diharapkan dapat memberikan dorongan baru dan menyegarkan dalam aspek kewirausahaan. Kemampuan mereka untuk mengadopsi dan mengadaptasi teknologi baru memberi mereka keunggulan dalam menciptakan solusi bisnis yang inovatif. Dengan demikian, peran pemuda dalam mengembangkan dan memajukan sektor usaha menjadi sangat krusial. Mereka tidak hanya membawa perspektif baru, tetapi juga keterampilan teknologi yang diperlukan untuk bersaing di era digital ini (Yulia sari Meira dkk., 2021).

Minimarket Jasmine merupakan salah satu perusahaan ritel yang didirikan oleh Pemuda Muhammadiyah Wuled yang bergerak di bidang ritel yang melakukan jual-beli barang kebutuhan sehari-hari seperti sembako, alat-alat elektronik, kosmetik, perlengkapan dapur, bumbu-bumbu masak, makanan cepat saji, Sepatu sandal, perlengkapan dan kebutuhan bayi, dan lain sebagainya. Sebagai perusahaan yang didirikan oleh kalangan pemuda, Minimarket Jasmine merupakan salah satu contoh nyata peran pemuda dalam ekonomi. “Bahkan Pimpinan Pusat Muhammadiyah memberikan penghargaan kepada Minimarket Jasmine sebagai role model kemandirian ekonomi pemuda Muhammadiyah di seluruh Indonesia” Ujar Heru

Gunawan (Buono, 2017). Ungkapan role model ini tidak hanya sekedar omongan belakang, hal ini didasari oleh beberapa hal. Pertama pemanfaatan peluang usaha yan dilakukan pimpinan cabang pemuda Muhammadiyah (PCPM) Wuled, ini dilakukan dengan mengalih fungsikan gedung bekas BTM Wuled yang sudah tidak terpakai setelah pemindahan kantor. Kedua perluasan sektor usaha, usaha minimarket ini bukanlah usaha pertama yang dibuat oleh PCPM Wuled karena sebelumnya PCPM Wuled sudah mendirikan amal usaha Muhammadiyah (AUM) berupa fotocopy yang berjalan dengan baik. Ketiga melibatkan masyarakat sekitar, dalam proses pendirian usaha minimarket ini modal awal yang digunakan untuk membangun usaha ini tidak hanya berasal dari PCPM Wuled dan pimpinannya saja tetapi juga membuka saham untuk dibeli oleh masyarakat sekitar. Hal tersebut membuat Minimarket Jasmine menarik untuk diteliti lebih mendalam. Dalam penjualan 5 tahun terakhir juga menunjukkan bahwa minimarket ini mampu bertahan dalam kondisi dan tantangan yang terjadi seperti pandemi covid 19 yang terjadi.

Tabel 1. 1

Data penjualan Minimarket Jasmine dari tahun 2019-2023

Tahun	Data Penjualan (Rp.)
2019	2.738.605.800
2020	2.891.793.900
2021	3.101.254.800
2022	3.444.489.000

2023	3.349.559.400
------	---------------

(Sumber: laporan saham bagi hasil Minimarket Jasmine 2019-2023)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa penjualan dari tahun ketahun Minimarket Jasmine terus mengalami kenaikan. Dilihat dari data diatas bahwa pada tahun 2019 - 2023 terus mengalami peningkatan penjualan dari tahun ke tahun.

Di era bisnis yang terus berubah dan penuh persaingan seperti sekarang, peran manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial bagi keberlanjutan suatu perusahaan (Iswahyudi dkk., 2023). Aspek-aspek seperti kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan perlu diperhatikan dengan seksama. Jika aspek-aspek ini tidak terpenuhi dengan baik, hal tersebut dapat mengganggu operasional dan kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor penentu kesuksesan dalam pengelolaan SDM adalah kualitas SDM itu sendiri. Perusahaan yang memiliki SDM berkualitas tinggi cenderung lebih mampu mengatasi tantangan dan mencapai tujuan bisnisnya. Dengan demikian, manajemen SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada perekrutan dan penempatan karyawan, tetapi juga pada pengembangan dan pemeliharaan SDM yang berkualitas untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. (Sintya Rani dkk., 2017). Karyawan merupakan aset berharga yang harus dikelola secara efektif agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh Perusahaan saat ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan agar senantiasa berada pada tingkat yang optimal. Dalam konteks organisasi, kinerja adalah hasil total yang dicapai seseorang selama jangka waktu tertentu ketika melakukan pekerjaannya. Hal ini mencakup pemenuhan tujuan kerja, target, atau persyaratan kinerja yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Kinerja karyawan digunakan lebih dari sekedar menetapkan kompensasi atau menentukan promosi dalam organisasi. Selain itu, penting untuk menginspirasi anggota staf dan menciptakan strategi untuk mengatasi potensi penyimpangan kinerja (Khaeruman & Hartoko, 2021).

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan hubungan positif antara praktik MSDM dengan kinerja karyawan. Misalnya, studi oleh Ahmad dan Schroeder menemukan bahwa praktik MSDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan (Ahmad & Schroeder, 2003). Sementara itu, penelitian Boselie et al. menegaskan bahwa MSDM yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Boselie dkk., 2005).

Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan besar atau organisasi multinasional. Masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) mengenai bagaimana praktik MSDM diterapkan dan berdampak pada usaha kecil menengah (UKM), khususnya dalam konteks minimarket (Cardon & Stevens, 2004). Padahal, minimarket memiliki karakteristik unik seperti jumlah karyawan yang terbatas, struktur

organisasi yang lebih sederhana, dan interaksi langsung yang intensif dengan pelanggan.

Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada aspek-aspek umum MSDM seperti rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi (Katou & Budhwar, 2010). Masih sedikit yang mengeksplorasi secara mendalam bagaimana strategi MSDM dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik minimarket untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis praktik manajemen sumber daya manusia dalam konteks minimarket, khususnya di Minimarket Jasmine. Studi ini akan menyelidiki “Bagaimana manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di Minimarket Jasmine dapat mempengaruhi kinerja karyawan”.

Penelitian ini bermaksud untuk mengeksplorasi secara mendalam penerapan manajemen sumber daya manusia di Minimarket Jasmine. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan menggali perspektif dan pengalaman dari para karyawan, manajer, dan pihak-pihak terkait lainnya untuk memperoleh pemahaman yang lebih holistik tentang fenomena yang diteliti.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti merumuskan suatu rumusan masalah yang menjadikan panduan peneliti selanjutnya yaitu:

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia di Minimarket Jasmine?
2. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Minimarket Jasmine?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah:

1. Mengetahui manajemen sumber daya manusia di Minimarket Jasmine.
2. Mengetahui manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Minimarket Jasmine.

Adapun Manfaat dari penelitian adalah:

a) Manfaat Teoritis

1. Dengan adanya penelitian ini dapat menambah kajian keilmuan bagi peneliti yang menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya.
2. Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan bagi peneliti dan pembaca terhadap manajemen kinerja karyawan yang baik.

b) Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti: dengan adanya penelitian ini maka peneliti dapat melakukan yang lebih baik dalam manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan: hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

3. Bagi Akademisi: dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi para akademisi dalam menerapkan manajemen karyawan yang baik.

D. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN: Dalam bab ini peneliti menguraikan secara detail latar belakang penelitian, rumusan masalah dan tujuan serta manfaat penelitian.

BAB II KAJIAN TEORITIS: Dalam bab ini diuraikan dengan terstruktur terkait kajian teoritis, telaah terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN: Dalam bab ini dijelaskan metode penelitian yang digunakan yang meliputi: jenis penelitian, pendekatan penelitian, populasi, sampel, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN: Dalam bab ini menjelaskan terkait objek penelitian, pengujian hipotesis tiap variabel serta menguraikan hasil analisis penelitian.

BABV PENUTUP: Bab ini mencakup kesimpulan dalam penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian serta saran yang diberikan guna penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari pemaparan dan analisis tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Minimarket Jasmine dapat disimpulkan bahwa:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam Minimarket Jasmine, terdapat beberapa proses dan tahapan sebagai berikut:

Manajemen Sumber Daya Manusia di Minimarket Jasmine memiliki karakteristik unik dengan penerapan nilai-nilai Islam sebagai dasar operasional. Proses rekrutmen, pelatihan, dan pengelolaan karyawan dijalankan tidak hanya berdasarkan kualifikasi teknis, tetapi juga dengan mempertimbangkan aspek moral dan etika sesuai dengan prinsip Islam, seperti integritas dan amanah. Rekrutmen menekankan pada kejujuran dan keterlibatan sosial calon karyawan, sementara pelatihan awal berfokus pada keterampilan dasar operasional. Minimarket Jasmine juga memberikan kompensasi melalui gaji dan bonus berbasis kinerja, serta insentif seperti family gathering untuk mendukung kesejahteraan karyawan. Komunikasi antara manajer dan karyawan berlangsung secara semi formal, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Meskipun belum memiliki program pengembangan berkelanjutan, pengelolaan SDM di minimarket ini

berupaya menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif melalui pendekatan spiritualitas dan nilai-nilai Islam.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

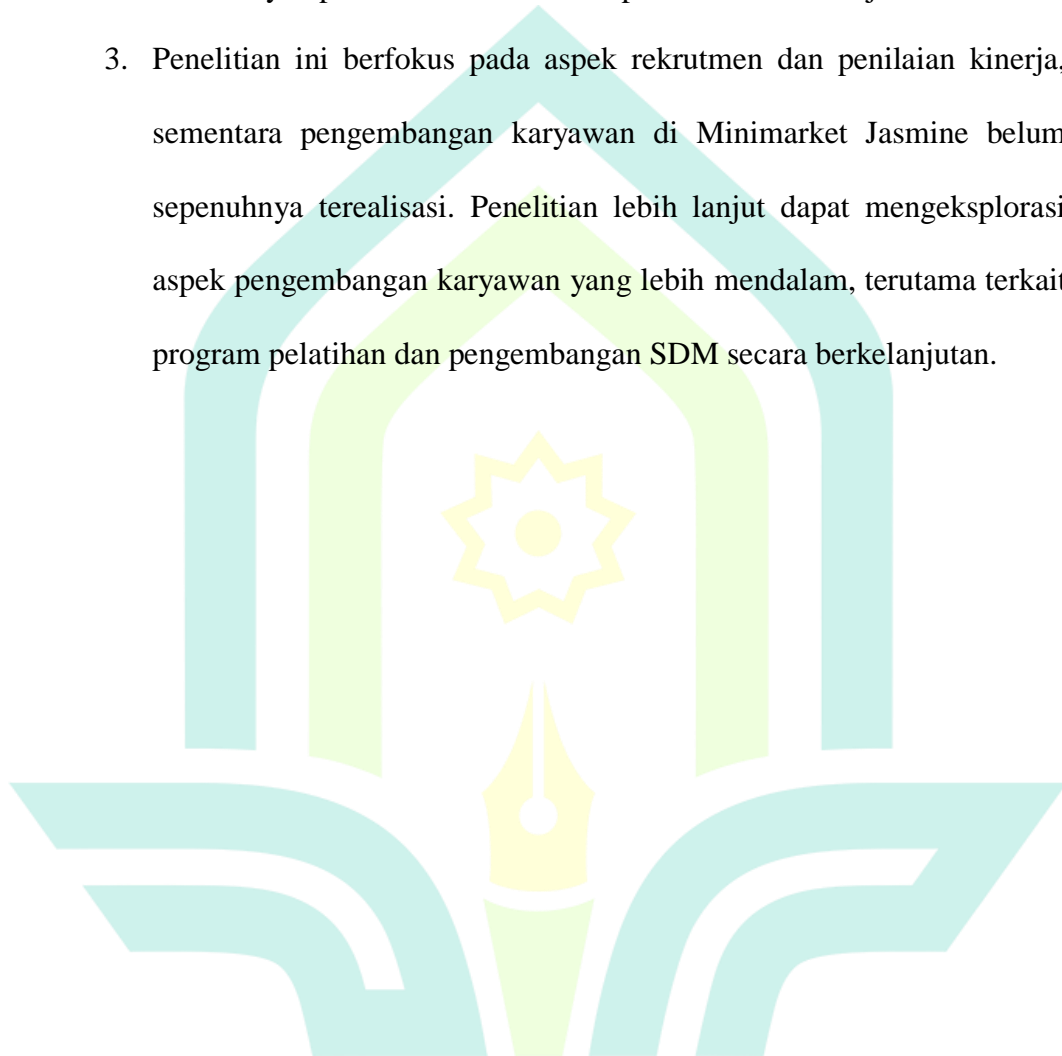
Manajemen sumber daya manusia di Minimarket Jasmine memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui proses rekrutmen yang baik, pelatihan yang memadai, penilaian kinerja yang teratur, penerapan nilai-nilai Islam, dan kepemimpinan yang mendukung. Dengan terus mengembangkan program pengelolaan SDM yang lebih komprehensif, minimarket ini dapat terus meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kesuksesan bisnis secara keseluruhan.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilakukan secara optimal, akan tetapi masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini dilakukan dalam periode waktu yang terbatas, sehingga pengumpulan data dilakukan dalam rentang waktu yang relatif singkat. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif, penelitian jangka panjang dengan pengumpulan data lebih mendalam dapat dipertimbangkan di masa depan.

2. Penelitian ini adalah cakupan lokasi yang hanya berfokus pada Minimarket Jasmine. Meskipun hasil penelitian ini memberikan gambaran yang mendalam tentang pengelolaan sumber daya manusia di minimarket ini, generalisasi ke minimarket atau usaha ritel lainnya di luar wilayah penelitian memerlukan penelitian lebih lanjut.
3. Penelitian ini berfokus pada aspek rekrutmen dan penilaian kinerja, sementara pengembangan karyawan di Minimarket Jasmine belum sepenuhnya terealisasi. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi aspek pengembangan karyawan yang lebih mendalam, terutama terkait program pelatihan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makasar: CV. Syakir Media Press.
- Adipta, M., Mamuki, E., & Tasrif, M. J. (2022). Eksistensi pemuda dalam mengembangkan ekonomi kreatif berbasis kearifan lokal. *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, dan Agama*, 8(Eksistensi pemuda dalam mengembangkan ekonomi kreatif berbasis kearifan lokal), 686–693. <https://doi.org/10.53565/pssa.v8i2.686>
- Ahmad, S., & Schroeder, R. G. (2003). The impact of human resource management practices on operational performance: recognizing country and industry differences. *Journal of operations Management*, 21(1), 19–43.
- Akbar, T. L., & Muniarty, P. (2022). Pengaruh Earning Per Share (EPS) Terhadap Harga Saham pada PT Matahari Putra Prima Tbk. *BanKu: Jurnal Perbankan dan Keuangan*, 3(2), 102–107.
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross cultural management: An international Journal*, 15(1), 5–19.
- Basri, A. I., & UPY, P. M. (2022). *BAHAN AJAR MANAJEMEN RITEL*. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. *Journal of business ethics*, 60, 131–145.
- Bennington, L., & Habir, A. D. (2003). Human resource management in Indonesia. *Human Resource Management Review*, 13(3), 373–392.
- Boselie, P., Dietz, G., & Boon, C. (2005). Commonalities and contradictions in HRM and performance research. *Human resource management journal*, 15(3), 67–94.
- BPS. (2022). Indeks Pembangunan Manusia (IPM). *Langsa: Badan Pusat Statistik*.
- BPS. (2023, September 26). *Kecamatan Tirto Dalam Angka 2023*. <https://pekalongankab.bps.go.id/publication/2023/09/26/e629af647cfb4450d9f1f494/kecamatan-tirto-dalam-angka-2023.html>.
- BPS. (2024a, Februari 28). *Kabupaten Pekalongan Dalam Angka 2024*. <https://pekalongankab.bps.go.id/publication/2024/02/28/e8ad44f40e3585f5dbda5517/kabupaten-pekalongan-dalam-angka-2024.html>.
- BPS. (2024b, April 4). *Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Pekalongan Menurut Lapangan Usaha 2019 – 2023*. <https://pekalongankab.bps.go.id/publication/2024/04/04/79a067f13243f1a3255132de/produk-domestik-regional-bruto-kabupaten-pekalongan-menurut-lapangan-usaha-2019-----2023.html>.

- Buono. (2017). Sepenggal Kisah Toko Jasmine, Menggelorakan Gerakan Kemandirian Ekonomi Pemuda. <https://www.wartadesa.net/sepenggal-kisah-toko-jasmine-menggelorakan-gerakan-kemandirian-ekonomi-pemuda/>.
- Cardon, M. S., & Stevens, C. E. (2004). Managing human resources in small organizations: What do we know? *Human resource management review*, 14(3), 295–323.
- Chapra, M. U. (2016). *The future of economics: An Islamic perspective* (Vol. 21). Kube Publishing Ltd.
- Fauzan, A. (2022). Relasi Doa dengan Usaha Dalam Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Semiotika-Q: Kajian Ilmu al-Quran Dan Tafsir*, 2(1), 55–78.
- Gustinaningsih, G., & Safwandy Nugraha, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam: Tinjauan Hadits. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4). <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.313>
- Hardani MSi, A., Ustiawaty, J., & Juliana Sukmana, D. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Hashim, J. (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(3), 251–267.
- Hendry, C., & Pettigrew, A. (1990). Human resource management: an agenda for the 1990s. *International journal of human resource management*, 1(1), 17–43.
- Iswahyudi, M. S., Elshifa, A., Abas, M., Martalia, D., Mutia, A., Imlabla, F. V., Yasman, Y., Ningtyas, R., & Manafe, D. (2023). *DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Katou, A. A., & Budhwar, P. S. (2010). Causal relationship between HRM policies and organisational performance: Evidence from the Greek manufacturing sector. *European management journal*, 28(1), 25–39.
- Ketaren, D. K. (2024). KESEHATAN MENTAL DI TEMPAT KERJA MENGATASI STRES DAN KEPUASAN KERJA. *Circle Archive*, 1(4).
- Khaeruman, K., & Hartoko, G. (2021). Pelaksanaan training dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 191–201.
- Kurniawan, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit*. Bekasi : PT Kimshafi Alung Cipta. www.publisher.alungcipta.com
- McKinsey, G. I. (2012). The archipelago economy: Unleashing Indonesia's potential. *London: McKinsey and Company*.

- Mohammad Ather, S., Aktaruzzaman Khan, M., & Hoque, N. (2011). Motivation as conceptualised in traditional and Islamic management. *Humanomics*, 27(2), 121–137.
- Nations, U. (2015). Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development. *New York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs*, 1, 41.
- Onsardi, D., & Finthariasari, M. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN) PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA*. Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA.
- Paramarta, H. V., Kosasih, M. M., Sunarsi, D., & MM, Ch. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Rijal Fadli, M. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>
- Sintya Rani, N. M., Dharmayanti, G. C., & Adnyana, I. B. R. (2017). Strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia pada perusahaan konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali melalui pendekatan budaya organisasi. *Jurnal Spektran*. doi, 10.
- Supriadi, A., Ani Kusumaningsih, C., Kohar, M., Andri Priadi, M., Andi Yusniar Mendo, M., Lisda Asi SPd, M. L., Robiyati Podungge, Ms., Afriyana Amelia Nuryadin, M. H., Agus Hakri Bokingo, M., & Fiesty Utami, Ms. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: CV. Tahta Media Grup.
- Yulia sari Meira, S., Indah Purnama Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, D., Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Prodi Manajemen Pendidikan Islam, U., & Mambaul Ulum Jambi, S. (2021). *Peran Generasi Milenial Dalam Pemulihan Dunis Bisnis Melalui Kewirausahaan Di Era Pasca Pandemi*.
- Yuliani, irma. (2023). *Buku Manajemen Sumberdaya Manusia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.