

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAM  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
DI PT BERKAH SPIRIT JOGJA DIY**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
dalam Ilmu Manajemen Dakwah



Oleh :

**SUFYAN SAIFULLOH**  
**NIM. 3619060**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
2023**

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAM  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
DI PT BERKAH SPIRIT JOGJA DIY**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
dalam Ilmu Manajemen Dakwah



Oleh :

**SUFYAN SAIFULLOH**  
**NIM. 3619060**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
2023**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **SUFYAN SAIFULLOH**

NIM : **3619060**

Program Studi : **MANAJEMEN DAKWAH**

Judul : **STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN DI PT BERKAH SPIRIT JOGJA DIY**

Menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila terbukti skripsi ini merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 19 Juli 2023

Yang Menyatakan



**SUFYAN SAIFULLOH**  
**NIM. 3619060**

## NOTA PEMBIMBING

**Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd.**

Perumahan Graha Mulia No A17

Jln. Otto Iskandardinata Soko

Pekalongan Selatan Kota Pekalongan

Lamp. : 4 (empat) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdra. Sufyan Saifulloh

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah

c.q Ketua Prodi Manajemen Dakwah

di-

### **PEKALONGAN**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

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

Nama : Sufyan Saifulloh

NIM : 3619060

Jurusan : Manajemen Dakwah

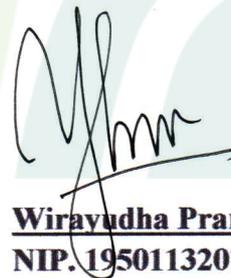
Judul : **STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. BERKAH  
SPIRIT JOGJA**

Dengan ini mohon agar Skripsi Saudara tersebut segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Pekalongan, 5 Juli 2023

Pembimbing,



**Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd.**

**NIP. 19501132015031003**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH**

Jl. Pahlawan KM 5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Kode Pos 51161

Website: [fuad.uingusdur.ac.id](http://fuad.uingusdur.ac.id) | Email : [fuad@uingusdur.ac.id](mailto:fuad@uingusdur.ac.id)

**PENGESAHAN**

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri

K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi saudara/i:

Nama : **SUFYAN SAIFULLOH**

NIM : **3619060**

Judul Skripsi : **STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN DI PT BERKAH SPIRIT JOGJA DIY**

yang telah diujikan pada Hari Rabu, 26 Juli 2023 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Ilmu Manajemen Dakwah.

Dewan Penguji

**Penguji I**

**Mochammad Najmul Afad, M.A.**  
NIP. 199306192019031006

**Penguji II**

**Qomariyah, M.S.I**  
NIP. 198407232019032003

Pekalongan, 31 Agustus 2023

Disahkan Oleh

**Dekan**



**Prof. Dr. H. Sam'ani, M.Ag.**  
NIP. 197305051999031002

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

### 1. Konsonan

Fonem-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	ṣ	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	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye

س	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	Ghain	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	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	ﺀ	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal rangkap	Vokal Panjang
أ = a		آ = ā
إ = i	أَي = ai	إِي = ī
أ = u	أَوْ = au	أُو = ū

## 3. Ta Marbutah

*Ta marbutah* hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرأة جميلة      ditulis      *mar'atun jamīlah*

*Ta marbutah* mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة      ditulis      *fātimah*

#### 4. Syaddad (*tasydid*, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا	ditulis	<i>rabbanā</i>
البر	ditulis	<i>al-barr</i>

#### 5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس	ditulis	<i>asy-syamsu</i>
الرجل	ditulis	<i>ar-rojulu</i>
السيدة	ditulis	<i>as-sayyidah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر	ditulis	<i>al-qamar</i>
البدیع	ditulis	<i>al-badi'</i>
الجلال	ditulis	<i>al-jalāl</i>

#### 6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof (^/).

Contoh:

أمرت	ditulis	<i>umirtu</i>
شيء	ditulis	<i>syai'un</i>

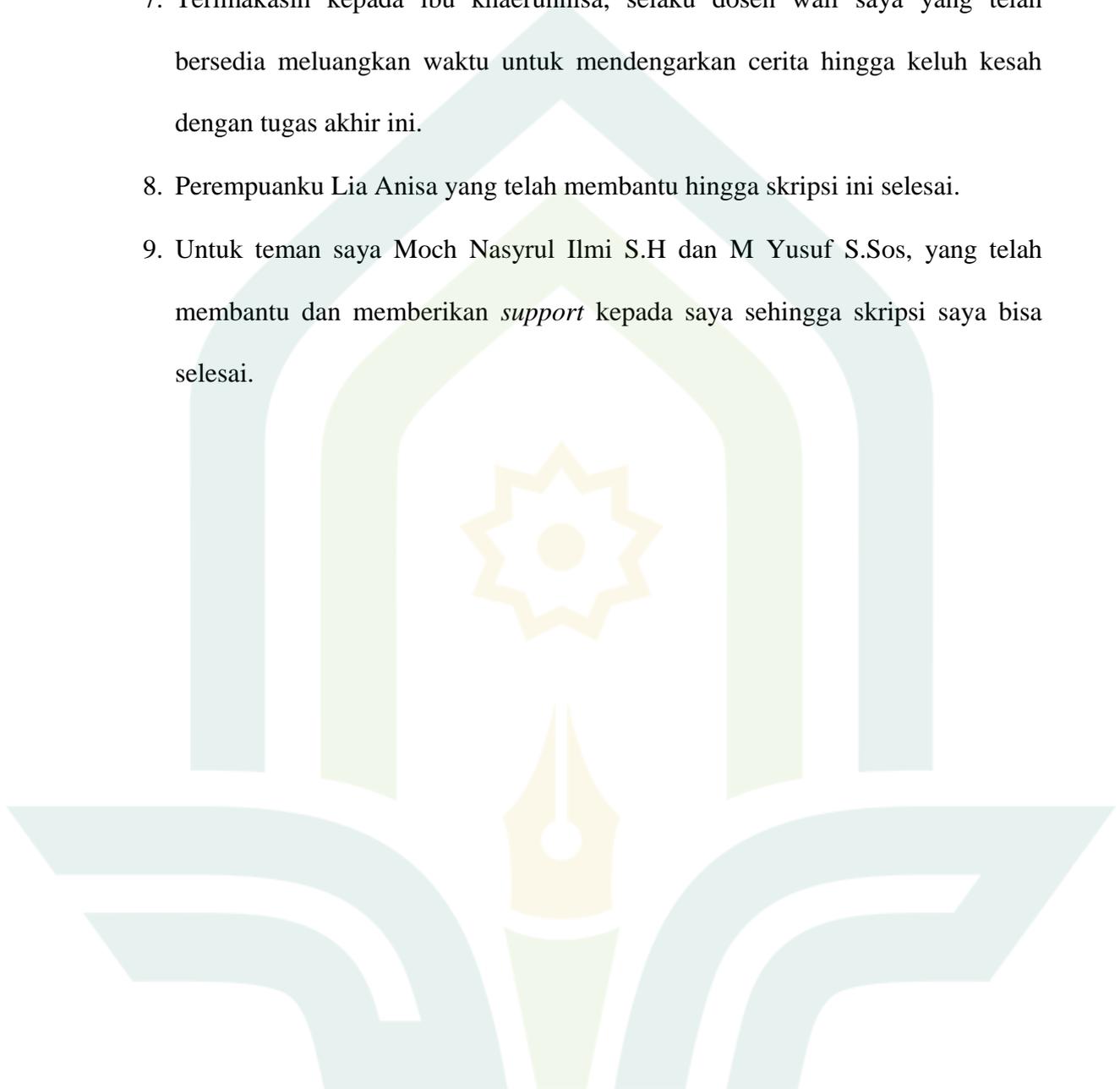
## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, rasa syukur kepada Allah SWT serta shalawat dan salam teruntuk Nabi Muhammad SAW. Pada kesempatan ini, dengan penuh kehormatan dan kasih sayang yang tulus, saya ingin mempersembahkan Skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak M Sultoni dan Bu Sutiyani yang telah memberikan do'a dan semangat yang tak pernah henti demi kesuksesan saya dalam meraih cita-cita.
2. Terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.
3. Terimakasih kepada ketua prodi pak Khoirul Basyar, M.S.I yang telah membantu semua hal yang berkaitan dengan kelulusan saya.
4. Terimakasih kepada Bapak Wirayudha Pratama Bhakti M.Pd selaku dosen pembimbing skripsi saya yang sudah membimbing saya dari awal judul hingga selesai skripsi.
5. Terimakasih kepada Bapak Muhammad Rofik Muallimin selaku direktur utama yang telah support dalam penyusunan skripsi agar meraih keberhasilan.
6. Terimakasih kepada Seluruh Dosen Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah serta Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam yang telah memberikan bekal

dan ilmu pengetahuan, bimbingan dan pengalaman berharga selama perkuliahan.

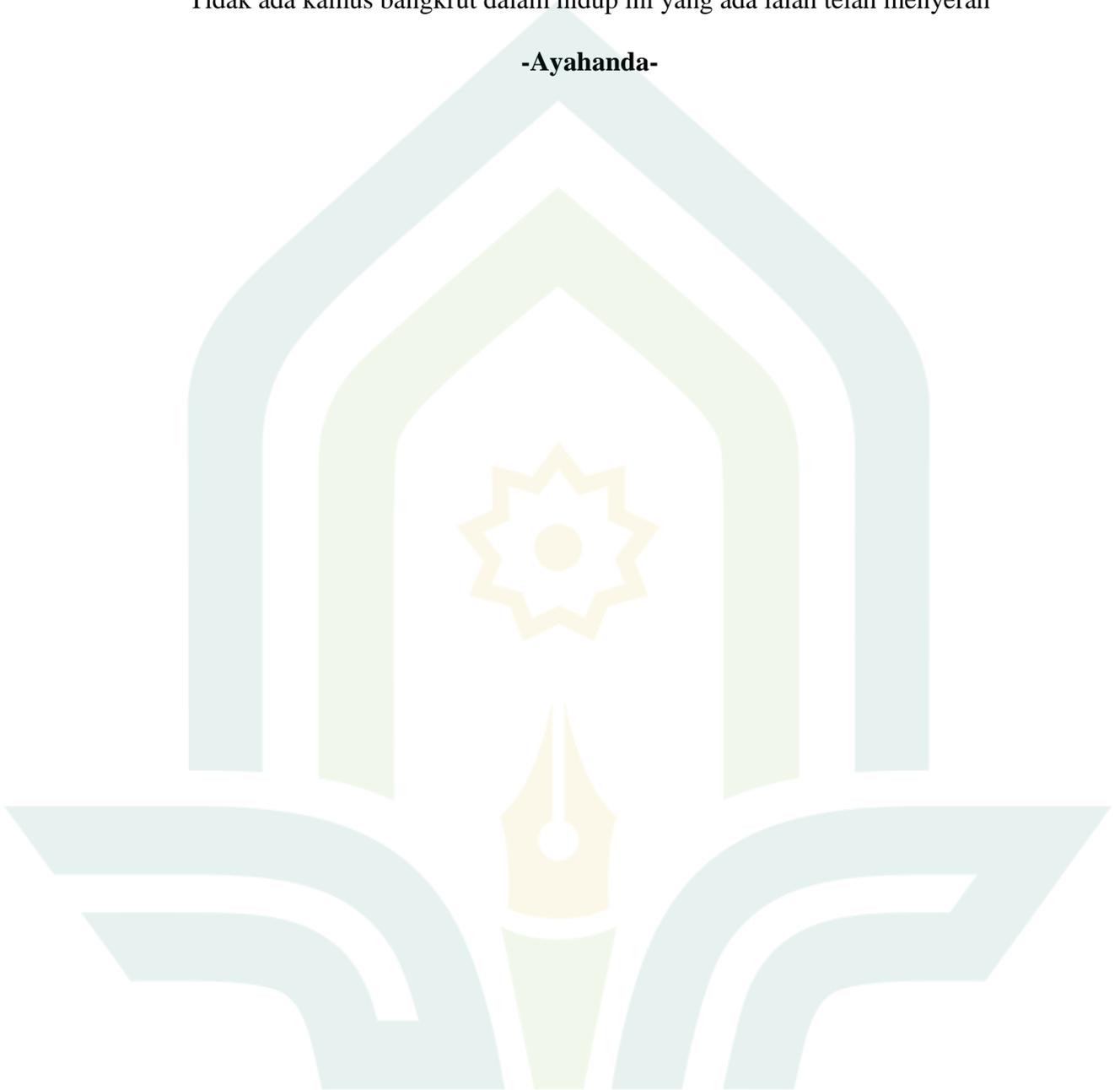
7. Terimakasih kepada ibu khaerunnisa, selaku dosen wali saya yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan cerita hingga keluh kesah dengan tugas akhir ini.
8. Perempuan Lia Anisa yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.
9. Untuk teman saya Moch Nasyrul Ilmi S.H dan M Yusuf S.Sos, yang telah membantu dan memberikan *support* kepada saya sehingga skripsi saya bisa selesai.



## **MOTTO**

Tidak ada kamus bangkrut dalam hidup ini yang ada ialah telah menyerah

**-Ayahanda-**



## ABSTRAK

**Saifulloh, Sufyan. 2023. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Berkah Spirit Jogja DIY. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan. Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd.**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusia secara maksimal. PT. Berkah Spirit Jogja DIY merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di berbagai bidang. Perusahaan tersebut mengalami berbagai permasalahan di dalam internal perusahaan, khususnya masalah kinerja karyawan yang berdampak terhadap kerugian perusahaan yang sangat besar dua tahun berturut-turut.

Hal ini menjadi permasalahan yang berefek pada turunnya produktifitas perusahaan. Selain itu, perusahaan mengalami kebocoran sistem dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang seharusnya menjadi kunci terpenting penggerak bisnis justru tidak maksimal dan optimal sehingga terjadi berbagai situasi rumit yang sangat merugikan perusahaan. Dengan adanya hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi manajemen sumber daya manusia Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan serta bagaimana kinerja karyawan setelah menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia Islam di PT. Berkah Spirit Jogja DIY. Sehingga kegunaan adanya penelitian ini adalah untuk memberikan informasi mengenai strategi manajemen sumber daya manusia Islam pada karyawan PT. Berkah Spirit Jogja DIY.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan mendeskripsikan hasil teknik pengumpulan data observasi dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan PT. Berkah Spirit Jogja DIY meliputi direktur, manajer, dan karyawan. Adapun teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data, display data, kemudian verisifikasi dan kesimpulan atas hasil wawancara lapangan dan observasi lapangan. Penelitian ini dilakukan terhitung mulai tanggal 27 Desember 2022 sampai dengan selesai. Adapun lokasi penelitian ini berada di Jl. Pendowo Trirenggo, Kec Bantul, Kab Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan strategi sumber daya manusia Islami oleh PT Berkah Spirit Jogja DIY telah berhasil meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini dikarenakan perusahaan tersebut berhasil melakukan serangkaian proses strategi manajemen sumber daya manusia Islami. Dan setelah dilakukan penerapan strategi manajemen pada perusahaan, kinerja karyawan menjadi semakin membaik yang dibuktikan dengan peningkatan etos kerja serta tercapainya target pekerjaan yang baik. Dengan demikian penerapan strategi sumber daya Islami oleh PT. Berkah Spirit Jogja DIY memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia Islami, Kinerja Karyawan, Indikator Kinerja

## ABSTRACT

**Saifulloh, Sufyan. 2023. Islamic Human Resource Management Strategy in Improving Employee Performance at Pt. Blessings of the Spirit of Jogja DIY. Study Program in Dakwah Management UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan. Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd.**

Human Resource Management is one of the efforts made by the company to manage human resources to the maximum. PT. Berit Spirit Jogja DIY is a company that operates in various fields. The company has encountered various problems within the company, in particular employee performance problems that affect the company's huge losses two years in a row.

This is a problem that affects the downturn of the company's productivity. In addition, the company has experienced system leaks in human resource management (SDM) which should be the most important key business drivers are not maximum and optimal so that there are various complicated situations that are very detrimental to the company. With this in mind, this study aims to know the Islamic human resource management strategy in improving employee performance as well as how employees perform after implementing Islamic Human Resource Management strategy in PT. The Spirit of DIY. So the usefulness of this research is to provide information about Islamic human resource management strategies in PT employees. The Spirit of DIY.

This type of research is descriptive qualitative research by describing the results of observational data collection techniques and interviews conducted to PT employees. The Blessed Spirit of DIY includes directors, managers, and employees. Data analysis techniques are carried out with data reduction, data display, then verification and conclusion on the results of field interviews and field observations. The study is scheduled to start on December 27, 2022 until its completion. The location of this study is at Jl. Pendowo Trirenggo, Kec Bantul, Kab Bantul and Yogyakarta Special District.

The results of this study show that the use of Islamic human resource strategy by PT Berkah Spirit Jogja DIY has successfully improved the performance of its employees. This is due to the company's successful implementation of a series of Islamic human resource management strategies. And after the implementation of the management strategy in the company, the performance of employees becomes increasingly improved which is demonstrated by the improvement of the work ethos and the achievement of a good job goal. Thus the implementation of Islamic resource strategy by PT. The spirit of DIY has a positive impact on employee performance.

**Keywords:** Islamic Human Resource Management, Employee Performance, Performance Indicators

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Segala puji bagi Allah SWT, atas limpahan rahmat yang tak ternilai serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islam dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Berkah Spirit Jogja DIY. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi program Strata Satu (S1), Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD) dan Universitas Islam Negeri (UIN) K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari tanpa adanya doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak akan dapat terwujud. Oleh karena itu, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Zainal Mustakim, M.Ag selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Dr. H. Sam'ani, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Khoirul Basyar, M.S.I selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah.
4. Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd selaku Dosen Pembimbing.
5. Khaerunnisa Tri Darmaningrum M.Sos selaku Wali Dosen Penulis.
6. KH. Muhammad Rofik Muallimin L.c, M.Pd selaku Direktur Pimpinan PT. Berkah Spirit Jogja yang telah sedia memberikan waktunya untuk di wawancarai.

7. Orang tua, keluarga dan sahabat yang selalu mendoakan dan memotivasi.
8. Semua pihak yang membantu penulis dalam segala hal terutama dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata hanya Allah SWT penulis memanjatkan do'a, Dan semoga segala bentuk bantuan memberikan balasan berupa amal yang berlipat kepada mereka. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi para pembaca pada umumnya. Aamin

*Wassalamualaikum Wr.Wb*

Pekalongan, 19 Juli 2023

Penulis

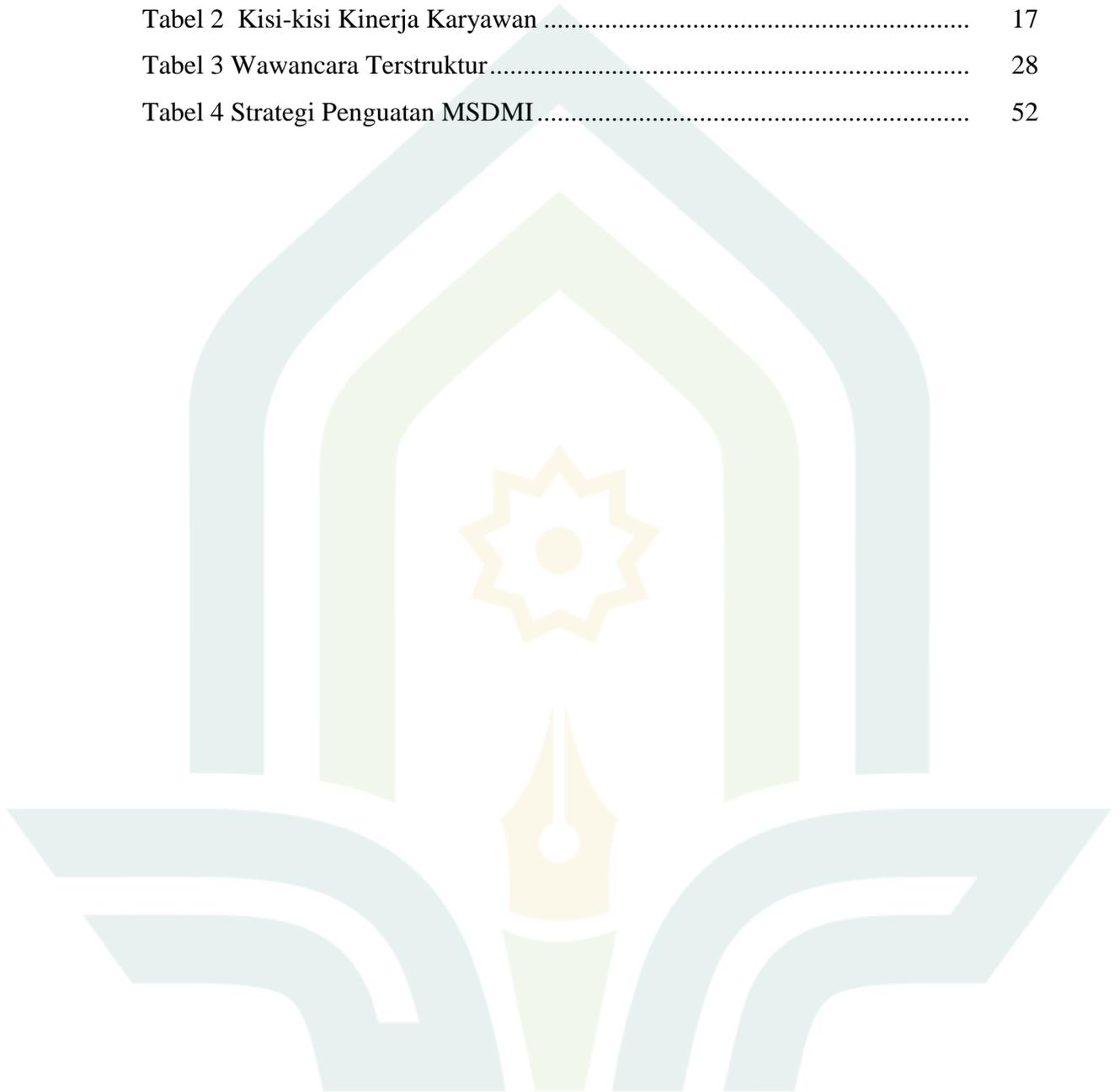
## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>NOTA PEMBIMBING</b> .....	iii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>MOTTO</b> .....	x
<b>ABSTRAK</b> .....	xi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Tinjauan Pustaka .....	10
F. Metode Penelitian .....	25
G. Sistematika Pembahasan .....	31
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS</b> .....	33
A. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	33
B. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Pandangan Islam .....	46
1. Rekrutmen .....	47
2. Seleksi .....	48
3. Pelatihan dan Pengembangan .....	49
C. Kompensasi .....	50
D. Kinerja Karyawan .....	53

<b>BAB III PENYAJIAN DATA PENELITIAN .....</b>	<b>60</b>
A. Gambaran umum lokasi penelitian .....	60
B. Strategi Sumber Daya Manusia Islam Dalam meningkatkan kinerja karyawan.....	65
C. Kinerja Karyawan Setelah Menerapkan Strategi MSDMI.....	71
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>78</b>
A. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan .....	78
B. Analisis Kinerja Karyawan Setelah Menerapkan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islam .....	84
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>89</b>
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Strategi Penguatan MSDMI.....	14
Tabel 2 Kisi-kisi Kinerja Karyawan .....	17
Tabel 3 Wawancara Terstruktur.....	28
Tabel 4 Strategi Penguatan MSDMI.....	52



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian

Lampiran 2 Surat Telah Menyelesaikan Penelitian

Lampiran 3 Transkrip wawancara

Lampiran 4 Dokumentasi

Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup



# BAB I

## PEDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan untuk menjalankan segala kegiatan dan mencapai tujuannya memerlukan berbagai sumber daya, sebagai alat untuk menghasilkan atau memperoleh keuntungan dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sumber daya atau unsur manajemen yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas enam tipe sumber daya yaitu: *man* (manusia), *money* (financial), *material* (fisik), *machine* (teknologi), *method* (metode), *market* (pasar).<sup>1</sup> Dengan mengatur dan mengelola enam sumber daya atau unsur manajemen tersebut, suatu perusahaan haruslah mengerti dan memahami enam hal tersebut supaya perusahaan dapat memenuhi target dan menghasilkan keuntungan yang diharapkan. Maka dari itu, perusahaan haruslah mempunyai perencanaan dan strategi yang sangat matang.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia merupakan daya terbesar dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Karena pada hakikatnya seluruh makhluk yang ada di bumi diciptakan untuk kesejahteraan dan kemaslahatan umat manusia.<sup>3</sup> Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah modal dan sumber daya yang terpenting dalam mengelola untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas,

---

<sup>1</sup> Charles Soetyono Iskandar, Samrius Upa' dan Margaret Iskandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hlm. 21.

<sup>2</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekanbaru: Zanafa, 2018), hlm. 63.

<sup>3</sup> Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami", *Jurnal Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, UIN Antasari, Vol No 10, No 1, 2020, hlm. 1.

maka akan berdampak terhadap maju dan berkembangnya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusia secara maksimal. Sumber daya inilah yang dikelola dan diatur untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem kelola atau manajemen yang sengaja dibuat untuk dapat mengoptimalkan seluruh potensi atau bakat seluruh individu dalam perusahaan agar dapat difungsikan secara efektif dan efisien.<sup>4</sup>

Perusahaan harus memiliki suatu manajemen yang baik dan optimal yang bertujuan untuk memenuhi target perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja sumber daya manusia yang maksimal dengan etos kerja yang tinggi akan mendorong perusahaan untuk dapat memenuhi tujuan dan target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan untuk menghasilkan keuntungan yang diinginkan. Akan tetapi, jika kinerja sumber daya manusia menurun dan buruk maka akan berdampak merugikan perusahaan maupun konsumen. Maka, perusahaan harus mempunyai strategi manajemen sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi, kapasitas, dan sesuai kebutuhan perusahaan dan pasar. Sehingga dapat menghasilkan efisiensi dan keuntungan yang diharapkan dan ditargetkan oleh perusahaan.<sup>5</sup>

Islam merupakan agama yang mendorong umatnya untuk bekerja dan ikhtiar yang keras dan giat. Agama Islam tidak mengajarkan kemalasan dan

---

<sup>4</sup> Saifuddin Bachrun, *Buku Induk Manajemen SDM – Human Capital Syari'ah*, (Jakarta: Lazis Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia, 2014), hlm. 232.

<sup>5</sup> Kartawan, et al., *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2018), hlm. 235.

berlaku curang dalam segala lini kehidupan. Nabi dan para sahabatnya adalah para manusia terbaik yang dijamin masuk surga oleh Allah, dengan jaminan itu mereka tidak serta merta meninggalkan semangat dan giat dalam beribadah dan bekerja. Karena dunia adalah ladang untuk beramal dan bekerja untuk kebaikan hidup di dunia dan akhirat. Karena pada hakikatnya, ibadah bukan hanya pada ritual-ritual belaka seperti sholat, akan tetapi bekerja untuk mencari nafkah adalah termasuk ibadah yang sangat mulia dan dihitung sebagai amaliah yang diganjar oleh Allah dengan balasan kebahagiaan dan keberkahan dunia dan akhirat.<sup>6</sup>

Islam merupakan agama yang dianut oleh mayoritas penduduk Indonesia, dan telah mewarnai seluruh aspek kehidupan pengikutnya. Seperti ibadah, politik, masyarakat dan ekonomi. Padahal Indonesia tidak menggunakan agama Islam sebagai dasar negara. Konsep doktrin agama dijalankan semata-mata oleh para pengikutnya. Masyarakat Muslim percaya bahwa ketika umat Islam menerapkan ajaran agama dalam hidup mereka, mereka akan mendapatkan keselamatan dan keberuntungan. Al Quran menegaskan bahwa setiap muslim harus selalu terikat oleh aturan Allah SWT dalam segala aspek kehidupan.<sup>7</sup>

Manajemen sumber daya manusia Islami merupakan sistem kelola atau cara yang bertujuan untuk memaksimalkan dan mengoptimalkan karyawan perusahaan berdasarkan pedoman agama Islam yaitu Al-Quran dan Sunnah

---

<sup>6</sup> Dhoni Kurniawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Islam dan Relevansinya Dengan Manajemen Modern*. Ijtimaiyya: *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, (Riau: Vol.11, No.1, Februari 2010), hlm. 30.

<sup>7</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 24.

Nabi.<sup>8</sup> Strategi pengembangan sumber daya manusia Islami yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW yaitu merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.<sup>9</sup> Mengembangkan sumber daya manusia Islam bertujuan agar menghasilkan karyawan muslim yang berkualitas yang memiliki etos kerja dan kejujuran yang tinggi, yang akhirnya akan berefek pada keberkahan dan kemajuan suatu perusahaan. Strategi dan perencanaan sumber daya manusia Islami yang dilakukan Nabi Muhammad SAW mengacu pada al-Qur'an untuk menjadikan umat muslim pada khususnya untuk berlaku adil, berbuat kebajikan, memberi bantuan, melarang kemungkaran, kekejian dan permusuhan. Seperti firman Allah SWT yang artinya: *“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu mengambil pelajaran”*.<sup>10</sup>

PT. Berkah Spirit Jogja DIY merupakan sebuah perusahaan yang didirikan oleh K.H. Muhammad Rofik Muallimin, Lc. M.Pd.I. pada tahun 2017. PT. Berkah Spirit Jogja DIY merupakan perusahaan yang bergerak di berbagai bidang, seperti travel perjalanan haji dan umroh, pariwisata, juga ekspor-impor ikan dan briket ke Arab Saudi dan Mesir. PT. Berkah Spirit Jogja DIY dalam rentang waktu dua tahun sejak berdirinya, mengalami berbagai permasalahan di

---

<sup>8</sup> Ihsan Rahmat, Manajemen Sumber Daya Islam: Sejarah, Nilai, dan Benturan. *Jurnal Syiar*, (Yogyakarta Vol.18 No.1 Januari-Juni, 2018), hlm. 29.

<sup>9</sup> Veithzal Rivai, et al., *Islamic Business Management*, Cet. Ke-2 (Yogyakarta: BPF, 2017), hlm. 327.

<sup>10</sup> Sofyan S. Harahap, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm. 70.

dalam internal perusahaan, khususnya masalah kinerja karyawan yang berdampak terhadap kerugian perusahaan yang sangat besar dua tahun berturut-turut. Karyawan yang tidak kompeten dalam bidangnya, dan kedisiplinan kerja yang terkait dengan masih adanya karyawan yang terlambat datang bekerja dan karyawan yang absen kerja tanpa alasan yang jelas. Hal ini menjadi permasalahan yang berefek pada turunnya produktifitas perusahaan. Rendahnya disiplin kerja karyawan akan memengaruhi kepercayaan dan kenyamanan oleh konsumen. Dengan seringnya karyawan tidak hadir untuk bekerja, maka akan semakin sedikit kompensasi yang diperoleh. Selain itu, karyawan yang datang terlambat juga akan mengakibatkan tidak efektifnya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas karyawan.<sup>11</sup>

PT. Berkah Spirit Jogja Daerah Istimewa Yogyakarta juga mengalami kebocoran sistem dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) berupa database *buyer* atau pembeli yang seharusnya menjadi kunci terpenting penggerak bisnis justru tidak maksimal dan optimal sehingga terjadi berbagai situasi rumit yang sangat merugikan perusahaan. PT. Berkah Spirit Jogja Daerah Istimewa Yogyakarta antara tahun 2019-2020 mengalami situasi manajemen yang kurang baik, misalnya penempatan yang tidak sesuai, adanya kompetisi yang tidak sehat antar karyawan di kantor untuk meraih posisi jabatan yang strategis. Misalnya di bidang ekspor-impor ikan dan briket, PT. Berkah Spirit Jogja DIY banyak sekali kecelakaan kerja dalam pengiriman barang ke *shipping* (ekspedisi) yang akhirnya saat barang dikirim seringkali

---

<sup>11</sup> K.H. Muhammad Rofik Mualimin, Lc. M.Pd.I., Direktur PT. Berkah Spirit Jogja DIY, Wawancara Pribadi, Yogyakarta, 10 Januari 2023.

kurang dalam timbangan kapal. Maka dengan ini karyawan untuk diperbaiki dalam kompetensi tingkat kinerja karyawan dalam *handle* pekerjaannya sehingga perusahaan tidak rugi.<sup>12</sup>

Berdasarkan observasi awal terkait pengelolaan sumber daya manusia yang telah dilakukan peneliti di PT. Berkah Spirit Jogja DIY yang berhubungan dengan permasalahan kinerja karyawan maka dapat ditemukan 4 masalah adalah sebagai berikut.

1. Keterlambatan karyawan masuk kerja

- a. Karyawan masuk kerja lebih dari ketepatan jam masuk kantor pukul 08.00 WIB
- b. Karyawan lapangan terlambat memulai jam kerja pukul 08.00 sehingga menyebabkan kerugian waktu pada pengiriman barang kepada perusahaan *shipping* atau lainnya
- c. Karyawan dengan keterlambatan lebih dari 15 menit
- d. Keterlambatan karyawan dengan berbagai alasan

2. Etos kerja lemah

- a. Semangat kerja karyawan yang menurun
- b. Pengerjaan *jobdesc* yang tidak sesuai dengan ketepatan waktu pengerjaan yang telah ditetapkan
- c. Kelalaian tugas karyawan selama pengiriman barang ke pelabuhan yang menyebabkan terjadinya kerugian perusahaan atas menurunnya berat barang saat ditimbang untuk *shipping*

---

<sup>12</sup> Muzakir S.Ak, Wakil Direktur PT. Berkah Spirit Jogja DIY, Wawancara Pribadi, Yogyakarta, 10 Januari 2023.

- d. Karyawan mengantuk sehingga mengganggu pekerjaan
  - e. Karyawan kurang disiplin dengan santai-santai di jam kerja
  - f. Kurang dalam menerapkan etos kerja islami
3. Tidak masuk kantor tanpa izin
- a. Tidak mengirim surat izin resmi/bermaterai ke kantor
  - b. Tidak menyampaikan perizinan non resmi kepada atasan
  - c. Tidak menyampaikan surat kesehatan dokter jika sakit
4. Capaian kerja yang menurun
- a. Kelalaian pekerja yang menyebabkan kerugian perusahaan saat proses pengiriman barang
  - b. Tidak sesuai target yang ditetapkan
  - c. Pendapatan perusahaan menurun bahkan sempat merugi

Seiring dengan berjalannya waktu, PT. Berkah Spirit Jogja DIY mengalami kemajuan dan perkembangan yang sangat pesat, pemilik sekaligus direktur perusahaan melakukan berbagai evaluasi, strategi, dan inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Dengan memperhatikan dan memperhatikan manajemen sumber daya manusia Islam, para karyawan didorong untuk bekerja dalam rangka untuk berlomba-lomba dalam kebaikan untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Terbukti dalam waktu satu tahun, perusahaan mengalami perkembangan dan kemajuan yang sangat pesat dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Hasbi Muhammad, Manajer PT. Berkah Spirit Jogja DIY, Wawancara Pribadi, Yogyakarta, 10 Januari 2023.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Berkah Spirit Jogja DIY guna memperoleh data dan informasi terkait dengan manajemen sumber daya Islam dalam peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan, karena manajemen yang Islami kemungkinan dapat memengaruhi terhadap kinerja karyawan sehingga berdampak pada kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAM DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BERKAH SPIRIT JOGJA DIY”***

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti menyajikan permasalahan yang muncul, sehingga dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Berkah Spirit Jogja DIY?
2. Bagaimana kinerja karyawan setelah menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia Islam di PT. Berkah Spirit Jogja DIY?

#### **C. Tujuan penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui strategi manajemen sumber daya manusia Islami di PT. Berkah Spirit Jogja DIY.

2. Untuk mengetahui kinerja karyawan setelah menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia islam di PT. Berkah Spirit Jogja DIY.

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

Adapun manfaat dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi beberapa pihak untuk di masa sekarang maupun di masa yang akan datang diantaranya:

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat terhadap sumbangan pemikiran mengenai pengembangan kinerja karyawan di PT Berkah Spirit Jogja DIY.

2. Manfaat secara praktis

Manfaat praktis Secara praktis penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk memberikan informasi mengenai strategi manajemen sumber daya manusia Islam pada karyawan PT. Berkah Spirit Jogja DIY.

- a. Bagi PT. Berkah Spirit Jogja DIY

Penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk memberikan informasi mengenai strategi manajemen sumber daya manusia islam pada karyawan PT. Berkah Spirit Jogja DIY.

- b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk memberikan inovasi baru agar mengetahui cara meningkatkan kinerja karyawan serta menghindari dari *burn-out* karyawan.

## E. Tinjauan Pustaka

### 1. Analisis Teoretis

#### a. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Strategi sumber daya manusia Islami merupakan proses perkiraan kebutuhan sumber daya manusia dimasa yang akan datang, baik dilihat dari segi kualitas dan kuantitasnya, merencanakan orang-orang yang akan mengerjakan berbagai tugas dan pekerjaan dalam suatu organisasi. Ia merupakan proses analisis dan simulasi kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan data rekapitulasi kekuatan sumber daya Islam yang dimiliki, sebagai rencana pengembangan dan kebutuhan dimasa mendatang.<sup>14</sup>

Menurut kajian Islam, strategi adalah sebuah langkah-langkah yang telah direncanakan dan mencakup proses untuk mendefinisikan sebuah tujuan, serta menyusun berbagai cara untuk mengintegrasikan serta mengkombinasikan sejumlah kegiatan.<sup>15</sup> Di dalam firman Allah SWT dalam Surat Al-Anam ayat 38 yang artinya: *“Dan tidak ada seekor binatang pun yang ada di bumi dan burungburung yang terbang dengan kedua sayapnya, melainkan semuanya merupakan umat-umat (juga) seperti kamu. Tidak ada sesuatu pun yang Kami luputkan di dalam Kitab, kemudian kepada Tuhan mereka dikumpulkan”* (Al-Anam: 38). Dari ayat tersebut dapat ditafsirkan bahwa Allah sebagai Sang Pencipta,

---

<sup>14</sup> Baaekun Rafik Issa, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), cet. 1 hlm. 31.

<sup>15</sup> Sri Indrastuti dan Amries Rusli, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah*, Cet. Ke-1, (Riau: UR Press, 2021), hlm. 12.

Allah sebagai sang perencana semua makhluk ciptaan-Nya. Allah adalah yang Maha merencanakan. Pada dasarnya manajer atau pemimpin yang harus mempunyai banyak konsep tentang manajemen termasuk di dalamnya strategi perencanaan. Pemimpin yang baik adalah yang memiliki visi dan misi, untuk membangun kedua hal tersebut berjalan sesuai dengan target dan tujuan serta harus dimulai dari perencanaan yang optimal dan matang.

Beberapa prinsip dasar Islam yang selaras dengan organisasi, yaitu prinsip kesepakatan, prinsip kejujuran, prinsip amanah, dan prinsip adil. Perlakuan karyawan secara adil, kerjasama dan prinsip keunggulan atau kesempurnaan. Khan dkk menambahkan beberapa prinsip, yaitu persaudaraan (*ukhuwah*), kebajikan (*ihsan*), kinerja kontrak (*'aqd*), hak pekerja (*haqqul 'ibad*) dan kompensasi yang adil (*al-ujrah*). Di antara praktik manajemen sumber daya manusia yang mendapat perhatian dalam agama Islam adalah kompetensi yang meliputi: rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan kompensasi.<sup>16</sup>

#### 1) Rekrutmen

Dalam proses rekrutmen, Islam mengedepankan prinsip keadilan (*al-'adl*) bagi seluruh pelamar kerja. Tidak hanya itu, Islam pula mengharuskan organisasi menegakkan pilar-pilar ataupun rukun Islam dalam persyaratan pelamar, semacam ketakwaan, keikhlasan, jujur, dan keahlian. Hail riset menunjukkan bahwa orang yang mempunyai

---

<sup>16</sup> Kartawan, et al., *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2018), hlm. 37.

religiusitas yang kuat cenderung amanah dalam bekerja. Seseorang Muslim yang bekerja serta mencermati kewajiban agamanya diyakini lebih bertanggung jawab serta bisa dipercaya sebab ia bukan hanya mengemban amanah dari organisasi namun pula kepada Tuhannya.

## 2) Seleksi

Seleksi merupakan langkah selanjutnya setelah proses rekrutmen dilaksanakan. Islam menegakkan prinsip keadilan dalam proses ini dan tidak memberikan ruang untuk bertindak zalim, praktik nepotisme dengan menggunakan politik uang. Praktik Kecurangan seleksi umumnya terjadi di organisasi publik. Selain prinsip *al-'adl*, al-Qur'an memberikan pedoman bagi organisasi untuk menemukan dua hal dalam diri calon pekerja, yakni integritas dan kompetensi.

## 3) Pelatihan dan Pengembangan Islam

Islam memandang pendidikan dan pengembangan tidak hanya dalam hal peningkatan secara intelektual semata, tetapi juga menekankan pada integritas akhlak yang bersumber dari spiritual atau religiusitas. Karena itu, materi dalam pelatihan atau pengembangan harus memuat nilai-nilai *itqan* dan *ihsan*, misalnya *shidiq* dan *amanah*.<sup>17</sup> Konsep *itqan* menekankan kesadaran untuk memperbaiki diri dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dan konsep *ihsan* merupakan konsep yang menekankan bahwa segala aktivitas manusia dilihat dan diawasi oleh Allah.

---

<sup>17</sup> Sri Indrastuti dan Amries Rusli, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah*, Cet. Ke-1, (Riau: UR Press, 2021), hlm. 56.

#### 4) Kompensasi

Kompensasi atau upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti produksi yang lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas permasalahan kompensasi dan menyelamatkan kepentingan dari kedua belah pihak. Upah dapat diklasifikasikan menjadi dua: yaitu upah yang telah disebutkan *ajrun musamma* dan upah yang sepadan *ajrun mitsli*. Upah yang telah disebutkan *ajrun mitsli* adalah syaratan ketika disebutkan harus disertai dengan kerelaan kedua pihak yang bertransaksi. Upah yang sepadan *ajrun musamma* adalah upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akad nya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya. Upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah yang sepadan dengan pekerja (profesinya). Apabila akad ujahnya menyebutkan jasa pekerjaannya. Untuk menentukan upah ini dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah bukan standar yang ditetapkan Negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu Negara. Melainkan oleh orang ahli dalam menangani upah kerja.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Sri Indrastuti dan Amries Rusli, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah*, Cet. Ke-1, (Riau: UR Press, 2021), hlm. 127.

Adapun untuk memudahkan pemahaman terhadap penguatan sumber daya islami dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1 Strategi Penguatan MSDI**

No	Strategi Manajemen Sumber Daya Islami	Keterangan
1	Rekrutmen	a. Prinsip keadilan b. Transparansi c. Informatif d. Religius e. Bertanggungjawab
2	Seleksi	f. Integritas g. Kompetensi h. Menghindari KKN
3	Pelatihan dan Pengembangan Islami	i. Peningkatan Intelektual j. Integritas Akhlak k. Mengajarkan Konsep Shidiq dan Amanah l. Mengajarkan Konsep Itqan dan Ihsan
4	Kompensasi	m. Pemberian Upah n. Pemberian Uang Lembur o. Pemberian Bonus p. Pemberian THR q. Jaminan Kesehatan

### **b. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya”. sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>19</sup> Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun

<sup>19</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 130.

kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah "Ekspresi seperti *output*, efisiensi dan efektivitas sering dikaitkan dengan produktivitas". Pendapat ini menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan tidak lepas dari hasil yang dicapai, dan efektif dalam meningkatkan produktivitas. Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama.<sup>20</sup>

Kinerja karyawan akan dikatakan baik apabila melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan sesuai dengan aturan *good governance* yang ada, seperti mematuhi peraturan yang ada sehingga terjadi penurunan angka keterlambatan sebesar 90% bahkan seluruh karyawan tidak ada yang mengalami keterlambatan sama sekali, tercapainya target-target pekerjaan sesuai dengan rentang waktu yang ditetapkan, dan melakukan pekerjaan secara professional sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.<sup>21</sup>

Pengelolaan sumber daya melalui kinerja karyawan merupakan salah satu yang menjadi perhatian khusus oleh perusahaan. Sehingga

---

<sup>20</sup> Moh Setyobakti and Wahyuning Murniati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Tangerang Selatan: CV Kreasindo prima, 2018), hlm.55.

<sup>21</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 145.

penting bagi perusahaan untuk mengatur melalui *good corporate governance* (GCG) yang bertujuan untuk mengelola perusahaan dengan tata kelola yang baik. *Good corporate governance* menekankan perusahaan, khususnya karyawan, melakukan berbagai kaidah aturan yang ada di dalam perusahaan dan tidak melanggar aturan yang dilarang. Sehingga tercipta lingkungan yang baik dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan serta operasional perusahaan.

Kinerja karyawan akan tercapai dengan baik apabila perusahaan melakukan strategi pengelolaan sumber daya manusia islami dengan benar sejak awal mulai dari proses rekrutmen, berlanjut ke tahap seleksi, pelatihan dan pengembangan *sharia human capital*, sampai ke penempatan dan kompensasi yang diberikan. Secara umum, hal ini akan mendorong penciptaan karyawan dengan kinerja yang baik apabila hal tersebut dilakukan dengan baik pula.

Sementara kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan dirinya. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi pada prinsip moral yang kuat dan dapat dijadikan motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu. Dengan demikian, salah satu cara yang digunakan untuk menilai suatu organisasi atau perusahaan adalah dengan melihat penilaian kinerja. Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja menjadi signifikan berdasarkan beberapa alasan sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki prestasi kerja;

- 2) Untuk dapat melakukan penyesuaian kompensasi;
- 3) Bahan pertimbangan penempatan, baik promosi, transfer, atau demosi;
- 4) Menetapkan kebutuhan latihan dan pengembangan;
- 5) Membantu perencanaan dan pengembangan karir;
- 6) Mengetahui kekurangan-kekurangan dalam proses penempatan staf (*staffing process deficiencies*);
- 7) Menjadi patokan dalam menganalisis informasi analisis jabatan;
- 8) Mendiagnosis kesalahan rancangan jabatan, dan Mencegah adanya diskriminasi.<sup>22</sup>

Adapun kisi-kisi penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

**Tabel 2 Kisi-kisi Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Parameter
1	Keterlambatan Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>r. Tidak melebihi jam masuk kantor pukul 08.00 WIB</li> <li>s. Keterlambatan lebih dari 15 menit</li> <li>t. Keterlambatan dengan berbagai alasan</li> <li>u. Keterlambatan karyawan mengirim barang ekspor ke pelabuhan</li> </ul>
2	Perizinan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>v. Menyertakan surat sakit dari dokter jika izin sakit</li> <li>w. Mengirimkan surat izin resmi ke kantor</li> <li>x. Menyampaikan perizinan ke atasan untuk digantikan dengan karyawan lain</li> <li>y. Menyampaikan izin cuti</li> </ul>
2	Etos Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>z. Semangat karyawan dalam bekerja</li> <li>aa. Disiplin dalam bekerja</li> </ul>

<sup>22</sup> Kartawan, et al., *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2018), hlm. 197.

		bb. Tidak meninggalkan sholat wajib cc. Tidak mengantuk/ bersantai-santai dd. Professional sesuai dengan kompetensi <i>jobdesc</i> dalam bekerja ee. Bekerja dengan tim ff. Amanah gg. Bertanggungjawab hh. Tidak melakukan tindak pidana korupsi/pelanggaran hukum lainnya
	Capaian Kerja	ii. Tidak terjadi kerugian akibat kelalaian dalam mengirim barang sehingga tidak terjadi penurunan berat barang saat ditimbang di pelabuhan jj. Pengerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan kk. Pengerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan ll. Tidak terjadi kelalaian administrasi mm. Meningkatnya pendapatan perusahaan

## 2. Penelitian yang Relevan

Agar terhindar dari duplikasi atau plagiasi maka peneliti melakukan penelusuran terhadap peneliti-peneliti sebelumnya. Hasil sebelumnya didapatkan permasalahan yang akan diteliti yaitu:

- a. Skripsi oleh Nihayatul Chusna NIM.132411027 yang berjudul “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja”. Di dalam penelitian ini Nihayatul Chusna menfokuskan pada analisa penerapan manajemen sumber daya islami pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian

kinerja, dan kompensasi yang ada di SINTAK, dan hasil dari penelitian yaitu penerapan manajemen sumber daya islam dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan , penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di Sentral Industri Tas Kendal yaitu dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja diwajibkan beragama islam, perempuan diwajibkan untuk berhijab, berakhlak baik, dan memiliki kompetensi dalam menjahit. Namun proses rekrutmen dilakukan secara tertutup dan persyaratan rekrutmen tidak disampaikan dengan jelas , sehingga untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten menjadi lebih sulit. Proses seleksi dilakukan dengan melihat akhlak dan kompetensinya, dan dilakukan dengan metode wawancara dan 7 pengalaman bekerja. Proses seleksi dilakukan secara adil kepada semua calon tenaga kerja. Proses pelatihan pengembangan dilakukan menggunakan metode on the job training dan of the job training. Penilaian kinerja secara adil dan melihat akhlak kemampuan, keteliian, dan produktivitasnya, kemudian untuk proses kompensasi, diberikan berdasarkan barang yang dihasilkan, namun kompensasi tidak diberikan secara tepat waktu.<sup>23</sup>

Persamaan penelitian Nihayatul Chusna dengan penelitian ini terletak pada penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Islami. Perbedaannya yakni penelitian Nihayatul Chusan berfokus pada masalah analisis manajemen sumber daya manusia islami dalam pengelolaan

---

<sup>23</sup> Nihayatul chusna, Skripsi: “*Analisis Penerapan Manajemen Sumbner Daya Manusia Islami Dalam Penegelolaan Tenaga Kerja*”,(Semarang: UIN Walisongo,2017), hlm. 56.

tenaga kerja, sedangkan penelitian ini berfokus pada strategi manajemen sumber daya manusia islam dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Skripsi oleh Fatatun Halimah, NIM 1223203012 yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Berbasis Nilai-Nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap” dalam penelitian ini menfokuskan pada kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki nilai-nilai keislaman dimasa yang akan datang meliputi rekrutmrn, pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja. Dan hasil dari penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Khosan Cilacap menurut pandangan peneliti terdapat pada proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan serta penilaian kinerja karyawan.

Persamaan penelitian oleh Fatatun Halimah dengan penelitian ini terletak pada manajemen sumber daya manusia. Perbedaannya yakni penelitian Fatatun Halimah berfokus pada kebutuhan sumber daya manusia, sedangkan penelitian ini berfokus pada strategi manajemen sumber daya manusia islam dalam meningkatkan kinerja karyawan.<sup>24</sup>

- c. Skripsi oleh Saepulloh NIM. 1223203035 yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Taekwang Subang dalam perspektif ekonomi islam”. Penelitian ini menfokuskan kepada sumber daya manusia oleh pihak perusahaan yang melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan untuk

---

<sup>24</sup> Fatatun Halimah, Skripsi: “*Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam Pada BMT Khonsa Cilacap*”, (Purwokerto: IAIN Purwokerto,2016), hlm. 7.

meningkatkan kinerja karyawan Hasil penelitian ini yaitu manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian di perusahaan dan dalam perspektif ekonomi Islam kegiatan di atas termanifestasikan dalam aspek aspek kompetensi, aspek budaya, dan aspek penghargaan yang sesuai dengan ketentuan ekonomi islam.

Persamaan penelitian oleh Saepulloh dengan penelitian ini terletak pada manajemen sumber daya manusia. Perbedaannya yakni penelitian Saepulloh berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan dengan pelatihan dan pendidikan, sedangkan penelitian ini berfokus pada strategi manajemen sumber daya Islam untuk meningkatkan kinerja karyawan.<sup>25</sup>

- d. Jurnal berjudul "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagih Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat)" oleh Yudi Setiawan, Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Pontianak. Jurnal ini menerangkan bahwa adanya manajemen sumber daya manusia sudah diterapkan dengan sangat baik oleh Bank Kalbar dan memiliki pengaruh yang sangat positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, dibuktikan dengan adanya tiga peranan utama yang begitu esensial dalam Bank Kalbar, yaitu peranan administrasi, peranan operasional dan peranan strategis.

---

<sup>25</sup> Saepulloh, Skeipsi: "*Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Taekwang Subang Dalam Perspektif Ekonomi Islam*", (Purwokerto: IAIN Purwokerto), hlm.35.

Persamaan penelitian oleh Yudi Setiawan dengan penelitian ini terletak pada manajemen sumber daya manusia. Perbedaannya yakni penelitian Saepulloh berfokus bagaimana manajemen sumber daya manusia telah diterapkan dengan baik atau tidak pada perusahaan yang diteliti, sedangkan penelitian ini berfokus pada strategi manajemen sumber daya Islam untuk meningkatkan kinerja karyawan.<sup>26</sup>

- e. Jurnal oleh Dewi Oktayani, yang berjudul *Management Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Jurnal ini membahas segala potensi SDM akan sangat berpengaruh terhadap maju dan berkembangnya suatu usaha. Management sumber daya manusia sangatlah penting bagi majunya suatu perusahaan, dalam lingkupannya adalah termasuk penentuan segala aktivitas karyawan, begitu juga di dalam ajaran Islam, segala sesuatu yang dilakukan harus rapi, tertib, tersusun, dan teratur, tidak dengan asal – asalan.

Persamaan penelitian oleh Dewi Oktayani dengan penelitian ini terletak pada manajemen sumber daya manusia. Perbedaannya yakni penelitian Dewi Oktayani berfokus bagaimana potensi sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap kemajuan suatu usaha, sedangkan penelitian ini berfokus pada strategi manajemen sumber daya Islam untuk meningkatkan kinerja karyawan.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Yudi Setiawan, Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagih Kredit, (Pontianak: Universitas Tanjungpurna) *Journal of management and enterpreunership* Vol.10, No.03 (Juli:2022), hlm.127.

<sup>27</sup> Oktayani, D. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 2016, hlm.170.

### 3. Kerangka Berfikir

Kerangka teori dari penelitian ini dimulai dengan penggalian informasi dan data dari PT. Berkah Spirit Jogja DIY mengenai bagaimana kinerja karyawan yang mengakibatkan kerugian yang sangat besar dan signifikan dialami oleh PT. Berkah Spirit Jogja DIY selama dua tahun berturut-turut sejak berdiri permasalahan tersebut ialah kurang kompeten, tidak disiplin, dan tidak mencapai target. Kemudian perusahaan melakukan evaluasi secara besar-besaran dengan menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia Islam.

Penerapan strategi manajemen sumber daya manusia Islami terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Berkah Spirit Jogja DIY. Strategi yang diterapkan yaitu perekrutan dan seleksi sumber daya manusia, penempatan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, peningkatan kinerja karyawan dengan nilai-nilai keislaman, dan memberikan sebuah kompensasi terhadap karyawan agar loyalitas mereka terhadap perusahaan meningkat .

Sedangkan menurut Kaswan, kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi atau perusahaan.<sup>28</sup> Menurut Rismawati dan Mattalata kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi

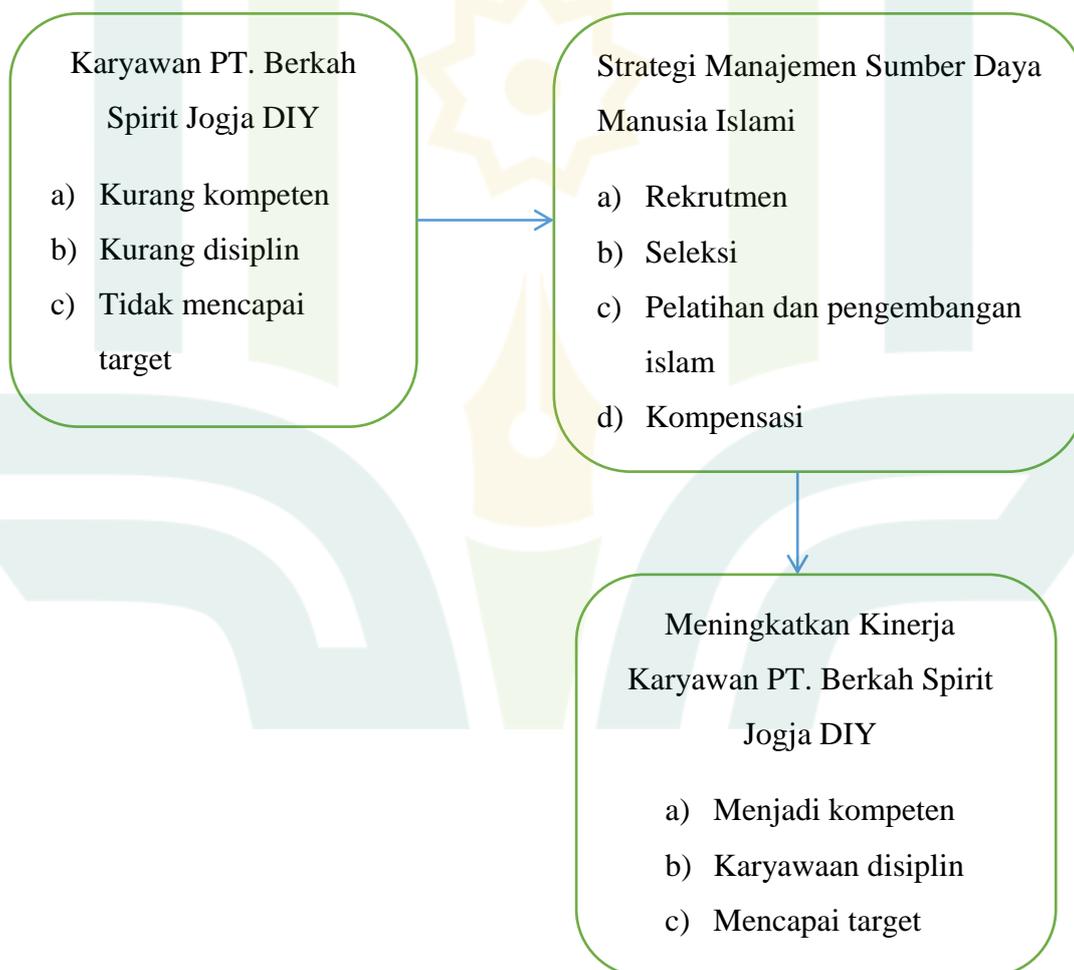
---

<sup>28</sup> Kaswan, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 56.

dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional Kinerja karyawan PT. Berkah Spirit Jogja DIY mampu mendongkrak pendapatan perusahaan. Kedisiplinan dan etos kerja mampu menyelamatkan perusahaan dari kebangkrutan, hingga sampai sekarang perusahaan berkembang dan maju.

Untuk mempermudah penulis dan pembaca dalam memahami arah tujuan penelitian ini, berikut kerangka berpikir di bawah ini:

**Bagan 1.1**  
**Kerangka Berpikir**



## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif yaitu bertujuan untuk memberikan deskripsi, gambaran mengenai fakta-fakta serta hubungan antara fenomena yang diteliti. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk meneliti fenomena yang dialami oleh subjek penelitiannya seperti, perilaku, sikap, norma, motivasi, persepsi, nilai-nilai, tindakan dan lain sebagainya.<sup>29</sup>

Dalam penelitian ini sumber data yang diperoleh akan dianalisis yang kemudian akan diambil dan diaktualisasikan dalam bentuk tulisan. Dengan menggunakan metode penelitian ini, peneliti berupaya mendeskripsikan atau melihat fenomena-fenomena yang terjadi melalui pengumpulan data berupa wawancara mendalam, tinjauan pustaka, dan pengamatan di lapangan yang berkaitan dengan objek yang diteliti.<sup>30</sup>

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena peneliti bermaksud mendeskripsikan, menguraikan dan menggambarkan mengenai strategi manajemen sumber daya manusia islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Berkah Spirit Jogja DIY.

### 2. Macam Data

Adapun macam-macam data pada penelitian ini terbagi menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder.

---

<sup>29</sup> Hardani, et al, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), hlm. 40.

<sup>30</sup> Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, ( Bumi Aksara, 2004), hlm. 26.

#### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama atau asli, baik dari individu maupun kelompok seperti hasil dari wawancara, pengisian angket atau kuisisioner.<sup>31</sup> Dalam penelitian kali ini data primer di peroleh oleh peneliti dari hasil observasi dan wawancara dengan direktur dan tiga karyawan PT. Berkah Spirit Jogja DIY.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh oleh peneliti melalui berbagai literatur, sumber-sumber internet, tulisan atau karya ilmiah yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini seperti data demografi PT. Berkah Spirit Jogja DIY, jurnal mengenai strategi management sumber daya manusia islam, serta dokumentasi yang diperoleh dari PT. Berkah Spirit Jogja DIY.

#### 3. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhitung mulai tanggal 27 Desember 2022 sampai dengan selesai. Adapun lokasi penelitian ini berada di Jl. Pendowo Trirenggo, Kec Bantul, Kab Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu:

---

<sup>31</sup> Hardani, et al, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), hlm. 57.

#### a. Observasi

Metode observasi merupakan cara yang sangat baik untuk mengamati perilaku subjek penelitian seperti perilaku dalam lingkungan atau ruang, waktu dan keadaan tertentu. Metode observasi mengharuskan peneliti untuk turun kelapangan untuk mengamati hal-hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian.

Observasi adalah teknik atau cara pengumpulan data yang sistematis terhadap objek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Observasi langsung adalah melakukan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala atau fenomena subjek yang diteliti. Sedangkan observasi tidak langsung adalah melakukan pengamatan terhadap gejala atau fenomena subjek penelitian dengan perantara sebuah alat. Peneliti akan melakukan observasi secara langsung yang artinya bertemu dengan direkturny dan satu orang karyawan, kemudian peneliti juga akan melakukan observasi secara tidak langsung dengan menggunakan alat seperti membuat kuesioner terhadap dua karyawan.<sup>32</sup>

#### b. Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan terdiri dari dua pihak, yaitu pewawancara yang memberikan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Adapun yang dimaksud dengan wawancara menurut Lincoln dan Guba,

---

<sup>32</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D*. (Alfabeta: Bandung, 2017). hlm. 226.

antara lain: mengkontruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain. Wawancara yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu melakukan wawancara terhadap direktur perusahaan, manajer, staff dan dua karyawan<sup>33</sup>. Berikut merupakan daftar pertanyaan dalam penelitian.

**Tabel 3. Wawancara Terstruktur**

No	Strategi MSDI	Pertanyaan
1	Rekrutmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bagaimana PT. Berkah Spirit Jogja DIY melakukan sistem rekrutmen?</li> <li>- Bagaimana perusahaan menetapkan kandidat yang sesuai atau tidak sesuai dengan aturan rekrutmen perusahaan?</li> </ul>
2	Seleksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bagaimana PT. Berkah Spirit Jogja DIY melakukan sistem seleksi dan penempatan seorang karyawan?</li> <li>- Dalam proses seleksi, apakah terdapat kendala yang berarti bagi manajemen perusahaan?</li> </ul>
3	Pelatihan dan Pengembangan Islami	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bagaimana PT. Berkah Spirit Jogja DIY melakukan pelatihan dan pengembangan islami terhadap karyawan?</li> <li>- Apakah PT. Berkah Spirit Jogja DIY melakukan suatu pelatihan khusus terhadap karyawan perusahaan per departemen?</li> <li>- Apakah karyawan mendapatkan informasi yang memadai mengenai <i>jobdesc</i> nya?</li> </ul>
4	Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apa saja bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. Berkah Spirit Jogja DIY kepada karyawan?</li> <li>- Apakah terdapat kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan PT. Berkah Spirit Jogja DIY?</li> <li>- Apakah PT. Berkah Spirit Jogja DIY melakukan pengurangan kompensasi upah terhadap karyawan yang berkinerja kurang baik (terlambat, etos kerja lemah, tidak memenuhi capaian kerja, dan melanggar aturan)?</li> </ul>

<sup>33</sup> Hardani, et al, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020). hlm 137 – 138.

### c. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Metode ini berupa pengumpulan data dengan cara mencatat data-data yang sudah ada. Metode ini lebih mudah dibandingkan dengan metode pengumpulan data yang lain. Keuntungan menggunakan dokumentasi adalah biaya yang relatif murah, waktu dan tenaga lebih efisien. Data yang akan diambil adalah seperti foto saat pemberangkatan haji umroh dan foto saat pengiriman briket atau ikan frozen dalam proses *shipping* (pengiriman).<sup>34</sup>

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat simpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>35</sup>

Dalam menganalisis data, peneliti membaginya kedalam tiga tahapan, yaitu:

### a. Reduksi data

Reduksi data ialah penyederhanaan, pengklasifikasian, dan memilah data-data yang penting sehingga dapat menghasilkan informasi yang bermakna dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan.

---

<sup>34</sup> Hardani, et al, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), hlm. 149 – 150.

<sup>35</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D*. (Alfabeta: Bandung, 2017), hlm 162.

Pemilihan data ini dikaitkan dengan relevan atau tidaknya data yang diperoleh dengan tujuan penelitian.<sup>36</sup>

b. Display data

Display data atau penyajian data disusun secara sistematis agar mudah dipahami, sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan. Bentuk penyajian data pada penelitian ini yaitu berupa teks naratif (catatan lapangan). Melalui penyajian teks tersebut, data akan terorganisir dan tersusun secara sistematis.

c. Kesimpulan dan verifikasi

Penarikan kesimpulan dan verifikasi data dilakukan untuk melihat hasil reduks data tetap mengacu pada tujuan analisis yang hendak dicapai. Pada tahap ini bertujuan untuk mencari data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.

Kesimpulan awal bisa bersifat sementara dan mungkin bisa mengalami perubahan apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang valid. Tetapi apabila kesimpulan awal sudah didukung dengan bukti valid, maka kesimpulan yang dihasilkan adalah kesimpulan yang kredibel. Verifikasi bertujuan agar penilaian kesesuaian data dengan tujuan yang terkandung dalam konsep dasar analisis tersebut lebih tepat dan objektif.

---

<sup>36</sup> Emzir, Analisis Data: *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010), hlm.129.

## 6. Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data dalam penelitian ini memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Kredibilitas (derajat kepercayaan) dengan menggunakan teknik triangulasi yaitu teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, untuk mengecek data dan memperoleh keyakinan terhadap kebenaran data pada penelitian ini.
- b. Ketekunan atau keajegan pengamatan. Pengamatan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari kemudian memusatkan diri pada hal tersebut secara rinci. Dengan kata lain peneliti harus memfokuskan diri untuk mencari jawaban dari rumusan masalah yang telah dibuat. Dalam penelitian ini metode keabsahan data memakai triangulasi sumber yaitu untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.<sup>37</sup> Artinya dalam penelitian ini peneliti mewawancarai berbagai sumber seperti direktur dan karyawan PT. Berkah Spirit Jogja DIY.

## G. Sistematika Penulisan

Agar mendapat gambaran yang lebih luas tentang apa yang akan diuraikan oleh penulis, maka penulis perlu uraikan susunan kepenulisan skripsi ini yang terdiri dari lima bab, berikut uraiannya:

---

<sup>37</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2013). hlm 241.

Bab I pendahuluan. Pada bab ini peneliti akan membahas bagian yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, Tinjauan Pustaka dan Sistematika Penulisan.

Bab II landasan teori. Pada bab ini peneliti akan membahas beberapa hal diantaranya tentang tinjauan teoritis yang terdiri dari Strategi Manajemen Sumber daya manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Islam, dan Kinerja Karyawan

Bab III hasil penelitian. Bab ini berisikan tentang sejarah singkat berdirinya PT Berkah Spirit Jogja DIY beserta gambaran umumnya, bentuk manajemen sumber daya manusia Islam.

Bab IV analisis data penelitian. Bab ini membahas tentang analisis pemberdayaan manusia islami, analisis meningkatkan kinerja karyawan PT. Berkah Spirit Jogja DIY.

Bab V penutup. Pada bab ini merupakan bagian tentang pembahasan skripsi paling akhir yaitu kesimpulan dan saran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis penelitian pada Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Berkah Spirit Daerah Istimewa Yogyakarta, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

##### **1. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**

PT Berkah Spirit Jogja DIY menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja melalui kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia. Mereka melakukan perekrutan yang selektif dengan metode terbuka dan lokal, serta menempatkan karyawan berdasarkan keahlian dan kemampuan. Perusahaan juga mengedepankan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalitas. Mereka memberikan kompensasi yang adil, termasuk gaji bulanan, tunjangan, dan bonus. Dengan strategi ini, PT Berkah Spirit Jogja DIY berharap dapat mempertahankan keunggulan kompetitif dan mencapai pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

##### **2. Kinerja Karyawan Setelah Menerapkan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islam**

PT. Berkah Spirit Jogja DIY menerapkan manajemen sumber daya manusia Islami dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan potensi SDM. Mereka

mengadakan program pelatihan dan pendidikan berjenjang, seperti Leadership Program (LDP), serta workshop internal dan kerjasama dengan lembaga pendidikan. Upaya ini bertujuan meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas, kualitas, fleksibilitas, komunikasi, kerjasama tim, dan kesejahteraan karyawan. Penerapan manajemen sumber daya Islami menghasilkan peningkatan dalam keterlambatan karyawan, perizinan kerja yang sesuai, etos kerja yang positif, dan capaian kerja yang baik, dengan penyelesaian tepat waktu, pendapatan perusahaan yang meningkat, dan pengurangan kesalahan administrasi serta kerugian akibat kelalaian.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian serta pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disampaikan saran terkait Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Berkah Spirit Jogja DIY, sebagai berikut :

1. Merancang dan mengimplementasikan suatu sistem serta pola khusus yang terkait dengan Prosedur Operasional Standar (SOP) dalam proses penempatan karyawan sesuai dengan sistem pengembangan karir yang didasarkan pada jenjang jabatan.
2. Mempertahankan etos kerja yang tinggi untuk para karyawan dengan adanya penerapan manajemen sumber daya manusia islam yang relevan dan efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Pekanbaru: Zanafala).
- Agustini. 2013. *Pengelolaan Dan Unsur-Unsur Manajemen*. (Jakarta: Citra Pustaka).
- Bachrun, Saifuddin. 2014. *Buku Induk Manajemen SDM – Human Capital Syari'ah*. (Jakarta: Lazis Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia).
- Chusna, Nihayatul. 2017. Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja. *Skripsi*. (Semarang: UIN Walisngo).
- D, Oktayani. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. *Iqtishaduna: Jurnal ilmiah Ekonomi*.
- David, Fred R. 2002. *Manajemen Strategi Konsep*. (Jakarta: Prenhalindo).
- Emzir. 2010. *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Fandy, Tjiptono dan Anastasia Diana. 2003. *Total Quality Management*. (Bogor: Andi).
- Farida, Umi dan Srihartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. (Ponorogo: UNMUH Pronorogo Press).
- Halimah, Fatatun. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam Pada BMT Khonsa Cilacap. *Skripsi*. (Purwokerto: IAIN Purwokerto).
- Harahap, Sofyan S. 2011. *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Salemba Empat).
- Hardani. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. (Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu).
- Hashim, Junaedah. 2009. Islamic Revival In Human Resource Management Practices Among Selected Islamic Organisation In Malaysia. *International Journal Of Islamic And Middle Eastern Vinance And Management*. Vol. 2 No. 3.

- Indrastuti, Sri dan Amries Rusli. 2021. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syari'ah*. (Riau: UR PRESS).
- Iskandar, Charles Soetyono, et al. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia).
- Issa, Rafik Baekun. 2004. *Etika Bisnis Islami*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar).
- Kartawan, et al. 2018. *Manajemen Sumber Daya Insani*. (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi).
- Kuncoro, Mudrajad. 2005. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. (Jakarta: Erlangga).
- Kurniawati, Dhoni. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Islam dan Relevansinya Dengan Manajemen Modern*. Ijtimaiyya: *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*. (Riau: Vol.11, No.1).
- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika Aditama).
- Mardalis. 2004. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. (Bandung: Bumi Aksara).
- Marnis dan Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Surabaya: Zifatma Publisher).
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta).
- Prihantoro, Agung. 2019. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitme*. (Yogyakarta: DEEPUBLISH).
- Rahmat, Ihsan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Islam: Sejarah, Nilai, dan Benturan*. *Jurnal Syiar*. (Yogyakarta Vol.18 No.1).
- Rivai, Veithzal et al. 2017. *Islamic Business Management*, Cet. Ke-2 (Yogyakarta: BPF).
- Saepulloh. 2019. *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Taekwang Subang Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi. (Purwokerto: IAIN Purwokerto).

- Samsuni. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami. *Jurnal Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* (UIN Antasari, Vol No 10, No 1).
- Sari, Winda. 2012. Penerapan Fungsi Manajemen Dalam engelolaan Perpustakaan. *Jurnal Ilmu Informasi Kepustakaan Dan Kearsipan*. Vol. 1 No. 1.
- Setiawan, Yudi. 2022. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagih Kredit. *Journal Of Management and Enterpreneurship*. Vol. 10. No. 3. (Pontianak: Universitas Tanjungpurna).
- Setyobakti, Moh dan Wahyuning Murniati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Tangerang: CV Kreasindo Prima).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. (Jakarta: PT Bumi Aksara).
- Solihin, Ismail. 2012. *Pengantar Manajemen*. (Jakarta: Erlangga).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & R&D*. (Bandung: Alfabeta).
- Supratikno, Hendrawan. 2003. *Advanced Strategic Management: Bact To Basic Approach*. (Jakarta: PT Grafindo Persada).
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana).
- Tampubolon, Hotner. 2016. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. (Jakarta: Papis Sinar Sinanti).
- Taufiqurokhman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: FISIPolitik, Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama).
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. 2003. *Total Quality Management*. (Bogor: ANDI).
- Usman, Husaen. 2013. *Desain Penelitian Mnajemen Strategik*. (Jakarta: Rajawali Pers).

Yulistyani, dkk. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep teori dan pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. (Yogyakarta: Garaha Ilmu).



## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **A. IDENTITAS DIRI**

Nama : Sufyan Saifulloh  
NIM : 3619060  
Tempat/ Tanggal Lahir : Cilacap, 27 Desember 1999  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. hayam wuruk no.83 pekalongan kota

### **IDENTITAS ORANG TUA**

Nama Ayah : M Sultoni  
Pekerjaan : Pedagang  
Nama Ibu : Sutiyani  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Jl hayam wuruk no.83 pekalongan kota

### **RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. MSI 01 Kauman Pekalongan : Lulus Tahun 2012
2. MTs Tebuireng : Lulus Tahun 2015
3. MA SS Tebuireng : Lulus Tahun 2018
4. UIN Pekalongan : Lulus Tahun 2023

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan seperlunya.