

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Religiusitas

a. Pengertian Religiusitas

Religiusitas berasal dari bahasa latin yaitu *religio* yang artinya keshalehan, keagamaan, agama.¹ Agama diartikan sebagai proses hubungan manusia dengan yang menciptakannya.² Menurut Evi dan Muhammad Farid, religusitas kepercayaan individu terhadap ajaran-ajaran agama yang telah tertanam di dalam hati maupun ucapan individu yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari individu tersebut.³

Menurut Glock dan Stark dalam buku Ancok, agama merupakan suatu simbol, sistem nilai, keyakinan dan sistem perilaku yang terkoordinir dan terlembagakan yang berpusat dan dihayati yang paling maknawi. Sedangkan dalam Nashori dan Mucharam, Mayer menyatakan bahwa religi adalah suatu aturan dan keyakinan yang pasti dengan tujuan untuk membimbing manusia dalam tindakan terhadap Tuhannya, sesama manusia, dan diri sendiri. Selain itu juga, religiusitas juga dapat diartikan seberapa jauh dan kokoh keyakinan seseorang terhadap ajaran agama yang diyakini dan seberapa seringnya insan

¹Fuad Nashori dan Rachmy Diana Mucharom, *Mengembangkan Kreatifitas Dalam Perspektif Psikolog Islami*, (Yogyakarta: Menara Kudus, 2002), hal. 77.

²Zakiah Daradjat, *Ilmu Jiwa Agama*, (Jakarta: Bulan Bintang, 2005), hal. 10.

³Evi Avivah dan Muhammad Farid, *Religiusitas, Kontrol Diri dan Kenakalan Remaja*, Jurnal Psikologi Indonesia, No. 02 (Mei, 2014), hal. 127.

dalam menjalankan akidah dan ibadah yang sesuai ajaran agama yang dianutnya.

Naluri beragama yang dianut individu telah tertanam sejak jauh-jauh hari sebelum mereka dilahirkan, hal ini seperti firman Allah SWT dalam Surat Ar-Ruum ayat 30.

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

“Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui,” (Q.S Ar Ruum : 30).⁴

Pada ayat diatas dijelaskan bahwa pada fitrahnya manusia adalah makhluk beragama. Dengan artian bahwa secara naluri manusia selalu mengakui dan meyakini adanya Tuhan Yang Maha Esa.⁵

Agama merupakan salah satu penentu nilai-nilai moral yang menjadi penopang dalam etika dalam berbisnis. Agama-agama besar di dunia memiliki ajaran moral yang menunjukkan kepada tindakan yang tidak etis untuk dilakukan. Kebanyakan dari penganut agama akan mempercayai bahwa Tuhan melihat apa yang dikerjakan manusia sehingga akan ada konsekuensi yang diterima berdasarkan tindakan

⁴Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Bandung: PT. Cordoba Internasional Indonesia, 2012), hal. 407.

⁵Endang Artikowati dan Zubaedi, *Psikologi Agama Dan Psikologi Islam Sebuah Komparasi*, (Jakarta: Kencana, 2016), hal 8.

yang telah dilakukan. Sehingga dalam hal ini penganut agama akan kurang memiliki toleransi kepada tindakan yang kurang etis.⁶

Menurut Drajat ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi berkembangnya religiusitas setiap individu, diantaranya:

- 1) Perasaan tegang dan konflik batin, hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang yang menganggap bahwa dirinya tidak mampu untuk menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan.
- 2) Tradisi agama, meliputi suasana keluarga, pendidikan dan lembaga kagamaan.
- 3) Ajakan dan sugesti, pemberian bantuan sebagai wujud ajakan moral dan materi yang sedang mengalami kesulitan dalam kehidupan dan dilakukan oleh orang yang sudah mampu.
- 4) Faktor emosi, hal ini terjadi ketika seseorang sedang mengalami cobaan, maka hal ini akan menimbulkan seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima masukan dari orang lain.
- 5) Kemauan, ketika seseorang mempunyai keinginan dan kegigihan memberikan yang terbaik dalam menjalankan hidupnya.⁷

b. Dimensi dalam religiusitas

Menurut Stark dan Glock, ada lima dimensi yang dapat dijadikan dasar indikator seseorang, yaitu:

⁶Emerson, Tisha LN dan Mckinney, Joseph A, "*Importance of Religious Beliefs to Ethical Attitudes in Business*", (Journal of Religiois and Business Ethics, Vol. 1, 2010), hal. 2.

⁷ Darajat, *Ilmu Jiwa*. . . , hal. 170.

- 1) Dimensi Keyakinan, yang berisi pengharapan-pengharapan seseorang yang berpegang teguh dan memiliki keyakinan kebenaran doktrin-doktrin yang ada di dalam agama yang dianutnya. Dimensi keyakinan ini meliputi, meyakini adanya Tuhan, malaikat, rasul, serta adanya surga dan neraka. Selain itu keyakinan kepada ajaran kitab agama yang dianutnya, seperti Al-Quran dan AL-Hadist. Sehingga menjadi pedoman seseorang dalam mengamalkan di seluruh aspek kehidupan, yang dilaksanakan dengan penuh keimanan.
- 2) Dimensi Peribadatan, yaitu tingkatan ketaatan, dan hal hal yang dilakukan oleh seseorang guna menunjukkan komitmen terhadap agama yang diyakininya. Seperti beribadah, puasa dsb.
- 3) Dimensi Pengetahuan Agama, yaitu dimensi yang sangat diharapkan oleh orang yang beragama dalam memiliki pengetahuan tentang agama yang dianutnya tentang dasar-dasar keyakinan dan tradisi yang dilaksanakan dalam sebuah agama, seperti pengajian, dan belajar keagamaan melalui pesantren.
- 4) Dimensi Penghayatan, dimensi yang berisi pengalaman unik maupun spektakuler yang merupakan sebuah keajaiban yang berasal dari Tuhan, seperti seseorang merasakan dirinya memiliki keberuntungan dari Tuhan yang diyakininya.
- 5) Dimensi Pengalaman, dimensi yang mengukur seberapa jauh perilaku seseorang yang dimotivasi oleh ajarana agama yang

dianutnya. Dimensi ini mengacu kepada identifikasi yang diakibatkan pada keyakinan keagamaan, praktik, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari. Pada hakikatnya dimensi pengalaman ini lebih dekat dengan aspek sosial, dimana merupakan wujud dari pengamalan dimensi-dimensi agama dalam kehidupan bermasyarakat. Seperti menolong orang yang sedang kesusahan, kedermawanan, serta wujud sosial lainnya.

Menurut Ancok dan Sudarso, dimensi religiusitas yang disebutkan oleh Glock dan Stark memiliki kesesuaian dengan ajaran Islam. Dimana dimensi keyakinan dapat disesuaikan dengan akidah, dimensi peribadatan dapat disesuaikan dengan syariat, serta dimensi pengalaman dapat disesuaikan dengan akhlak dalam ilmu keislaman. Dari ketiga dimensi diatas dapat dijelaskan secara lebih rinci sebagai berikut:

1) Akidah

Akidah merupakan komponen utama dalam ajaran Islam yang mengatur atas keyakinan tentang keberadaan Allah, sehingga harus menjadi keimanan seorang muslim dalam melakukan aktifitas di dunia yang didasari semata-mata hanya mencari kepada keridhoan Allah.

2) Syariat

Syariat merupakan salah satu komponen ajaran Islam yang mengatur kepada kehidupan seorang muslim dalam menjaga

hubungan baik dengan Allah melalui ibadah serta hubungan baik dengan sesama manusia dengan jalur muamalah yang menjadi wujud dari aqidah seseorang.

3) Akhlak

Akhlak menjadi landasan perilaku seorang muslim yang akan mencirikan dirinya sebagai seorang muslim yang taat kepada aqidah serta syariat yang menjadi pedoman hidupnya sehingga akan menghasilkan akhlak yang baik kepada sesama manusia. Di dalam Islam dimensi ini mencakup sikap tolong menolong, menjaga lingkungan, serta menjaga amanah..⁸

Selain itu dimensi religiusitas menurut Kendler dibagi menjadi 7 bagian, diantaranya:

- 1) *God Religiosity*, menggambarkan bagaimana hubungan seseorang dengan Tuhannya, atau biasa disebut *hablumminallah*.
- 2) *Social Religiosity*, bagaimana membina hubungan yang baik dengan sesama manusia, atau dalam istilah islam biasa disebut dengan *hablumminannas*.
- 3) *God as judge*, penggambaran kekuasaan Allah SWT.
- 4) *Thankfulness*, bagaimana seseorang tersebut menggambarkan rasa syukur atas apa yang telah diterimanya selama ini.
- 5) *Forgiveness*, memperlihatkan kepedulian kepada orang lain.

⁸Abdul Mujib, *Ekonomi Islam Global Dalam Ranah Fiqh*, (Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, Vol. 2, No. 2, 2017), hal. 4.

- 6) *Involved God*, keyakinan bahwa adanya keterlibatan Allah SWT dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam proses mencari rezeki.
- 7) *Unvengefulness*, perilaku seseorang yang tidak akan merasa dendam dengan orang lain.⁹

Menurut Kementerian dan Lingkungan Hidup RI Tahun 1987, religiusitas dalam kajian agama Islam memiliki beberapa aspek, diantaranya:

- 1) Aspek iman yang menyangkut kepercayaan atau keyakinan seseorang terhadap adanya Tuhan, malaikat, rasul, kitab, surga dan neraka, serta sebagainya.
- 2) Aspek islam yang merupakan ketetapan pelaksanaan kegiatan ibadah yang sesuai dengan ajaran yang ditetapkan, seperti sholat dan ibadah lainnya.
- 3) Aspek ihsan merupakan aspek yang menyangkut kepada pengalaman seseorang tentang keberadaan Tuhan, sehingga merasakan ketakutan jika melanggar larangan dan sebagainya.
- 4) Aspek ilmu menyangkut kepada pengalaman seseorang dalam mengetahui dan memahami ajaran-ajaran agama yang dianutnya. Dimensi ini mengarah kepada seberapa besar tingkat pengetahuan seseorang dalam memahami pokok-pokok ajaran agama yang

⁹Iskandar Zulkarnaen, *Pengaruh Religiusitas. . .*, hal. 14.

dianutnya, berdasarkan kitab suci, maupun dalam tradisi-tradisi agama.

- 5) Aspek amal yang menyangkut tingkah laku seseorang dalam kehidupan bermasyarakat, seperti saling menolong, mendermakan hartanya, serta membela orang yang lemah.¹⁰

Dari beberapa teori yang mengemukakan sepek-aspek religiusitas diatas, pada hakikatnya secara keseluruhan memiliki makna yang sama. Dimana dimensi yang ada dalam religiusitas akan dilalui seseorang yang memiliki keyakinan beragama tentang keberadaan Tuhan yang nantinya akan menjadi dasar dalam mengatur hubungan manusia dengan Tuhannya dengan kegiatan ritual serta hubungan manusia dengan manusia lainnya dengan jalur muamalah yang didasarkan pada keyakinan pada ajaran-ajaran agama yang dianutnya.

c. Fungsi-Fungsi Religiusitas Bagi Manusia dan Masyarakatnya

Agama memiliki beberapa fungsi yang dapat dirasakan oleh manusia. Untuk mengatasi masalah ketidakpastian, kelangkaan, dan ketidakmampuan, manusia akan lari kepada agama, karena manusia percaya bahwa agama dapat memberikan kemampuan yang kognitif untuk menolong manusia. Sehingga manusia memberikan fungsi tertentu kepada agama, diantara fungsi-fungsi tersebut menurut Hendropuspito diantaranya:

¹⁰Fiftin Nur Aida, *pengaruh Religiuitas Terhadap Locus of Control Internal Pada siswa SMA NU AL-Munawir Gringsing Kabupaten Batang*, (Skripsi: Tidak Diterbitkan, 2017), hal. 38.

1. Fungsi Edukatif

Fungsi edukatif agama yang dipercaya oleh manusia dalam mengajar dan membimbing. Dimana agama dianggap sanggup memberikan pengajaran yang baik bahkan sakral. Agama menyampaikan ajarannya melalui petugas-petugasnya baik dalam acara keagamaan, khotbah, maupun dakwah. Selain itu, dari beberapa buku kesusastraan dan sejarah diketahui bahwa agama yang sederhana maupun modern memiliki pusat pendidikan seperti pesantren, asrama, biara, padepokan dan lain sebagainya. Kunci dari keberhasilannya terletak pendayagunaan nilai-nilai rohani yang menjadi pokok dalam kepercayaan agama.¹¹

2. Fungsi Penyelamatan

Jaminan untuk hidup seorang manusia ditemukan dalam agama, karena agama-agama mengajarkan dan menjanjikan jaminan dengan menggunakan cara-cara yang khas untuk menyelamatkan dan mencapai kebahagiaan manusia bahkan sampai kehidupan terakhir (akhirat).

3. Fungsi Pengawasan Sosial

Agama ikut bertanggung jawab dalam munculnya norma-norma susila baik yang diberlakukan untuk masyarakat. Agama menyeleksi kaidah susila yang baik untuk dipatuhi penganutnya dan menolak kaidah susila yang buruk untuk ditinggalkan sebagai

¹¹Hendropuspito, *Sosiologi Agama*, (Yogyakarta: Kanisius, 1983), hal. 38-39.

wujud dari sebuah larangan dan hal-hal yang tabu. Selain itu agama juga memberikan sanksi-sanksi yang diberikan untuk para pelanggarnya serta mengadakan pengawasan dalam pelaksanaannya.

4. Fungsi Memupuk Persaudaraan

Agama juga menjadi salah satu wadah dalam memupuk persaudaraan. Persamaan keyakinan menjadi salah satu alasan meningkatnya hubungan persaudaraan antar sesama pemeluk agama. Persaudaraan yang dipupuk manusia tidak hanya memperlihatkan sebagian dari dirinya, bahkan memperlihatkan seluruh dari pribadinya yang dilibatkan dalam sesuatu yang dipercaya bersama.

5. Fungsi Transformatif

Agama menjadi salah satu alasan perubahan terhadap kehidupan masyarakat yang lama ke bentuk kehidupan masyarakat yang baru. Agama dapat menggantikan nilai-nilai lama dengan nilai-nilai baru yang dianggap kurang manusiawi. Seperti contoh bentuk adat istiadat yang dirasa kurang manusiawi akan bertransformasi atau dirubah dalam bentuk adat istiadat yang manusiawi dan didasarkan pada ajaran agama masyarakat.¹²

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

¹²Ibid., hal. 40-46.

a. Konsep Manajemen

Pengertian manajemen ini bisa dipandang melalui beberapa aspek, yaitu ilmu dan seni. Ditinjau dari segi ilmu, manajemen memiliki arti usaha yang sistematis dalam memahami bagaimana dan mengapa manusia yang bekerja bersama dalam mencapai tujuan organisasi dan membuat sistem kerja sama yang bermanfaat bagi manusia dengan menggunakan disiplin ilmu-ilmu pengetahuan. Sedangkan ditinjau dari aspek seni, manajemen memiliki arti keterampilan atau kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.¹³

Menurut Simanora, manajemen merupakan proses pendayagunaan sumber daya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi yang hendak dicapai. Dimana setiap proses pendayagunaan tersebut melibatkan organisasi, pengarahan, koordinasi serta evaluasi bagi orang-orang yang terlibat dalam pencapaian tujuan tersebut.¹⁴

Sedangkan menurut Stoner, Freeman dan Gillbert, manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha yang dilakukan oleh anggota dalam suatu organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar berjalan sesuai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan.¹⁵

¹³Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*, (Malang: UB Media, 2016), hal. 1.

¹⁴Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), hal. 7.

¹⁵Bob Foster dan Wan Sidharta, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2019), hal. 7.

Manajemen mempunyai dimensi-dimensi yang terbagi menjadi tiga, yaitu sumber daya, pengelolaan, serta tujuan. Dalam hal sumber daya, manajemen adalah pengelolaan berbagai sumber daya yang tergabung dari beberapa unsur penting (6M), yaitu:

- 1) *Men* (manusia atau sumber daya manusia yang menjalankan suatu organisasi)
- 2) *Money* (uang atau dana)
- 3) *Machines* (peralatan atau perlengkapan)
- 4) *Method* (metode)
- 5) *Materials* (bahan baku)
- 6) *Market* (pasar).¹⁶

Berbagai sumber daya diatas harus digerakkan, diorganisasikan, serta diawasi sehingga dalam pencapaian tujuannya bisa tepat, jelas dan terukur sesuai dengan sasaran yang dituju.¹⁷

Menurut George R.Terry, fungsi manajemen yang lazim menggunakan akronim POAC, yaitu:

- 1) Perencanaan (*Planning*)

¹⁶Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012), hal. 101.

¹⁷Sinambela, *Manajemen Sumber Daya*. . . , hal. 5.

Fungsi perencanaan melibatkan pada penetapan tujuan dan menjadi dasar dari keseluruhan manajemen. *Planning* dipandang sebagai proses pengupayaan penggunaan sumber daya yang ada dalam perusahaan, baik sumber daya manusia, sumber daya alam, maupun sumber daya yang digunakan untuk pencapaian tujuan di perusahaan. Perencanaan tidak hanya sebatas pada pemilihan visi misi perusahaan, tujuan, dan cara yang digunakan, melainkan juga mengarah kepada penentuan kebijakan yang akan dijalankan, baik proyek, program, maupun anggaran yang dibutuhkan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi pengorganisasian adalah suatu proses penetapan struktur yang digunakan untuk mengisi dan memasukkan orang-orang dalam sebuah organisasi. Secara teknis fungsi ini mengoordinasikan fungsi-fungsi operasional, manusia, serta fasilitas yang ada dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Wijayanti, fungsi pengorganisasian menetapkan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, perancangan dan pengembangan kelompok kerja, penugasan pada tanggung jawab tertentu, serta pendelegasian wewenang dari atasan terhadap sumber daya manusia dibawahnya.¹⁸

3) Pelaksanaan (*Actuating*)

¹⁸ Rohman, *Dasar-Dasar Manajemen Publik*, (Malang: Empatdua, 2018), hal. 26-

Menurut Sukwiaty, dkk, fungsi pelaksanaan dipandang sebagai penerapan atau implementasi dari rencana-rencana yang telah ditentukan. Dimana fungsi ini merupakan langkah-langkah pelaksanaan rencana yang nyata dengan melibatkan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini dibutuhkan kekuatan yang dapat mengupayakan dan menggerakkan faktor-faktor seperti sumber daya manusia untuk melaksanakan rencana yang telah ditentukan.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Menurut Arifin dan Hadi, fungsi ini juga biasa disebut dengan pengendalian, yang berkenaan dengan prosedur pengukuran hasil kinerja terhadap fokus tujuan yang akan dicapai. Dalam hal pengawasan, ada hal-hal yang perlu diperhatikan, diantaranya adalah:

- b) Penentuan standar atau tolok ukur prestasi kerja.
- c) Pengukuran hasil kerja dengan standar yang ada.
- d) Perbandingan antara prestasi kerja dengan langkah-langkah yang telah ada.
- e) Pengambilan langkah-langkah yang diperlukan untuk memperbaiki hasil kinerja yang tidak sesuai dengan standar dan tolok ukur yang telah ditentukan.¹⁹

¹⁹Ibid., hal. 30-32.

Selanjutnya dalam hal pengelolaan lebih difokuskan kepada manusia sebagai unsur terpenting dalam sebuah organisasi, karena manusia yang akan menggerakkan suatu sistem dari organisasi, mulai dari merencanakan, mengorganisasi, menggunakan hingga mengawasi sumber daya lainnya. Oleh sebab itu, suatu organisasi dituntut untuk senantiasa mengembangkan sumber daya manusia secara terus-menerus atau yang biasa disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan yang mengarah kepada pengelolaan yang meliputi perencanaan, pengembangan, penilaian serta pemberian imbalan jasa kepada manusia atau seseorang yang masuk kedalam suatu organisasi ataupun perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut bagaimana merancang suatu sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karyawan, evaluasi dari setiap kerja karyawan, pemberian kompensasi karyawan, serta rancangan hubungan antarpekerja.²⁰

Menurut Mary Parker Follet, manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni dalam mencapai tujuan-tujuan suatu organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang

²⁰Yusuf, *Manajemen Sumber Daya . . .*, hal. 27.

diperlukan dalam sebuah organisasi atau dalam arti lain tidak dilakukan secara sendiri.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas yang dilakukan guna merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja dalam organisasi.²¹

Berdasarkan berbagai pemahaman yang telah dikemukakan diatas, bisa diartikan bahwa secara umum manajemen sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang mengarah kepada pengelolaan serta pengoptimalan potensi yang dimiliki pada setiap individu yang tergabung dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta dapat dipertanggung jawabkan serta strategi yang tepat. Hal ini dikarenakan manusia berbeda dengan alat produksinya, yang mana harus diperhatikan harkat, martabat, serta diperhatikan hak dan kewajibannya.²²

Secara umum, tujuan dari manajemen sumber daya manusia ada empat, yaitu :²³

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial dari manajemen sumber daya manusia ini adalah agar perusahaan dapat mempertanggung jawabkan secara

²¹Ibid., hal. 28

²²Siagian, *Manajemen Sumber Daya*. . . , hal. 39.

²³Yusuf, *Manajemen Sumber Daya*. . . , hal. 37.

etis dan sosial terhadap kebutuhan dan tantangan bermasyarakat dengan meminimalkan dampak negatif serta akan menambah citra suatu organisasi perusahaan dalam pandangan masyarakat. Masyarakat membutuhkan perubahan dari suatu organisasi yang mematuhi nilai-nilai norma dan sosial di masyarakat. Selain itu, setiap perusahaan bisa menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada dengan memenuhi hak dari pekerja sehingga mereka bisa diperlakukan dengan bijaksana dan adil.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasi ini berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mewujudkan tujuan organisasi dan meningkatkan efektivitas organisasi melalui cara:

- a) Menyediakan tenaga kerja yang bermotivasi tinggi dan terlatih.
- b) Memberikan kesempatan kerja yang sama serta pemberian hak yang sama, sehingga hal ini mampu mendorong pekerja untuk bekerja tanpa merasa adanya ketidakadilan kepada mereka.
- c) Mendayagunakan tenaga kerja yang efektif dan efisien.
- d) Mengembangkan kualitas tenaga kerja dengan pemberian pelatihan fisik maupun emosional pekerja.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional ini mengarah kepada kontribusi departemen sumber daya manusia dalam peningkatan SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen harus mampu meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan memberikan konsultasi yang baik. Selain itu departemen sumber daya manusia dituntut untuk menyediakan program-program dalam sistem manajemen sumber daya manusia.

4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan yang dimiliki oleh individu anggota organisasi atau perusahaan dengan melalui aktivitas organisasi. Apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis, maka dapat menimbulkan konflik serta menurunkan kinerja dan kualitas bahkan akan menyebabkan adanya sabotase. Dengan demikian, aktivitas sumber daya manusia harus difokuskan kepada pencapaian keharmonisan antara minat dan pengetahuan tenaga kerja dengan imbalan yang ditawarkan.²⁴

c. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM adalah bagian dari sebuah disiplin manajemen khususnya untuk pengembangan sumber daya manusia yang memiliki berbagai fungsi. Secara umum beberapa aktivitas manajemen SDM

²⁴ Ibid., hal. 38.

yang akan menjadi dasar pada penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Rekrutmen dan Seleksi

Kegiatan rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu pilar dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mendapatkan dan mencari sumber daya manusia yang berkompeten dan memenuhi syarat untuk mengisi suatu bidang di perusahaan. Pada umumnya rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar atau calon tenaga kerja yang mengajukan diri untuk menjadi karyawan di suatu perusahaan.²⁵

Menurut Pynes rekrutmen merupakan proses menarik calon tenaga kerja yang telah memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang kosong di sebuah perusahaan. Sedangkan Dubois dan Rothwell mendefinisikan rekrutmen sebagai proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar atau calon tenaga kerja untuk lowongan yang ada di perusahaan. Ini dapat diartikan dengan pencarian bakat, atau pengejaran kelompok yang terbaik untuk mengisi posisi yang tersedia di perusahaan.²⁶

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen memiliki pengertian proses penarikan individu sesuai dengan kebutuhan pada waktu yang

²⁵ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 117.

²⁶ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya*. . . , hal. 120.

tepat, jumlah yang memadai, dan dengan kualifikasi yang telah ditentukan, serta mendorong mereka untuk melamar kerja ke organisasi tersebut.²⁷

Tujuan rekrutmen menurut Rivai dan Sagala adalah untuk menerima pelamar sebanyak-banyaknya dengan kualifikasi yang telah ditentukan, dengan berbagai sumber yang akan memungkinkan terjaringnya calon pegawai yang berkualitas tinggi dan yang terbaik dengan menggunakan beberapa metode. Adapun metode-metode yang bisa digunakan antara lain:

a) Media Tradisional

Media tradisional ini bisa dengan penyebaran iklan melalui media seperti koran, majalah, radio, televisi yang akan mengomunikasikan kebutuhan tenaga kerja perusahaan kepada masyarakat umum dengan kualifikasi yang telah disebutkan.

b) Perekrutan Online

Kemajuan teknologi masa kini dinilai sangat membantu mempercepat proses perekrutan dan pencarian calon tenaga kerja. Sehingga dalam waktu yang singkat perusahaan bisa mendapatkan tenaga kerja dengan langsung menghubungi tenaga kerja tersebut, atau pelamar bisa langsung menghubungi perusahaan melalui media online. Perekrutan

²⁷ Ibid., hal. 118.

dengan menggunakan media online ini dianggap sebagai media yang efektif dan efisien, karena jangkauannya yang sangat luas bahkan sampai seluruh dunia dan tidak memiliki batas waktu, sehingga perekrutan bisa dilakukan dengan cepat dan dapat menekan biaya sehingga biaya yang dikeluarkan lebih sedikit.²⁸

Selanjutnya setelah rekrutmen dilaksanakan, maka perusahaan akan melaksanakan proses seleksi. Dimana proses seleksi ini yang akan menentukan tenaga kerja yang akan diterima dalam sebuah perusahaan.

Menurut Munandar, definisi seleksi adalah suatu keputusan yang digunakan untuk menerima atau menolak calon karyawan untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan pada kemungkinan-kemungkinan dari calon pekerja untuk mengisi jabatan yang kosong dalam sebuah perusahaan. Secara umum seleksi memiliki arti suatu proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh manajemen perusahaan untuk mengisi bagian yang kosong suatu organisasi. Sehingga dalam hal ini, seleksi merupakan bagian dari proses rekrutmen.²⁹

²⁸Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), hal. 141.

²⁹ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya. . .*, hal. 141.

Adapun langkah-langkah dalam proses seleksi diantaranya:

1) Penerimaan surat lamaran pekerjaan.

Pada tahap ini digunakan organisasi untuk memperoleh kesan pertama pada calon tenaga kerja melalui beberapa pengamatan, baik tentang penampilan, sikap dan faktor-faktor lain yang dipandang perusahaan sebagai hal yang relevan.

2) Penyelenggaraan ujian.

Dalam penyelenggaraan ujian, setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda. Pada dasarnya terdapat 3 jenis tes ujian yang bisa ditempuh oleh calon tenaga kerja, yaitu tes psikologi, tes pelaksanaan pengetahuan pelamar, dan tes pekerjaan untuk pelamar.

3) Wawancara

Proses wawancara ini dianggap sebagai suatu hal yang sangat penting. Karena dalam proses wawancara akan terjadi komunikasi dua arah antara calon tenaga kerja dan perekrut. Pada dasarnya wawancara dilakukan dengan tatap muka antara seorang pelamar dan perekrut. Namun dalam hal ini tidak menutup kemungkinan jika dalam wawancara

perusahaan menggunakan kelompok untuk proses wawancara.³⁰

2) Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan seseorang yang lebih mengedepankan praktik dibandingkan teori yang ada.³¹ Sedangkan pengembangan adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda, atau bahkan tanggung jawab yang lebih tinggi yang berhubungan dengan kemampuan intelektual dan emosional untuk menjalankan pekerjaan yang lebih baik.

Secara umum pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang telah dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan keterampilan serta sikap dan kinerja individu dalam menjalankan suatu pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan ini nantinya akan mnegajarkan hal-hal baru, memperbaiki kemampuan yang ada tanpa menghilangkan kemampuan positif individu dan mempengaruhi sikap dan tanggung jawab tenaga kerja.

Teknik dalam proses pelatihan dan pengembangan karyawan bisa dilakukan dengan dua macam cara, diantaranya:

³⁰ Siagian, *Manajemen Sumber Daya*. . ., hal. 132-141.

³¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untu Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), hal. 211.

1) Metode Praktis (*On the Job Training*)

Metode ini bisa dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada calon karyawan seiring dengan bekerja. Artinya dalam hal ini seorang karyawan dibimbing langsung dengan para senior ataupun rekan-rekan karyawan yang sudah lama dan berpengalaman. Dalam hal ini karyawan akan diberikan pengetahuan mengenai:

- (a) Bagian organisasi yang ada dalam organisasi perusahaan.
- (b) Praktik kerja langsung dengan berbagai macam keterampilan.
- (c) Melatih karyawan tentang bagaimana tata cara melakukan suatu pekerjaan.

2) Teknik Presentasi dan Metode Simulasi

Pada teknik ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode, yaitu:³²

- (a) Teknik presentasi bisa dilakukan dengan model:

(1) Presentasi Vidio

Pemberian materi dari televisi, film, slide maupun film pendek yang didukung oleh pengembangan satelit untuk pembelajaran di tempat kerja dalam bidang rekayasa dan teknik lainnya.

³²Andrianto dan Anang Firmansyah, *Manajemen Bank Syariah (Implementasi Teori dan Praktek)*, (Surabaya: Qiara Media, 2019), hal. 224.

(2) Sistem Perkuliahan.

Pada sistem ini dilakukan seperti pada proses perkuliahan. Dimana akan ada presentasi dan ceramah yang mengandalkan komunikasi daripada memberikan suatu model. Umpan balik yang akan didapatkan adalah adanya diskusi selama ceramah sehingga akan terjadi komunikasi dua arah antara pemateri dengan *audience*.

(b) Sedangkan untuk metode simulasi dilakukan dengan menggunakan cara:³³

(1) Studi kasus

Dilakukan dengan cara mengidentifikasi masalah, memilih alternatif dalam penyelesaiannya dan mengambil keputusan dari masalah tersebut.

(2) *Role Playing*

Metode ini merupakan pelatihan yang digunakan untuk memadukan antara metode kasus dengan program pengembangan sikap. Dimana masing-masing peserta akan dihadapkan suatu situasi dan diminta untuk memainkan suatu peran yang akan bereaksi pada taktik yang akan dijalankan oleh peserta lain. Sehingga kemampuan peserta dalam

³³ Ibid., hal. 225.

memainkan peran yang dijalankan akan menjadi kunci keberhasilan dalam metode ini.

(3) *Vestibule Training*

Metode ini menggunakan pelatihan kepada karyawan untuk menjalankan suatu pekerjaan seperti kusus diluar lingkungan kerja dengan peralatan yang sama dengan peralatan yang digunakan untuk kerja.

(4) *Bussiness dan Management Games*

Metode ini menghadirkan sebuah miniatur realitas kehidupan bisnis di masyarakat yang dibawa pada sebuah pelatihan. Sehingga peserta pelatihan dapat mengetahui bagaimana gambaran umum perputaran bisnis di masyaarakat. Dalam hal ini juga akan timbul integrasi peserta atas berbagai interaksi keputusan, kemampuan bereksperimen melalui keputusan yang diambil.³⁴

Selain dari pelatihan yang dilakukan, karyawan juga harus melaksanakan proses pengembangan. Pengembangan ini tidak hanya ditujukan untuk karyawan baru, melainkan juga ditujukan untuk karyawan lama dalam rangka menyegarkan dan meningkatkan kemampuan. Pelaksanaan pengembangan ini

³⁴Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), hal. 414.

dilakukan perusahaan dengan berbagai cara sesuai dengan bagaimana manajemen dari perusahaan tersebut.

Tujuan dari pelatihan dan pengembangan karyawan ini adalah untuk meningkatkan dan memperbaiki efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Apabila seorang karyawan lebih terlatih, terdidik, dan ahli maka akan meningkatkan kepercayaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan pembinaan hubungan baik dengan antar karyawan yang akan berimbas pada citra karyawan sebagai aset yang berguna untuk perusahaan.³⁵

3) Penilaian Kerja

Merupakan suatu proses evaluasi kinerja tugas seorang individu maupun tim dalam suatu perusahaan. Penilaian kerja ini dapat digunakan untuk *mereview* memberikan penilaian kepada karyawan, memberikan peringkat kerja sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik yang efektif, efisien, produktif sesuai dengan tujuan perusahaan.

Penilaian kerja bisa dinilai untuk seluruh komponen yang terlibat dalam sebuah perusahaan. Penilaian ini bisa dilakukan secara langsung maupun tidak langsung oleh atasan. Penilaian

³⁵Nihayatul Chusna, *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tas Kendal)*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017), hal. 39.

memiliki manfaat bagi pengembangan kinerja dari karyawan, selain itu penilaian kinerja digunakan untuk melihat bagaimana kinerja karyawan dilapangan yang digunakan untuk perbaikan kinerja, melihat sejauh mana kinerja karyawan dalam perusahaan dan menentukan layak atau tidaknya pekerja tersebut mengisi posisi dalam sebuah jabatan tertentu, promosi jabatan hingga penentuan pemberian kompensasi kepada karyawan.³⁶

4) Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan.³⁷ Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan jenis pemberian penghargaan yang diterima tenaga kerja sebagai wujud pertukaran dalam melakukan tugas dalam perusahaan. Pengaturan kompensasi sangat penting untuk memelihara dan mempertahankan prestasi kerja karyawan. Karena tidak menutup kemungkinan jika kompensasi yang tidak sesuai dengan jasa yang diberikan tenaga kerja akan menimbulkan karyawan meninggalkan perusahaan tersebut.

³⁶Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya. . .*, hal. 552.

³⁷ Ibid., hal. 741.

Kompensasi dapat berupa finansial maupun nonfinansial. Pada umumnya kompensasi ini banyak dipakai untuk istilah pemberian gaji atau upah bagi pekerja. Namun istilah kompensasi tidak hanya dapat diartikan sebagai pemberian gaji atau upah, melainkan kompensasi berupa pujian, lingkungan yang nyaman, asuransi kerja, pensiun, bonus kerja dan lain sebagainya. Kompensasi sangatlah penting dalam sebuah organisasi karena akan meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan dan berimbas kepada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Kompensasi memiliki beberapa komponen, diantaranya adalah:³⁸

a) Gaji

Gaji merupakan bentuk balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan terhadap kontribusinya dalam mencapai tujuan di perusahaan. Gaji bisa diartikan juga sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kontribusi dan kedudukan diperusahaan.

b) Upah

Upah merupakan imbalan jasa berupa finansial yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang atau pelayanan yang diberikan seorang karyawan.

Upah dapat digolongkan menjadi tiga, yaitu:

³⁸Ibid., hal. 744-751.

1) Upah Sistem Hasil

Upah sistem hasil ditentukan pada kesatuan hasil yang dihasilkan karyawan. Banyaknya upah yang dibayarkan selalu berubah-ubah tergantung berapa hasil yang dikerjakan karyawan yang dihitung dengan hitung seperti per potong, liter, kilogram maupun satuan lain yang ditetapkan perusahaan.

2) Upah Sistem Waktu

Upah sistem waktu ini didasarkan pada lamanya karyawan melakukan suatu pekerjaan. Perhitungan ini didasarkan pada standar waktu seperti jam, hari, minggu, maupun bulan. Besarnya upah yang diberikan sesuai dengan lamanya waktu bekerja bukan prestasi kerjanya.

3) Upah Sistem Borongan

Upah sistem borongan merupakan cara pengupahan yang penetapan besaran jasa didasarkan pada volume pekerjaan dan lama pengerjaannya. Pada sistem ini cukup rumit dan lama pengerjaannya dan membutuhkan banyak alat untuk mengerjakannya.

c) Insentif

Insentif ini diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Insentif dapat diartikan sebagai bentuk

pembayaran yang didasarkan pada kinerja karyawan, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan diluar gaji dan upah.³⁹

d. Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia

Upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia tergantung dari salah satu segi pengetahuan, kecakapan, keterampilan, serta kesungguhan dari sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, manajer harus memiliki kemampuan untuk memilih strategi yang mampu menjadikan motivasi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut Chowdhury, strategi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dilakukan dalam *survey* pada 105 *sales* retail menghasilkan bahwa strategi untuk meningkatkan kinerja *sales* ada dilakukan dengan cara:

- 1) memberikan motivasi secara intrinsik, dan
- 2) memberikan supervisi atau pengawasan melekat kepada karyawan.

Hasibuan juga menjelaskan strategi dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:⁴⁰

³⁹Ibid., hal. 752-762.

⁴⁰Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hal. 91.

- 1) kecakapan yang dimiliki oleh karyawan, sebagai wujud pemahaman yang baik dari pekerjaan yang diberikan,
- 2) keinginan dan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan,
- 3) lingkungan kerja,
- 4) motivasi dalam bekerja,
- 5) kecukupan waktu dalam bekerja,
- 6) kesungguhan untuk bekerja dengan baik.

Memahami konsep seperti yang telah dijelaskan diatas, sejalan dengan sebuah penelitian yang dilakukan Muflihatul Bariroh pada suatu perusahaan, dimana strategi yang bisa dilakukan dalam meningkatkan kinerja dan kualitas dari sumber daya manusia tidak hanya bisa dilakukan dengan bertumpu pada kecerdasan intelektual yang dimiliki seorang karyawan, melainkan dapat ditingkatkan dengan motivasi intrinsik dengan mengarah kepada kecerdasan emosional dan spritual dari sumber daya manusia.⁴¹

Kecerdasan emosional dibutuhkan dalam kehidupan bermasyarakat yang didalamnya dapat menjaga hubungan sosial yang baik dan mampu mengendalikan perasaan sehingga mampu berfikir positif mengarahkan energi yang positif juga. Sedangkan kecerdasan spiritual berkaitan dengan hati yang mengarah kepada kualitas batin

⁴¹ Muflihatul Bariroh, *Implementasi Manajemen Hati Sebagai Upaya Peningkatan Sumber daya manusia Di Mayangkara Group*, An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah, Volume 05, Nomor 02, April 2019.

seseorang, sehingga dapat menjangkau seseorang untuk selalu berbuat lebih manusiawi dan berakal budi.

Selain dari bentuk strategi yang telah disebutkan di atas, banyak strategi yang bisa digunakan seorang manajer dalam upaya peningkatan sumber daya manusia, yang didasarkan pada perencanaan, pengoorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan. Aspek manajemen dalam sebuah organisasi sebagai fokus pada perencanaan sumber daya manusia antara lain:

- a. Struktur organisasi dari perusahaan, serta gaya kepemimpinan yang digunakan.
- b. Analisis pekerjaan dan deskripsi dari pekerjaan diberikan kepada tenaga kerja.
- c. Kualifikasi dari tenaga kerja.
- d. Sistem pengembangan dan pemberian kompensasi yang menjadi motivasi dalam bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi titik singgung dan landasan teori terhadap penelitian ini adalah:

Penelitian yang berjudul “Implementasi Manajemen Hati Sebagai Upaya Peningkatan Sumber Daya Manusia Di Mayangkara Group” yang diteliti oleh Muflihatul Bariroh. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian adalah kualitatif. Dengan tujuan penelitian untuk memaparkan bagaimana strategi

peningkatan sumber daya manusia dengan praktik manajemen hati sebagai kata kunci yang mengarah kepada manajemen sumber daya manusia di Mayangkara Group. Penelitian ini menghasilkan suatu kesimpulan bahwa ada beberapa program religi yang wajib untuk diikuti oleh karyawan di Mayangkara Group sebagai perwujudan dari manajemen hati, sehingga akan membentuk karakter karyawan yang berbudaya dan berketuhanan, selain itu juga kinerja karyawan juga akan meningkat seiring dengan rasa senang yang ditimbulkan karena niat bekerja yang murni untuk ibadah kepada Allah yang juga akan berpengaruh pada produktivitas karyawan tersebut. Persamaan dengan penelitian ini adalah penggunaan metode kualitatif dengan fokus penelitian peningkatan manajemen sumber daya manusia dengan program-program yang berbasis pada religi atau ketuhanan. Sedangkan untuk perbedaannya adalah objek penelitian dan fokus penelitian yang mengarah kepada aktivitas manajemen yang mencakup proses penerimaan karyawan hingga pemberian kompensasi kepada karyawan.⁴²

Penelitian yang berjudul “*Business and Religiosity: Review of Business Ethics Mayangkara Group*” oleh Dedi Suselo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis etika bisnis Mayangkara Group yang mengaitkan antara bisnis dan religiusitas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam etika bisnis yang diterapkan Mayangkara Group menggunakan nilai-

⁴² Muflihatul Bariroh, *Implementasi Manajemen Hati Sebagai Upaya Peningkatan Sumber daya manusia Di Mayangkara Group*, An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah, Volume 05, Nomor 02, April 2019.

nilai religiusitas yang didasarkan pada prinsip keshalehaan sosial dalam setiap kegiatan bisnis, serangkaian kegiatan ritual keagamaan, sosial keagamaan, serta sosial ekonomi yang dikemas dalam bentuk CSR perusahaan dalam menyalurkan dana zakat dan infaq. Persamaannya dalam penelitian ini adalah mengkaji pada penerapan religiusitas dalam aktivitas bisnis sebuah perusahaan. Perbedaannya adalah lokasi yang menjadi objek penelitian serta fokus kajian dimana penelitian Dedi Suselo memiliki penelitian yang lebih luas kajiannya dibanding dengan penelitian ini, dimana penelitian ini lebih fokus kepada penerapan religius yang diperuntukkan untuk karyawan perusahaan.

Penelitian yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di Kampung Coklat” oleh Nadira Amira Husna dalam penelitian skripsi yang dilakukan dengan metode kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia yang berbasis syariah di Kampung Coklat. Pada penelitian ini dihasilkan jika Kampung Coklat telah melaksanakan kegiatan berbasis syariah dalam manajemen sumber daya manusianya. Penerapan manajemen berbasis syariah ini dilaksanakan dari mulai proses rekrutmen karyawan hingga budaya sehari-hari yang dilaksanakan. Penggunaan religiusitas dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan ini diharapkan mampu meningkatkan keimanan karyawan sehingga akan berimbas kepada integritas dan tanggung jawab karyawan, selain itu juga mampu memotivasi karyawan agar mampu bekerja dengan baik tanpa adanya kecurangan di dalamnya. Persamaannya adalah penggunaan aspek keislaman yang menjadi fokus pada penelitian dalam

meningkatkan manajemen sumber daya manusi. Untuk perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian pada salah satu tempat wisata edukasi sedangkan penelitian ini memilih objek penelitian pada perusahaan yang memproduksi roti jenis pia..⁴³

Penelitian yang berjudul “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari’ah (Studi Pada Perusahaan Tahu Baso Ibu Pudji di Ungaran) oleh Indiasuti. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Tujuan penelitian adalah untuk melihat apakah selama ini dalam proses manajemen sumber daya manusia di perusahaan Tahu Baso yang ditinjau dari proses rekrutmen, seleksi, penilaian, pengembangan dan pelatihan serta pemberian kompensasi sudah sesuai dengan ajaran Islam. Hasil dari penelitian adalah dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan Tahu Baso sudah sesuai dengan ajaran Islam walaupun dalam penerapannya masih belum maksimal dan dilaksanakan secara keseluruhan. Persamaan pada penelitian ini adalah pada penggunaan nilai-nilai islam pada manajemen sumber daya manusia yang ditinjau dari rekrutmen, seleksi, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi sebagai fokus penelitian. Sedangkan untuk perbedaannya adalah pada objek yang diteliti, dimana penelitian terdahulu menggunakan perusahaan tahu baso sedangkan untuk penelitian ini menggunakan perusahaan roti, selain itu pemilihan responden juga menjadi faktor pembeda dari penelitian ini dan sebelumnya.⁴⁴

⁴³Nadya Amira Husna, *Analisis Implementasi Manajemen Sumber daya manusia Berbasis Syariah Di Kampung Coklat Blitar*,(Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018).

⁴⁴Indiasuti, *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari’ah (Studi Pada Perusahaan Tahu Baso Ibu Pudji di Ungaran)*, (Semarang: Skripti Tidak Diterbitkan, 2015).

Penelitian yang berjudul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Syariah Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Tulungagung” oleh Mahmudah Al’alamah. Metode yang digunakan adalah kualitatif. Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah yang mencakup rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompensasi di Badan Amil Zakat Nasional Tulungagung. Hasil dari penelitian adalah manajemen sumber daya manusia berbasis syariah masih belum diterapkan secara penuh dalam aktivitas MSDM di Baznas Tulungagung. Dalam rekrutmen dan proses pelatihan masih belum mencerminkan bagaimana manajemen sumber daya manusia berbasis syariah itu diterapkan. Namun untuk proses seleksi dan pemberian kompensasi sudah diterapkan manajemen berbasis syariah. Persamaannya adalah penggunaan nilai-nilai islam pada aktivitas manajemen sumber daya manusia. Perbedaannya adalah pada aktivitas penilaian kerja pada penelitian terdahulu masih belum diteliti secara rinci, selain itu pemilihan objek penelitian dimana penelitian terdahulu menggunakan instansi pemerintah dalam penelitian, sedangkan penelitian ini menggunakan perusahaan bidang produksi sebagai objek penelitian.⁴⁵

Penelitian yang berjudul “Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM di Kudus) oleh Muhamad Mustaqim. Metode yang digunakan adalah

⁴⁵Mahmudah Al’alamah, *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Syariah Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Tulungagung*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017).

penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Tujuan penelitian adalah mengetahui bagaimana penggunaan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah dalam aktivitas manajemen di UMKM Setia Kudus. Hasil dari penelitian adalah pada prinsipnya penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah di UMKM Setia Kudus sudah sangat relevan. Hanya saja masih banyak permasalahan terkait dengan perkembangan SDM dalam penerapan manajemen ini. Persamaannya adalah penerapan nilai-nilai keislaman dalam manajemen sumber daya manusia. Perbedaannya adalah dalam penelitian terdahulu menggunakan objek kajian yang lebih sempit dibandingkan dengan penelitian ini.⁴⁶

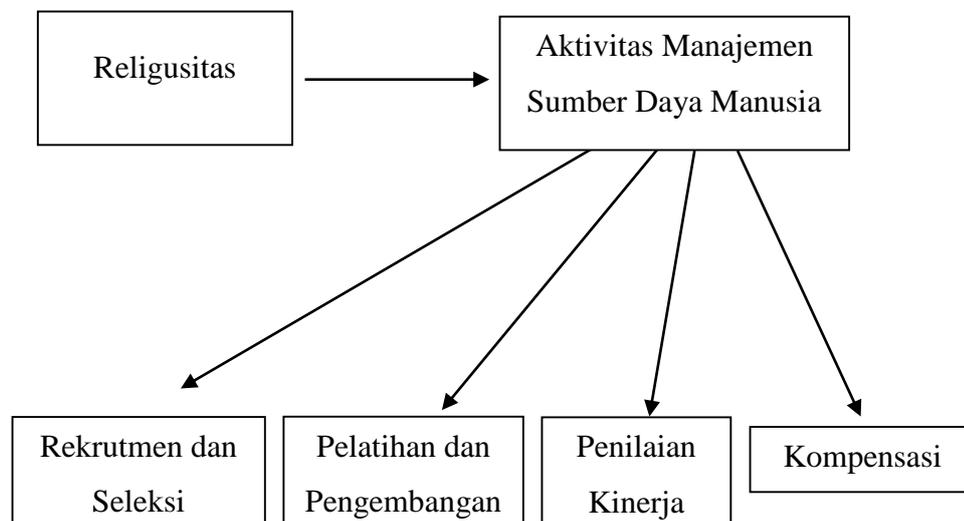
Penelitian dengan judul “Manajemen SDM Dalam Presepektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis” oleh Teguh Suropto. Metode yang digunakan adalah melihat bagaimana penggunaan ekonomi Islam dalam tinjauan manajemen sumber daya manusia pada industri bisnis. Penelitian ini menghasilkan suatu kesimpulan bahwa pengelolaan SDM dengan cara konvensional hanya akan menghasilkan SDM yang keduniawian sehingga karyawan hanya sebagai obyek bukan menjadi subyek. Namun sebaliknya, jika pengelolaan didasarkan pada manajemen yang Islami akan menghasilkan SDM yang rohaniyah sehingga karyawan akan menjadi subyek bagi perusahaan dan berpengaruh pada keaktifan karyawan dalam upaya memajukan perusahaan. Persamaannya yaitu penelitian berpatok kepada Islam

⁴⁶Muhamad Mustaqim, *Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM di Kudus*, (Jurnal Penelitian, Vol. 10, No. 2, Agustus 2016).

yang dihubungkan dengan manajemen sumber daya manusia. Perbedaannya terletak pada fokus kajian dimana penelitian terdahulu hanya berfokus kepada teori bagaimana penggunaan ekonomi Islam pada manajemen sumber daya manusia pada industri kecil, sedangkan penelitian ini mengarah kepada bagaimana implementasi nilai-nilai Islam tersebut pada aktivitas manajemen sumber daya manusia di perusahaan.⁴⁷

F. Kerangka Konseptual

Penelitian ini meneliti tentang bagaimana implementasi religiusitas dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia di CV. Surya Food Indonesia.



⁴⁷Teguh Suropto, *Manajemen SDM Dalam Presepektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis*, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Volume II, No.2 Desember 2012/1433 H, hal. 248.

Keterangan:

Penelitian ini akan mengarah kepada bagaimana penerapan religiusitas ke dalam manajemen sumber daya manusia di CV. Surya Food Indonesia yang mencakup pada proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi yang didasarkan dari kelima dimensi agama (keyakinan, peribadatan, pengetahuan agama, penghayatan, dan pengalaman) dan dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan wawancara dan observasi.