

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Penerapan Nilai-Nilai Religius Dalam Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Mayangkara Group Blitar” ini ditulis oleh Dwi Putri Nurmila Abdiani, NIM 126405201005, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Dosen Pembimbing Fitriyanatsany, S.Sos., M.A.

Religiusitas memegang peran penting dalam kehidupan sumber daya manusia yang berkarakter. Oleh karena itu, kegiatan religius diharapkan mampu mengontrol kinerja karyawan dengan batasan sesuai koridor yang tidak melanggar etika dalam bekerja, serta sebagai upaya peningkatan sumber daya manusia yang berkompeten, berintegritas, dan bertanggungjawab dengan diiringi nilai moral yang tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan nilai-nilai religius dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Mayangkara Group Blitar, dampak dari penerapan nilai-nilai religius dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Mayangkara Group Blitar, serta faktor penghambat dan pendukung dalam penerapan nilai-nilai religius dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Mayangkara Group Blitar. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini adalah (1) Penerapan nilai-nilai religius dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa Mayangkara Group telah menerapkan dengan baik dan optimal dilihat dari kegiatan yang dilakukan dalam keseharian karyawan dan penanaman religiusitas pada diri karyawan secara individual yang mengutamakan selain dunia juga akhirat. Dapat dilihat dari kegiatan-kegiatan wajib harian yang dilakukan karyawan seperti shalat berjamaah, mengaji setiap hari, dan Qiyamul Lail. (2) Penerapan nilai-nilai religius dalam manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas diri karyawan, meningkatkan ketaqwaan kepada Allah SWT dan perusahaan, serta memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Penerapan nilai-nilai religiusitas dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan dan juga perkembangan bagi Mayangkara Group. (3) Faktor penghambat diantaranya karyawan tidak menganggapnya sebagai bagian dari ibadah, sifat malas, dan kendala jaringan internet. Faktor pendukung diantaranya fasilitas yang memadai, bimbingan rutin, pengawasan, reward, dan konsekuensi bagi yang tidak menerapkan nilai agama.

Kata kunci: Penerapan Nilai Religius, Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The script entitled “Using Religious Values in Manage Human Resource Management in Mayangkara Group Blitar” was written by Dwi Putri Nurmila Abdiani, NIM 126405201005, Program of Studies in Syariah Business Management, Faculty of Economics and Islamic Business, State Islamic University Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, tutor lecturer by Fitrianiatsany, S.Sos., M.A.

Religion is an important role in the life of human resources with characteristics. Therefore, religious activities are expected to be able to control the performance of employees with limits according to corridors that do not violate ethics in work, as well as an effort to increase the human resources that are uncompetent, integrated, and responsible with high moral values.

This research aims to find out how to implementation of religious values in the management of human resources in the Mayangkara Group Blitar, the impact of the implementation of the religious value in managing human resource management in the Mayangkara Group Blitar, as well as inhibitory and supportive factors in the adoption of the values of religion in the Management of Human Resources in the Mayangkara Group Blitar. This research used a method of qualitative approach with a type of descriptive research. The data sources used are primary data and secondary data. Data collection techniques through observations, interviews, and documentation.

The results of this study are (1) The application of religious values in human resource management can be concluded that Mayangkara Group has implemented well and optimally seen from the activities carried out in the daily lives of employees and the cultivation of religiosity in individual employees who prioritize not only the world but also the hereafter. It can be seen from the daily mandatory activities carried out by employees such as praying in congregation, reciting the Qur'an every day, and Qiyamul Lail. (2) The application of religious values in human resource management is aimed at improving the productivity and self-quality of employees, increasing respect for God and the company, and providing benefits for both companies and employees. The application of religiosity in human resource management plays an important role in supporting the improvement of the quality of employee work and the development of the Mayangkara Group. (3) The application of religious values in human resource management is aimed at improving the productivity and self-quality of employees, increasing respect for Allah SWT and the company, and providing benefits for both companies and employees. Inhibitor factors include employees who do not regard it as part of worship, lazy nature, and internet trouble networking. Supporting factors include good facilities, routine guidance, controlling, rewards, and consequences for those who don't apply religious values.

Keywords: Religious Value Implementation, Human Resource Management