

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(Studi di Laksana Baru Swalayan Majenang, Cilacap, Jateng)**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy)**

**Oleh  
MIKA PUJI LESTARI  
NIM. 102323043**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2016**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Mika Puji Lestari  
NIM : 102323043  
Jenjang : S-1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Ekonomi Syari'ah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul "**Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Laksana Baru Swalayan Majenang-Cilacap)**" benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam catatan kaki atau daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh.

Purwokerto, 11 Januari 2016

Saya yang menyatakan,



**Mika Puji Lestari**  
NIM. 102323043



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERIPURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

## PENGESAHAN

Skripsi Berjudul :

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(STUDI DI LAKSANA BARU SWALAYAN, MAJENANG, CILACAP, JAWA TENGAH)**

Yang disusun oleh Saudara/i **MIKA PUJI LESTARI NIM. 102323043** Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah**, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada hari Selasa tanggal 19 Januari 2016 dan dinyatakan telah memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.Sy.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.  
NIP. 19730921 200212 1 004

Sekretaris/Sidang Penguji

Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si.  
NIP. 19781231 200801 2 027

Pembimbing/Penguji

Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.  
NIP. 19680403 199403 1 00

IAIN PURWOKERTO



Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.  
NIP. 19680403 199403 1 00

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto, 13 Januari 2016

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
Di  
Purwokerto

*Asslamamu `alaikum Wr.Wb.*

Setelah kami mengadakan bimbingan, koreksi dan perbaikan seperlunya maka bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara:

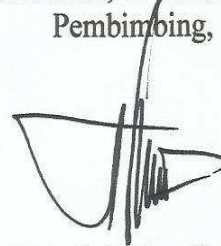
Nama : Mika Puji Lestari  
NIM : 102323043  
Judul : **Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Laksana Baru Swalayan Majenang-Cilacap)**

Dengan ini kami mohon agar skripsi tersebut dapat di munaqasyahkan. Atas perhatian Bapak kami ucapkan terimakasih

*Wassalamu `alaikum Wr.Wb.*

# IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 13 Januari 2016  
Pembimbing,



**Dr. H. Fathul Aminudin Aziz M.M.**  
NIP. 19680403 199403 1 004

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(Studi di Laksana Baru Swalayan, Majenang, Cilacap, JATENG)**

**Mika Puji Lestari**  
NIM 102323043

E-mail: Mikhafuzelstare@yahoo.co.id  
Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

**ABSTRAK**

Laksana Baru Swalayan merupakan salah satu swalayan yang memiliki visi dan misi mengembangkan ekonomi masyarakat. Dalam Laksana Baru Swalayan, diperlukan adanya manajemen untuk menjalankan strategi untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu mengingat pentingnya sumber daya manusia (SDM), perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan demi tercapainya kinerja yang diharapkan. Dengan kinerja karyawan diharapkan dapat memberi sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan Laksana Baru Swalayan. Menurut teori Sudarmanto dalam bukunya “Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM” aspek yang berkontribusi terhadap kinerja diantaranya; kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi MSDM dalam meningkatkan kinerja di Laksana Baru Swalayan? Dan bagaimana implementasi MSDM dalam meningkatkan kinerja perspektif ekonomi Islam di Laksana Baru Swalayan?

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan studi lapangan (*field research*) dalam pengumpulan data. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan; MSDM Laksana Baru Swalayan Majenang-Cilacap sudah sesuai dengan teori Sudarmanto, hanya saja masih ada item-item yang belum dilaksanakan. Pertumbuhan usaha semakin meningkat, karena konsistensinya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan yang selalu mengutamakan pelayanan, berikutnya pemilik Laksana Baru Swalayan dalam menjalankan usahanya memiliki tujuan mulia yaitu mengembangkan ekonomi masyarakat dan mengembangkan di bidang pendidikan dengan menyisihkan sebagai keuntungan Laksana Baru. Implementasi nilai-nilai Islam dari MSDM khususnya membentuk SDM yang kompeten, menerjemahkan visi misi dalam budaya organisasi dan memotivasi karyawan dengan sistem penghargaan yang adil.

Kata kunci: *MSDM, Kompetensi, Budaya Organisasi, Sistem Penghargaan, Kinerja, Laksana Baru Swalayan.*

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor 158/ 1987 dan Nomor 0543b/U/1987 tanggal 10 September 1987 tentang Pedoman Transliterasi Arab-Latin dengan beberapa penyesuaian menjadi berikut:

### Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	Be
ت	ta'	t	Te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Żal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	es dan ye

ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ذ	ḏad	ḏ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik ke atas
غ	Gain	g	Ge
ف	fa'	f	Ef
ق	Qaf	q	Qi
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	'el
م	Mim	m	'em
ن	Nun	n	'en
و	Waw	w	We
ه	ha'	h	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	y	Ye

Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعددة	ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

Ta'marbuḥ diakhir kata bila dimatikan tulis h

حكمة	ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

- b. Bila *ta'marbu>t}ah* hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau d'ammah ditulis dengan *t*

زكاة الفطر	ditulis	<i>Zakāt al-fītr</i>
------------	---------	----------------------

### Vokal Pendek

َ	fathāh	ditulis	A
ِ	kasrah	ditulis	I
ُ	d'ammah	ditulis	U

### Vokal Panjang

1.	Fathāh + alif	ditulis	<i>ā</i>
	جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyah</i>
2.	Fathāh + ya' mati	ditulis	<i>ā</i>
	تنسي	ditulis	<i>tansā</i>
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	<i>ī</i>
	كريم	ditulis	<i>karīm</i>
4.	Dammah + wāwu mati	ditulis	<i>ū</i>
	فروض	ditulis	<i>furūḍ</i>

### Vokal Rangkap

1.	Fathāh + ya' mati	ditulis	<i>Ai</i>
	بينكم	ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fathāh + wawu mati	ditulis	<i>Au</i>
	قول	ditulis	<i>Qaul</i>



Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

### Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah*

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

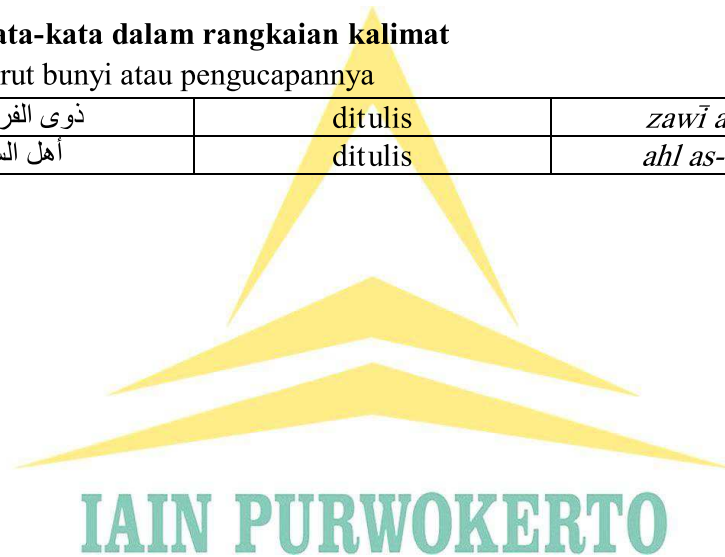
b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkannya *l* (el)nya

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

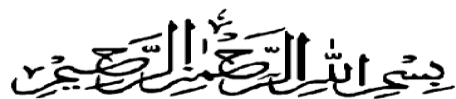
### Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	ditulis	<i>zawī al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>



## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas limpahan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada para sahabatnya, *tabi'in* dan seluruh umat Islam yang telah membawa kita kejalan yang dirahmati oleh Allah SWT, semoga kelak kita mendapatkan syafa'atnya di hari akhir.

Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Dengan rasa hormat dan syukur, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Drs. H. Munjin, M.Pd.I, Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Drs. Asdlori, M.Pd.I., Wakil Ketua II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. H. Supriyanto, Lc., M.S.I., Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

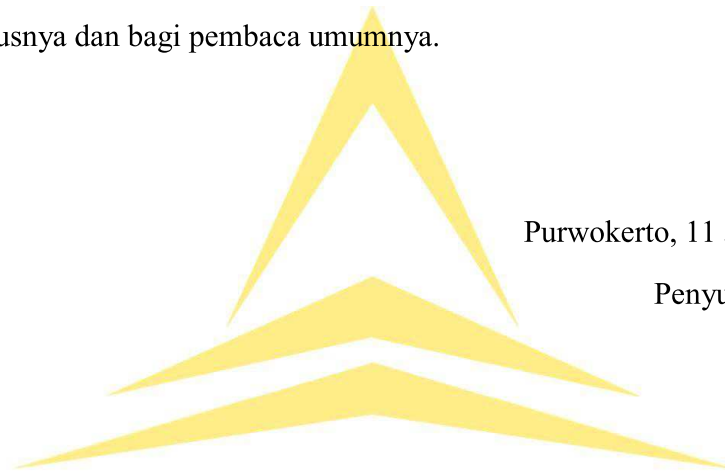
5. Bapak Drs. H. Syufa'at, M.Ag., selaku Penasehat Akademik (PA) Program Studi Ekonomi Syari'ah angkatan 2010.
6. Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto sekaligus dosen pembimbing skripsi. Terima kasih dengan kesabarannya membimbing penyusun sampai skripsi ini selesai melalui pengarahan dan diskusi.
7. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
8. Dr. Kh. Moh. Roqib, M.Ag, dan H. Norty Y. Muthmainah, S.Ag selaku pengasuh PESMA AN-NAJAH terima kasih atas tauladan dan wejangannya, semoga bermanfaat dunia dan akhirat. Amin.
9. Segenap Dosen dan Staff Administrasi IAIN Purwokerto.
10. Segenap Staff Perpustakaan IAIN Purwokerto.
11. H. Imam Subky Najmudin selaku pemilik Laksana Baru Swalayan dan seluruh keluarga besar LAKSANA BARU SWALAYAN yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
12. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu yang telah memberi kasih sayang, cinta, pengorbanan dan motivasi sehingga penyusun dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
13. Kepada Mbah putri Roniah dan Kakak-kakakku (Haris Sutiyono, Neneng Suryani, Tria Ningsih) terima kasih atas semangat yang diberikan sehingga penyusun dapat tetap semangat untuk menyelesaikan studi.

14. Sahabat yang selalu mengingatkan dalam kebaikan dan kesabaran, semoga selalu tetap begitu.
15. Teman-teman Ekonomi Satu *Community (Ekstunity)*, terima kasih.
16. Semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Akhirnya kepada Allah SWT , penulis panjatkan do'a dan rasa syukur atas tersusunnya skripsi ini. Semoga amal baik yang kita lakukan di Ridhoi dan mendapat balasan dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat menjadi ilmu yang manfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Purwokerto, 11 Januari 2016

Penyusun,



**IAIN PURWOKERTO** Mika Puji Lestari

NIM. 102323043

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	5
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Kegunaan .....	8
E. Kajian Pustaka .....	8
F. Sistematika Pembahasan.....	13
<b>BAB II MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18

3. Maksud dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
4. Aspek Kompetensi, Aspek Budaya Organisasi, Aspek Sistem Penghargaan .....	22
B. Kinerja .....	29
1. Pengertian Kinerja dan Ruang Lingkup Kinerja .....	29
2. Indikator Kinerja.....	31
C. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ekonomi Islam .....	34
1. Pengertian Manajemen dan Proses Manajemen.....	34
2. Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Ekonomi Islam.....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	52
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	52
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	52
D. Sumber Data .....	53
E. Teknik Pengumpulan Data .....	53
F. Teknik Analisis Data .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Laksana Baru Swalayan Majenang.....	56
1. Sejarah Singkat .....	56
2. Data Perusahaan.....	58
3. Struktur Organisasi dan Manajemen.....	58
4. Visi dan Misi Laksana Baru Swalayan .....	62

B. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja .....	63
C. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Perspektif Ekonomi Islam .....	73
1. Aspek Kompetensi.....	73
2. Aspek Budaya Organisasi.....	75
3. Aspek Sistem Penghargaan.....	77

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	80
B. Saran .....	81

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Perbandingan dan Persamaan Skripsi Terdahulu .....	12
--	----





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Hubungan Karakteristik Personal, Perilaku dan Kinerja .....	24
Gambar 2 Struktur Organisasi dan Manajemen.....	59



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 3 Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
- Lampiran 4 Surat Pernyataan Kesiapan Menjadi Pembimbing
- Lampiran 5 Blangko Bimbingan Skripsi
- Lampiran 6 Surat Permohonan Riset Individual
- Lampiran 7 Rekomendasi Seminar
- Lampiran 8 Surat Keterangan Lulus Seminar
- Lampiran 9 Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
- Lampiran 10 Surat Rekomendasi Munaqosyah
- Lampiran 11 Sertifikat
- Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup

**IAIN PURWOKERTO**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, & controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia (SDM) mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.<sup>1</sup>

Pembangunan ekonomi melalui industrialisasi, perdagangan, *real estate*, asuransi, perbankan, bisnis jasa maupun pengembangan agrobisnis yang berorientasi pada akumulasi modal, ataupun pembangunan di sektor lainnya dan pemerataan pendapatan tercermin di antaranya dalam produktivitas nasional sebagai salah satu indikator kinerja sebuah bangsa. Dalam kaitan ini, orang-orang mulai melihat pentingnya melakukan usaha nyata secara produktif, efisien dan efektif dalam setiap kehidupan. Oleh karena itu, orang-orang mulai memikirkan cara-cara yang benar dalam berkarya atau bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat sesuai dengan harapan mereka masing-masing. Mengingat pentingnya sumber daya manusia (SDM) di antara faktor-faktor produksi lain,

---

<sup>1</sup>Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 6.

perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan demi tercapainya kinerja yang diharapkan. Dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat memberi sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan perusahaan.<sup>2</sup>

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja individu yang unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang dapat menentukan terhadap kinerja individu dalam berbagai literatur misalnya; motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, kejelasan arah karier, kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan, dsb.<sup>3</sup>

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas.<sup>4</sup> Terkait dengan produktivitas atau kinerja, Islam memberikan ruang yang cukup demikian luas dan menganggap penting semua kerja yang produktif.<sup>5</sup>

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٦٦﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٦٧﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ﴿٦٨﴾

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan dengan balasan yang paling sempurna.” (QS Al-Najm [53]: 39-41)

Laksana Baru Swalayan merupakan pusat perbelanjaan di Majenang, yang mengalami pertumbuhan pesat, sebelumnya hanya sebuah toko berukuran 5 x 10

<sup>2</sup>Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *Performance Appraisal*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 13.

<sup>3</sup>Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 30.

<sup>4</sup>*Ibid*, hlm. 7.

<sup>5</sup>Krishna Adityangga, *Membangun Perusahaan Islam dengan Manajemen Budaya Perusahaan Islami*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2010), hlm. 45.

meter. Awalnya karyawan hanya beberapa orang saja, terdiri dari pendirinya, saudara dan kerabat dekat. Kini tidak lagi dikatakan hanya sebuah toko, dengan mengalami perubahan dari segi bangunan yang luas (megah) berlantai 4, fasilitas lengkap, barang-barang kebutuhan yang bertambah kuantitas maupun kualitasnya, barang-barang yang beragam jenis dan macamnya. Begitu juga Karyawan yang semakin kompleks di setiap unit bagian. Sebuah toko yang berubah menjadi Swalayan, lebih dikenal oleh masyarakat sekitar Majenang dengan Laksana Baru (LB).

Sebelumnya karyawan yang hanya terdiri dari pendirinya, saudara dan kerabat terdekat, seiring dengan pertumbuhan pesat yang dialami LB, kebutuhan akan SDM pun ikut meningkat atau bertambah. SDM yang dimiliki LB seperti, *Cleaning Service*, Pramuniaga, Kasir, *Security* hingga Manajer. Ada yang menarik dalam penarikan karyawan yaitu, Laksana Baru Swalayan memprioritaskan pelamar bagi lulusan MA El-Bayan dan SMK Komputama, karena masih dalam lingkup yayasan El-Bayan yang merupakan binaan dari Laksana Baru. Tetapi tidak menutup kemungkinan pelamar di luar yang disebutkan tersebut baik prioritas yang disebutkan maupun di luar prioritas, selama pelamar memenuhi kompetensi yang ditetapkan Laksana Baru Swalayan, bisa diterima menjadi karyawan di Laksana Baru Swalayan.<sup>6</sup>

Setiap pengunjung maupun konsumen mengunjungi LB bisa melihat langsung sekilas bagaimana SDM yang ada sekarang, pengunjung maupun

---

<sup>6</sup>Wawancara dengan Bapak Sony (HRD Laksana Baru Swalayan Majenang), pada tanggal 5 September 2014.

Karyawan: orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dsb.) dengan mendapat gaji (upah). (Lihat dalam Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, hlm. 245).

konsumen disambut dengan senyum, salam, sapa dan santun. Setiap karyawan Laksana Baru Swalayan berpenampilan rapi dan sopan. Hampir semua karyawan perempuan mengenakan jilbab. Setiap *court* ada pramuniaga yang siap melayani pembeli dengan menawarkan dan bahkan menjelaskan produk yang ditawarkan. Setelah memilih barang-barang yang konsumen beli bisa langsung ke bagian kasir yang siap melayani transaksi pembayaran tunai, ATM, maupun *credit card*. Dari segi keamanan ada *Security* di setiap konter yang membuat LB tempat yang nyaman untuk berbelanja. Setiap karyawan yang dimiliki LB mempunyai keterampilan dalam menjalankan tugasnya di setiap unit bagian dari sikap, cara berpakaian, melayani pelanggan, komunikasi yang baik, keramahan setiap menyapa pelanggan.

Laksana Baru Swalayan adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan, terletak di Majenang, Cilacap Barat. Letak yang strategis dengan posisi yang berada di jalan utama jalur selatan Jawa Tengah. Menarik untuk diteliti, semenjak berdirinya hingga sekarang sudah menunjukkan kinerja yang baik, di lihat dari konsistensinya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan yang menyediakan barang-barang kebutuhan masyarakat disekitar majenang. Barang-barang kebutuhan yang tersedia di Laksana Baru Swalayan tidak berbeda dengan Swalayan lainnya yang menyediakan bermacam-macam kebutuhan berupa kebutuhan sehari-hari, kebutuhan pokok, kebutuhan primer hingga kebutuhan sekunder seperti; makanan, minuman, perlengkapan rumah tangga, pakaian, dan lain-lain.

Laksana Baru Swalayan menerapkan kepada karyawannya untuk mempunyai kode etik, bahwa setiap karyawan harus bisa menjaga nama baik perusahaan dan Keluarga. Artinya bisa menjaga sikap dan perilaku sebagai bagian dari LB yang mempunyai wibawa diri di masyarakat. LB juga memiliki partisipasi sosial untuk menyisihkan keuntungan untuk disalurkan ke Lembaga Pendidikan Islam dan dari para karyawannya sendiri mempunyai inisiatif berupa sumbangan untuk mushola. Berdasarkan observasi pendahuluan, Laksana Baru Swalayan memiliki manajemen sumber daya manusia islami.<sup>7</sup>

Kebijakan perusahaan yang menerapkan pemahaman manajemen Islam ataupun nilai Islam dalam setiap aktivitasnya, tentunya memiliki karakteristik tersendiri. Maka dari itu penulis mengambil studi di Laksana Baru Swalayan yang bergerak di bidang perdagangan, dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Laksana Baru Swalayan Majenang-Cilacap, Jateng)”.

## B. Definisi Operasional

Agar tidak menimbulkan pemahaman lain dalam konteks skripsi ini, maka perlu adanya batasan dan penegasan istilah dari judul skripsi. Sehingga maksud dan tujuan yang terkandung dari judul tersebut dapat dipahami dengan jelas. Istilah-istilah tersebut sebagai berikut:

---

<sup>7</sup>Wawancara dengan Bapak Sony (HRD Laksana Baru Swalayan Majenang), pada tanggal 5 September 2014.

## 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan pengalokasian dan pengintegrasian input organisasi dalam suatu lingkungan melalui fungsi-fungsi yang didasarkan kepada norma-norma tertentu dengan jalan memproduksi output yang dibutuhkan masyarakat agar tujuan organisasi itu dapat dicapai.<sup>8</sup>

Sumber daya manusia atau *human resources* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional (*the people who are ready, willing and able to contribute to organizational goals*).<sup>9</sup>

Jadi manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya sesuai dengan norma-norma tertentu untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Disini penulis akan menekankan pada manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi atau peranannya terhadap akibat dari adanya kebijakan. Kebijakan yang dimaksud adalah standar aturan yang dipakai di perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam kebijakan maka adanya upaya-upaya yang dilakukan manajemen sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Berhubung keterbatasan waktu dan dana, karena pembahasan manajemen sumber daya manusia yang luas maka

---

<sup>8</sup>Komaruddin, *Manajemen Berdasarkan Sasaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm. 1.

<sup>9</sup>TaliziduhuNdraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), hlm. 7.



penulis akan membahas mengenai beberapa dari banyaknya faktor sumber daya manusia yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

## 2. Kinerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (1995: 503) kinerja diartikan sebagai (1) sesuatu yang dicapai,<sup>10</sup> (2) prestasi yang diperlihatkan, dan (3) kemampuan kerja. Secara umum kinerja yang diharapkan oleh perusahaan adalah berupa prestasi kerja yang dicapai oleh perusahaan dalam periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatannya. Prestasi kerja yang dicapai perusahaan pada umumnya dihubungkan dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.<sup>11</sup>

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah:

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di Laksana Baru Swalayan Majenang?
2. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perspektif ekonomi Islam di Laksana Baru Swalayan Majenang?

<sup>10</sup>Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), hlm. 273.

<sup>11</sup>Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *Performance Appraisal*, hlm. 15.

#### **D. Tujuan dan Kegunaan**

##### 1. Tujuan Penelitian

- a. Mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di Laksana Baru Swalayan Majenang.
- b. Mendeskripsikan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perspektif ekonomi Islam di Laksana Baru Swalayan.

##### 2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan menambah ragam keilmuan tentang manajemen, khususnya tentang manajemen sumber daya manusia di Swalayan.
- b. Secara Praktis, sebagai bahan kajian untuk evaluasi untuk bisa meningkatkan kinerja perusahaan (Swalayan) dari segi manajemen sumber daya manusia.

#### **E. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan suatu bahan landasan yang mendukung ataupun referensi dari tema penelitian ini. Sehingga Dalam penelitian ini menjadikan literatur untuk mencuatkan tema dalam judul skripsi ini.

Proses manajemen lebih bersifat interaktif. Henry Mintzberg melakukan pengamatan sehari-hari perilaku manajer. Dari pengamatannya, Mintzberg berkesimpulan bahwa manajer melakukan peran-peran *roles* tertentu. Apa yang dimaksud dengan peran. Peran erat kaitannya dengan pengharapan. Sebagai contoh, seorang yang menjadi dosen di perguruan tinggi akan berperan sebagai dosen. Masyarakat mengharapkan perilaku tertentu dari dosen, misal mampu

mengajar atau mampu melakukan penelitian. Pada waktu orang tersebut pulang ke rumah, maka dia akan berperan sebagai kepala keluarga di rumah. Peranan tersebut membutuhkan perilaku yang berbeda lagi, misal memperbaiki rumah atau bermain-main dengan anaknya.<sup>12</sup>

Jika diterima pendapat bahwa salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia di masa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beraneka ragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif dan produktif, harus pula diterima pendapat bahwa ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula. Tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus diberikan pada manajemen sumber-sumber organisasional lainnya, tidak bisa disangkal bahwa perhatian utama tidak bisa tidak harus diberikan pada manajemen sumber daya manusia.<sup>13</sup>

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* menjelaskan bahwa, berbagai tantangan di bidang sumber daya manusia yang salah satunya adalah tantangan internal yaitu berangkat dari pendapat bahwa setiap organisasi ingin melestarikannya, logis untuk mengasumsikan bahwa organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya menyelenggarakan semua fungsi organisasi dengan tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang tinggi.

Sejak 1990-an telah mulai muncul adanya derajat kepentingan mengenai gagasan terhadap praktik terbaik dari MSDM. Ada kalanya hal tersebut

---

<sup>12</sup>Mamduh M. Hanafi, *Manajemen*, hlm. 16.

<sup>13</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 25-26.

merupakan bagian dari bidang yang berhubungan dengan ‘sistem kerja berkinerja tinggi’ (Applebaum et.al., 2000; Berg, 1999), MSDM yang mempunyai ‘komitmen tinggi’ (Guest, 2001; Walton, 1985), atau ‘keterlibatan yang tinggi’ (Wood, 1996). Terminologi atau kosakata apa pun yang digunakan, yang sebenarnya dimaksud adalah bahwa sebuah perangkat tertentu atau sebuah jumlah tertentu dari praktik-praktik MSDM akan berpotensi untuk memberikan peningkatan terhadap kinerja organisasi yang akan dirasakan oleh seluruh bagian dari organisasi.<sup>14</sup>

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.<sup>15</sup>

Secara objektif, pertumbuhan ekonomi menghendaki dari manusia kesediaan untuk mencurahkan pikiran mereka kepada peningkatan produktivitas, yang hanya bisa dicapai dengan sikap-sikap kerja keras dan disiplin dan juga sedikit banyak memerlukan adanya hasrat untuk memperoleh barang-barang, kekayaan dan kesenangan terhadap benda dan harta. Pertumbuhan ekonomi juga menghendaki kemauan untuk melakukan eksperimen yang memerlukan dukungan sikap dan kepercayaan terhadap rasionalitas bahkan juga dipengaruhi bagaimana sikap manusia terhadap alam yang sering dipandang suci atau mengandung kekuatan spiritual atau roh. Menurut W. Arthur Lewis, demikian pula menyebutkan perlunya sikap terhadap dan persepsi tentang hubungan

---

<sup>14</sup>Chris Rowley dan Keith Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Elviyola Pawan (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 9.

<sup>15</sup>Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Kencana Prenada, 2013), hlm. 270.

ekonomi yang non pribadi (*impersonal*) yang diperlukan bagi pertumbuhan ekonomi, tanpa mempertimbangkan hubungan kekerabatan, kebangsaan, kepercayaan. Sikap keragamaan terhadap orang asing penting, sebab untuk mencapai kemajuan (ekspansi ekonomi), diperlukan pelayanan yang baik dan adil serta penghormatan terhadap perjanjian dalam hubungan dagang.<sup>16</sup>

Menurut Tb. Sjafrri Mangku Prawira dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik menjelaskan bahwa, jika perusahaan akan mengekspansi skala usahanya, maka perusahaan akan menambah sejumlah karyawan. Perusahaan menguji kebutuhan keahlian masa depan menurut jabatan dan kategori pekerjaan. Apalagi untuk menghadapi tuntutan pasar global yang tidak mungkin dihindari oleh siapa pun. Oleh karena itu, penting memperkirakan keterbatasan dan surplus SDM untuk tiap kategori jabatan yang ada dalam perusahaan. Apabila tindakan-tindakan perusahaan telah dilakukan dengan baik, maka perusahaan mengembangkan kebijakan, rencana, dan tujuan MSDM yang baru, seperti rekrutmen, seleksi penempatan, pelatihan, kompensasi, promosi, pemberhentian sementara, dan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan.<sup>17</sup>

Setiap perusahaan harus mampu menghadapi tantangan bagaimana menganalisis, memanfaatkan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menjamin bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai. Di samping itu perusahaan juga harus menjamin bahwa karyawan yang terlibat di dalamnya

---

<sup>16</sup>Dawam Rahardjo, *Etika Ekonomi & Manajemen*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1990), hlm. 33.

<sup>17</sup>Tb. Sjafrri Mangku Prawira, *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 70-71.

dapat memperoleh kepuasan terhadap pekerjaan mereka sekaligus dapat membuat kontribusi yang efektif.<sup>18</sup>

Di antara karakteristik yang membedakan teori manajemen dalam Islam dengan teori lain adalah fokus dan konsen teori Islam terhadap segala variabel yang berpengaruh *influence* terhadap aktivitas manajemen dalam dan di luar organisasi (perusahaan, Negara), dan hubungan perilaku individu terhadap faktor-faktor sosial yang berpengaruh. Teori Islam memberikan injeksi moral dalam manajemen, yakni mengatur bagaimana seharusnya individu berperilaku. Tidak ada manajemen dalam Islam kecuali ada nilai atau etika yang melingkupinya, sebagaimana tidak mungkin membangun masyarakat Muslim tanpa didasari dengan akhlak.<sup>19</sup>

Penelitian yang sudah pernah dilakukan mengenai judul yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja sudah pernah ada, hanya saja pembahasan komponen manajemen sumber daya manusia dan faktor meningkatkan kinerja berbeda-beda. Skripsi terdahulu diantaranya ada dalam tabel berikut:

Tabel 1, perbandingan dan persamaan skripsi terdahulu

<b>Nama/Judul Skripsi</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan/Perbedaan</b>
Dini Rinawati Peran Manajer Personalia Dalam Meningkatkan Kinerja dan Rasa	Manajer personalia PT. Industri Sandang Simpang Probolinggo dalam upaya meningkatkan kinerja rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan	Persamaan: Pembahasan tentang meningkatkan kinerja Metode penelitian: deskriptif kualitatif Perbedaan:

<sup>18</sup>Veithzal Rivai, *Performance Appraisal*, hlm. 44.

<sup>19</sup>Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta:RajaGrafindo Persada,2008), hlm. 235.

Tanggung Jawab Karyawan PT. Industri Sandang simping Probolinggo Dalam Perspektif Islam (2008)	program kerja seperti pameran, dies natalis, study banding	1. Objek penelitian: Peran manajer personalia 2. Subjek penelitian: Karyawan PT. Industri Sandang Simping
Fajar Hanafi  Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di Panti Asuhan Bina Insani Yogyakarta (2013)	Perekrutan tenaga pendidik di Panti Asuhan Bina Insani dilakukan langsung oleh kepala panti asuhan melalui tes wawancara	Persamaan: Pembahasan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja Perbedaan: 1. Subjek Penelitian: Panti Asuhan Bina Insani Yogyakarta
Sintia Indriyanti  Implementasi Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan di BMT Mentari Ngunut Tulungagung (2015)	Implementasi fungsi manajemen di BMT Mentari Ngunut Tulungagung secara umum sudah berjalan dengan baik, terbukti dengan terus meningkatnya tingkat kesehatan kinerja/operasional BMT Mentari Ngunut Tulungagung dan adanya peningkatan jumlah nasabah	Persamaan: pembahasan meningkatkan kinerja Perbedaan: 1. Objek penelitian: Fungsi Manajemen 2. Subjek penelitian: BMT Mentari Ngunut Tulungagung

#### F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan skripsi ini dibagi ke dalam tiga pokok bagian, yaitu bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir. Sebagai pengantar, pada bagian awal skripsi di dalamnya terdiri dari halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman nota dinas pembimbing, abstrak, pedoman transliterasi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini disusun guna mempermudah penelitian dan dapat dipahami secara sistematis, maka sistematika penyusunannya sebagai berikut:

Bab Pertama, pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua, berisi tentang landasan teori yang membahas manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang meliputi: pengertian MSDM, fungsi MSDM, maksud dan tujuan MSDM, aspek kompetensi, aspek budaya organisasi, aspek sistem penghargaan, kinerja yang meliputi: pengertian dan ruang lingkup kinerja, indikator kinerja dan MSDM perspektif ekonomi Islam.

Bab Ketiga, berisi, metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab Keempat, bab ini merupakan isi pokok dari skripsi, membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan. Yaitu terdiri dari gambaran umum yang meliputi: sejarah singkat, data perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi. Implementasi MSDM dalam meningkatkan kinerja, serta analisis terhadap manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perspektif ekonomi Islam.

Bab Kelima, penutup dan merupakan kesimpulan dan saran-saran yang merupakan paparan secara singkat hasil penelitian.



Pada bagian akhir skripsi, penyusun cantumkan daftar pustaka yang menjadi referensi dalam penyusunan skripsi ini, beserta lampiran-lampiran yang mendukung serta daftar riwayat hidup.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian implementasi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di Laksana Baru Swalayan Majenang dapat disimpulkan:

1. Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja di Laksana Baru Swalayan dari aspek kompetensi meliputi: kompetensi umum yang terdiri dari 4S (Senyum, Salam, Sapa dan Santun) dan Pelayanan Prima, dan kompetensi khusus dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan diadakan kegiatan-kegiatan seperti: *Training class*, *rotating* (rotasi), *rolling*, dan penanaman integritas. Sedangkan sistem penghargaan yang meliputi: penghargaan umum yang terdiri dari penghargaan tahunan dan penghargaan rutin, penghargaan kesejahteraan yang terdiri dari: jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, jaminan pensiun. Penghargaan khusus diberikan kepada karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Penilaian kinerja sebagai tolak ukur untuk menentukan dari adanya sistem penghargaan.
2. Implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia di Laksana Baru Swalayan yaitu dengan mengimplementasikan visi Laksana Baru Swalayan yaitu “Berkembang Bersama”. Tidak hanya perusahaan yang berkembang melainkan karyawan dan masyarakat sekitar ikut maju bersama. Artinya Laksana memberikan nilai-nilai dan sikap-sikap yang mencerminkan visi perusahaan, menciptakan sumber daya manusia yang

peka terhadap sosial, memiliki akhlak yang baik, bekerja efektif dan efisien dengan aspek-aspek msdm dalam meningkatkan kinerja seperti kompetensi, budaya organisasi, dan sistem penghargaan. Perusahaan yang melakukan kebaikan kepada karyawannya dan karyawannya merasakan kebaikan tersebut, maka perusahaan tersebut sejalan dengan semangat yang dibangun dalam surah an-Nahl ayat 97 yang artinya “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

## **B. Saran**

Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di Laksana Baru Swalayan, dengan aspek yang berkontribusi terhadap kinerja yaitu; kompetensi, budaya organisasi, dan sistem penghargaan sudah berjalan cukup baik. Hal ini di indikasikan dengan semakin baik kinerja karyawan dan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun saran dari penyusun sebagai pertimbangan untuk pengembangan lebih lanjut, yaitu:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan, ada beberapa item MSDM yang belum dilakukan yaitu aspek kompetensi mengenai komitmen organisasi. Komitmen organisasi berhubungan dengan keterikatan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi akan menjadikan individu memiliki loyalitas

yang kuat terhadap organisasi, menjadikan anggota organisasi tetap ingin tinggal atau bekerja dalam organisasi itu. Komitmen individu yang kuat terhadap organisasi dapat menghindarkan atau mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Hal ini berakibat organisasi tidak akan kehilangan sumber daya yang berharga, baik sumber daya manusia yang potensial, maupun anggaran untuk mengadakan rekrutmen. Penguatan komitmen merupakan strategi mendorong kinerja SDM dari dalam dirinya, agar motivasi, keinginan, dan keterikatan terhadap organisasi selalu hadir. Komitmen organisasi perlu diterapkan terhadap kompetensi individu dalam meningkatkan kinerja di Laksana Baru Swalayan.

2. Untuk akademik, diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan subjek dan penilaian yang berbeda, yakni sesuai dengan tema skripsi ini. Seperti halnya meneliti tentang MSDM dalam aspek kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan di Laksana Baru Swalayan. Sehingga dapat memperkaya khasanah kajian ilmu tentang MSDM dalam meningkatkan kinerja bagi jurusan Ekonomi Syariah.

IAIN PURWOKERTO

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2013. *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adityangga, Krishna. 2010. *Membangun Perusahaan Islam dengan Manajemen Budaya Perusahaan Islami*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Aminudin Aziz, Fathul. 2012. *Manajemen dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Ilmiah Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Azwar, Saifudin. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Dokumen profil Laksana Baru Swalayan. *Karya tidak Diterbitkan* (Majenang: Laksana Baru Swalayan).
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadi, Sutrisno. 1998. *Metode Penelitian Research II*. Yogyakarta: Adi Offset.
- Hoetomo. 2005. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Mitra Pelajar.
- Ibrahim Abu Sinn, Ahmad. 2008. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koentjaraningrat. 2002. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Komaruddin. 1994. *Manajemen Berdasarkan Sasaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- M. Arifin, Tatang. 2002. *Menyusun Rencana Penelitian*. Jakarta: Rajawali.
- M. Hanafi, Mamduh. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangku Prawira, Tb. Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- P. Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- P. Siagian, Sondang. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahardjo, Dawam. 1990. *Etika Ekonomi & Manajemen*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Rivai Zainal, Veithzal, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Fawzi Mohd. Basri, Ahmad. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rowley, Chrisdan Jackson, Keith. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Elviyola Pawan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALVABETA.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Usman, Husaini dan Setiadi Akbar, Purnomo. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yunia Fauzia, Ika dan Kadir Riyadi, Abdul. 2014. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah*. Jakarta: Prenada Media Group.