

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT TAEKWANG  
SUBANG PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**



**IAIN PURWOKERTO**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (SE)**



**Oleh:**  
**SAEPULLOH**

**NIM. 1223203035**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2018**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Saepulloh  
NIM : 1223203035  
Jenjang : S-1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul **“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Taekwang Subang Perspektif Ekonomi Islam”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

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

Purwokerto, 16 Januari 2018  
Saya yang menyatakan,

  
**Saepulloh**  
NIM. 1223203035

NIM. 1223203035


**PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. TAEKWANG SUBANG  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**


Yang disusun oleh Saudara **Saepulloh NIM. 1223203035** Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada hari **Selasa** tanggal **06 Maret 2018** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** oleh **Sidang Dewan Penguji Skripsi**.

Ketua Sidang/Penguji



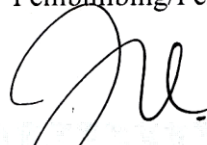
Drs. Atabik, M.Ag.  
NIP. 196512051993031004

Sekretaris Sidang/Penguji



Sofia Yustiani Suryandari, M.Si.  
NIP. 197807162009012006

Pembimbing/Penguji



Dr. H. Jamal Abdul Azi, M.Ag.  
NIP. 197309212002121004

Purwokerto, 11 Maret 2018

Mengetahui/Mengesahkan  
Dean,  
  
Dr. H. Fathul Munidin Aziz, M.M.  
NIP. 196604031994031004



## NOTA DINAS PEMBIMBING

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

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Saepulloh, NIM: 1223203035 yang berjudul:

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT TAEKWANG  
SUBANG PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM.**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 2 Februari 2018

Pembimbing,



**Dr. Jamal Abdul Aziz, M.Ag**  
NIP. 197309212002121004

## MOTTO

من دل علی خیر فله مثل اجر فاعله

Barang siapa yang menunjukkan kebaikan maka ia akan memperoleh kebaikan  
sebagaimana ia lakukan. (H.R Imam Muslim)



## **PERSEMBAHAN**

Sebuah karya skripsi berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Taekwang Subang Perspektif Ekonomi Islam”, dengan rasa syukur atas limpahan rahmat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta; Bapak Simin dan Ibu Nurkhasanah; yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan kasih sayang yang tak terhingga, terimakasih untuk segala motivasi yang telah diberikan kepada penulis,
2. Kakakku tercinta; Saepudin serta adiku tersayang solahhudin terimakasih atas dukungan, motivasi, kasih sayang dan bantuan yang diberikan untuk keberhasilan
3. Almamaterku IAIN Purwokerto.



**IAIN PURWOKERTO**

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT TAEKWANG  
SUBANG PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**SAEPULLOH  
NIM. 1223203035**

E-mail: [saepulloh462@gmail.com](mailto:saepulloh462@gmail.com)

Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

**ABSTRAK**

PT. Taekwang Subang merupakan perusahaan yang menerapkan sistem *outsourcing* dengan jumlah karyawan yang cukup banyak. Dengan demikian, diperlukan adanya manajemen untuk menjalankan strategi untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM), diupayakan untuk meningkatkan kontribusi produktif terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, melihat pentingnya sumber daya manusia (SDM), pihak perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dengan tujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan yang maksimal diharapkan dapat memberi sumbangan yang sangat positif untuk kemajuan pihak perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Taekwang Subang? Dan bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Taekwang Subang perspektif ekonomi Islam?

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan studi lapangan (*field research*) dalam pengumpulan data. Sedangkan untuk jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian deskriptif (*description research*) yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian implementasi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di PT. Taekwang dapat dihasilkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi beberapa fungsi yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Dalam perspektif ekonomi Islam kegiatan diatas termanifestasikan dalam aspek kompetensi, aspek budaya organisasi, aspek sistem penghargaan.

Kata kunci: MSDM, kinerja, PT. Taekwang

**MANAGEMENT ROLE OF HUMAN RESOURCES IN IMPROVING  
EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT TAEKWANG SUBANG  
IN ISLAMISLAMIC ECONOMIC PERSPECTIVE**

**SAEPULLOH  
NIM. 1223203035**

E-mail: [saepulloh462@gmail.com](mailto:saepulloh462@gmail.com)

Department of Islamic Economics Faculty of Economics and Islamic Business  
State Islamic Institute (IAIN) Purwokerto

**ABSTRACT**

PT. Taekwang Subang is a company that applies outsourcing system with a large number of employees. Thus, it takes the management to execute a strategy to achieve corporate goals. One of them is human resources management (MSDM), strived to increase the productive contribution to achieving the goals of an organization effectively and efficiently. Therefore, looking at the importance of human resources (HR), the company conducts education and training to improve employee knowledge and skills with the aim to maximize employee performance. With maximum employee performance is expected to give a very positive contribution to the progress of the company. The formulation of the problem in this study is how human resources management in improving employee performance in PT. Taekwang Subang? And how management of human resources in improving employee performance in PT. Taekwang Subang Islamic economic perspective?

This research uses qualitative method by using field study (field research) in data collection. As for the type of research that the authors use is descriptive research (description research) is a study intended to investigate the condition, conditions or things that have been mentioned, the results presented in the form of research reports.

Based on the results of research implementation of human resources in improving performance at PT. Taekwang can be generated that human resource management (MSDM) includes several functions namely: planning, organizing, directing, and controlling. In the economic perspective of Islam the above activities are manifested in the aspect of competence, organizational culture aspects, aspects of the reward system.

Keywords: MSDM, performance, PT. Taekwang



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

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.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	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 di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	We
ه	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

## B. Vokal

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

### 1. Vokal Pendek

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat yang transliterasinya dapat diuraikan sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	<i>Fathah</i>	Fathah	A
ِ	<i>Kasrah</i>	Kasrah	I
ُ	<i>Dammah</i>	ḍammah	U

## 2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Nama	Huruf Latin	Nama	Contoh	Ditulis
<i>Fathah dan ya</i>	Ai	a dan i	بينكم	<i>Bainakum</i>
<i>Fathah dan Wawu</i>	Au	a dan u	قول	<i>Qaul</i>

## 3. Vokal Panjang

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Fathah + alif ditulis ā	Contoh جاهلية ditulis <i>jāhiliyyah</i>
Fathah+ ya' ditulis ā	Contoh تنسى ditulis <i>tansā</i>
Kasrah + ya' mati ditulis ī	Contoh كريم ditulis <i>karīm</i>
Dammah + wāwu mati ditulis ū	Contoh فروض ditulis <i>furūḍ</i>

## C. Ta' Marbūṭah

1. Bila dimatikan, ditulis h:

حكمة	Ditulis <i>ḥikmah</i>
جزية	Ditulis <i>jizyah</i>

2. Bila dihidupkan karena berangkat dengan kata lain, ditulis t:

نعمة الله	Ditulis <i>ni'matullāh</i>
-----------	----------------------------

3. Bila *ta' marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ditransliterasikan dengan *ḥ* (h).

Contoh:

روضة الاطفال	<i>Rauḍah al-atfāl</i>
المدينة المنورة	<i>Al-Madīnah al-Munawwarah</i>

#### D. Syaddah (Tasydīd)

Untuk konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangkap:

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

#### E. Kata Sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf *Qamariyah*

البديع	Ditulis <i>al-badī'u</i>
القياس	Ditulis <i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah*

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

#### F. Hamzah

Hamzah yang terletak di akhir atau di tengah kalimat ditulis apostrof.

Sedangkan hamzah yang terletak di awal kalimat ditulis alif. Contoh:

شبيئ	Ditulis <i>syā'ūn</i>
تأخذ	Ditulis <i>ta'khuẓu</i>
أمرت	Ditulis <i>umirtu</i>

#### G. Huruf Besar

Huruf besar dalam tulisan Latin digunakan sesuai dengan ejaan yang diperbaharui (EYD).

#### H. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat dapat ditulis menurut

bunyi atau pengucapan atau penulisannya

أهل السنة	Ditulis <i>ahl as-sunnah</i>
ذوى الفروض	Ditulis <i>ẓawī al-furūd</i>

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbil'alam, rasa syukur yang tak terhingga penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala nikmat, karunia, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Taekwang Subang Perspektif Ekonomi Islam". Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW beserta para sahabatnya yang telah berjuang menyampaikan ajaran Islam yang penuh rahmat. Semoga kita mendapatkan syafa'atnya di akhirat kelak.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini izinkanlah penulis menyampaikan ucapan sebagai ungkapan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya karena dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari adanya bimbingan, bantuan, dan dukungan dari beberapa pihak. Terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada :

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., Rektor Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
2. Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
3. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
4. Dr. Jamal Abdul Aziz selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya memberikan bimbingan,


arahan, inspirasi, dan motivasi kepada penulis. Semoga Allah membalasnya dengan beribu-ribu kebaikan.

5. Segenap Dosen dan Staf Karyawan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto yang telah banyak membantu dalam penulisan dan penyelesaian studi penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
6. Dra. Hj. Nadhiroh Noeris, pengasuh Pondok Pesantren Alhidayah Karangsucu Purwokerto beserta ahlul bait yang saya ta'dzimi dan senantiasa penulis harapkan fatwa dan barokah ilmunya.
7. Asatid asatidzah pondok pesantren Alhidayah Karangsucu Purwokerto yang saya ta'dzimi yang selalu membimbing saya untuk melakukan perbuatan terpuji.
8. Keluarga besar tercinta, Bapak Simin, Ibu Nurkhasanah, kakak dan kerabat-kerabatku yang telah banyak memberikan bantuan baik secara moril maupun materil.
9. Teman-temanku Angkatan 2012 Ekonomi Syariah B, Teman-teman saya khususnya anak-anak galon El-Ma (Abi, Aji, Herman, Sonny, dan Sufi) terimakasih atas kebersamaanya dan kekompakannya, bantuan serta dorongannya, semoga Allah selalu melindungi kalian.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Terimakasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dan Semoga bantuan semua pihak dapat menjadi amal baik. Dalam penyusunan skripsi ini, tentunya banyak kekurangan dan kesalahan.

Namun demikian, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang membutuhkan. Aamiin ya robbal'amin.

Purwokerto, 17 Januari 2018



Saepuloh  
NIM. 1223203035

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI.....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	7
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
E. Kajian Pustaka.....	10
F. Sistematika Penulisan.....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18



1. Perencanaan ( <i>planning</i> ).....	18
2. Pengorganisasian ( <i>organizing</i> ).....	19
3. Pengarahan ( <i>leading</i> ).....	20
4. Pengendalian ( <i>controlling</i> ).....	21
C. Landasan Teologis.....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	37
B. Lokasi Penelitian .....	37
C. Objek Penelitian .....	38
D. Subyek Penelitian .....	38
E. Sumber Data .....	38
F. Tehnik Pengumpulan Data .....	39
G. Tehnik Analisis Data .....	41
H. Uji keabsahan data.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum PT. Taekwang Subang .....	46
1. Sejarah Singkat.....	46
2. Data Perusahaan .....	46
3. Struktur Organisasi dan Manajemen .....	47
4. Visi dan Misi PT. Taekwang Subang.....	51
5. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia	
Dalam Meningkatkan Kinerja.....	51
6. Perencanaan ( <i>planning</i> ).....	51
7. Pengorganisasian ( <i>organizing</i> ).....	53

8. Pengarahan( <i>leading</i> ).....	54
9. Pengendalian ( <i>controlling</i> ).....	55
B. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perspektif Ekonomi islam .....	56
1. Aspek Kompetensi.....	57
2. Aspek Budaya Organisasi.....	59
3. Aspek Sistem Penghargaan .....	60
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



**IAIN PURWOKERTO**

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Dokumentasi
- Lampiran 3 Transkrip Wawancara
- Lampiran 4 Sertifikat
- Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena SDM penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan keberhasilan dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.<sup>1</sup>

Manajemen dalam perspektif Islam memiliki dua pengertian, yaitu sebagai ilmu dan aktifitas, yang mana sebagai manajemen dipandang sebagai salah satu ilmu umum yang tidak berkaitan dengan nilai. Sedangkan sebagai aktivitas ia terkait pada aturan syara', nilai atau *hadarah* Islam.<sup>2</sup>

Manajemen merupakan istilah yang sudah dipahami dan mengerti oleh manusiasecara luas.<sup>3</sup> Dalam sebuah hadis disebutkan tentang manajemen

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبراني)

*“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas” .*  
(HR. At-Thabrani)

---

<sup>1</sup> Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 6.

<sup>2</sup> Veitzhal Rivai dkk, *Islamic Business And Economic Ethic Mengacu Pada Al-Qur'an Dan Mengikuti Jejak Rosulullah Saw Dalam Bisnis, Keuangan Dan Ekonomi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 186.

<sup>3</sup> Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Perspektif Islam*, (Cilacap: Pustaka El-Bayan, 2012), hlm. 2.

Hadis tersebut mengajarkan agar umat manusia dalam menjalankan atau melaksanakan sesuatu harus secara tepat, terarah, jelas dan tuntas.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan analisa jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang tranfaran. Untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak. Pengalaman banyak menunjukkan bahwa dengan penyelenggara program pengenalan yang sangat komperehensif sekalipun belum menjamin, bahwa para pegawai serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Artinya para pegawai khususnya para pegawai baru itu masih memerlukan pelatihan tentang berbagai segi tugas yang dipercayakan kepada mereka. Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Belum lagi kalau seseorang pegawai ditempatkan pada tugas pekerjaan yang baru, tidak mustahil ada kebiasaan-kebiasaan kerja yang tidak atau kurang baik yang perlu ditingkatkan.<sup>4</sup>

Sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan sumber daya yang paling penting dan hanya dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Melalui rekrutmen, individu memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong

---

<sup>4</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1994). Hlm. 182.

membuat lamaran untuk lowongan kerja yang telah tersedia di perusahaan tersebut. Analisis pekerjaan menyediakan bentuk dan persyaratan tertentu.<sup>5</sup>

Suatu perusahaan atau unit organisasi, betapapun kecilnya adalah suatu sistem yang terdiri dari komponen manusia, material, dan perangkat-perangkat. Produktivitas perusahaan ditentukan oleh bagaimana interaksi antara ketiga komponen tersebut. betapapun modernnya perangkat, dan bertumpuk siap pakainya material dalam suatu perusahaan, tetapi faktor manusia sebagai daya hayati tetap sebagai penentu terhadap keberhasilan segala produktivitas. Pembina dan pengembangan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan adalah menjadi tanggung jawab perusahaan itu sendiri. Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang ada itu tentulah diperlukan manajemen pengembangan sumber daya manusia sehingga hasil pembinaan dan pengembangan yang dimaksud akan terlihat pada meningkatnya kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melakukan tugas dan kewajibannya.<sup>6</sup> Visi dan misi suatu perusahaan akan sangat menentukan kompetensi sumber daya manusia tertentu yang akan dikembangkan. Ketika akan menghadapi lingkungan strategis yang berubah, perusahaan akan melakukan perubahan untuk bertahan eksis, bahkan agar dapat sukses dalam kompetisi global, salah satu perusahaan yang harus ditempuh oleh setiap perusahaan adalah revitalisasi sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi.

---

<sup>5</sup> Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004), hlm. 170.

<sup>6</sup> Gouzali Saydam, *Built In Training Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 14.

Untuk memiliki karyawan yang benar-benar professional, seperti yang diinginkan oleh perusahaan bukanlah perkara mudah. Banyak hal yang harus dilakukan, sehingga karyawan yang diperoleh nantinya benar-benar memiliki kemampuan yang diinginkan. Disamping itu perusahaan juga merancang bagian-bagian yang ada dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhannya. Perusahaan juga harus merancang uraian-uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang karyawan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Semua ini dilakukan agar pekerjaan yang dijalankan nantinya benar-benar sesuai alur kerja yang ada di perusahaan. Tanpa uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan transparan, maka SDM yang berkualitaspun akan terlambat kerjanya. Kegiatan seperti ini disebut sebagai merancang analisis jabatan (*job analysis*).<sup>7</sup>

Tujuan lembaga atau organisasi akan terwujud apabila pengelolaannya ditangani dengan baik, karena penangan dan pengembangan yang baik akan mendapatkan hasil yang baik. Pengembangan sumber daya manusia (karyawan) adalah suatu proses dalam meningkatkan kinerja karyawan atau kemampuan karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerja untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi tersebut, karena faktor yang sangat berpengaruh adalah sumber daya manusia itu sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya.

Jusmailani mengatakan bahwa untuk membentuk SDI secara efisien dan efektif, terdapat empat pijakan dasar, *pertama* (Abdullah) dan sekaligus *khilafah* di bumi, *kedua* adalah konsep adil dan tidak mendzalimi siapapun, *ketiga* adalah

---

<sup>7</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Perseda, 2014), hlm. 133-135

tujuan organisasi dan tujuan individu, sedangkan pijakan *keempat* adalah acuan dalam pengelolaan SDI. Selain itu, SDI juga harus mempunyai sifat yang melekat pada diri Nabi Muhammad SAW yakni memiliki karakter amanah, fathanah, tabligh, shidiq. Dan semuanya diaplikasikan secara bersamaan sehingga membentuk sumber daya manusia yang berkualitas berdasarkan syari'ah Islam.<sup>8</sup>

Salah satu perusahaan yang telah menerapkan pengembangan sumber daya manusia adalah PT. Takwang Subang. PT. Takwang Subang adalah sebuah perusahaan yang memproduksi sepatu merek NIKE. PT ini merupakan perusahaan terbesar ke-5se asia tenggara. Brand produk PT ini adalah pure sepatu untuk ekspor ke amerika timur. Untuk diperlukan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan agar mereka dapat memahami teknologi yang diperlukan sehingga dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Pengembangan yang dilakukan PT. Takwang Subang meliputi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan keahlian yang dibutuhkan dalam perusahaan serta sesuai dengan pendidikan dan pelatihan berdasarkan jenis pekerja karyawan. Kemudian, untuk menilai hasil yang telah dikerjakan oleh para karyawan, maka PT. Taekwang Subang melakukan penilaian kinerja. Dalam tahap penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan sistem kualitatif dan kuantitatif. Sistem kualitatif yakni penilaian prilaku serta kepribadian masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sedangkan sistem penilaian kuantitatif adalah penilaian kehadiran yang dibuktikan dengan absen. Disamping itu sistem kerja disana tidak melakukan *outsourcing* atau

---

<sup>8</sup> Jusmailani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 13.



sistem tenaga kerja kontrak, melainkan dengan pelaksanaan pelatihan selama tiga bulan. Setelah tiga bulan melaksanakan pelatihan (training), karyawan tetap.<sup>9</sup>

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individual menurut Robbins yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivtasi yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.<sup>10</sup>

Menarik untuk mengetahui kebijakan perusahaan PT. Taekwang Subang untuk meneliti pelatihan bagi pekerja yang akan diterima selama tiga bulan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang manajemen

---

<sup>9</sup> Wawancara Dengan Bapak Yanuar Selaku Direktur Perusahaan PT Taekwang, Hari Rabu, 02-08-2017, jam 12.30.

<sup>10</sup> Ilfi Nur Diana, *Penilaian Kinerja*, (Malang: FE UIN Maliki, 2001), hlm.9.

sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Taekwang Subang.

## **B. Definisi Operasional**

Penulis akan menjelaskan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam peneliti agar tidak terdapat perbedaan penafsiran atau perbedaan dalam menginterpretasikan. Juga memberikan arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dan untuk memberikan pengertian kepada pembaca mengenai apa yang hendak dicapai dalam penelitian. Adapun istilah yang perlu ditekankan adalah:

### **1. Manajemen sumber daya manusia**

Manajemen sumber daya manusia menurut Gouzali, dikutip oleh Kadarisman pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilakukan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan organisasi.<sup>11</sup>

Berdasarkan uraian diatas, bahwa organisasi atau perusahaan yang berkualitas perlu adanya pengembangan sumber daya manusia, yang dimaksud pengembangan SDM dalam penelitian ini yaitu proses pelatihan jangka panjang atau pendek terhadap perusahaan PT TAEKWANG Subang

---

<sup>11</sup> Kadarisman, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: rajawali pers, 2013), hlm. 5.

untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap dan sifat-sifat sumber daya manusia.

## 2. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance* yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian pengembangan diperuntukan bagi pegawai tingkat manjerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dan pengambilan keputusan dan memperluas *human relation*.<sup>12</sup>

Jadi yang penulis maksud dari kinerja adalah cara atau tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan pekerjaan seseorang.

## 3. PT Taekwang Subang

PT Taekwang Subang adalah sebuah perusahaan yang memproduksi sepatu merek NIKE. Perusahaan sepatu ini memiliki luas tanah mencapai 47 hektar yang didirikan di Subang, Jawa Barat. PT Taekwang Subang membeli tanah masyarakat di 3 desa yaitu Karang anyar, desa Belendungan, dan Cinangis.<sup>13</sup>

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaiman manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Taekwang Subang?

---

<sup>12</sup> Wibowo, *Manajemen Kinera*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013, hlm. 9.

<sup>13</sup> Wawancara Dengan Bapak Yanuar Selaku Direktur Perusahaan PT Taekwang, Hari Rabu, 02-08-2017, Jam 12.30.

2. Bagaimana manajemen sumber daya manusia menurut perspektif ekonomi islam?

#### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Taekwang Subang.

##### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi penulis: hasil penelitian ini sebagai sarana pengaplikasian berbagai teori yang diperoleh selama bangku perkuliahan dengan prakteknya dilapangan.
- b. Bagi akademis: penelitian ini diharapkan member sumbangan karya ilmiah untuk mendukung wacana keilmuan bagi perpustakaan IAIN Purwokerto serta bisa dijadikan rujukan penelitian berikutnya tentang manajemen sumber daya manusia.
- c. Bagi pihak instansi: dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menciptakan pegawai yang berprestasi.

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

Kajian pustaka adalah kegiatan mendalami, mencermati, menelaah, dan mengidentifikasi pengetahuan, atau hal-hal yang telah ada untuk mengetahui

apa yang ada dan yang belum ada.<sup>14</sup> Berdasarkan studi pustaka yang dilakukan penulis, penulis menemukan beberapa teori dan hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut:

Emron Edison dalam bukunya yang berjudul *pengembangan sumber daya manusia*, memaparkan bahwa rekrutmen merupakan proses untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten serta memiliki *performance* sesuai dengan bidangnya. Rekrutmen dilakukan atas dasar kebutuhan departemen yang telah disetujui oleh pimpinan dan kebutuhan tersebut mengacu pada standard yang sudah diterapkan. Pada umumnya sumber rekrutemen karyawan ada dua , yaitu dari eksternal dan internal.<sup>15</sup> Rekrutmen menjadi tahapan awal dalam mencari karyawan yang dibutuhkan. Awalnya pihak manajemen menganalisis adanya kebutuhan tenaga kerja pada suatu organisasi.

Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul *perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*, didalamnya memaparkan bahwa pelatihan ditunjukan pada karyawan pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tekni, sedangkan pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya memperlajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.<sup>16</sup> Pelatihan diterapkan pada karyawan baru untuk melatih karyawan memahami pekerjaannya. Dan pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan karyawan.

---

<sup>14</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Putra, 2000), hlm 75.

<sup>15</sup> Emron Edison, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabet, 2010), hlm. 58-59

<sup>16</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2009), hlm. 50.

Penilaian kinerja dalam bukunya T. Hani Handiko yang berjudul *manajemen personalia dan sumber daya manusia*, didalamnya memaparkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses yang dilakukan organisasi-organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.<sup>17</sup> Penilaian kinerja dilakukan agar menjadi motivasi para karyawan dalam meningkatkan kinerja kerja mereka, sehingga akan berdampak positif pada perusahaan.

Skripsi Juwita Sari yang berjudul “Analisi Pengembangan Kualitas Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan” menekankan pada pengembangan kualitas karyawan dalam meningkatkan kinerja.<sup>18</sup>

Skripsi Irfana Nurina Jati yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perum Bulog Divre Jateng” menjelaskan tentang bagaimana meningkatkan kinerja melalui pelatihan dan pengembangan kepada seluruh karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja.<sup>19</sup>

Skripsi Esa Putri yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan PT. PLN Ranting Perawang Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam” menjelaskan bahwa PT. PLN Ranting Perawang

---

<sup>17</sup> T. Hani Handiko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001), hlm. 135.

<sup>18</sup> Juwita Sari, “Analisi Pengembangan Kualitas Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan”, Skripsi (Medan: Program Studi Ekonomi Universitas Sumatra Utara 2009), hlm. 5.

<sup>19</sup> Irfana Nurina Jati “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perum Bulog Divre Jateng”, Skripsi (Semarang: Program Studi Manajemen Perkantoran UNES 2007), hlm. 5.

dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, strateginya berupa pemberian motivasi kepada karyawan, kemudian mengadakan pendidikan dan pelatihan, setelah diadakan pendidikan dan pelatihan, karyawan diharapkan mengalami peningkatan dalam pekerjaannya.<sup>20</sup>

Dari berbagai penelitian diatas penulis menyimpulkan persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas bagaimana meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian diatas adalah sebagaimana tergambarakan ditabel berikut:

<b>Nama (judul penelitian)</b>	<b>Hasil penelitian</b>	<b>Perbedaan</b>
Skripsi Juwita Sari (Analisi Pengembangan Kualitas Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, tbk Cabang Medan), 2009	Diperoleh hasil bahwa pengembangan kualitas pada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia tbk Cabang Medan	Perbedaan: Adanya bahasan tentang penempatan karyawan
Skripsi Irfa Nurina Jati (Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perum Bulog Divre Jateng), 2007	Strategi peningkatan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat	Perbedaan: Pembahasan mengenai pemeliharaan karyawan
Skripsi Esa Putri (Startegi Peningkatan Karyawan PT. PLN Ranting Perawang Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam), 2011	Diperoleh hasil bahwa disiplin kerja, pelatihan dan pendidikan karyawan berpengaruh terhadap perusahaan PT. PLN Ranting Perawang.	Perbedaan: Fokus penelitian pada disiplin kerja pelatihan dan keahlian untuk mengembangkan kinerja sumber daya manusia

---

<sup>20</sup> Esa Putri yang berjudul “Startegi Peningkatan Karyawan PT. PLN Ranting Perawang Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam”, Skripsi (Pekanbaru: Program Studi Ekonomi Islam UIN Pekanbaru 2011), hlm. 5.

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini disusun guna memudahkan dalam penulisan dan memahami penelitian yang akan ditulis. Secara umum gambaran sistematika penulisan skripsi terdiri dari 5 bab sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika kepenulisan skripsi.

BAB II landasan teori. Bagian ini merupakan teori yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB III metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi deskripsi pelaksanaan penelitian mengenai gambaran umum subjek penulisan yaitu PT Taekwang subang terdiri dari sejarah pendirian, visi misi, serta struktur organisasi. Selanjutnya penulis akan memaparkan mengenai analisis data baik data primer maupun sekunder yang berkaitan dengan penetapan strategi peningkatan kinerja melalui pengembangan sumber daya manusia.

BAB V penutup mencakup kesimpulan dan pembahasan saran-saran kata penutup sebagai akhir dari isi pembahasan.

Pada bagian akhir penelitian, penulis cantumkan data pustaka yang meliputi referensi dalam penyusunan skripsi ini, beserta lampiran-lampiran yang mendukung, serta daftar riwayat hidup penulis.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian implementasi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di PT. Taekwang Subang dapat disimpulkan:

1. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Taekwang Subang meliputi fungsi yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*), yang mana di dalam fungsi tersebut memiliki peran masing-masing seperti: perencanaan di dalamnya mempunyai kegiatan seperti: Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan, merumuskan keadaan saat ini, mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan-hambatan, Proses mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan. Sedangkan Fungsi-fungsi pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sebenarnya hanya melaksanakan keputusan-keputusan yang digunakan di PT. Taekwang.
2. Dalam perspektif ekonomi Islam manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di PT. Taekwang Subang dapat dilihat dari segi aspek yakni: aspek kompetensi, Aspek budaya, dan aspek 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: “barang siapa

mengerjakan amal sholeh, 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 karyawan di PT. Taekwang, dengan aspek yang berkontribusi terhadap kinerja yaitu: kompetensi, budaya organisasi, dan sistem penghargaan sudah berjalan dengan 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 di organisasi tersebut. 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 yang potensial. Penguatan komitmen merupakan strategi mendorong kinerja SDM dari dalam dirinya, agar motivasi, keinginan dan keterikatan terhadap organisasi selalu hadir.

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 PT. Taekwang Subang. Sehingga dapat memperkaya khasanah kajian ilmu tentang MSDM dala meningkatkan kinerja bagi jurusan Ekonomi Syari'ah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Berbasis Syari'ah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adityangga, Krishna. 2010. *Membangun Perusahaan Islam Dengan Manajemen Budaya Perusahaan Islam*. Jakarta: Raja Grafindo.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aminudin Aziz, Fathul. 2012. *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Putra.
- Azwar, Saifudin. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cardoso Gomes, Faustino. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi,
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Edison, Emron. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet.
- Hamidi. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang : UMM Press.
- Hani, Handoko T. *Manajemen Personalita Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ibrahim Abu Sinn, Ahmad. 2012. *Manajemen Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Pranada.
- Ika Yunia Fauzia Dan Abdul Kadir Riyadi. 2014. *Prinsip Dasar Ekonomi Dalam Perspektif Maqosid Al-Syari'ah*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Joko Nur Utomo, Hastho. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Jusmailani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: rajawali pers.

- Kasmir. 2014. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Perseda.
- Kaswan. 2012 *Manajemen Sumber Daya Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*.
- Kusdyah Rachmawati, Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset. -94
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Melayu, S.P Hasibuan. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nur Diana, Ilfi. 2001. *Penilaian Kinerja*. Malang: FE UIN Maliki.
- Nurina Jati, Irfa. 2007. “*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perum Bulog Divre Jateng*”. Skripsi. Semarang: Program Studi Manajemen Perkantoran.
- Prabu Mangkunegar, Anwar. 2009. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Putri, Esa. 2011 “*Startegi Peningkatan Karyawan PT. PLN Ranting Perawang Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam*.” Skripsi Pekanbaru: Program Studi Ekonomi Islam UIN Pekanbaru.
- Rivai, Veitzhal. dkk. 2012 *Islamic Business And Economic Ethic Mengacu Pada Al-Qur'an Dan Mengikuti Jejak Rosulullah Saw Dalam Bisnis, Keuangan Dan Ekonomi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sari, Juwita. 2009. “*Analisi Pengembangan Kualitas Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, tbk Cabang Medan*”. Skripsi Medan: Program Studi Ekonomi Universitas Sumatra Utara.
- Saydam, Gouzali. 2006. *Built In Training Jurus Jitu Mengen Profesionalisme SDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sondang, P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinera*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zulfa, Umi. 2013. *Alternatife Model & Pengembangan Kinerja Dosen*. Cilacap: Ihya Media.