

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, ini adalah salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).¹

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah, madrasah atau instansi, Baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah atau madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut.²

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Marwansyah yaitu pendaya gunaan Sumber Daya Manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan Sumber Daya Manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan Sumber Daya Manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.³

Adapun Dessler berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja

¹ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo, 2002), 2-3.

² Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 61.

³ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2010), 3.

mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.⁴

Menurut S. Panggabean Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁵

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*).

Sebagai suatu proses, MSDM sebagai '*Part of the process that helps the organization achieve its objectives*'. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai 'bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya'.⁶

Dengan definisi yang dikemukakan para ahli tersebut, menunjukkan bahwa sedemikian pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari

⁴ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Permata Puri Media, 2010), 5.

⁵ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cet. Ke-10) (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), 8.

⁶ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatama Publisher, 2008), 3-4.

pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi terhadap Sumber Daya Manusia dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

b. Tujuan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara terperinci, tujuan manajemen SDM bisa dikategorikan ke dalam beberapa kategori sebagai berikut:

1) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional merupakan tujuan MSDM yang disesuaikan ke dalam tujuan organisasi yang ada, bagaimana MSDM memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu lembaga sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional menyangkut bagaimana MSDM berperan pada level kebutuhan organisasi. Artinya, tujuan MSDM pada level fungsional terkait dengan lingkup MSDM yang bersangkutan.

3) Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4) Tujuan Personal

Tujuan personal berkaitan dengan individu-individu yang ada dalam lingkup Manajemen

SDM. Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.⁷

c. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Islam

Agama Islam merupakan agama yang *Rahmatan lil Alamin*, memberikan rahmat, berkah dan kesejahteraan bagi semua umat di muka bumi ini. Oleh karena itu dasar pengelolaan perusahaan sudah semestinya berdasar pada prinsip tersebut. Termasuk dalam mengelola SDM atau karyawan. Hal yang harus diperhatikan dalam pengelolaan karyawan adalah :

- a) Bekerja adalah hal yang mulia. Rosulullah S.A.W suatu saat pernah mencium tangan seorang sahabat ketika beliau mengetahui bahwa lelaki tersebut hitam (kasar) karena bekerja menggunakan martil, dan beliau sangat simpati mengetahuinya.
- b) Bekerja adalah untuk kesejahteraan bersama. Khalifah keempat Sayyidina Ali R.A. pernah berkata dengan bangga bahwa dia pernah mengetahui Rosulullah S.A.W. sedang lapar dan dia bekerja, supaya dapat membelikan makanan untuk beliau. Dia bekerja membersihkan lumpur di kebun seorang Yahudi di luar Madinah, dan memperoleh 17 kurma, karena

⁷ Sofyandi Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), 7.

mengangkat 17 ember air. Akhirnya mereka makan buah tersebut bersama-sama.

Kedua hal tersebut memberikan dasar yang kuat bagi seluruh karyawan bahwa perlunya pemikiran kesejahteraan bersama dan kemuliaan bersama dihadapan Allah jika kita bekerja dengan sungguh – sungguh. Dalam proses recruitmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan semuanya memiliki dasar bahwa Alloh merupakan tujuan utama. Oleh karena itu manajemen yang memperlakukan karyawan hanya sebagai obyek perusahaan, dalam pandangan Ekonomi Islam dianggap manajemen yang lalai dari sifat adil yang semestinya menjadi dasar manajemen.

Manajemen harus memanusiakan manusia dan menempatkan manusia sebagai focus, tidak hanya sebagai faktor produksi semata. Keharusan memperhatikan tuntunan Allah dalam pengelolaan SDM perusahaan, didasari adanya kenyataan, bahwa masih banyak dijumpai perusahaan yang dengan sengaja mengeksploitasi karyawan sekedar untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Karyawan dieksploitasi sedemikian rupa, sehingga mereka benar-benar takut untuk menyampaikan ide, gagasan, harapan terhadap perusahaan. Banyak praktik tersebut kita jumpai, misalnya : Jam kerja yang sangat ketat, pemberian gaji yang belum dapat memberikan kesejahteraan, tekanan yang kuat bagi karyawan untuk mencapai target yang telah di tentukan perusahaan. Islam sangat tidak memuji perlakuan tersebut, karena dalam kenyataannya system ekonomi Islam memang mendasarkan pada keselarasan atau keseimbangan yang dapat dilakukan diantara kebutuhan material dan etika manusia. Sistem Ekonomi Islam tidak melupakan ciri pokok kemajuan manusia, yang bergantung kepada

sejauh mana lancarnya koordinasi dan keharmonisan diantara aspek moral dan material dalam kehidupan manusia.⁸

2. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan terus berjalan, meskipun tidak berhubungan langsung dengan keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas kepada kinerja perusahaan, hal tersebut dikarenakan bahwa Sumber Daya manusia adalah yang bergerak mengelola perusahaan. Manajemen SDM sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan SDM dan sumber daya perusahaan agar bisa meraih hasil yang maksimal dan memiliki loyalitas yang tinggi. Selain itu juga akan memiliki profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Setiap jajaran manajemen SDM harus menciptakan SDM yang handal dan melakukan *training*, *coaching* dan *motivation* pada setiap karyawan agar mampu menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Kemampuan inilah yang akan menjadi salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan dari sebuah perusahaan, bahkan daya saing tinggi akan membuat karyawan siap dengan tantangan arus globalisasi dan membuat perusahaan mampu memanfaatkan peluang dengan sebaik-baiknya.

Kemampuan manajerial perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kompetensi SDM, sedangkan revolusi teknologi perlu dilakukan sebagai salah satu sarana meraih keunggulan. Organisasi-organisasi terus mengembangkan rencana-rencana dan filosofi-filosofi yang mendorong penerimaan revolusi teknologi dan mencegah penolakan perubahan (*resistance to change*). Tindakan-tindakan ini memberikan perubahan besar pada jumlah pekerjaan, tipe pekerjaan, dan keterampilan

⁸ Teguh Suropto, "Manajemen SDM Dalam Prespektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis," *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Vol. II, No. 2, (2012): 247.

yang dibutuhkan. Pendidikan, pelatihan, struktur organisasional, dan fleksibilitas organisasi perlu pula diubah. Dengan revolusi teknologi terjadi pengaruh psikologis seperti rasa takut tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat.⁹

SDM mempengaruhi keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi. Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Manajemen SDM fokus terhadap pengaturan aktifitas dan hubungan antara karyawan agar mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Para karyawan mampu meningkatkan kompetensi guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Peran Manajemen SDM ini sangat vital bagi terwujudnya tenaga kerja yang produktif, efektif dan efisien. Kunci pokok Manajemen SDM adalah bagaimana cara mendapatkan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tersedia dalam organisasi perusahaan? Bagaimana cara memelihara dan mempertahankannya? Secara mekanis, keseluruhan proses tersebut dinamakan dengan proses manajemen SDM. Dalam proses ini tanggung jawab pertama yang harus dilakukan adalah penarikan tenaga kerja yang berkualitas yang meliputi perencanaan SDM, perekrutan, dan seleksi. Kedua, pengembangan kualitas tenaga kerja yang meliputi orientasi, pelatihan dan pengembangan karyawan. Ketiga, pemeliharaan kualitas tenaga kerja meliputi pemeliharaan dan pergantian tenaga kerja, penilaian kinerja dan kompensasi.

Dalam Islam pengelolaan sumber daya manusia mengacu pada apa yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri. Konsep Pertama: Manusia diciptakan untuk beribadah kepada Tuhan.

⁹ Dr. Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2009), 111.

Oleh karena itu segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk ibadah, ibadah dalam arti luas, tidak hanya ibadah yang bersifat ritual. Setiap kegiatan manusia bisa bernilai ibadah jika diniatkan untuk mencari keridloan Tuhan. Bermasyarakat yang baik adalah ibadah, bekerja dengan giat merupakan ibadah, bahkan tidur pun bisa bernilai ibadah. Konsep kedua: Manusia adalah *khalifatullah fil ardhli* (wakil Allah di bumi), yang bertugas memakmurkan bumi. Konsekuensi dari kedua konsep ini adalah segala kegiatan manusia akan dinilai dan dipertanggung jawabkan kelak di akhirat. Dengan konsep tersebut Islam memandang bahwa masalah memange manusia bukan masalah yang sepele. Islam mengusahakan sumber daya manusia untuk ikut memakmurkan bumi dalam lingkup pengabdian kepada Tuhan dengan memanfaatkan seoptimal mungkin potensi yang telah dianugerahkan oleh Tuhan.¹⁰

Proses Manajemen SDM merupakan segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan mulai dari perencanaan SDM, perekrutan, penandatanganan kontrak kerja, penempatan tenaga kerja hingga pembinaan dan pengembangan tenaga kerja. Proses itu berguna untuk menempatkan dan memelihara tenaga kerja pada posisi dan kualifikasi tertentu serta bertanggung jawab sesuai dengan persyaratan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut.¹¹

Berikut beberapa fungsi Manajemen dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan adalah untuk menetapkan program kepegawaian yang meliputi

¹⁰ Khotibul Umam , “Manajemen Sumber Daya Manusia Sebuah Sudut Pandang Dalam Tinjauan Islam,“ : 7.

¹¹ Rozalinda, “Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Pada Perbankan Syariah,“ *Al Masraf (Jurna lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol. I, No. 1, (2016): 111

pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.¹²

Di samping adanya fungsi-fungsi manajemen tadi, maka seorang manajer personal harus juga memiliki kemampuan dalam fungsi-fungsi operasional. Fungsi-fungsi operasional tersebut adalah perencanaan,

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 9-11.

perolehan (*procurement*), pengembangan (*training and development*), Kompensasi (*compensation*), Integrasi (*integration*), pemeliharaan, pendisiplinan dan pemutusan hubungan kerja (*separation*).

1. Perencanaan

Intinya perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan akan kebutuhan pegawai/sumber daya manusia dari suatu organisasi di masa mendatang. Perencanaan sumber daya manusia memungkinkan bagian-bagian dari suatu organisasi memperoleh pekerjaan dengan jumlah yang tepat, kualitas yang memadai, dan dalam waktu yang diperlukan pula.

2. Perolehan/penarikan pegawai

Fungsi pertama yang harus dioperasionalkan oleh bagian kepegawaian, yaitu yang berkaitan dengan masalah untuk memperoleh pegawai yang baik dalam jenis dan jumlah maupun waktunya yang tepat sehingga dapat melaksanakan usaha pencapaian tujuan organisasi dengan baik. Kegiatan-kegiatan ini mencakup:

- a. *Recruitment* (penarikan)
- b. *Selection* (pemilihan)
- c. *Placement* (penempatan)

3. Pengembangan

Pengembangan dalam arti luas adalah berbagai kegiatan yang berkenaan dengan peningkatan keterampilan melalui berbagai latihan, yang sangat penting dilakukan untuk dapat menampilkan cara kerja yang memadai.

4. Kompensasi

Fungsi ini dapat didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengertian kompensasi lebih luas dari pada pengertian gaji dan upah semata-mata, karena kompensasi terhadap karyawan menambahkan aspek penghargaan tidak

langsung dan non-finansial ke dalam konsep balas jasa (*remuneration*) secara keseluruhan.

5. Pengintegrasian

Hal ini berkaitan dengan usaha untuk menghasilkan situasi dimanaterjadi penyesuain/pencocokan antara kepentingan yang bersifat individual, organisasi maupun kemasyarakatan. Konsekuensi dari usaha ini adalah melibatkan masalah-masalah atau aspek-aspek perasaan, sikap dari pegawai yang dihubungkan dengan prinsip-prinsip dan kebijakan-kebijakan organisasi.

6. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah sebuah pekerjaan yang dilakukan secara berurutan untuk menjaga atau memperbaiki fasilitas yang ada sehingga sesuai dengan standar (sesuai dengan standar fungsional dan kualitas).

7. Pendisiplinan

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

8. Pemutusan hubungan kerja

Jika pada awal organisasi menarik pegawai kerja dari masyarakat, pada suatu saat tertentu organisasi juga akan mengembalikan pegawai tersebut ke masyarakat. Untuk kepentingan ini perlu di atur bagaimana sebaiknya suatu proses pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh organisasi. Melalui pengaturan ini diharapkan proses pemutusan hubungan kerja tidak mempunyai dampak yang negatif, baik bagi individu, organisasi maupun masyarakat.¹³

¹³ Justin T. Sirait,Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Jakarta: PT. Grasindo, 2006), 5-7.

Masalah-masalah SDM terus meningkat khususnya berkenaan dengan supply tenaga kerja terampil yang memiliki kemampuan adaptasi memadai dan mampu menghadapi kerancuan-kerancuan yang ada (ambiguitas). SDM mempunyai andil yang besar bagi keberhasilan bisnis. Isu-isu SDM meliputi isu bisnis yang berkaitan dengan tenaga kerja, dan isu-isu tersebut mempengaruhi esensi bisnis seperti profitabilitas, survival, daya saing, kemampuan adaptasi, dan fleksibilitas. Kritisnya peran SDM tidak disertai dengan sifat kepastian tenaga kerja. Justru sebaliknya terdapat peningkatan ketidakpastian tenaga kerja yang dihadapi organisasi.

Organisasi tidak dapat menentukan secara pasti hal-hal yang berkenaan dengan supply tenaga kerja antara lain:

- a. Bagaimana menarik, mempertahankan, dan memotivasi SDM yang semakin beragam
- b. Bagaimana cara mendapatkan individu yang memiliki ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan tepat.
- c. Bagaimana mengarahkan SDM yang ada agar dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif baik secara domestik maupun internasional.¹⁴

Dalam kajian Ekonomi Islam, penawaran atau proses rekrutmen tenaga kerja bergantung pada tiga faktor, yaitu:

1. Kecakapan tenaga Kerja

Dalam pandangan Ekonmi Islam, seorang tenaga kerja atau SDM harus memiliki kecakapan dalam bekerja. Pekerja harus memiliki keahlian dan ketampilan yang dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Islam sangat menjunjung tinggi hasil kerja yang cakup, dan diperintahkan kepada semua umat muslim untuk mengerjakan

¹⁴ Dr. Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2009), 109-110.

semua jenis pekerjaan dengan tekun dan sempurna.

2. Kesehatan Moral dan fisik

Kesehatan moral dan fisik ini sangat erat dengan kecakapan seseorang, SDM yang kuat, sehat tentu akan lebih cakap dibandingkan dengan tenaga kerja yang lemah. Sifat – sifat seorang pekerja yang cakap disampaikan dalam Al Quran Surah Al Qashash Ayat 26 :

يَأْتِيَتْ أَشْجَرُهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتُ أَقْوَى الْأَمِينِ
قَالَتْ إِحْدَاهُمَا

Yang artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(Al Qashash : 26).¹⁵

Ayat tersebut member penjelasan kepada kita bahwa kekuatan fisik yaitu kesehatan dan kejujuran (kebagusan akhlak) merupakan sifat yang diperlukan oleh seorang pekerja yang cakap. Sifat terseut dimiliki oleh Nabi Musa As., dan oleh karena itulah, beliau dicontohkan sebagai seorang pekerja yang cakap dan kuat. Sedangkan berkaitan dengan kesehatan moral, kejujuran menjadi tolak ukur yang dapat dilihat. Rosulullah sangat memuji orang yang dapat dipercaya, seperti sabda beliau, yang artinya adalah :

“Saudagar yang jujur dan amanah akan termasuk kedalam golongan para rosul, orang saleh dan syuhada”. (HR. Tirmidzi dan Ibnu Majah).

3. Akal pikiran yang baik

Dengan akal pikiran yang baik seorang pekerja akan mampu mengembangkan idea tau gagasan untuk kemajuan perusahaannya. Akal

¹⁵ Departemen Agama RI, Al-Qur'an Surah Al Qashash Ayat 26.

pikiran yang sehat yaitu daya upaya seseorang didalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara sebijaksana mungkin. Sifat yang demikian di dalam Al Quran Surah Yusuf Ayat 55 :

اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ
الْقَدَّ

Yang artinya : “Berkata Yusuf : “jadikanlah aku bendaharawan Negara (Mesir), sesungguhnya aku adalah seorang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan”. (QS Yusuf : 55)

Dari ayat tersebut dapat dipelajari bahwa akal pikiran yang baik, dalam islam sangat diperhatikan. Islam sangat mementingkan akal pikiran yang baik, karena akal merupakan alat yang diberikan oleh Alloh SWT, untuk menjadikan manusia sebagai makhluk yang lebih sempurna dari makhluk yang lain. Untuk itu akal yang baik akan menjadikan manusia lebih mampu mengembangkan dan meningkatkan derajat kehidupan bagi perusahaannya.

3. Loyalitas Kerja

Ilmu manajemen modern memperlakukan SDM bukan hanya sebagai alat bagi perusahaan akan tetapi SDM harus dipandang sebagai aset yang berharga yang dimiliki perusahaan dan akan terus dibina dan terus dipelihara dengan baik agar segala visi dan misi perusahaan akan terlaksana dengan baik. Pemeliharaan tersebut nantinya diharapkan dapat mempertahankan loyalitas kerja karyawan.¹⁶ Seorang karyawan yang loyal akan mengorbankan banyak hal untuk membuktikan kemampuannya. Dari hasil pengamatan, loyalitas akan muncul bila keperluan yang dibutuhkan oleh seseorang telah dipenuhi oleh sistem yang bersangkutan. Dalam prakteknya, banyak metode bisnis yang sangat tergantung pada loyalitas tetapi tidak

¹⁶ Suhendra, MM dan Murdiah Hayati, MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Uin Jakarta Press, 2005), 109.

memiliki usaha dalam membangunnya. Akibatnya perusahaan tampak seperti wadah yang tidak menghargai karyawannya. Padahal, dengan menghargai karyawan maka immunitas mereka akan semakin kuat, mereka akan lebih kuat dalam menghadapi deraan dan tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga akan menghasilkan loyalitas kerja yang maksimal.¹⁷

a. Pengertian Loyalitas

Ada beberapa definisi mengenai loyalitas menurut para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Poerwadarminta loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.¹⁸
- 2) Menurut Newstorn loyalitas yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya, pekerja mengidentifikasi dengan organisasi menunjukkan bahwa pekerja bercampur dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan.¹⁹
- 3) Menurut Andromike loyalitas karyawan adalah sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan dengan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan

¹⁷ "Loyalitas Kerja". <http://4arion.wordpress.com>, diakses pada tanggal 8 Juni 2020.

¹⁸ Poerwadarminta, W.J.S., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed. Ke-3 (Jakarta: Balai Pustaka. 2006), 609.

¹⁹ Wibowo, *Prilaku dalam organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 188.

di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.²⁰

Konsep loyalitas karyawan dalam Islam didefinisikan sebagai salah satu wujud dari etos kerja Islami, yaitu suatu sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, kelompok maupun bangsa. Loyalitas sebagai bentuk etos kerja Islami akan memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, cinta terhadap pekerjaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja, berkomitmen dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberikan keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi.

Seperti firman Allah dalam Surah Al Baqarah ayat 207 yang berbunyi:

وَمِنَ النَّاسِ مَن يَشْرِى نَفْسَهُ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ رَءُوفٌ بِالْعِبَادِ.

Artinya : Dan diantara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah. Dan Allah Maha Penyantun kepada hamba-hambaNya (Q.S Al-Baqarah : 207).

Kemudian Allah juga berfirman dalam Surah Al Dzariyah Ayat 56 yang berbunyi:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku (Q.S Al-Dzariyah : 56).

Dalam ayat tersebut, menunjukkan bahwa Islam mengajarkan tentang pengabdian. Salah satu bentuk pengabdian karyawan terhadap perusahaan bisa

²⁰ Andromike Maineldi dkk, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Dalam Indragiri Hulu, Jomfekon*, Volume 1 no 2 (2014): 3.

dengan cara memberikan sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan sehingga perusahaan bisa maju dan berkembang.

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan pengorbanan yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan dan berusaha memberikan yang terbaik dan dengan menanamkan etos kerja secara islami untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan keberkahan.

b. Aspek Loyalitas Kerja

Ada beberapa aspek loyalitas kerja yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

- 1) Taat pada peraturan.
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan.
- 3) Kemauan untuk bekerejasama.
- 4) Rasa memiliki.
- 5) Hubungan.
- 6) Dan kesukaan terhadap pekerjaan.

Pambudi menambahkan bahwa ada lima faktor yang menjadi tolak ukur Sumber Daya Manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu:

- 1) Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu.
- 2) Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun pelanggannya dengan baik.
- 3) Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan.
- 4) Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing.
- 5) Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun

keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.²¹

c. Faktor-Faktor Loyalitas Kerja

Timbulnya loyalitas kerja di pengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi tantangan kerja, stress kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, menunjukkan sikap tanggung jawab terhadap perusahaan,
4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.²²

d. Indikator Loyalitas Karyawan

Ada 16 indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan sebagaimana dikemukakan powers (2000), yaitu:

1. Tetap bertahan dalam organisasi.
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.

²¹ Aidil Syaputra, “Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru,” *JOM Fekon*, Vol. 4, No. 1, (2017): 127.

²² Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis, “Faktor-Faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan,” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol 13 No 1 (2012): 45.

3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
4. Mempromosikan organisasinya dengan pelanggan dan masyarakat umum.
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
7. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri.
8. Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
9. Ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial organisasi.
10. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.
11. Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi.
12. Mau mengikuti arahan atau intruksi.
13. Merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya.
14. Bekerja secara aman.
15. Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.
16. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.²³

B. Penelitian Terdahulu

Dalam menyusun penelitian ini, peneliti tidak lupa memperhatikan penelitian terdahulu diantaranya sebagai berikut:

1. Michael Valentino dan Dan Bambang Haryadi, *Loyalitas Karyawan pada CV Trijaya Manunggal*, penelitian ini menyimpulkan bahwa Loyalitas yang berada di CV Trijaya Manunggal berjalan dengan baik dengan dilihat dari 3 prespektif yaitu loyalitas karyawan pada organisasi, loyalitas karyawan pada pemimpin dan loyalitas karyawan pada pekerjaan. Adanya suasana yang mau saling membantu satu dengan yang lainnya, mengutamakan kepentingan

²³ Agustina Heryati, “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang,” *Jurnal Ecoment Global*, Vol. 1 No. 2, (2016): 61.

perusahaan daripada kepentingan pribadi, bekerja dengan sungguh-sungguh. Karyawan yang sudah lama bekerja yang loyalitasnya baik, dibanding karyawan yang belum lama bekerja.

Dari penelitian diatas, persamaan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu mengetahui seberapa loyal karyawannya dan bagaimana meningkatkan kelayakan tersebut, perbedaannya yaitu penelitian ini hanya terfokus pada kelayakan karyawan saja, tidak meneliti bagaimana pengelolaan yang terjadi untuk meningkatkan loyalitas karyawannya.

2. Teguh Suropto, *Manajemen SDM Dalam Perspektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis*, kesimpulannya yaitu agama Islam merupakan salah satu hal yang memberikan pengaruh besar terhadap perkembangan masyarakat terutama dalam nilai budaya ekonomi, dan sosial di masyarakat. Pengelolaan SDM atau manajemen SDM sesuai pola konvensional, hanya mengedepankan keduniawian saja, tidak ada sisi kebutuhan rohaninya. Sistem ekonomi islam dalam menerapkan manajemen SDM berdasarkan kepada keselarasan dan keseimbangan yang dapat dilakukan diantara kebutuhan material dan etika manusia. Dalam pandangan Islam seseorang karyawan harus memiliki perilaku-perilaku tertentu.

Pada penelitian diatas, persamaan yang terjadi yaitu dengan penelitian yang dilakukan dengan kualitatif yang meneliti tentang manajemen SDM menurut Islam, perbedaannya yaitu penelitian diatas hanya fokus dalam pengelolaan SDMnya dan penelitian yang saya lakukan meneliti juga tentang loyalitas.

3. Yulia Andini, Aditya Wardhana, *Analisis Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan Pada Kiri Social Bar Bandung*, Penelitian ini menyimpulkan bahwa peneliti memperoleh informasi bahwa dengan memberikan kompensasi, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik antar rekan kerja telah membuat karyawan mempunyai loyalitas lebih kepada Kiri Social Bar. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya karyawan yang mengundurkan diri atau keluar dari Kiri Social Bar

selama hampir empat tahun berdiri. Juga terdapat 10 faktor yang berpengaruh dalam pembentukan loyalitas karyawan yaitu gaji, bonus, tunjangan karir, fasilitas, pekerjaan yang menantang, hubungan kerja yang harmonis, jaminan kerja, karisma pemimpin, penghargaan kerja, dan kepribadian karyawan. dari kesepuluh faktor tersebut dibagi kedalam 3 komponen faktor mulai dari faktor yang paling dominan yaitu gaji sebesar 37,57%, kepribadian sebesar 19,74% dan yang terakhir penghargaan kerja sebesar 11,6%.²⁴

Dari penelitian diatas, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian sekarang hanya sama-sama membahas tentang loyalitas karyawan, sedangkan yang membedakan penelitian diatas dengan penelitian sekarang yaitu metode yang digunakan, penelitian diatas menggunakan penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian yang sekarang kualitatif, dan penelitian di atas lebih fokus pada faktor-faktor loyalitas, sedangkan yang sekarang lebih kepada pengelolaan dalam meningkatkan loyalitasnya.

4. Sieny Carolina Wellyanto, Grace Angelica Halim, *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali*, Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh atau tidak terhadap loyalitas karyawan di Hotel X Bali. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan serta gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel X Bali.²⁵

²⁴ Yulia Andini, Aditya Wardhana, "Analisis Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan Pada Kiri Social Bar Bandung," *Jurnal Manajemen*, Vol. 5 no. 2, (2018): 2491.

²⁵ Sieny Carolina Wellyanto, Grace Angelica Halim, "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali," *Jurnal Manajemen*, (2017): 328.

Dari penelitian diatas, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian sekarang yaitu loyalitas karyawan di tempat yang diteliti, sedangkan perbedaannya dengan penelitian sekarang yaitu penelitian diatas lebih menekankan pada pengaruh gaya kepemimpinannya terhadap loyalitas karyawannya, serta metode yang digunakan, yaitu dengan metode kuantitatif. Sedangkan penelitian sekarang yaitu mencoba menganalisa pengelolaan sumber daya manusianya terhadap loyalitas karyawan dengan menggunakan metode kualitatif.

5. Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis, *Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan*, Penelitian ini bertujuan untuk mencari dan membuktikan apakah motivasi kerja, kompensasi, manajemen karir, dan tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Dan berkesimpulan dalam hasil analisis secara parsial adalah sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo secara signifikan; (2) terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo secara signifikan; (3) Terdapat pengaruh manajemen karir terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo secara signifikan; (4) Tidak terdapat pengaruh tekanan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo.²⁶

Dari penelitian diatas, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian sekarang yaitu hanya penelitian terhadap loyalitas karyawannya. Sedangkan perbedaannya yaitu metode penelitian diatas menggunakan metode penelitian kuantitatif dan berfokus pada beberapa variabel-variabel apakah

²⁶ Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis, "Faktor-Faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol 13, no. 1, (2012): 51-52.

berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sedangkan penelitian yang sekarang fokus pada pengelolaan manajemen sumber daya manusianya dengan menggunakan metode kualitatif dengan wawancara serta observasi ke tempat penelitian.

6. Luckman Ashary, *Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Peternak Ayam Potong Pt.Mitra Gemuk Bersama (MGB) Di Kabupaten Jember*, Kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu Pengelolaan SDM dituntut lebih proaktif dan responsif. Segala aktivitas yang dilakukan harus dapat mengantisipasi berbagai perkembangan yang terjadi, kemudian melakukan tindakan-tindakan untuk menghadapi isu-isu bisnis yang berkaitan dengan SDM. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) telah berubah dari fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi-fungsi lain dalam organisasi, untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Berubahnya fungsi dan pusat perhatian MSDM memerlukan perubahan kualifikasi pengelola MSDM agar dapat mengikuti perkembangan dan memberikan tanggapan yang sesuai. Meningkatnya isu-isu bisnis yang terkait dengan SDM memiliki pengaruh kuat pada manajer sumber daya manusia dan manajer fungsional dalam organisasi. Sumber daya manusia memerlukan pengelolaan yang efektif agar dapat menciptakan kompetensi bagi perusahaan.²⁷

Dari penelitian diatas, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian sekarang hanya sama-sama membahas tentang sumber daya manusia, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian diatas fokus pada praktik sumber daya manusianya dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawannya. Sedangkan

²⁷ Luckman Ashary, "Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Peternak Ayam Potong Pt.Mitra Gemuk Bersama (MGB) Di Kabupaten Jember," *jurnal ekonomi dan bisnis*, Vol. 4, no. 2, (2016): 81.

penelitian yang sekarang meneliti pengelolaan sumber daya manusianya.

7. Sofiyah Eka Alfiah, *Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Varia Usaha Gresik*, Penulis mencoba membahas apakah motivasi kerja, loyalitas, dan kualitas karyawan berpengaruh kepada kinerja perusahaan PT. Varia Usaha Gresik. kesimpulannya sebagai berikut : Secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha. Secara parsial variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha. Secara parsial variabel kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan/bersama-sama variabel motivasi kerja, variabel loyalitas, variabel kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran Bagi perusahaan Membuat ranking penilaian kerja di setiap biro dan di perlihatkan setiap satu bulan sekali di mading biro-biro tersebut agar karyawan yang memiliki ranking kerja yang rendah akan memperhatikan dan berusaha agar di bulan berikutnya tidak terendah lagi, dan setiap orang yang mendapatkan nilai yang tinggi makakaryawan tersebut mendapatkan hadiah dari biro tersebut hal ini pasti bisa membuat karyawan terpacu untuk mendapatkan nilai yang tinggi dan mendapatkan hadiah. Disarankan untuk perusahaan memberikan kesempatan bagi seluruh karyawan khususnya bagi kandidat karyawan teladan, bukan hanya untuk para pemenang audisi karyawan teladan saja yang mendapatkan promosi jabatan. Harusnya memberi kesempatan bagi seluruh kandidat karyawan teladan untuk mendapatkan promosi jabatan, karena untuk menjadi kandidat karyawan teladan harus karyawan yang berdedikasi yang tinggi dan kemampuan yang baik. Jadi sayang apabila perusahaan tidak melihat potensi karyawan lainya dan hanya memberi kesempatan karier kepada pemenang. Hal ini dilakukan agar karyawan yang baik ini semakin loyal,

semakin berkompetensi dan kinerjanya baik dan memuaskan.²⁸

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang sudah ada dengan penelitian ini jelas berbeda dalam judul serta obyek penelitian yang dilakukan, tetapi ada kesamaan dengan penelitian terdahulu dalam teori, metode dan salah satu atau dua variabel-variabel tertentu yang berfokus pada Sumber Daya Manusia serta Loyalitas karyawan, dalam penelitian ini, peneliti mengambil judul “Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan Menurut Prespektif Islam Pabrik Bola Plastik Kudus”, penelitian ini merupakan suatu hal yang baru bagi perusahaan dikarenakan sebelumnya belum pernah ada penelitian yang dilakukan di Pabrik Bola Kudus.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran ini didasarkan pada pengelolaan sumber daya manusia yang ada di Pabrik Bola Plastik Kudus yang berkaitan dengan meningkatkan loyalitas karyawan. Dalam menjalankan pengelolaan tersebut ada faktor-faktor serta pengendalian yang harus dijalankan oleh manajer perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan sehingga semangat loyalitas karyawan dapat meningkat.

²⁸ Sofiyah Eka Alfiah, “Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Varia Usaha Gresik,” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 8, No. 2, (2016): 154.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

