

**ANALISIS MANAJEMEN KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN MELALUI RELIGIUSITAS PADA RUMAH
MAKAN SAMBEL LAYAH PURWOKERTO**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin
Zuhri Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

DEVI PUSPITASARI

NIM. 1917201209

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devi Puspitasari
NIM : 1917201209
Jenjang : S.1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Analisis Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia
Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui
Religiusitas Pada Rumah Makan Sambel Layah
Purwokerto

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 6 Juni 2023

Saya yang menyatakan,



Devi Puspitasari

NIM. 1917201209



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**ANALISIS MANAJEMEN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI RELIGIUSITAS
PADA RUMAH MAKAN SAMBEL LAYAH PURWOKERTO**

Yang disusun oleh Saudara **Devi Puspitasari NIM 1917201209** Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Senin** tanggal **10 Juli 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. H. Chandra Warsito, S.E., S.TP., M.Si.
NIP. 19790323 201101 1 007

Sekretaris Sidang/Penguji

Mahardhika Cipta Raharja, SE., M.Si.
NIDN. 2010028901

Pembimbing/Penguji

Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, MM
NIP. 19680403 199403 1 004

Purwokerto, 17 Juli 2023

Mengerti/Mengesahkan

Dekan



Dr. H. Jamai Abdul Aziz, M.Ag.

NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada:

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Devi Puspitasari NIM 1917201209 yang berjudul:

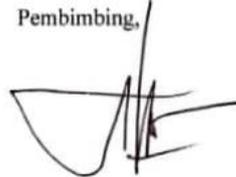
**ANALISIS MANAJEMEN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI
RELIGIUSITAS PADA RUMAH MAKAN SAMBEL LAYAH
PURWOKERTO**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 6 Juni 2023

Pembimbing,



Dr. H. Fathul Aminudin Aziz., M.M

NIP. 19680403 199403 1 004

**ANALISIS MANAJEMEN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI
RELIGIUSITAS PADA RUMAH MAKAN SAMBEL LAYAH
PURWOKERTO**

Devi Puspitasari

NIM. 1917201209

E-mail: devipuspitasari1909@gmail.com

Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Di era modern sekarang ini, persaingan bisnis di dalam perusahaan semakin ketat. Semakin ketatnya persaingan dalam sebuah bisnis mendorong sumber daya manusia untuk terus meningkatkan kualitasnya. Oleh karena itu, perlu adanya manajemen yang baik dalam hal perencanaan, pengelolaan dan pengendalian sumber daya manusia. Selain memiliki manajemen yang baik kinerja para karyawan juga mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan. Kemudian optimalnya kinerja karyawan dapat dicapai melalui adanya dorongan psikologis kepada karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan menerapkan nilai-nilai religiusitas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis manajemen kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui religiusitas pada rumah makan Sambel Layah Purwokerto. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia di rumah makan Sambel Layah dengan melakukan perekrutan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam SOP (*Standart Operating Procedur*) dan memiliki skill yang dibutuhkan perusahaan. Kemudian dalam meningkatkan sumber daya manusianya rumah makan Sambel Layah menerapkan nilai-nilai religiusitas yang dibentuk dalam program religius seperti mengaji Al-Qur'an, setoran Al-Qur'an Juz 30, sholat berjamaah, sholat dhuha, kajian rutin dan sedekah harian. Dengan adanya program religius ini karyawan menjadi lebih baik, disiplin dan tepat waktu.

Kata Kunci : Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan dan Religiusitas

**ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES QUALITY MANAGEMENT IN
IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH RELIGIUSITY
AT SAMBEL LAYAH RESTAURANT PURWOKERTO**

Devi Puspitasari

NIM. 1917201209

E-mail: devipuspitasari1909@gmail.com

Islamic Economics Study Program Faculty of Islamic Economics and Business

State Islamic University (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

In today's modern era, business competition within companies is getting tougher. Increasingly intense competition in a business encourages human resources to continue to improve their quality. Therefore there is a need for good management in terms of planning, managing and controlling human resources. In addition to having good management, employee performance also affects the success of a company. Then optimal employee performance can be achieved through psychological encouragement to employees. One way that can be done is by applying religious values.

The purpose of this study was to analyze the quality management of human resources in improving employee performance through religiosity at the Sambel Layah restaurant Purwokerto. By using qualitative research methods. Data collection techniques used are interviews, observation and documentation. Data analysis, namely data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results showed that Human Resource Quality Management at the Sambel Layah restaurant by recruiting according to the criteria set out in the SOP (Standard Operating Procedure) and having the skills needed by the company. Then in improving its human resources, the Sambel Layah restaurant applies religious values that are formed in religious programs such as reciting the Qur'an, depositing Al-Qur'an Juz 30, praying in congregation, praying dhuha, routine study and daily alms. With this religious program employees become better, disciplined and punctual.

Keywords: Human Resource Quality Management, Employee Performance and Religiosity

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.

1. 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	H	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	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	Sad	S	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	T	Te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	Z	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
هـ	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

2. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis lengkap

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

3. Ta'Marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

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

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al-aulya'</i>
---------------	---------	--------------------------

- b. Bila *ta'marbutah* hidup atau dengan harakat, fathah atau kasroh atau dhammah ditulis dengan *t*

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakat al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

4. Vokal Pendek

اَ	<u>Kasrah</u>	Ditulis	A
----	---------------	---------	---

◌ِ	<u>Fathah</u>	Ditulis	I
◌ُ	<u>Dammah</u>	Ditulis	U

5. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyah</i>
2.	Fathah + ya'mati	Ditulis	A
	تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3.	Kasrah + ya'mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

6. Vokal Rangkap

1.	Fa thah + ya'mati	Ditulis	<i>Ai</i>
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fa thah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

7. 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>

8. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf Qomariyyah

القرآن	Ditulis	al-Qur'an
القياس	Ditulis	al-Qur'an

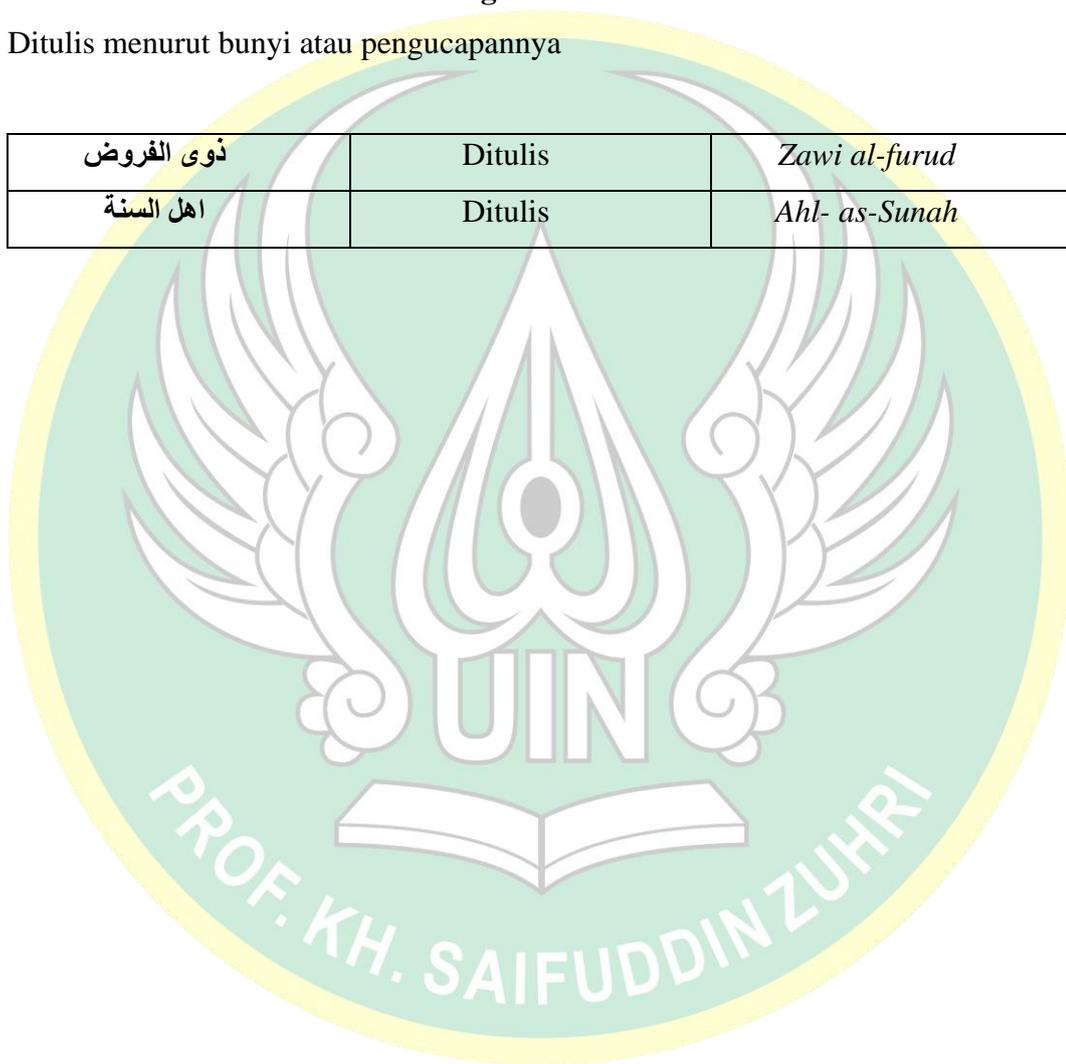
- b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkannya / (el)nya

السماء	Ditulis	<i>As-sama</i>
--------	---------	----------------

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>Ahl- as-Sunah</i>



MOTTO

“Sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi sesama”



PERSEMBAHAN

Tidak ada kata selain rasa syukur yang diucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran seluruh proses skripsi penulis sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Penulis mempersembahkan skripsi ini sebagai rasa hormat dan cinta kasih yang tulus kepada:

1. Kedua orang tua penulis yaitu ibu tercinta Sab'ah dan ayah tercinta Acep Mujahidin (Alm), serta kaka saya Fahmi Fadillah. Terima kasih atas do'a dan dukungannya selama penulis menyelesaikan studi di UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto hingga terselesaikan skripsi ini. Semoga senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan dunia dan akhirat.
2. Hormat ta'dzim kepada dosen-dosen saya atas semua ilmu yang telah diberikan selama di UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
3. Hormat ta'dzim kepada abah Dr. H. Fathul Aminudin Aziz., M.M., dan dewan asatid/ah atas semua ilmu yang telah diberikan selama di Pondok Pesantren Modern El-fira Purwokerto khususnya El-fira 2.
4. Serta teman-teman Pondok Pesantren Modern El-fira 2 yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam menempuh pendidikan di UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga skripsi ini yang berjudul “Analisis Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Religiusitas Pada Rumah Makan Sambel Layah Purwokerto” dapat terselesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang telah membawa umatnya dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang.

Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bimbingan, arahan, dukungan serta do'a dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. K.H. Moh. Roqib, M.Ag., Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M., selaku Dosen Pembimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Terima kasih saya ucapkan atas segala bimbingan, arahan, masukan dan motivasi serta kesabarannya demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan perlindungan dan membalas kebaikan dari bapak.
6. Orang tua penulis, Bapak Acep Mujahidin dan Ibu Sab'ah yang selalu memberikan motivasi, kasih sayang, perhatian, nasihat dan do'a yang

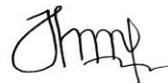
senantiasa mengiringi penulis dalam menyelesaikan studi. Jasanya tidak dapat dibalas dengan apapun, semoga bapak dan ibu selalu dalam lindungan Alloh SWT.

7. Segenap *HRD Head Office* dan karyawan Rumah Makan Sambel Layah yang telah membantu dan berpartisipasi dalam penyusunan skripsi.
8. Sahabat dan teman-teman di pondok (Neli Rofingah, Nur Hidayah, Ismaniyah Putri Utami, Alfi Nur Khasanah, Rika Kurnia, dan Siti Maryam) selalu memberikan dukungan dan do'a dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.
9. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah B'19 khususnya Erna Fitri Haryanti, Irma Agustriyani, dan Sindi Noviani. Terima kasih atas kebersamaan kita dalam suka maupun duka tak akan pernah terlupakan.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Purwokerto, 6 Juni 2023

Penulis,



Devi Puspitasari

NIM. 1917201209

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Program Religius

Tabel 2 : Tinjauan Pustaka

Tabel 3 : Hari dan Jam Kerja Rumah Makan Sambel Layah



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 3 : Sertifikat BTA/PPI
- Lampiran 4 : Sertifikat Bahasa Arab
- Lampiran 5 : Sertifikat Bahasa Inggris
- Lampiran 6 : Sertifikat Aplikom
- Lampiran 7 : Sertifikat PPL
- Lampiran 8 : Sertifikat PBM
- Lampiran 9 : Sertifikat KKN
- Lampiran 10 : SKL Seminar Proposal
- Lampiran 11 : SKL Komprehensif
- Lampiran 12 : Daftar Riwayat Hidup



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
MOTTO	x
PERSEMBAHAN.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
DAFTAR ISI.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
E. Kajian Pustaka	7
F. Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia	14
B. Kinerja Karyawan.....	25
C. Religiusitas	30
D. Landasan Teologis.....	36
BAB III.....	41

METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	42
D. Sumber Data	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Teknik Analisis Data.....	44
G. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Gambaran Umum Rumah Makan Sambel Layah.....	46
1. Sejarah Singkat Rumah Makan Sambel Layah	46
2. Visi dan Misi.....	47
3. Struktur Organisasi	47
4. Hari dan Jam Kerja	49
5. Produk-Produk Yang Ditawarkan.....	50
B. Analisis Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Religiusitas Pada Rumah Makan Sambel Layah Purwokerto.....	50
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era modern sekarang ini, persaingan bisnis di dalam perusahaan semakin ketat. Sehingga, suatu perusahaan harus mampu menciptakan faktor-faktor yang mendukung keberhasilan perusahaannya. Semakin ketatnya persaingan dalam sebuah bisnis mendorong sumber daya manusia untuk terus meningkatkan kualitasnya. Kualitas sumber daya manusia mengacu pada kecakapan yang dimiliki seorang karyawan untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya dengan memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan serta pengalaman untuk mendukung tugas serta tanggung jawab yang akan dilakukan sehingga perusahaan dapat bersaing (Atika, 2020). Menurut Winedar, Wibowo, & Muninghar (2019) Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ialah apabila sumber daya manusia perusahaan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik maka karyawan tersebut bisa menghasilkan kinerja yang baik sesuai standar atau pedoman yang telah ditentukan oleh perusahaan (Rosvita, 2021). Dengan demikian, adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan berimplikasi pada meningkatnya kinerja perusahaan. Yang dimaksud sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki pengetahuan, sikap keterampilan, energi, bakat dan profesionalitas yang tinggi serta fisik sehat sesuai dengan pekerjaannya sebagai pelaksana aktivitas perusahaan (Mangkuprawira, 2006).

Oleh karena itu, perlu adanya manajemen yang baik dalam hal perencanaan, pengelolaan dan pengendalian sumber daya manusia. Salah satu kunci dari manajemen ialah bagaimana seorang manajer memahami dan mengenali peran dan pentingnya mereka yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. George R. Terry mendefinisikan, manajemen ialah sebuah proses yang khas yang terdiri dari beberapa tindakan, perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan (Burhanuddin, dkk., 2013).

Di dalam sebuah hadist HR. Thabrani disebutkan:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقِنَهُ

Artinya: “Sesungguhnya Alloh sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, ia melakukannya dengan yakin (tepat, terarah, jelas dan tuntas).”(HR.Thabrani)

Hadits ini menjelaskan dan mengajarkan kepada umat manusia bahwa ketika melakukan sesuatu pekerjaan itu harus tepat, terarah, jelas serta tuntas. Kata “yakin” pada hadits tersebut memiliki arti cermat, tepat, terarah, serta tuntas. Kemudian kata “mencintai” dalam konteks sebuah pekerjaan dapat dimaknai dengan memberi pertolongan dan ridha. Artinya jika sebuah pekerjaan dikerjakan dengan penuh kecermatan dan tuntas dilakukan, maka pertolongan Allah dan ridha-Nya akan menyertai pekerjaan tersebut (Aziz, 2022).

Salah satunya Rumah Makan Sambel Layah merupakan perusahaan bisnis di bidang kuliner yang memiliki manajemen yang cukup baik. Sistem manajemennya bagus dan tertata rapi. Bisnis di bidang kuliner tersebut berdiri dari tahun 2013 sampai saat ini. Pada awalnya, rumah makan Sambel Layah dikelola oleh Manajemen Salsabila group yang membawahi bebek goreng Haji Slamet, gulai kepala ikan mas Agus untuk wilayah Jawa Tengah. Kemudian Bapak Indra Wawan Mai Anggoro kelahiran Tegal, sebagai Owner membuka bisnis warung makan yang diberi nama Sambel Layah. Setelah sukses dan terkenal di Purwokerto, Sambel Layah memperluas cabang di Tegal, Purbalingga, Cilacap, Pekalongan, dan Yogyakarta. Hingga pada akhirnya, owner Sambel Layah yaitu Bapak Indra Wawan Mai Anggoro membuat sebuah Corporate yang dinamakan SL CORP. Dan kini, selain Sambel Layah SLCORP memiliki belasan Brand diantaranya (Warung Djagojowo, WKWK, Gereh Lodeh, Nasgor Jorjoran, Pizza Apa Ya, dan masih banyak lagi. Kemudian, selama itu rumah makan Sambel Layah terus meningkatkan sistem manajemennya dengan selalu

melakukan perbaikan sistem manajemen agar bisa bersaing dan menjadi terbaik diantara rumah makan yang lainnya (Arifka, 2021).

Selain memiliki manajemen yang baik kinerja para karyawan juga mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan. Demi tercapainya tujuan dari perusahaan, maka setiap perusahaan akan berusaha untuk terus meningkatkan kinerja para karyawannya. Karena kinerja karyawan merupakan salah satu asset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Prabu Mangkunegara, mendefinisikan kinerja ialah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang penting bagi organisasi ataupun perusahaan ialah kinerja karyawan, karena setiap perusahaan tidak bisa mengalami peningkatan hanya dari usaha satu atau dua orang saja, tetapi dari keseluruhan usaha anggota perusahaan. Perusahaan yang bisa menciptakan kinerja yang baik tentunya tidak terlepas dari hasil kinerja yang dicapai oleh para anggotanya. Untuk itu perusahaan harus bisa mengatur setiap anggotanya agar bisa mencapai kinerja yang optimal (Levy, dkk, 2013).

Selain memiliki manajemen yang baik, kinerja karyawan rumah makan Sambel Layah sudah baik. Berdasarkan wawancara dengan konsumen yang telah peneliti lakukan bahwa kinerja karyawan rumah makan Sambel Layah cukup baik seperti pelayanan yang diberikan karyawan sudah baik, bersikap cekatan dan cepat dalam melayani konsumennya. Optimalnya kinerja karyawan dapat dicapai melalui adanya dorongan psikologis kepada pegawai, sebab salah satu faktor pegawai tidak atau kurang optimalnya seorang karyawan untuk menunjukkan kualitasnya adalah kurangnya dorongan lahiriyah dan batiniyah (Hariyadi, 2020).

Glock dan Strak mendefinisikan religiusitas ialah keyakinan pada ajaran agama tertentu serta dampaknya dari ajaran agama tersebut dalam kehidupan sehari-hari dan bermasyarakat. Religiusitas ialah sebagai internalisasi agama dalam diri seseorang (Sungadi, 2020). Internalisasi ini

selanjutnya diimplementasikan dalam sebuah tindakan dan perilaku sehari-hari, termasuk dalam pekerjaan. Oleh karena itu, nilai-nilai keagamaan diterapkan dalam kegiatan sehari-hari, dan tidak hanya untuk mengharapkan pahala dari Allah SWT, tetapi karena ini adalah sesuatu yang harus dilakukan oleh umat Islam sebagai bentuk kewajiban terhadap Allah SWT. Oleh karena itu, dengan menitikberatkan pada faktor religiusitas yang biasa diterapkan dalam kegiatan seperti bekerja, ialah salah satu ikhtiar untuk mendukung kinerja pegawai, dan diharapkan agar kinerja pegawai dapat terus baik dan optimal. Di dalam Al-qur'an surah Al-baqarah ayat 208, Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطٰنِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

“Wahai orang-orang yang beriman. Masuklah ke dalam islam secara keseluruhan, dan janganlah kamu ikuti langkah-langkah setan. Sungguh ia musuh nyata bagimu”. (Q.S. Al-Baqarah: 208)

Seperti yang telah ditafsirkan oleh Ibnu Katsir, “Wahai orang-orang yang beriman, masuklah kalian ke dalam Islam keseluruhannya, dan janganlah kalian turuti langkah-langkah setan. Sesungguhnya setan itu musuh yang nyata bagi kalian. Tetapi jika kalian tergelincir (dari jalan Allah) sesudah datang kepada kalian bukti-bukti kebenaran, maka ketahuilah bahwasanya Allah Maha perkasa lagi Maha bijaksana. Allah memerintahkan kepada hamba-hamban-Nya yang beriman kepada-Nya dan membenarkan Rasul-Nya, hendaklah mereka berpegang kepada tali Islam dan semua syariatnya serta mengamalkan semua perintahnya dan meninggalkan semua larangannya dengan segala kemampuan yang ada pada mereka (Qur'an, 2023).

Tabel 1
Program Religius

No	Kegiatan	Waktu
1	Solat Berjama'ah	Setiap waktu sholat kecuali sholat subuh
2	Sholat Dhuha	Setiap hari
3	Setoran Al-Qur'an Juz 30	1 minggu 5x (Sesuai shift kerja)
4	Kajian Rutinan	2 minggu 1x
5	Mengaji Al-Qur'an	Setiap hari
6	Sedekah Harian	Setiap hari

Sumber: Observasi Penelitian

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan *HRD Head Office* Sambel Layah, bahwa rumah makan Sambel Layah menerapkan nilai-nilai religiusitas pada perusahaannya. Nilai-nilai religiusitas tersebut berupa program religius yang dibentuk oleh perusahaan rumah makan Sambel Layah. Program tersebut diantaranya: Mengaji Al-Qur'an, setoran hafalan al-qur'an Juz 30, kajian rutin atau pengajian, sholat berjama'ah, sholat dhuha dan sedekah harian. Semua program religius tersebut diikuti oleh seluruh karyawan. Hal ini sejalan dengan visi dan Misi dari rumah makan Sambel Layah ialah "Menjadi Perusahaan Dahsyat dan Fenomenal yang Menggunakan Kemanfaatan Besar bagi Masyarakat, Berawal di Bidang Kuliner dan Berkembang ke Berbagai Bidang Usaha, dengan Tujuan Mencapai Kesuksesan Dunia serta Akhirat". Dan Misinya "Membangun Semangat Karyawan yang Religius".

Berkaitan dengan latar belakang yang sudah diuraikan di atas sehingga, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang "Analisis Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Religiusitas pada Rumah Makan Sambel Layah

Purwokerto”.

B. Definisi Operasional

1. Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia

Manajemen kualitas sumber daya manusia adalah ilmu manajemen terpakai (terapan) yang berfokus pada analisis kualitas sumber daya manusia hubungannya dengan kinerja karyawan dan organisasi (Mangkuprawira, 2006).

2. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pelaksanaan dari rencana kerja yang dibuat perusahaan yang dilakukan oleh pimpinan dan pegawai yang bekerja diperusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Chintia, 2016).

3. Religiusitas

Religiusitas adalah diartikan sebagai keyakinan pada ajaran agama tertentu serta dampaknya dari ajaran agama tersebut dalam kehidupan sehari-hari dan bermasyarakat (Sungadi, 2020). Gibson (2010) mendefinisikan religiusitas adalah sebagai perbedaan individual dalam hal ketertarikan atau keterlibatan seseorang dalam agama tertentu (Prasetyo, 2020).

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini ialah Bagaimana manajemen kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui religiusitas pada rumah makan Sambel Layah Purwokerto?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana manajemen kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui religiusitas pada rumah

makan Sambel Layah Purwokerto?

2. Manfaat penelitian:

- a) Memberikan manfaat pada pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui religiusitas.
- b) Menambah informasi dan wawasan bagi penulis dan memberikan sumbangan informasi bagi peneliti lain dan dapat digunakan sebagai referensi atau rujukan.

E. Kajian Pustaka

Pada bagian kajian pustaka ini membahas tentang deskripsi secara ringkas mengenai penelitian atau kajian masalah yang akan diteliti. Penulisan penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu sesuai dengan penelitian yang akan dikaji, sebagai berikut:

Penelitian Nurfadillah (2021) dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanjai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten sanjai. Hal ini membuktikan bahwa adanya kualitas sumber daya manusia yang produktif, memiliki perilaku baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel, dan dapat berhubungan baik antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian Rustan (2004) dengan judul “Pengaruh Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan Jasa Konstruksi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisa diperoleh bahwa faktor yang sangat menentukan untuk peningkatan kinerja dan memiliki kontribusi terbesar adalah dari “Standar kualitas yang diterapkan berkaitan dengan demosi”. Artinya setiap individu dalam perusahaan dipacu untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab, dan loyal terhadap

perusahaan. Hal ini menjadi kunci dalam manajemen sumber daya manusia untuk keberhasilan bagi perusahaan.

Penelitian Widyawati (2019) dengan judul “Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Sulselbar Parepare”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau Uji t bahwa variabel Kualitas Produk (X_1) dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$ dan Kualitas Pelayanan (X_2) dengan nilai signifikan $0,42 > 0,05$, Harga (X_4) dengan nilai signifikan $0,962 > 0,05$, dan Biaya (X_5) dengan nilai signifikan $0,206 > 0,05$ memiliki pengaruh namun tidak signifikan. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan atau uji F bahwa variabel Kualitas Produk (X_1), Kualitas Pelayanan (X_2), Emosional (X_3), Harga (X_4), dan Biaya (X_5) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan nasabah (Y). Dan pada hasil Analisis Regresi Linier Berganda pada variabel Kualitas Pelayanan (X_2) dimana nilai koefisiennya sebesar 0,343 dibandingkan dengan variabel lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan mempengaruhi kepuasan nasabah adalah variabel Kualitas Pelayanan (X_2).

Penelitian Saputra (2020) dengan judul “Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan bagi Produksi PT Rotte Bakery Pekanbaru”. Hasil penelitian menunjukkan religiusitas islam dan etika kerja islam berpengaruh secara parsial dan simultan berpengaruh juga pada kinerja karyawan bagian produksi dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ serta nilai korelasi variabel penelitian yang positif dan sangat kuat.

Penelitian Haryadi, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keyakinan agama (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), terlihat dari nilai koefisien (R squared) sebesar 0,669%. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar nilai afiliasi keagamaan maka semakin besar pula dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2
Tinjauan Pustaka

No	Judul dan Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Nurfadillah (2021) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sanjai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten sanjai. Hal ini membuktikan bahwa adanya kualitas sumber daya manusia yang produktif, memiliki perilaku baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel, dan dapat berhubungan baik antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja organisasi.	Persamaan pada penelitian ini ialah membahas variabel penelitian mengenai Kualitas Sumber Daya Manusia. Sedangkan perbedaannya adalah Jenis penelitian yang digunakan, dan lokasi penelitian.
2	Rustan (2004) Pengaruh kualitas manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja perusahaan jasa konstruksi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisa diperoleh bahwa faktor yang sangat menentukan untuk peningkatan kinerja dan memiliki kontribusi terbesar adalah dari “Standar kualitas yang diterapkan berkaitan dengan demosi”. Artinya setiap individu dalam perusahaan dipacu untuk bekerja	Persamaan pada penelitian ini ialah membahas variabel penelitian mengenai Kualitas Manajemen Sumber daya Manusia. Sedangkan perbedaannya adalah Jenis penelitian yang digunakan, dan lokasi penelitian.

		secara optimal, bertanggung jawab, dan loyal terhadap perusahaan. Hal ini menjadi kunci dalam manajemen sumber daya manusia untuk keberhasilan bagi perusahaan.	
3	Widyawati (2019) Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Sulselbar Parepare.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau Uji t bahwa variabel Kualitas Produk (X_1) dan Kualitas Pelayanan (X_2), Harga (X_4), dan Biaya (X_5) memiliki pengaruh namun tidak signifikan. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan atau uji F bahwa variabel Kualitas Produk (X_1), Kualitas Pelayanan (X_2), Emosional (X_3), Harga (X_4), dan Biaya (X_5) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan nasabah (Y). Dan pada hasil Analisis Regresi Linier Berganda pada variabel Kualitas Pelayanan (X_2) dimana nilai koefisiennya sebesar 0,343 dibandingkan	Persamaan pada penelitian ini ialah membahas variabel penelitian mengenai Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah Jenis penelitian yang digunakan, dan lokasi penelitian.

		dengan variabel lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan mempengaruhi kepuasan nasabah adalah variabel Kualitas Pelayanan (X_2).	
4	Saputra (2020) Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan bagi Produksi PT Rotte Bakery Pekanbaru.	Hasil penelitian menunjukkan religiositas islam dan etika kerja islam berpengaruh secara parsial dan stimultan berpengaruh juga pada kinerja karyawan bagian produksi dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ serta nilai korelasi variabel penelitian yang positif dan sangat kuat.	Persamaan pada penelitian ini ialah membahas variabel penelitian mengenai Religiusitas serta Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah Jenis penelitian yang digunakan, dan lokasi penelitian.
5	Haryadi, dkk (2020) Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keyakinan agama (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), terlihat dari nilai koefisien (R squared) sebesar 0,669%. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar nilai afiliasi keagamaan maka semakin besar pula dampaknya terhadap kinerja karyawan.	Persamaan pada penelitian ini yaitu membahas tentang variabel Religiusitas dan Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu dari jenis penelitian yang digunakan dan lokasi penelitian

Berdasarkan hasil kajian pustaka maka, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Maka, diperlukan penelitiann terkait Analisis

Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Religiusitas Pada Rumah Makan Sambel Layah Purwokerto.

F. Sistematika Pembahasan

Agar karya tulis ini bisa dipahami, maka penulis menguraikan sistematika pembahasan yang akan dibagi ke dalam lima bab sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka serta sistematika pembahasan.

BAB II

LANDASAN TEORI

Membahas tinjauan pustaka yang berisikan landasan teori yang akan digunakan sebagai dasar penelitian.

BAB III

METODE PENELITIAN

Merupakan bab yang membahas jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang uraian hasil yang diperoleh dalam penelitian serta pembahasan yang meliputi deskripsi objek penelitian, analisis data, serta pembahasan atas hasil pengolahan data dari wawancara yang peneliti dapat di lokasi penelitian.

BAB V

PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan serta saran dalam penelitian. Pada bagian akhir penulisan terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran serta daftar riwayat hidup.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

Menurut Ahmed Moustafa Abo-Hebeish, kata dalam bahasa arab yang sepadan dengan “manajemen” adalah “*Idārah*”. Berasal dari kata ‘*darā*’ yang berarti “berjalan di sekitar”. Dari makna kata ini berkembang pengertian, *sesuatu yang berjalan secara normal atau sesuai dengan yang direncanakan, dan mengindikasikan bahwa hal tersebut merupakan satu kondisi yang bagus.*

Sedangkan kata manajemen itu sendiri berasal dari bahasa Italia, “*maneggiare*” yang berarti *mengendalikan*, tepatnya *mengendalikan kuda*. Kata ini kemudian mendapatkan pengaruh dari bahasa Prancis, “*manege*” yang berarti *kepemilikan kuda*. Dalam bahasa Inggris, berarti *seni mengendalikan kuda*. “Perkawinan” antara Bahasa Prancis dan Inggris kemudian melahirkan kata ‘*management*’, yang berarti memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur (Aziz, 2022).

Management berasal dari kata kerja to manage dalam bahasa inggris management yang secara umum berarti mengurus. Dalam arti khusus manajemen dipakai bagi pemimpin dan kepemimpinan, yaitu orang yang melakukan kegiatan kepemimpinan. Manajemen didefinisikan sebagai ilmu dan seni. Manajemen sebagai ilmu Seringkali manajer yang efektif menggunakan metode ilmiah dalam pengambilan keputusan, terutama dengan berkembangnya peralatan komputer. Pada saat yang sama, manajemen adalah seni yang melibatkan kepemimpinan, komunikasi, dan segala sesuatu yang berhubungan dengan unsur manusia. Manajemen mempunyai kegiatan memimpin, mengorganisasikan, mengatur, mengendalikan dan mengembangkan. Manajemen juga merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui kerjasama tim.

Dan manajemen memiliki berbagai pandangan dan persepsi (Widiana., 2020).

Adapun pengertian manajemen menurut beberapa ahli, diantaranya ialah:

a. George R. Terry

Manajemen ialah sebuah proses yang khas yang terdiri dari beberapa tindakan, perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan.

b. Mary Parker Follet

Manajemen ialah sebuah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Henry Fayol

Manajemen ialah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan/kontrol terhadap sumber daya yang ada agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

d. Lawrence A. Appley

Manajemen ialah seni pencapaian tujuan yang dilakukan melalui usaha orang lain.

e. Oey Liang Lee

Manajemen ialah ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

f. Bennet N.B. Silalahi

Manajemen ialah ilmu tentang perilaku yang terdiri dari aspek sosial, bukan dari tanggung jawab keselamatan dan kesehatan kerja, baik dari sisi perencanaan maupun dari sisi pengorganisasian dan pengendalian (Burhanudin, dkk., 2019).

Dari beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen ialah sebuah seni memimpin terhadap sebuah proses untuk mencapai tujuan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengevaluasian.

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas Sumber Daya Manusia terdiri dari dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Adapun pengertian kualitas menurut Sedarmayanti (2017:59), mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan.

Sedangkan pengertian Sumber Daya Manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Menurut Sedarmayanti (2017:27) adalah tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan.

Kemudia dijelaskan oleh M. Dawam Rahardjo (2010:18) Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu: “Kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya”.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat dikatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia adalah individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek keterampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, kejujuran, dan pengalaman (Faizi, dkk, 2022).

3. Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia

Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan ilmu manajemen terpakai (terapan) yang berfokus pada analisis kualitas sumber daya manusia yang hubungannya dengan kinerja karyawan dan organisasi. Dengan kata lain manajemen kualitas sumber daya manusia menempatkan pentingnya kualitas sumber daya manusia sebagai unsur potensial dalam mencapai keberhasilan suatu tujuan organisasi. Karena itu manajemen kualitas sumber daya manusia dapat dipandang sebagai ilmu dan sekaligus juga seni mengelola kualitas sumber daya manusia seseorang. Memahami manajemen kualitas sumber daya manusia berarti mengetahui secara mendalam apa, mengapa, dan bagaimana masalah kualitas sumber daya manusia karyawan dikelola dalam suatu organisasi secara optimum.

Ilmu Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan pengembangan dari ilmu manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hasibuan adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja (Adamy, 2016). Sedangkan, telaah pokok manajemen kualitas sumber daya manusia lebih berfokus pada aspek pengelolaan unsur kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkuprawira, 2006).

Menurut Mangkuprawira (2009:183), bahwa manajemen kualitas sumber daya manusia meliputi:

a. Kualitas potensi diri

Kualitas potensi diri antara lain tingkat pengetahuan, etos kerja, sikap, keterampilan, kesehatan, kedisiplinan, loyalitas kerja, dan kejujuran.

b. Kualitas proses

Kualitas proses antara lain dilihat dari komitmen, tingkat kerusakan produk, tingkat keamanan kerja pribadi, dan kualitas kehidupan kerja pegawai.

c. Kualitas kinerja

Kualitas kinerja dilihat dari output antara lain berupa produktivitas kerja, produktivitas perusahaan, dan kesejahteraan pegawai.

Posisi unsur kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat ditinjau dari tiga sisi besar yaitu:

a. Sisi manusia dan kemanusiaan

Sisi manusia dan kemanusiaan bersifat dapat dilihat secara fisik (tangible) dan tidak dapat dilihat secara (intangible). Sifat intangible antara lain berupa derajat pendidikan, keterampilan, sikap, motivasi, intuisi, emosi, nilai harapan, dan visi kehidupan. Sifat tangible antara lain berupa postur dan kesehatan fisik.

b. Sisi aset perusahaan

Dari sisi aset perusahaan, SDM karyawan dikembangkan sebagai proses investasi efektif. Artinya potensi karyawan terus dikembangkan sesuai dengan perkembangan eksternal dan kebutuhan organisasi

c. Sisi manajemen

Sisi manajemen antara lain berupa manajemen waktu, manajemen konflik, manajemen stres, manajemen kepemimpinan dan manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Mangkuprawira, 2006).

4. Unsur-Unsur Manajemen

Para ilmuwan memandang proses manajemen memiliki beberapa unsur, baik itu merupakan unsur pokok maupun unsur penunjang. Unsur-unsur tersebut diantaranya:

a. Man

Man merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur

manajemen yang paling vital. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia, tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk bekerja.

b. Money

Money atau uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat ukur dan alat pengukur nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat (*tool*) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli, serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

c. Material

Material merupakan unsur yang sangat dibutuhkan pula dalam sebuah organisasi. Unsur ini dapat terdiri dari bahan (*raw material*) dan produk jadi. Dalam dunia usaha, untuk mencapai hasil yang lebih baik maka dibutuhkan tidak hanya manusia yang ahli dalam bidangnya tetapi juga mampu menggunakan dan memanfaatkan bahan atau material yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan (organisasi). Dalam konteks ini keberadaan materi sebagai bahan dan manusia sebagai pengolah tidak dapat dipisahkan. Keduanya harus bersinergi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

d. Machine

Untuk mengolah bahan baku menjadi barang jadi dibutuhkan seperangkat mesin dan peralatan kerja. Mesin digunakan untuk memberi kemudahan dan menghasilkan keuntungan yang lebih besar sesuai atas prinsip efisiensi kerja. Disamping efisien, tingkat kesalahan manusia atau human eror dapat diminimalisir, namun dibutuhkan sumber daya yang handal dan bahan baku yang berkualitas.

e. Metode

Metode adalah suatu tata cara kerja yang memperlancar jalannya pekerjaan manajer. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja dengan memberikan berbagai pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia, penggunaan waktu dan uang, serta kegiatan usaha. Metode ini diperlukan dalam setiap kegiatan manajemen yaitu dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Yang perlu diperhatikan disini adalah bahwa meskipun metode itu baik, namun ketika orang yang melaksanakannya tidak menguasai atau minim pengalaman, maka hasilnya tidak akan memuaskan.

f. Market

Market atau pasar adalah tempat di antara organisasi menyebarluaskan (memasarkan) produknya. Produk di sini bisa berupa jasa atau barang. Memasarkan produk sudah barang tentu sangat penting sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak diterima oleh masyarakat, maka sirkulasi keuangan dan pemodalannya tidak dapat berkelanjutan. Oleh karena itu, penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan faktor menentukan dalam perusahaan. Agar pasar dapat dikuasai maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera konsumen dan daya beli (kemampuan) konsumen (Aziz, 2022). Tidak ada suatu perusahaan yang dapat bertahan apabila perusahaan itu tidak mampu memasarkan barang atau jasa yang dihasilkannya. Sebaliknya apabila perusahaan mampu meningkatkan omzet atau hasil penjualan, maka perusahaan mempunyai kemungkinan untuk memperbesar atau meningkatkan jumlah keuntungan. Hal ini sesuai dengan salah satu tujuan didirikannya perusahaan yaitu : meningkatkan keuntungan dalam jangka panjang dengan cara berusaha mencapai hasil penjualan yang semakin besar (Warsito, 2012).

5. Fungsi Manajemen

Tujuan-tujuan yang telah ditetapkan akan dapat tercapai apabila manajemen (pengelolaan) sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut dijalankan secara baik. Untuk mengatakan bahwa manajemen dijalankan secara baik dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan, maka harus dilihat dari fungsi-fungsinya yang berjalan secara baik. Apabila fungsi manajemen dijalankan dengan baik, maka tentunya manajemen dalam upaya pencapaian tujuan dilakukan dengan baik. Sebaliknya, apabila fungsi manajemen tidak dijalankan semestinya, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen yang ada juga tidak baik (Rohman, 2017). George R. Terry membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu: Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pelaksanaan/Penggerakan (*Actuating*) dan Pengawasan (*Controlling*). Keempat fungsi manajemen ini disingkat dengan POAC.

a. Perencanaan (*Planning*)

George R. Terry mengemukakan *“Planning is the selecting and relating of facts and the making and using of assumption regarding the future in the visualization and formulation of proposed activities, believe necessary to achieve desired results”*

Pendapat di atas menjelaskan bahwa terdapat tiga unsur pokok dalam kegiatan perencanaan yaitu pengumpulan data, analisis fakta dan penyusunan rencana secara konkrit (Rifa'i, 2016). Perencanaan (*Planning*) adalah kegiatan membuat tujuan perusahaan dan diikuti dengan membuat berbagai rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan (*planning*) berorientasi pada apa yang akan dikerjakan dan disesuaikan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan merupakan sebuah keniscayaan dalam menjalankan organisasi. Ia merupakan kebutuhan dan keharusan yang harus dilakukan agar sebuah pekerjaan mendapatkan hasil yang optimal, di satu sisi, dan dilain hal mungkin dapat meminimalisir kerugian yang akan muncul.

Perencanaan merupakan salah satu tugas utama bagi seorang pemimpin. Oleh sebab itu, seorang pemimpin atau manajer harus mampu melakukan evaluasi terhadap kemungkinan adanya rencana alternatif dan melihat apakah rencana yang dipilih sesuai untuk digunakan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tidak dapat berjalan (Aziz, 2022).

Untuk memperoleh perencanaan yang kondusif, perlu dipertimbangkan beberapa jenis kegiatan yaitu:

- 1) *Self-audit* atau menentukan keadaan organisasi sekarang
 - 2) *Survey* terhadap lingkungan
 - 3) *Objektives* atau menentukan tujuan
 - 4) *Forecasting* atau ramalan keadaan-keadaan yang akan datang
 - 5) Melakukan tindakan-tindakan dan sumber pengerahan
 - 6) *Evaluate* atau pertimbangan tindakan-tindakan yang diusulkan
 - 7) *Revise and adjust* atau Ubah dan sesuaikan rencana-rencana sehubungan dengan hasil-hasil pengawasan dan keadaan-keadaan yang berubah-ubah.
 - 8) *Communicate* atau berhubungan terus selama proses perencanaan.
- b. Pengorganisasian (Organizing)

George R. Terry menjelaskan “*Organizing is the establishing of effective behavioral relationship among persons, so that they may work together efficiently and gain personal satisfaction in doing selected task under given environmental conditions for the purpose of achieving some goal or objective.*”

Pendapat di atas memberikan pengertian bahwa pengorganisasian adalah usaha penciptaan hubungan tugas yang jelas antara personalia, sehingga dengan demikian setiap orang dapat bekerja bersama-sama dalam kondisi yang baik untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Rifa'i, 2016). Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan pengaturan sumber daya manusia dan sumber daya fisik lain yang dimiliki perusahaan untuk

menjalankan rencana yang telah ditetapkan serta menggapai tujuan perusahaan. Pengorganisasian dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Suatu kegiatan yang terorganisir dengan baik dan di antara bagian-bagiannya tersusun rapih, kokoh dan bersinergi, maka akan membuahkan hasil yang memuaskan dan maksimal. Selain tingkat keberhasilan yang dicapai, keterorganisir akan memudahkan dalam penggerakan, pengawasan, dan pengevaluasian.

Pengorganisasian dapat mempermudah seorang manajer melakukan perencanaan sampai dengan evaluasi dan menentukan siapa saja yang dibutuhkan guna menjalankan tugas-tugas yang akan dikerjakan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Pengorganisasian juga dapat dilakukan dengan cara menentukan *job description*, siapa yang menjalankan, mengelompokkan tugas/fungsi, siapa yang bertanggungjawab, dan diletakan pada tingkatan mana keputusan itu diambil (Aziz, 2022).

George R. Terry mengemukakan tentang azas-azas *organizing*, sebagai berikut:

- 1) *The objective* atau tujuan
- 2) *Departementation* atau pembagian kerja
- 3) *Assign the personel* atau penempatan tenaga kerja
- 4) *Authority and Responsibility* atau wewenang dan tanggungjawab
- 5) *Delegation of authority* atau pelimpahan wewenang

c. Pelaksanaan/Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pemimpin. *Actuating* dipandang sebagai penerapan atau implementasi dari rencana yang telah ditentukan. Dengan kata lain, *actuating* merupakan langkah-langkah pelaksanaan rencana dalam kondisi nyata yang melibatkan seluruh

sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya (Rifa'i, 2016).

d. Pengawasan (*Controlling*)

George R. Terry menjelaskan “*Controlling is determining what is being accomplish, that evaluating performance and, if necessary applying corrective measures so performance takes according to plans*”.

Pendapat di atas mengandung pengertian bahwa pengawasan merupakan usaha yang sistematis dalam menentukan apa yang telah dicapai yang mengarah kepada penilaian kinerja yang didasarkan pada rencana-rencana yang ditetapkan sebelumnya (Rifa'i, 2016). Proses ini merupakan suatu aktivitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan. Tidak adanya pengawasan akan membuat pelaksanaan program yang telah direncanakan berjalan dengan tidak baik. Pengawasan bisa dilakukan dengan misalnya, memberikan batas waktu penyelesaian (*deadline*), penambahan anggaran, atau kegiatan lain yang semula tidak direncanakan (Aziz, 2022).

George R. Terry mengemukakan proses pengawasan sebagai berikut, yaitu:

- 1) *Determining the standard or basis for control* (menentukan standar atau dasar bagi pengawasan)
- 2) *Measuring the performance* (ukuran pelaksanaan)
- 3) *Comparing performance with the standard and ascerting the difference, it any* (bandingkan pelaksanaan dengan standar dan temukan jika ada perbedaan).
- 4) *Correcting the deviaton by means of remedial action* (perbaiki penyimpangan dengan cara-cara tindakan yang tepat).

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam Kamus Bahasa Indonesia, kerja artinya kegiatan melakukan sesuatu. Hal ini menunjukkan bahwa kerja merupakan suatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang selanjutnya proses kerja tersebut sebagai kinerja. Mangkunegara (2011:67) mendefinisikan pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Sedangkan menurut Robbins (2010:246) Kinerja adalah *“Effective and efficient work, wich also considers personel data such as measuras as accidents, absence and tardinees”*. Jadi keefektifan dan keefisienan kerja, dapat mempertimbangkan data pribadi seperti pengukuran dari kesalahan, kecelakaan, ketidakhadiran dan keterlambatan kerja.

Suharsaputra menjelaskan bahwa kinerja atau performace berarti tindakan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dentgan pencapaian target selama peiode waktu yang dicapai instansi (Asnawi, 2019).

Stoner menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi motivasi, kecakapan, dan persepsi pneranan. Bernardin dan Russel mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan, Suntoro, menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut As'ad kinerja adalah *success full role achiehvement* yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dari perbuatannya. Artinya, semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Hasibun menjelaskan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang dibetirikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggungjawab dan tugas kerjanya. Faustino Gomes (1995) mengatakan performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Sedangkan pengukuran performansi menurut Faustion Gomes merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya. Kinerja karyawan umumnya diposisikan sebagai variabel dependen dalam penelitian-penelitian empiris karena dipandangan sebagai akibat atau dampak dari perilaku organisasi atau praktek-praktek sumber daya manusia bukan sebagai penyebab atau determinan (Indrasari., 2017).

2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, ialah sebagai berikut:

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal (Wibowo, 2011).

Kemudian, menurut A. Dale Timple yang dikutip Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktorinternal dan faktor eksternal:

- 1) Faktor Internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat

seseorang.

- 2) Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Selain itu, menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi

Adapun, menurut Gibson (1987) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

- 1) Faktor Individu: Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor Psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor Organisasi

Menurut Bernardin berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik (Akbar, 2018).

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001:193) yaitu:

- a) Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c) Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

e) Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan tingkatan balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

f) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Akbar, 2018).

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1) Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2) Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3) Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4) Efektifitas

Menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5) Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen (Ruth, dkk, 2021).

4. Evaluasi Kinerja

Untuk mengetahui kinerja karyawan, sebaiknya pertemuan evaluasi kinerja dilakukan dengan melibatkan manajer dengan karyawan yang bersangkutan. Proses evaluasi kinerja antara manajer dan karyawan bekerja sama dalam menilai sampai sejauh mana karyawan telah mencapai sasaran yang telah disepakati dan bekerja sama untuk mengatasi berbagai kesulitan yang ditemui yang biasanya dilakukan tahunan. Proses evaluasi kinerja memberikan delapan hal, yaitu:

- 1) Umpan balik yang bersifat formal, teratur, dan tercatat kepada karyawan.
- 2) Dokumentasi untuk arsip personalia yang mungkin dapat dipergunakan kenaikan pangkat.
- 3) Suatu kesempatan untuk mengidentifikasi bagaimana kinerja dapat ditingkatkan
- 4) Suatu kesempatan untuk mengenali apa yang merupakan kekuatan dan keberhasilan

- 5) Suatu batu loncatan bagi perencanaan kinerja untuk tahun selanjutnya.
- 6) Informasi tentang bagaimana karyawan dapat berkembang lebih jauh
- 7) Suatu kesempatan bagi seorang manajer untuk mengidentifikasi cara-cara tambahan untuk membantu karyawan di masa depan
- 8) Suatu kesempatan untuk mengidentifikasi proses-proses dan prosedur yang tidak efektif serta terlalu mahal (Sinambela, 2017).

C. Religiusitas

1. Pengertian Religiusitas

Menurut etimologi kuno, religi berasal dari bahasa Latin “religio” yang akar katanya adalah “re” dan “ligare” yang mempunyai arti mengikat kembali. Hal ini berarti dalam religi terdapat aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi dan mempunyai fungsi untuk mengikat diri seseorang dalam hubungannya dengan sesama, alam dan Tuhan.

Menurut Shihab dalam M. Nur Ghufron mengatakan bahwa agama yaitu hubungan antara makhluk dengan Tuhan yang berwujud ibadah yang dilaksanakan dalam bentuk sikap sehari-hari. Pada istilah agama maka muncul istilah lainnya yakni religiusitas. Bahwasannya Anshori membedakan antara religi atau agama dengan religiusitas. Jika religi menunjukkan pada aspek-aspek formal yang berkaitan dengan aturan dan kewajiban, maka religiusitas menunjuk pada aspek religi yang telah dihayati seseorang dalam hati.

Religiusitas menurut Glock dan Strak (dalam Sari, Yunita dkk 2012: 312) adalah tingkat konsepsi seseorang terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya. Tingkat konseptualisasi adalah tingkat pengetahuan seseorang terhadap agamanya, sedangkan yang dimaksud dengan tingkat komitmen adalah sesuatu hal yang perlu dipahami serta menyeluruh, sehingga terdapat berbagai cara bagi individu untuk menjadi religius.

Menurut Mensen Religiusitas berasal dari bahasa latin “relegare” yang berarti mengikat secara erat atau ikatan kebersamaan. Religiusitas

adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku dan ritual. Definisi lain mengatakan bahwa Religiusitas adalah seberapa hal dalam pengetahuan, seberapa kokoh tingkat keyakinan, seberapa dalam melaksanakan ibadah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianut oleh seseorang.

Religiusitas berasal dari kata daerah (religion). Dalam pandangan Islam *ad-din* yang berarti nasehat, pedoman, dan aturan hidup. Agama pada hakekatnya menyelaraskan kehidupan sehingga menjadi lebih harmonis antara dunia dan akhirat. Faktanya mereka harus tunduk dan patuh pada ketentuan yang berlaku didalamnya. Menurut Suhardiyanto religiusitas adalah hubungan pribadi dengan Tuhan Yang Maha Esa, Maha Pengasih dan Maha Penyayang (Tuhan) yang memiliki konsekuensi keinginan untuk berkenan melaksanakan kehendak-Nya dan menjauhi apa yang tidak diinginkan-Nya (larangan-Nya). (Raharja, 2023)

Dari beberapa definisi yang dijelaskan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa religiusitas merupakan suatu bentuk hubungan manusia dengan penciptanya melalui ajaran agama yang sudah terinternalisasi dalam diri seseorang dan tercermin dalam sikap perilakunya sehari-hari (Firdaus, 2019).

2. Faktor yang mempengaruhi Religiusitas

Thouless (2000: 34) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap keagamaan menjadi empat macam, yaitu:

a. Faktor pendidikan dan tekanan sosial

Dalam hal ini, berbagai macam pengaruh sosial seperti pendidikan, tradisi dan tekanan sosial berpengaruh terhadap religiusitas dari individu tersebut.

b. Faktor pengalaman

Dalam hal ini, dapat membentuk sikap keagamaan atau religiusitas dari individu. Pengalaman yang dimaksud yaitu berkenaan dengan keindahan, konflik dan pengalaman emosional dari ritual

keagamaan. Melalui pengalaman spiritual tersebut, dapat berpengaruh terhadap perilaku individu dalam aspek religiusitasnya.

c. Faktor kebutuhan

Dalam faktor ini, kebutuhan individu dibagi menjadi empat jenis yaitu kebutuhan akan kasih sayang dan rasa aman, kebutuhan cinta dan kasih sayang, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan yang timbul karena ancaman kematian.

d. Faktor intelektual

Faktor ini berkenaan dengan proses penalaran dan rasionalisasi individu dalam menyikapi ajaran agama dan fenomena-fenomena yang terjadi di sekitarnya (Umam, 2021).

3. Dimensi Religiusitas

Glock dan Strak membagi dimensi religiusitas menjadi lima dimensi. Dimana pendapat Glock dan Strak tersebut sesuai dengan lima aspek agama Islam tentang aspek-aspek religiusitas. Lima aspek atau dimensi dari religiusitas yaitu:

a. Dimensi Keyakinan

Dimensi ini mengukur tingkatan sejauh mana seseorang memperoleh hal-hal yang dogmatik dalam agamanya. Contohnya dalam agama Islam ialah termuat dalam Rukun Iman. Seperti keyakinan tentang Allah, adanya malaikat, surga, para nabi dan sebagainya. Dalam agama Islam dimensi keyakinan berkaitan dengan kepercayaan seseorang terhadap agama yang dianutnya. Walaupun setiap agama memiliki kepercayaan yang berbeda dengan agama yang lainnya, bahkan dalam agamanya saja muncul paham yang berbeda.

Setiap agama selalu ada doktrin yang harus ditaati oleh pengikutnya, maka yang terpenting adalah kemauan atau ketaatan dari pengikutnya untuk mematuhi aturan yang berlaku atau ajaran agama yang dianutnya. Hal tersebut menjadi kewajiban setiap umat beragama harus selalu menanamkan nilai-nilai keimanan di dalam hatinya. Dalam konteks ajaran Islam, aspek ini melibatkan keyakinan seorang

terhadap keyakinan agamanya. Semua doktrin yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah harus menjadi pedoman dalam semua bidang kehidupan.

b. Dimensi Ritual

Dimensi ini mengukur tingkatan sejauh mana seseorang menjalankan semua kewajiban ritual dalam agamanya. Contohnya dalam agama islam ialah dikenal dengan Rukun Islam. Seperti menunaikan sholat, zakat, puasa, haji, dan sebagainya. Selain itu perilaku dari para pemeluk agama dalam menjalankan ritual atau ibadah merupakan wujud dari dimensi ini.

c. Dimensi Pengalaman dan Penghayatan Bergama

Merupakan rasa atau pengalaman keagamaan yang pernah dialami dan dirasakan. Misalnya merasa dekat dengan Tuhan, merasa takut berbuat dosa, tersentuh ketika mendengar ayat kitab suci, merasa senang doanya dikabulkan, dan sebagainya.

d. Dimensi Pengetahuan

Dimensi ini mengukur sejauh mana seseorang mengetahui serta memahami tentang ajaran agamanya, terutama yang terkandung pada Kitab Suci atau yang lainnya. Setidaknya orang yang memiliki agama harus mengetahui pondasi mereka dalam beragama dan juga pengetahuan mengenai kitab suci dan ritual atau tradisi di dalam agama yang dianut. Karena sesuai dengan janji Allah bahwa Allah akan mengangkat derajat orang yang berilmu. Dimensi pengetahuan ini menunjukkan tingkat pemahaman seseorang terhadap doktrin-doktrin agama tentang kedalaman ajaran agama yang dianutnya. Ilmu yang dimiliki seseorang menjadikannya lebih luas wawasan berfikirnya sehingga perilaku keberagaman akan lebih terarah (Subandi, 2019).

e. Dimensi Konsekuensi

Dimensi ini mengukur sejauh mana perilaku seseorang termotivasi oleh ajaran agamanya di dalam kehidupan sosial (Subandi,

2019). Tingkat religiusitas seseorang akan terlihat dari akhlakunya dalam kehidupan sehari-hari. Termasuk juga dalam kehidupan seseorang dalam bermasyarakat juga menentukan religiusitas seseorang. Jika dalam kehidupan sehari-hari seseorang baik maka tingkat religiusitasnya juga baik.

Dimensi ini berkaitan dengan dampak dari keempat dimensi yang termasuk di dalamnya adalah bagaimana agama yang diyakini secara langsung maupun tidak langsung, menjadi pedoman dalam bertindak atau bersikap dalam kehidupan sehari-hari seseorang, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan sosialnya.

Intinya, dimensi konsekuensi ini lebih dekat dengan aspek sosial. Tingkatan sosial mencerminkan ajaran agama dalam kehidupan masyarakat mencakup semua perilaku yang didefinisikan oleh agama, dalam dimensi ini segala aktivitas yang berhubungan dengan publik merupakan ibadah. Hal ini tidak terlepas dari ajaran agama Islam yang komprehensif yang mencakup semua aspek kehidupan. Oleh karena itu, agama pada hakikatnya adalah perilaku seseorang yang berhubungan dengan masyarakat luas, dengan tujuan mengembangkan pengabdian (ibadah) kepada Allah SWT (Subandi, 2019).

4. Fungsi Religiusitas

Bagi manusia erat kaitannya dengan fungsi agama. Agama merupakan kebutuhan emosional manusia dan merupakan kebutuhan alamiah. Adapun fungsi agama bagi manusia menurut Jalaluddin agama memiliki beberapa fungsi dalam kehidupan manusia meliputi:

a. Fungsi edukatif

Para penganut agama berpendapat bahwa ajaran agama yang mereka anut memberikan ajaran-ajaran yang harus dipatuhi. Ajaran agama secara yuridis berfungsi menyuruh dan melarang. Kedua unsur suruhan dan larangan ini mempunyai latar belakang yang mengarahkan bimbingan agar pribadi penganutnya menjadi lebih baik dan terbiasa dengan baik menurut ajaran dan agama masing-masing.

b. Fungsi Penyelamat

Keselamatan yang diberikan oleh agama kepada penganutnya adalah keselamatan yang meliputi dua alam yaitu: dunia dan akhirat. Dalam mencapai keselamatan ini mengajarkan para penganutnya melalui pengenalan kepada masalah sakral, berupa keimanan kepada tuhan.

c. Fungsi perdamaian

Melalui agama, seseorang yang bersalah atau berdosa dapat mencapai kedamaian batin melalui tuntunan agama. Rasa berdosa dan rasa bersalah akan segera menjadi hilang dari batinnya apabila seseorang pelanggar telah menembus dosanya melalui tobat, penebusan atau penebusan dosa.

d. Fungsi Pengawasan Sosial

Para penganut agama sesuai dengan ajaran agama yang dipeluknya terikat batin kepada tuntunan ajaran tersebut, baik secara pribadi maupun secara kelompok. Ajaran agama oleh penganutnya dianggap sebagai norma, sehingga dalam hal ini agama dapat berfungsi sebagai pengawasan sosial secara individu maupun kelompok.

e. Fungsi Transformatif

Ajaran agama dapat mengubah kehidupan kepribadian seseorang atau kelompok menjadi kehidupan kepribadian seseorang atau kelompok menjadi kehidupan baru sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya, kehidupan baru yang diterimanya berdasarkan ajaran agama yang dipeluk kadangkala mampu merubah kesetiaannya kepada adat atau norma kehidupan yang dianut sebelumnya.

f. Fungsi Kreatif

Ajaran agama mendorong dan mengajak para penganutnya untuk bekerja produktif bukan saja untuk kepentingan dirinya sendiri, tetapi juga untuk kepentingan orang lain. Penganut agama bukan saja disuruh bekerja secara rutin dalam pola yang sama akan tetapi juga untuk melakukan inovasi dan penemuan baru.

g. Fungsi Sublimatif

Ajaran agama mengkoduskan segala usaha manusia bukan saja yang bersifat agama ukhrawi, melainkan juga bersifat duniawi (Setiawan, 2020).

D. Landasan Teologis

1. Manajemen Syariah

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage* yang secara umum berarti mengurus. Menurut George R. Terry manajemen ialah sebuah proses yang khas yang terdiri dari beberapa tindakan, perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan.

Dalam pandangan agama Islam segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, teratur dan tuntas, tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Apa yang diatur dalam Islam ini telah menjadi indikator pekerjaan manajemen yang meliputi rapi, benar, tertib, teratur dan sistematis. Apa yang diatur dalam agama Islam itu adalah berdasarkan syariat Islam (aturan yang ditetapkan berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW) (Abdullah, 2012).

Dapat disimpulkan bahwa manajemen syariah adalah seni dalam mengelola semua sumber daya yang dimiliki dengan metode syariah yang telah tercantum dalam kitab suci atau yang telah dianjurkan oleh Nabi Muhammad SAW. Konsep syariah yang diambil dari hukum Al-Qur'an sebagai dasar pengelolaan unsur-unsur manajemen agar dapat menggapai target yang dituju. Manajemen syariah adalah manajemen yang tidak bebas nilai, karena manajemen syariah tidak hanya berorientasi pada kehidupan dunia, tetapi juga berorientasi kepada kehidupan di akhirat, yang hanya bisa dipahami dalam sistem kepercayaan agama Islam.

2. Landasan Manajemen Syariah

Diantara ayat yang menjadi dasar kegiatan manajemen adalah firman Allah SWT dalam surat Ash-Shaff : 4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”.

Sebagaimana telah ditafsirkan oleh Ibnu Katsir “Bertasbih kepada Allah apa saja yang ada dilangit dan bumi, dan Dialah yang Mahamyang Maha perkasa lagi Maha bijaksana. Wahai orang-orang beriman, mengapa kamu mengatakan apa yang tidak kamu kerjakan. Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tiada kamu kerjakan. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti satu bangunan yang tersusun kokoh.

Hal ini merupakan pemberitaan dari Allah SWT yang menyatakan kecintaan-Nya kepada hamba-hamba Nya yang beriman. Apabila mereka berbaris dengan teratur menghadapi musuh-musuh Allah dalam medan pertempuran, mereka berperang di jalan Allah melawan orang-orang yang kafir terhadap Allah agar kalimah Allah-lah yang tertinggi dan agama-agama Nya lah yang menang lagi berada di atas agama-agama lainnya (Qur'an, 2023).

Kokoh yang dimaksud ayat di atas menunjukkan adanya sinergi yang rapi antara bagian yang satu dengan bagian yang lain, sebagai syarat pencapaian hasil yang maksimal. Selain tingkat keberhasilan yang dapat dicapai, keterorganisasian akan memudahkan dalam penggerakan, pengawasan, dan pengevaluasian. Itulah sebabnya pendekatan manajemen merupakan suatu keniscayaan dalam kehidupan berorganisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi ataupun perusahaan

membutuhkan manajemen dalam pencapaian tujuan yang hak maupun yang batil. Ali bin Abi Thalib mengingatkan bahwa dominasi kemungkarannya dan kebatilannya bukan karena kuatnya kemungkarannya, akan tetapi karena tidak tertata rapinya kebenarannya (Nasution, 2019).

3. Prinsip Manajemen Syariah

Ada empat hal yang harus dipenuhi untuk dikategorikan manajemen syariah atau manajemen Islami, diantaranya yaitu:

a. Manajemen Islami harus didasarkan oleh nilai-nilai dan etika Islam.

Islam yang ditawarkan berlaku universal untuk semua ras bangsa. Boleh saja seseorang berbisnis dengan berbagai label Islam, namun bila nilai-nilai dasar dari ajaran Islam yaitu *al-akhlak al-karimah*, maka bisnis yang dijalankan tidak bisa dikatakan sebagai Islami.

b. Kompensasi ekonomis dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja.

Kompensasi ekonomis dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja. Ini termasuk kezaliman apabila ada perusahaan yang memanipulasi semangat kerja seorang dengan menahan haknya serta mengeksploitasi kewajibannya. Bahkan meskipun pekerja tersebut dihibur dengan berbagai janji akan pahala yang besar. Dalam Islam, pahala adalah prerogatif Alla, sementara persoalan kompensasi ekonomis adalah kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

c. Faktor kemanusiaan dan spiritual diposisikan sama pentingnya dengan kompensasi ekonomis.

Pekerja diperlakukan dengan hormat dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan. Tentunya dengan mempertimbangkan tingkat intelektualitas dan kematangan psikologisnya. Apabila hak-hak ekonomis pekerja tidak ditahan, maka biasanya mereka akan bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diamanatkan kedepannya. Dan dalam ajaran Islam, semangat mereka ini termasuk bagian dari Jihad yang diajarkan agama.

d. Sistem dan struktur organisasi sama pentingnya.

Sistem dan struktur organisasi sama pentingnya. Kedekatan atasan dan bawahan dalam ukhuwah Islamiyah (Keterikatan dengan dasar semangat keislaman), tidak berarti menghilangkan otoritas formal dan ketaatan pada atasan selama tidak berkaitan dengan larangan agama (maksiat) (Harahap, 2017).

4. Kinerja Menurut Perspektif Islam

Kinerja menurut pandangan Islam ialah suatu pencapaian yang dihasilkan seseorang atau organisasi dalam bekerja atau berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah atau prinsip-prinsip Islam. Terdapat beberapa dimensi kerja islami, yaitu: Amanah, dalam bekerja yang terdiri atas: profesional, jujur, ibadah, dan amal perbuatan, mendalami agama, dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja (Yunia, 2017).

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Sebagaimana telah ditafsirkan dalam tafsir Jalalayn “Dan bagi masing-masing mereka) bagi masing-masing dari orang mukmin dan orang kafir (derajat), derajat orang-orang yang beriman memperoleh kedudukan yang tinggi di dalam surga, sedangkan derajat orang-orang kafir memperoleh kedudukan di dasar neraka (menurut apa yang telah mereka kerjakan) berdasar pada amal ketaatan bagi orang-orang mukmin dan kemaksiatan bagi orang-orang kafir (dan agar Dia mencukupkan bagi mereka) yakni Allah mencukupkan bagi mereka; menurut suatu qiraat dibaca Walinuwaffiyahum (pekerjaan-pekerjaan mereka) maksudnya balasannya (sedangkan mereka tiada dirugikan) barang sedikit pun, misalkan untuk orang-orang mukmin dikurangi dan untuk orang-orang

kafir ditambahi (Tafsirq, 2023).

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap apa yang dikerjakan manusia pastilah mendapatkan balasan, sehingga kerjakanlah apa yang seharusnya dikerjakan agar Allah SWT. Mencukupi apa yang kita inginkan.

Kinerja dalam Islam juga tidak bisa terlepas dari Tauhid, mereka yang meyakini akan ketahuil dan Ilahi (*Muwahiddun*) akan mampu berjalan menapaki kehidupan dengan penuh keberanian dan percaya diri. Tidak ada satupun yang mereka takuti kecuali Allah, serta menilai kerja dan hasil kerjanya adalah sarana untuk mengesakan Allah SWT. Maka dapat dikatakan bahwa kinerja ini merupakan realisasi dari keyakinan terhadap ajaran agama Islam, dia merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai-nilai Islam yang diyakininya akan dapat terwujud (Aziz, 2022).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis (Sugiyono, 2020).

Penelitian ini termasuk penelitian *field research*, yaitu penelitian yang terjun langsung ke lapangan untuk mengamati serta mendalami masalah yang akan diteliti. Peneliti langsung terjun ke tempat kejadian untuk observasi langsung dan melakukan wawancara dengan informan. Penelitian ini dilaksanakan dengan melakukan obsevasi langsung di lapangan yaitu rumah makan Sambel Layah Purwokerto.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan objek atau tempat yang akan dijadikan penelitian guna memperoleh data yang akan diperlukan oleh penelitian. Penelitian ini dilakukan disalah satu rumah makan Sambel Layah Purwokerto yang berlokasi di JL. Soeparno 57, Arcawinangun, Purwokerto. Tempat ini dipilih karena merupakan salah satu cabang rumah makan Sambel Layah yang pertama kali didirikan sejak tahun 2013.

2. Waktu Penelitian

Pada penelitian ini untuk waktu penelitiannya dilaksanakan sejak bulan Februari sampai Juni 2023.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian merupakan suatu atribut, ciri atau nilai seseorang atau sifat, objek atau kegiatan yang memiliki variabel tertentu yang ditetapkan sebagai bahan untuk dipelajari dan dilakukan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2016). Subjek pada penelitian ini ialah Karyawan, konsumen, Asisten kepala *outlet* dan HRD *Head Office* Sambel Layah.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian yaitu variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari serta ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini objeknya ialah manajemen kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui religiusitas pada rumah makan Sambel Layah Purwokerto.

D. Sumber Data

1. Sumber Primer

Sumber primer ialah data yang langsung didapatkan dari sumber data di lapangan (Sugiyono, 2016). Jadi data langsung didapatkan dari informan berdasarkan hasil wawancara dan observasi. Sumber data penelitian ini dikumpulkan dari penelitian lapangan langsung dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dengan responden.

2. Sumber Sekunder

Sumber sekunder ialah data yang bukan langsung didapatkan dari sumber data dilapangan (Sugiyono, 2016). Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari beberapa dokumen, jurnal, buku-buku serta yang lainnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Agar dapat mengumpulkan data yang diperoleh maka diperlukan beberapa teknik penumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan catatan untuk mengamati secara langsung dan mengumpulkan pengetahuan yang mendalam tentang objek dan subjek penelitian (Sugiyono, 2020). Adanya observasi yang dilakukan dengan melakukan suatu pengamatan secara langsung di lokasi penelitian lapangan untuk dapat mengetahui manajemen kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui religiusitas. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung mengenai religiusitas yang diterapkan oleh rumah makan Sambel Layah Purwokerto dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Wawancara

Wawancara ialah kesempatan bagi dua orang untuk berbagi informasi serta ide melalui tanya jawab sehingga makna dapat dikonstruksikan seputar topik tertentu (Sugiyono, 2020). Wawancara dilakukan oleh peneliti untuk mengidentifikasi masalah yang harus diselesaikan dan untuk mengetahui detailnya dari responden secara mendalam. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan informan yang terkait dalam penelitian ini. Informan yan dimaksud adalah *HRD Head Office*, Asisten kepala *outlet*, karyawan dan konsumen rumah makan Sambel Layah Purwokerto.

3. Dokumentasi

Untuk pelengkap data hasil observasi dan wawancara dibutuhkan studi dokumen. Dokumentasi berfungsi sebagai catatan keterangan atau sebagai kondisi objektif lokasi penelitian serta sampel yang disetujui dengan mensyaratkan bahwa semua data diambil langsung dari referensi yang membahas objek penelitian (Sugiyono, 2020).

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dengan melakukan dokumentasi berupa foto kemudian dijadikan sebagai lampiran dalam

keperluan penelitian. Teknik ini dilakukan untuk menumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dilakukan secara bersamaan dengan pengumpulan data secara langsung pada saat wawancara atau observasi dilapangan.

Analisis data kualitatif adalah mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah difahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Pada penelitian ini peneliti menanalisis dengan model Milles dan Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2016).

1. Pengumpulan Data

Tahap pertama dalam teknik analisis data yaitu pengumpulan data. Berbagai dokumentasi data hasil observasi serta wawancara dijelaskan dan kemudian dikembangkan dan selanjutnya disempurnakan melalui pengumpulan data lebih lanjut (Sugiyono, 2016).

2. Reduksi Data

Tahap selanjutnya dalam teknik analisis data ialah reduksi data yang berarti meringkas, memilih hal-hal yang penting, memfokuskan pada hal-hal yang pokok dan penting, mencari tema serta pola. Karena banyaknya data yang didapatkan dari lapangan, maka harus dicatat secara

cermat dan detail. Dengan begitu, data yang sudah selesai direduksi bisa memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data (Sugiyono, 2016).

3. Display Data

Tahap berikutnya setelah selesai mereduksi data yaitu melakukan *display* data atau penyajian data. Mendisplay data ini dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, serta sejenisnya. Dengan dilakukannya display data sehingga akan memudahkan peneliti agar bisa memahami apa yang terjadi, merencanakan langkah kerja selanjutnya berdasarkan yang telah dipahami tersebut (Sugiyono, 2016).

4. Penarikan Kesimpulan

Setelah mereduksi dan mendisplay data, maka tahap berikutnya yaitu penarikan kesimpulan. Peneliti harus menganalisis setiap responden dan mampu menarik kesimpulan, apabila data tidak valid maka peneliti bisa mengembangkan pertanyaan ketahap sampai data dianggap kredibel (Sugiyono, 2016).

G. Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif setelah melakukan teknik analisis data langkah selanjutnya yang perlu dilakukan yaitu harus dianalisa kebenarannya. Uji keabsahan data dilakukan dengan melakukan metode triangulasi (gabungan) dan dilakukan secara terus-menerus sampai jenuh dan akhirnya dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Rumah Makan Sambel Layah

1. Sejarah Singkat Rumah Makan Sambel Layah

Rumah makan Sambel Layah merupakan sebuah usaha atau bisnis di bidang kuliner. Rumah makan Sambel Layah yang berlokasi di Jl. DR. Soeparno, Arcawinangun, Purwokerto ini dibuka pada tahun 2013 dan merupakan cabang pertama yang didirikan. Pada awalnya, rumah makan Sambel Layah dikelola oleh Manajemen Salsabila group yang membawahi bebek goreng Haji Slamet, gulai kepala ikan mas Agus untuk wilayah Jawa Tengah. Kemudian Bapak Indra Wawan Mai Anggoro kelahiran Tegal, sebagai Owner membuka bisnis warung makan yang diberi nama Sambel Layah. Setelah sukses dan terkenal di Purwokerto, Sambel Layah memperluas cabang di Tegal, Purbalingga, Cilacap, Pekalongan, dan Yogyakarta. Hingga pada akhirnya, owner Sambel Layah yaitu Bapak Indra Wawan Mai Anggoro membuat sebuah Corporate yang dinamakan SL CORP. Dan kini, selain Sambel Layah SLCORP memiliki beberapa *brand* diantaranya (Warung Djagojowo, WKWK, Gereh Lodeh, Nasgor Jorjoran, Pizza Apa Ya, dan termasuk Sambel Layah. Total seluruh rumah makan Sambel Layah saat ini ada 20 outlet.

Dalam bahasa banyumas, Sambel Layah memiliki arti cobek kecil. Oleh karena itu ciri khas dalam penyajian produknya, yaitu menggunakan cobek kecil sebagai tempat penyajian sambel. Kemudian Sambel Layah memiliki Slogan yaitu “Terdahsyat dan Terfenomenal”. Slogan ini memiliki makna dan tujuan setiap membuka cabang baru pasti akan ramai dan juga antri. Rumah makan Sambel Layah ini berlokasi di pinggir jalan tepatnya di JL. DR. Soeparno, Arcawinangun, Purwokerto. Lokasinya yang sangat strategis membuat rumah Makan Sambel Layah

mudah untuk dikunjungi konsumen.

2. Visi dan Misi

Sebagai suatu perusahaan yang selalu berkembang, rumah makan Sambel Layah mempunyai Visi dan Misi untuk mencapai kesuksesannya. Visi dari rumah makan Sambel Layah ialah "Menjadi Perusahaan Dahsyat dan Fenomenal yang Menggunakan Kemanfaatan Besar bagi Masyarakat, Berawal di Bidang Kuliner dan Berkembang ke Berbagai Bidang Usaha, dengan Tujuan Mencapai Kesuksesan Dunia serta Akhirat". Adapun Misi dari rumah makan Sambel Layah agar dapat mewujudkan visinya diantaranya :

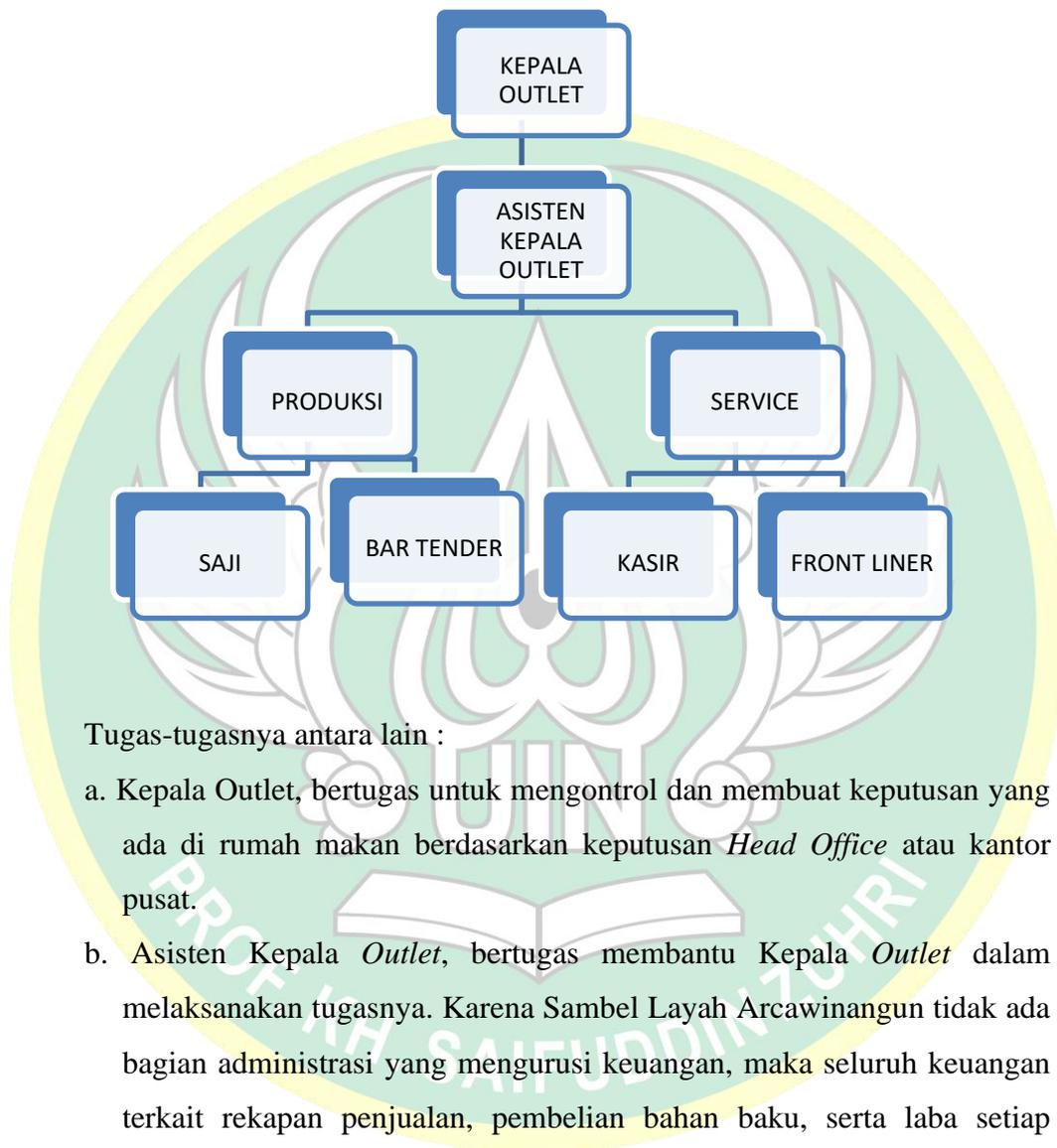
- a. Inovatif dan Penyempurnaan Berkelanjutan
- b. Memegang Teguh Standarisasi Produk dan Layanan
- c. Membangun Semangat Karyawan yang Religius

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka untuk mewujudkan hubungan diantara bidang-bidang kerja maupun orang, kerangka ini mampu mewujudkan kedudukan, wewenang serta tanggung jawab dalam organisasi tersebut. Seluruh karyawan rumah makan Sambel Layah bekerja sesuai *Job Description* yang sudah ditentukan oleh pusat. Dimulai dari Kepala Outlet sebagai pimpinan di rumah makan sambel Layah Purwokerto dan dibawahnya yaitu Asisten Kepala Outlet, kemudian dibawah Asisten Kepala Outlet ada *crew*.

Gambar 1.

Struktur Organisasi Rumah Makan Sambel Layah



Tugas-tugasnya antara lain :

- a. Kepala Outlet, bertugas untuk mengontrol dan membuat keputusan yang ada di rumah makan berdasarkan keputusan *Head Office* atau kantor pusat.
- b. Asisten Kepala *Outlet*, bertugas membantu Kepala *Outlet* dalam melaksanakan tugasnya. Karena Sambel Layah Arcawinangun tidak ada bagian administrasi yang mengurus keuangan, maka seluruh keuangan terkait rekapan penjualan, pembelian bahan baku, serta laba setiap harinya dikerjakan oleh Kepala *Outlet* dan Asisten Kepala *Outlet*.
- c. Produksi, tugasnya memproduksi makanan dari bahan mentah sampai barang jadi atau setengah matang.
- d. *Front Line*, tugasnya menyampaikan produk langsung ke konsumen dengan melakukan *check up* produk yang dipesan terlebih dahulu sebelum diantar kepada konsumen. Selain itu melakukan *clean up* meja

setelah digunakan makan oleh konsumen, serta menjaga kebersihan lantai dan tempat makan.

- e. Kasir, bertanggung jawab atas keuangan restoran dengan melayani pelanggan yang datang dan menerima pesanan serta pembayaran di awal. Kemudian kasir melakukan serah terima hasil penjjtttttualan per harinya kepada Kepala Outlet.
 - f. Saji, bertugas memproduksi makanan serta melakukan penyajian sebelum produk diantar kepada konsumen.
 - g. *Bartender*, bertugas membuat semua minuman yang disediakan oleh Sambel Layah semuanya harus dilakukan dengan cepat agar konsumen merasa nyaman.
4. Hari dan Jam Kerja

Tabel 3
Hari dan Jam Kerja
Rumah Makan Sambel Layah

Hari	Buka	Tutup
Senin	09.00 WIB	21.00 WIB
Selasa	09.00 WIB	21.00 WIB
Rabu	09.00 WIB	21.00 WIB
Kamis	09.00 WIB	21.00 WIB
Jumat	09.00 WIB	21.00 WIB
Sabtu	09.00 WIB	21.00 WIB
Minggu	09.00 WIB	21.00 WIB

Sambel Layah yang berlokasi di Jl. Soeparno, Arcawinangun, Purwokerto buka setiap hari kecuali Hari Raya Idul Fitri. Pada hari biasa buka pada pukul 09.00 WIB sampai dengan pukul 21.00 WIB. Namun pada

bulan Ramadhan ada perubahan jam operasional disetiap minggunya. Untuk minggu pertama rumah makan Sambel Layah buka pada pukul 15.00 WIB kemudian tutup pukul 21.00 WIB. Kemudian minggu selanjutnya siap order atatu buka pukul 13.00 WIB dan tutup tetap sama pukul 21.00 WIB. Saat Ramadhan rumah makan Sambel Layah ramai dari waku berbuka puasa hingga malam.

5. Produk-Produk Yang Ditawarkan

Produk-produk yang ditawarkan rumah makan Sambel Layah merupakan produk yang halal dan bervariasi. Dari produk makanan, minuman, menu paket, serta berbagai macam sambel. Produk yang paling diminati oleh konsumen ialah pilihan menu paket, karena menu ini lebih murah. Dengan mengeluarkan biaya Dengan mengeluarkan biaya yang tidak terlalu banyak, konsumen sudah dapat merasakan makanan yang lengkap berupa nasi, lauk pauk, sambal, gorengan, dan minuman es teh dengan ukuran jumbo. Selain menu paket Sambel Layah juga mengandalkan ciri khasnya yang berupa sambel. Pilihan sambel yang diawarkan meliputi sambel lamongan, sambel bledeg, sambel ijo dan sambel bawang.

B. Analisis Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Religiusitas Pada Rumah Makan Sambel Layah Purwokerto

Di era modern sekarang ini, persaingan bisnis di dalam perusahaan semakin ketat. Sehingga, suatu perusahaan harus mampu menciptakan faktor-faktor yang mendukung keberhasilan perusahaannya. Semakin ketatnya persaingan dalam sebuah bisnis mendorong sumber daya manusia untuk terus meningkatkan kualitasnya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki pengetahuan, sikap keterampilan, energi, bakat dan profesionalitas yang tinggi serta fisik sehat sesuai dengan pekerjaannya sebagai pelaksana aktivitas perusahaan (Mangkuprawira, 2006). Apabila sumber daya manusia perusahaan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik maka karyawan tersebut bisa menghasilkan

kinerja yang baik sesuai standar atau pedoman yang telah ditentukan oleh perusahaan (Rosvita, dkk, 2021). Manajemen kualitas sumber daya manusia menempatkan pentingnya kualitas sumber daya manusia sebagai unsur potensial dalam mencapai keberhasilan suatu tujuan organisasi (Mangkuprawira, 2006).

1. Manajemen kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui religiusitas

Berdasarkan wawancara dengan *Asisten Kepala Outlet Sambel Layah* bahwa rumah makan Sambel Layah dalam melakukan perekrutan sesuai kriteria yang telah ditetapkan dalam SOP (*Standart Operating Procedur*) dan memiliki skill yang dibutuhkan perusahaan. Dalam perekrutan karyawan, selain harus memiliki skill yang dibutuhkan, karyawan juga diusahakan mampu membaca al-Qur'an. Untuk kriteria karyawan seperti beragama Islam, untuk perempuan harus berhijab, sehat jasmani dan rohani, bisa bekerja dengan tim, bersedia bekerja shift. Sedangkan untuk kriteria pendidikan minimal SMP, untuk divisi tertentu minimal S1. Dalam proses perekrutan karyawan biasanya ditangani langsung oleh kepala outlet tetapi adakalanya ditangani oleh *HRD Head Office* Sambel Layah. *HRD* mencari calon karyawan sesuai posisi dan kualifikasi yang dibutuhkan posisi itu. Proses pencarian karyawan biasanya melalui postingan lowongan kerja online dan media sosial. Calon karyawan yang sudah mengirimkan surat lamaran dan lolos *screening* berkas selanjutnya, akan dipanggil oleh *HRD* untuk mengikuti tes tertulis dan *Interview*. Kemudian untuk karyawan yang sudah dinyatakan diterima kemudian langsung dilakukan penempatan kerja dan langsung dikontrak oleh perusahaan selama 3 bulan. Jika, karyawan bisa bekerja dengan baik maka kontrak kerja akan diperpanjang.

Untuk jumlah karyawan setiap outlet rumah makan Sambel Layah itu berbeda-beda. Karena setiap akhir tahun selalu ada perbaikan sistem manajemen seperti pengurangan dan penambahan karyawan. Untuk maksimal jumlah karyawannya 15-20 orang. Kemudian untuk jumlah

karyawan rumah makan Sambel Layah Arcawinangun berjumlah 11 orang karyawan.

Sesuai dengan firman Allah dalam al-Qur'an surah Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتِ الْقَوْمِ الضَّالِّينَ

“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".

Seperti yang telah dijelaskan dalam tafsir Min Fathil Qadir bahwa “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita)) Untuk menggembalakan kambing untuk kita. (karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”) Yakni ia layak untuk kamu ajak bekerja karena ia memiliki dua sifat baik, yaitu kuat dan amanah; dua sifat ini jika terdapat pada seseorang maka ia akan menjadi orang yang paling layak untuk melakukan pekerjaan itu, baik itu sebagai buruh, wakil, pegawai, pengawas, atau lainnya. Sifat pertama adalah amanah, sehingga ia tidak berkhianat dalam barang orang lain yang diserahkan kepadanya. Dan kedua adalah kekuatan untuk menjalankan pekerjaan itu, termasuk di dalamnya adalah pengalaman dan semangat dalam bekerja serta kebugaran badannya. Dua sifat ini terdapat pada diri Musa (Tafsir, 2023).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam memilih seorang karyawanpun harus yang memenuhi standar kerja. Calon karyawan harus dipilih berdasarkan kelayakan dan kepatutan. Rasulullah dan Khulafaurrasyidin senantiasa menerapkan prinsip untuk tidak membebankan tugas dan tanggung jawab kepada orang yang tidak

mampu untuk mengembannya.

Mangkunegara (2011:67) mendefinisikan pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Robbins (2006:260) kinerja karyawan bisa diukur dari kualitas kerja dan ketepatan waktu. Setelah melakukan wawancara dengan beberapa konsumen, mereka mengatakan bahwa kinerja karyawan Sambel Layah sudah cukup baik seperti pada pelayanan yang diberikan karyawan sudah baik, kemudian karyawan bersikap cekatan dan cepat dalam melayani konsumennya.”Pelayanannya bagus mba, terus cepat jadi kita ngga lama nunggunya” (Wawancara, 31 Maret 2023) Rumah makan Sambel Layah selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada konsumennya yaitu dengan menerapkan 3S (Senyum Sapa Salam) yang dilakukan oleh setiap karyawan Sambel Layah terutama bagian kasir dan front line yang berhadapan langsung dengan pelanggan. Karyawan juga dituntut untuk bersikap cekatan dalam melayani konsumen, seluruh karyawan bertanggung jawab dengan tugasnya masing-masing.

Dalam proses pelayanan di Sambel Layah yaitu, ketika pelanggan datang langsung melakukan transaksi pemesanan dan pembayaran diawal yang dilakukan kasir, kemudian pelanggan menunggu makanan yang sudah dipesan, kemudian memilih tempat duduk. Dengan model pelayanan ini Sambel Layah meyakini bahwa proses pelayanan akan lebih cepat dari sebelumnya karena dalam standar pelayanan yang ditentukan dari perusahaan adalah, “Dari konsumen datang, transaksi hingga makan itu 3 menit, kalau ada menu-menu yang harus dimasak di dapur saji standarnya kurang lebih 5 menit”. Melalui model pelayanan ini, Sambel Layah mengharapkan dapat diterima dan dinikmati oleh pelanggannya.

Kemudian, dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya Sambel Layah menerapkan nilai-nilai religiusitas pada

perusahaannya. Karena optimalnya kinerja karyawan dapat dicapai melalui adanya dorongan psikologis kepada karyawan, sebab salah satu faktor tidak atau kurang optimalnya seorang karyawan untuk menunjukkan kualitasnya adalah kurangnya dorongan lahiriyah dan batiniyah.

Setelah dilakukan survei lapangan kepada mas aji selaku *HRD Head Office* Sambel Layah melalui wawancara Mas Aji mengatakan bahwa rumah makan Sambel Layah menerapkan nilai-nilai religiusitas yaitu dengan cara membentuk program religius yang dibentuk sejak awal berdirinya rumah makan Sambel Layah Purwokerto hingga saat ini. Dan kebetulan owner dari Sambel Layah ini adalah seorang Ustad. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Mas Aji selaku *HRD di Head Office* Sambel Layah mengatakan bahwa “Program religius ini dilaksanakan sejak awal berdirinya sambel layah, kebetulan ownernya itu ustad”. (Wawancara, 7 Maret 2023)

Selanjutnya program religius yang diterapkan oleh rumah makan Sambel Layah yaitu mengaji Al-Qur’an, setoran hafalan al-qur’an Juz 30, kajian rutin, shalat berjama’ah, dan shalat dhuha. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Mas Aji selaku *HRD di Head Office* Sambel Layah “Kami membentuk program religius seperti mengaji Al-Qur’an, setoran hafalan al-qur’an Juz 30, kajian rutin, shalat berjama’ah, dan shalat dhuha”. (Wawancara, 7 Maret 2023)

Tujuan diterapkannya nilai-nilai religiusitas kepada karyawan ialah untuk melatih karyawan bekerja secara ikhlas, sekaligus untuk beribadah untuk bekal di akhirat dan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mungkin secara mental kurang atau menurun saat aktivitas/bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan mas aji selaku *HRD di Head Office* Sambel Layah “Karena dari ownernya disyariatkan untuk tidak hanya bekerja tetapi juga untuk beribadah untuk bekal di akhirat. Kemudian untuk melatih karyawan bekerja secara ikhlas, karena banyak yang bekerja hanya menilai dengan angka padahal secara

hakikatnya kan bekerja itu untuk beribadah mencari pahala. Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mungkin secara mental kurang atau menurun saat aktivitas/bekerja”. (Wawancara, 7 Maret 2023).

Kemudian terkait waktu dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan religius yang diterapkan rumah makan Sambel Layah untuk mengaji al-Qur’an, berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Mas Cahyo selaku Asisten Kepala *Outlet* Sambel Layah “Untuk mengaji al-Qur’an sekarang menggunakan grup WA, jadi karyawan mengaji al-qur’an lewat *voice note* yang diawasi oleh koordinator *Head Office*”. (Wawancara, 31 Maret 2023)

Kemudian untuk waktu dan pelaksanaan setoran hafalan al-Qur’an, berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Mas Cahyo selaku Asisten Kepala *Outlet* Sambel Layah “Untuk sistem setorannya kita setiap minggu kecuali Sabtu dan Minggu mba, kadang tergantung dari ustadnya sendiri datang kesini atau ngga. Karena untuk hafalan itu ada guru ngajinya tersendiri, ustadnya didatangkan langsung ke outlet. Dan Sambel Layah mempunyai yayasan tersendiri yaitu Salsabila Group yang mengayomi beberapa ustadz dan ustadzah. Untuk setoran biasanya selebar atau sesuai kemampuan. Dan waktunya sekitar jam setengah satu habis duhur sebelum asar. Kemudian ada absensi dan buku setoran dipegang oleh ustad. Dan kalau ada yang belum bisa nanti dibimbing dimulai dari Iqra’ lagi atau Juz amma mba”. (Wawancara, 31 Maret 2023)

Kemudian untuk waktu dan pelaksanaan sholat berjamaah berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Mas Cahyo selaku Asisten Kepala *Outlet* Sambel Layah “Untuk sholat berjama’ah dilaksanakan setiap hari. Semuanya melaksanakan berjama’ah, secara bergantian dengan dibagi menjadi 2 kloter agar karyawan yg sudah melaksanakan sholat berjama’ah bisa handle pekerjaannya. Jadi operasional berhenti sebentar sekitar 10-15 menit untuk menunaikan ibadah sholat wajib”. (Wawancara, 31 Maret 2023)

Kemudian untuk waktu dan pelaksanaan setoran sholat dhuha berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Mas Cahyo selaku Asisten Kepala *Outlet* Sambel Layah “Sholat dhuha dilaksanakan sebelum outlet buka sekitar Jam 7. Untuk sholat dhuha tidak diwajibkan tetapi dianjurkan terutama karyawan shift pagi”. (Wawancara, 31 Maret 2023)

Kemudian untuk waktu dan pelaksanaan kajian rutin berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Mas Cahyo selaku Asisten Kepala *Outlet* Sambel Layah “Kajian rutin biasanya dilaksanakan di *Head Office*, perwakilan 2 *crew* dari rumah makan Sambel Layah kemudian nanti dilakukan absensi. Untuk kajian rutin itu dilaksanakan 2 minggu sekali biasanya pada hari selasa yang dipimpin oleh pimpinan Sambel Layah. Tujuan diadakannya kajian ini untuk menambah wawasan keagamaan karyawan dan meningkatkan keimanan mba”. (Wawancara, 31 Maret 2023)

Untuk absensi kehadiran karyawan dan absensi sudah melaksanakan kegiatan-kegiatan di atas yaitu menggunakan aplikasi dari kantor pusat yaitu aplikasi SL Crop. Untuk absensi mengaji al-Qur’an dilakukan di *WA Group*, setoran hafalan diabsen oleh ustadnya dan untuk sholat berjamaah tidak dilakukan absensi.

Dengan diterapkannya nilai-nilai religiusitas kepada karyawan memberikan dampak atau pengaruh yang baik. Karyawan yang tadinya tidak disiplin sekarang bisa menjadi lebih baik, disiplin dan tepat waktu. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Mas Cahyo selaku Asisten Kepala *Outlet* Sambel Layah “Dengan adanya program ini karyawan menjadi lebih baik, disiplin dan tepat waktu. Alhamdulillah untuk semua karyawan disini tidak ada yang terlambat mba”. (Wawancara, 31 Maret 2023)

Sebagaimana yang dikatakan oleh karyawan rumah makan Sambel Layah ketika diwawancarai oleh peneliti bahwa dengan diterapkan nilai-nilai religiusitas kepada karyawan mereka merasa lebih

disiplin, menjadi lebih baik dan bisa sekaligus bekerja sambil beribadah. “Kita menjadi lebih baik lagi dan bisa sekaligus kerja sambil beribadah.” (Wawancara, 25 Mei 2023)

Menurut Glock dan Strak religiusitas ialah keyakinan pada ajaran agama tertentu serta dampaknya dari ajaran agama tersebut dalam kehidupan sehari-hari dan bermasyarakat. Rumah makan Sambel Layah dalam meningkatkan kinerja karyawan menerapkan nilai-nilai religiusitas yaitu meliputi dimensi keyakinan, dimensi ritual, dimensi pengetahuan, dan dimensi konsekuensi.

a. Dimensi Keyakinan

Dimensi ketuhanan ialah suatu kemampuan dimana seseorang itu yakin akan nilai-nilai ketuhanan atau ketauhidan adalah suatu kebenaran. Dimensi keyakinan diterapkan rumah makan Sambel Layah melalui program kajian rutin yang dilaksanakan di *Head Office* Sambel Layah. Kajian rutin diikuti oleh perwakilan 2 *crew* yang dilakukan secara bergantian dari rumah makan Sambel Layah dilaksanakan 2 minggu sekali pada hari selasa dan dipimpin langsung oleh pimpinan Sambel Layah. Dengan adanya kajian rutin ini dapat menambah wawasan ilmu keagamaan dan meningkatkan keimanan kepada Allah SWT.

“Kajian rutin biasanya dilaksanakan di *Head Office*, perwakilan 2 *crew* dari rumah makan Sambel Layah kemudian nanti dilakukan absensi. Untuk kajian rutin itu dilaksanakan 2 minggu sekali biasanya pada hari selasa yang dipimpin oleh pimpinan Sambel Layah.”

b. Dimensi Ritual

Dimensi ini mengukur seberapa baik seseorang menunaikan semua kewajiban ritual dalam agamanya. Misalnya dalam Islam disebut Rukun Islam. Seperti sholat, zakat, puasa, haji, dll. Dimensi ritual diterapkan rumah makan Sambel Layah yaitu dengan mewajibkan

karyawannya untuk sholat berjamaah yang dilaksanakan di mushola yang sudah disediakan oleh rumah makan Sambel Layah.

“Untuk sholat berjama’ah dilaksanakan setiap hari. Semuanya melaksanakan berjama’ah, secara bergantian dengan dibagi menjadi 2 kloter agar karyawan yg sudah melaksanakan sholat berjama’ah bisa menghandle pekerjaannya. Jadi operasional berhenti sebentar sekitar 10-15 menit untuk menunaikan ibadah sholat wajib”.

Selain sholat berjamaah karyawan juga dianjurkan untuk melaksanakan sholat dhuha, terutama karyawan yang bekerja dishift pagi “Sholat dhuha dilaksanakan sebelum outlet buka sekitar Jam 7. Untuk sholat dhuha tidak diwajibkan tetapi dianjurkan terutama karyawan shift pagi.”

c. Dimensi Pengetahuan

Dimensi pengetahuan berkaitan dengan sejauh mana seseorang mengetahui serta memahami tentang ajaran agamanya, terutama yang terkandung pada Kitab Suci atau yang lainnya. Dimensi pengetahuan diterapkan rumah makan Sambel Layah yaitu melalui program mengaji al-qur’an dan setoran hafalan al-qur’an Juz 30 yang disimak sekaligus dibimbing oleh ustad yang didatangkan langsung ke rumah makan Sambel Layah.

“Untuk sistem setorannya kita setiap minggu kecuali Sabtu dan Minggu mba, kadang tergantung dari ustadnya sendiri datang kesini atau ngga. Karena untuk hafalan itu ada guru ngajinya tersendiri, ustadnya didatangkan langsung ke outlet. Dan Sambel Layah mempunyai yayasan tersendiri yaitu Salsabila Group yang mengayomi beberapa ustadz dan ustadzah. Untuk setoran biasanya selebar atau sesuai kemampuan. Dan waktunya sekitar jam setengah satu habis duhur sebelum asar. Kemudian ada absensi dan buku setoran dipegang oleh tustad. Dan untuk setoran diwajibkan untuk seluruh karyawan, kalau adta yang belum bisa nanti dibimbing dimulai dari Iqra’ lagi atau Juz amma mba”.

d. Dimensi Konsekuensi

Dimensi ini menyangkut dampak dari empat dimensi antara lain bagaimana agama diyakini, secara langsung atau tidak langsung, menjadi pedoman perilaku dalam kehidupan pribadi dan kehidupan sosial. Dimensi konsekuensi diterapkan rumah makan Sambel Layah melalui program sedekah harian berupa nasi box. Kemudian nasi box tersebut diserahkan kepada ustad di yayasan yang sudah diberikan tanggung jawab.

Religiusitas sangat penting dimiliki oleh karyawan, karena jika karyawan memiliki tingkat religiusitas yang semakin tinggi, maka motivasi karyawan untuk berprestasi atau kinerja yang baik juga akan semakin tinggi. Dalam Islam, seorang muslim diwajibkan untuk melaksanakan ibadah dan amal baik selama hidupnya serta menerapkan syari'at islam disetiap kegiatannya dimanapun dan kapanpun. Maka, seorang muslim yang memiliki ketaatan dan tingkat religiusitas yang tinggi tanpa di sadari, diperilakunya, disikapnya, dan dikebiasaannya akan semakin membaik. Hal ini menjadi alasan bahwa religiusitas memiliki dampak yang baik terhadap karyawan.

Kualitas sumber daya manusia tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan. Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniyah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan keduniawian (Haluty, 2014).

Sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surah At-taubah ayat 105:

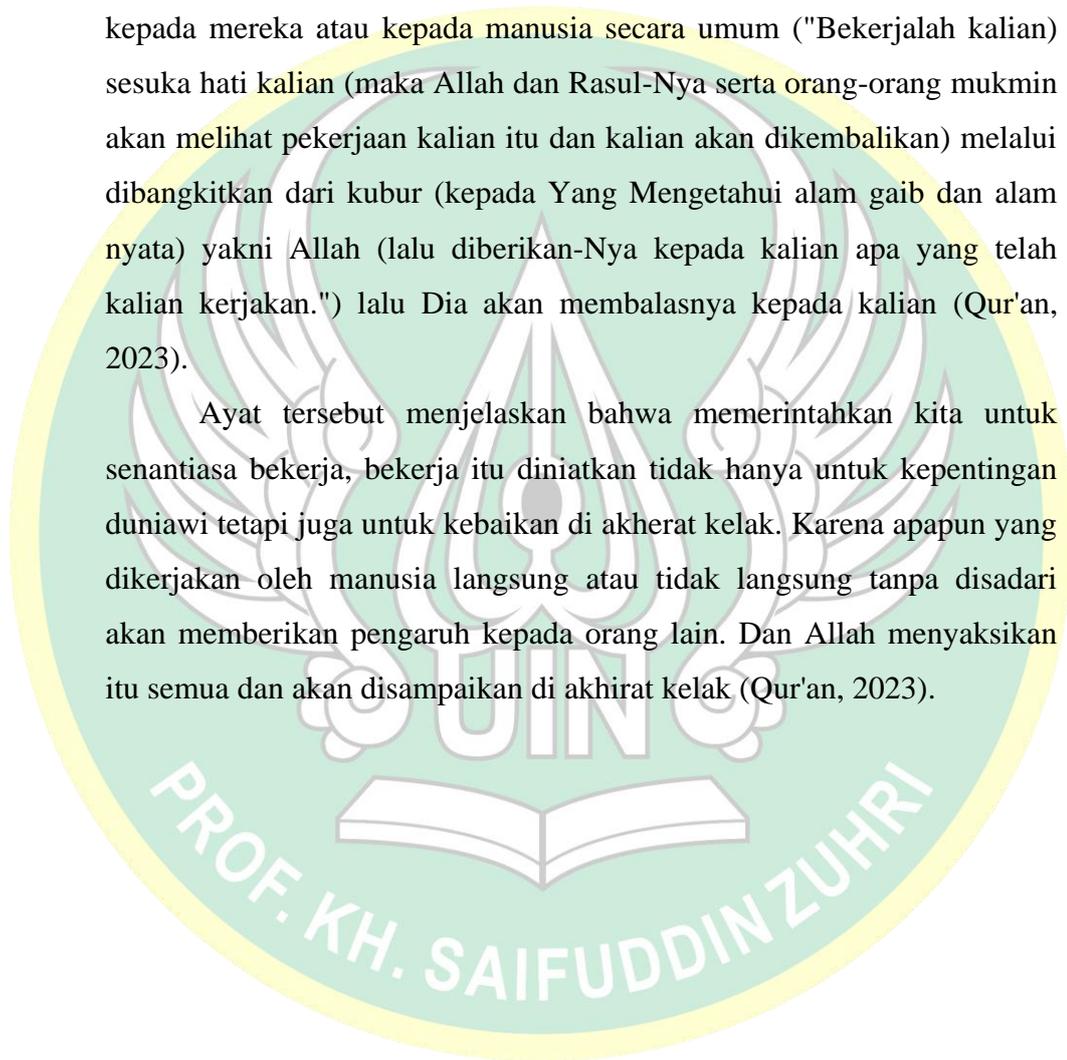
وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Seperti yang dijelaskan dalam tafsir Jalalayn Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum ("Bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada Yang Mengetahui alam gaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan.") lalu Dia akan membalasnya kepada kalian (Qur'an, 2023).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa memerintahkan kita untuk senantiasa bekerja, bekerja itu diniatkan tidak hanya untuk kepentingan duniawi tetapi juga untuk kebaikan di akhirat kelak. Karena apapun yang dikerjakan oleh manusia langsung atau tidak langsung tanpa disadari akan memberikan pengaruh kepada orang lain. Dan Allah menyaksikan itu semua dan akan disampaikan di akhirat kelak (Qur'an, 2023).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian “Analisis Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Religiusitas Pada Rumah Makan Sambel Layah Purwokerto” dengan melakukan perekrutan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam SOP (*Standart Operating Procedur*) dan memiliki skill yang dibutuhkan perusahaan. Kriterianya seperti sehat jasmani dan rohani, bisa bekerja dengan tim dan bersedia bekerja shift. Sedangkan untuk kriteria pendidikan minimal SMP dan untuk divisi tertentu minimal S1. Kemudian dalam meningkatkan sumber daya manusianya rumah makan Sambel Layah menerapkan nilai-nilai religiusitas yang dibentuk dalam program religius seperti mengaji al-Qur’an, setoran Al-Qur’an Juz 30, shalat berjamaah, shalat dhuha dan kajian rutin. Dengan adanya program religius ini karyawan menjadi lebih baik, disiplin dan tepat waktu.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan masukan beberapa saran kepada rumah makan Sambel Layah Purwokerto yaitu sebagai berikut:

- a. Kajian rutin yang dilaksanakan di rumah makan Sambel Layah Purwokerto sebaiknya tidak hanya perwakilan saja yang mengikuti kajian, tetapi seluruh karyawan ikut melaksanakan kajian rutin.
- b. Untuk kegiatan setoran hafalan di rumah makan Sambel Layah sebaiknya lebih diaktifkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2012. *Manajemen Berbasis Syari'ah*. (Yogyakarta: Aswaja Pressindo).
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Praktik dan Penelitian*. (Lhokseumawe: Universitas Malikussaleh).
- Akbar, Surya. 2018. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan", dalam *Jurnal JIAGANIS*, Vol. 3, No. 2.
- Aziz, Fathul Aminudin. 2022. *Manajemen Prespektif Islam*. (Majenang: Pustaka El-Bayan).
- Anitra, Vera dan Hendi Prasetyo. 2020. "Pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur", *Borneo Student Research*, Vol.2, No. 1.
- Arifka, Nurul. 2021. "Penerapan Strategi Bauran Pemasaran 7P Dalam Meningkatkan Penjualan (Studi Kasus Pada Sambel Layah Arcawinangun)", *Skripsi*. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Atika, Kina, et al. 2020. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim", *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17, No.4.
- Chintia, Dita. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4, No. 2.
- Faizi, Ahmad, dkk. 2022. "Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung". *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*.
- Firdaus dan Ilham, Muhammad. 2019. *Islamic Branding dan Religiusitas serta Pengaruhnya terhadap Keputusan Pembelian oleh Konsumen pada Swalayan Kota Tanjung Pinang*. (Bintan: STAIN Sultan Abdurrahman Press).
- Gesi, Burhanudin, dkk. 2019. "Manajemen dan Eksekutif", *Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 2.
- Haluty, Djaelany. 2014. "Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas", *Jurnal Irfani*, Vol. 1, No.10.
- Harahap, Sunarji. 2017. "Implementasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi-Fungsi Manajemen". *Jurnal At-Tawassuth*, Vol. 2, No. 2.
- Hariyadi, Imam dan Luthfi. 2020. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019", *Islamic Economics Journal*, Vol. 6, No.2.

- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. (Sidoarjo: Indomedia Pustaka).
- Janah, Fadilla Fatkhul dan Mahardhika Cipta Raharja. 2023. "The Effect of Religiosity, Literacy and Perception Levels on Students Interest in Saving in Islamic Banking", *Indonesian Journal of Islamic Business and Economics*, Volume 05, No. 01.
- Learn Qur'an. 2023. Diakses pada: Kamis, 25 Mei 2023, dari: learn Qur'an", <https://tafsir.learn-quran.co/id/surat-61-as-saff/ayat-4>, pukul 13.00 WIB.
- Levy, Fendy, dkk. 2013. "Pengaruh pembinaan, pelatihan, dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi terhadap kinerja karyawan", *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 10, No.2.
- Nafi'ul Umam, Rois. 2021. "Aspek Religiusitas Dalam Pengembangan Resiliensi Diri Di Masa Pandemi Covid-19", dalam *Jurnal Kajian Sosial Keagamaan*, Vol. 4, No. 2.
- Nasution, Fauzia. 2019. "Konsep Dasar Manajemen Islam. *Jurnal Manajemen Dakwah IAIN Padangsidimpuan*". Vol. 1, No. 2.
- Noor, Luthfi dan Imam Hariyadi. 2020. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019)", *Islamic Economics Journal*, Vol.6, No.2.
- Rohman, Abd. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Malang: Inteligencia Media)
- Rosvita, Maria, dkk. 2021. "Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi", *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol. 6, No. 2.
- Setiawan, Doni. 2020. "Religiusitas Pedagang Es Keliling Di Kota Bengkulu", *Skripsi*. (Bengkulu: IAIN Bengkulu).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara).
- Subandi. 2019. *Psikologi Agama dan Kesehatan Mental*. (Yogyakarta: PustakaPelajar).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta Cv).
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, ininteraktif dan konstruktif*. (Bandung: Alfabeta Cv).
- Sungadi. 2020. "Pengaruh Religiusitas terhadap Kematangan Karier Pustakawan Kajian Empiris pada Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta". *Jurnal Perpustakaan*, Vol. 11, No.1
- Tafsir. 2023. Diakses pada: Jum'at 26 Mei 2023, dari: <https://tafsirq.com/46-al->

[ahqaf/ayat-19#tafsir-jalalayn](#), pukul 12.16 WIB.

Tafsir. 2023. Diakses pada: Jum'at 26 Mei 2023, dari: <https://tafsirweb.com/10910-surat-al-jumuah-ayat-10.html>, pukul 14.30 WIB

Warsito, Chandra. 2012. "Pengaruh Interaction Quality, Perceived Performance Excellence Dan Relationship Satisfaction Terhadap Loyalty Dengan Trust Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Konsumen PT. BSN Medical Indonesia)". *Jurnal Pro Bisnis*, Vol. 5 No. 1.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widiana, Muslichah Erma. 2020. *Pengantar Manajemen*. (Banyumas: CV. Pena Persada.

Wijaya, Candra dan Muhammad Rifa'i. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. (Medan: PERDANA PUBLISHING)



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

1. Wawancara dengan HRD Head Office Sambel Layah Selasa, 7 Maret 2023

1. Bagaimana sejarah berdirinya Sambel Layah?
2. Apa visi dan misi dari Sambel Layah?
3. Kemudian untuk jam kerjanya itu bagaimana mas?
4. Produk apa saja yang ditawarkan di Sambel Layah?
5. Kemudian untuk struktur organisasinya seperti apa?
6. Apakah di rumah makan Sambel Layah ini ada program religius?
7. Sudah berapa lama program religius ini berjalan?
8. Program religius yang ada pada Sambel Layah ini contohnya apa saja?
9. Untuk waktunya tersendiri itu bagaimana?
10. Tujuan dibentuknya program religius ini untuk apa?
11. Bagaimana perkembangan kinerja karyawan rumah makan Sambel Layah setelah dibentuknya program religius ini?

2. Wawancara dengan Asisten Kepala Outlet rumah makan Sambel Layah Juma'at, 31 Maret 2023

1. Terkait setoran al-qur'an bagaimanakah sistemnya?
2. Untuk setoran biasanya dilakukan dengan siapa?
3. Apakah setoran al-qur'an diwajibkan bagi seluruh karyawan?
4. Apakah ada reward tersendiri bagi karyawan yg hafalannya sudah banyak?
5. Bagaimana sistem solat dhuha di Sambel Layah?
6. Apakah ada karyawan yang terlambat ?
7. Untuk solat berjama'ah apakah diwajibkan bagi seluruh karyawan?
8. Bagaimana sistemnya?

9. Terkait mengaji al-qur'an apakah diwajibkan?
10. Sistemnya bagaimana?
11. Untuk ngaji al-qu'an biasanya dilakukan dengan siapa?
12. Untuk kajian rutin apakah wajib diikuti seluruh karyawan?
13. Sistemnya bagaimana?
14. Tujuan dibentuknya program religius ini untuk apa?
15. Apakah program religius ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan sambil layah?
16. Bagaimana perkembangan kinerja karyawan rumah makan Sambel Layah setelah dibentuknya program ini?
17. Apakah dibentuknya program religius ini untuk meningkatkan kinerja karyawan?
18. Kemudian terkait perekrutan karyawan bagaimana?

3. **Wawancara dengan karyawan rumah makan Sambel Layah
Kamis, 25 Mei 2023**

1. Apakah rumah makan Sambel Layah menerapkan nilai-nilai religiusitas kepada karyawannya?
2. Apa saja program religius yang diterapkan rumah makan Sambel Layah
3. Bagaimana waktu dan sistem pelaksanaannya?
4. Apakah dengan adanya program religius anda merasa keberatan atau terbebani?
5. Apa saja dampak yang dirasakan karyawan dengan adanya program religius yang diterapkan selama bekerja di rumah makan Sambel Layah?
6. Apakah program religius tersebut wajib diikuti oleh seluruh karyawan?
7. Adakah hukuman atau tidak bagi yang tidak mengikuti kegiatan keagamaan tersebut?

4. **Wawancara dengan konsumen/pelanggan rumah makan Sambel Layah**

Jum'at, 31 Maret 2023

1. Sejak kapan mengetahui rumah makan Sambel Layah?
2. Bagaimana kinerja karyawan rumah makan Sambel Layah?
3. Bagaimana pelayanan yang ada di rumah makan Sambel Layah?
4. Apakah karyawan rumah makan Sambel Layah tepat waktu dan cepat dalam melayani konsumennya?



Lampiran 2

DOKUMENTASI PENELITIAN



Wawancara dengan Asisten Kepala Outlet





Kegiatan Setoran Juz 30 dan Mengaji Al-Qur'an





Foto bersama karyawan rumah makan Sambel Layah





Sales Outlet
1706.1.98.02456
Ahmad Cahyo Arizqi

Harian

Tahajud	Sholat Shubuh	Sholat Dhuha	Absen Kerja
Dzikir	Tilawah	Infaq	Birul Walidain

Mingguan

Mengikuti kajian Islam

Bulanan

Puasa Sunah

Pengajuan Cuti

Absensi Aplikasi SLCorp



Grup Halaqoh



Pelanggan yang sedang makan di rumah makan Sambel Layah



Lampiran 3

Sertifikat BTA/PPI


IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah 53126, Telp:0281-635624, 628250 | www.ainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT
Nomor: In.17/UPT.MAJ/14990/13/2020

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

NAMA : DEVI PUSPITASARI
NIM : 1917201209

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:

# Tes Tulis	:	94
# Tartil	:	70
# Imla'	:	90
# Praktek	:	80
# Nilai Tahfidz	:	85



Purwokerto, 13 Agt 2020


ValidationCode

SIMA v.1.0 UPT MA'HAD AL-JAMI'AH IAIN PURWOKERTO - page1/1

Lampiran 4

Sertifikat Bahasa Arab



IAIN PURWOKERTO
وزارة الشؤون الدينية
الجامعة الإسلامية الحكومية بوروكرتو
الوحدة لتنمية اللغة

عنوا: شارع جنرال احمد باي رقم: ٤٠، بوروكرتو ٥٣١٢٦ هاتف: ٠٢٨١ - ٦٢٥٦٢٤
www.iainpurwokerto.ac.id

التميز

الرقم: ان.١٧ / UPT.Bhs / PP.٠٠٩ / ٢٠٢١/١٥٣٦١

	منتح الى
الاسم :	ديفي بوسيتا ساري
المولودة :	بتشيلاتشاب، ١٩ سبتمبر ٢٠٠١
الذي حصل على	
٤٨ : فهم المسموع	
٤٦ : فهم العبارات والتراكيب	
٥١ : فهم المقروء	
٤٨٣ : النتيجة	

في اختبارات القدرة على اللغة العربية التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ ١٥ يوليو ٢٠١٩



بوروكرتو، ٦ أكتوبر
رئيس الوحدة لتنمية اللغة.

الدكتورة أدي روسواتي، الماجستير
رقم التوظيف: ١٩٨٦٠٧٠٤٢٠١٥٠٣٢٠٠٤



ValidationCode

Lampiran 5

Sertifikat Bahasa Inggris



IAIN PURWOKERTO
MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
INSTITUTE COLLEGE ON ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT
 Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Central Java Indonesia, www.iainpurwokerto.ac.id

CERTIFICATE

Number: In.17/UPT.Bhs/PP.009/15361/2020

This is to certify that :

Name : **DEVI PUSPITASARI**
 Date of Birth : **CILACAP, September 19th, 2001**

Has taken English Proficiency Test of IAIN Purwokerto with paper-based test, organized by Language Development Unit IAIN Purwokerto on April 29th, 2020, with obtained result as follows:

1. Listening Comprehension	: 52
2. Structure and Written Expression	: 49
3. Reading Comprehension	: 54

Obtained Score	: 514
-----------------------	--------------

The English Proficiency Test was held in IAIN Purwokerto.





ValidationCode

Purwokerto, May 20th, 2020
 Head of Language Development Unit,

H. A. Sangid, B.Ed., M.A.
 NIP: 19700617 200112 1 001

Lampiran 6

Sertifikat Aplikom

SERTIFIKAT

APLIKASI KOMPUTER

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA
Alamat: Jl. Jend. Ahmad Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Website: www.iainpurwokerto.ac.id Purwokerto 53126



IAIN PURWOKERTO

No. IN.17/UPT-TIPD/8005/II/2021

SKALA PENILAIAN

SKOR	HURUF	ANGKA
86-100	A	4.0
81-85	A-	3.6
76-80	B+	3.3
71-75	B	3.0
65-70	B-	2.6

Diberikan Kepada:

DEVI PUSPITASARI
NIM: 1917201209

Tempat / Tgl. Lahir: Cilacap, 19 September 2001

Sebagai tanda yang bersangkutan telah menempuh dan **LULUS** Ujian Akhir Komputer pada Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Program *Microsoft Office*® yang telah diselenggarakan oleh UPT TIPD IAIN Purwokerto.

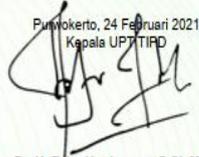
MATERI PENILAIAN

MATERI	NILAI
Microsoft Word	85 / A-
Microsoft Excel	78 / B+
Microsoft Power Point	80 / B+





Purwokerto, 24 Februari 2021
 Kepala UPT TIPD



Dr. H. Fajar Hardoyono, S.Si, M.Sc
 NIP.19801215 200501 1 003

Lampiran 7

Sertifikat PPL

	<p>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM <small>Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126</small> <small>Telp. 0281-635624, Fax. 0281-636533, Website: febi.uinsaizu.ac.id</small></p>
<h1 style="color: #e67e22;">Sertifikat</h1>	
<p>Nomor : 1142/Un.19/LAB.FEBI/PP.009/03/2023</p>	
<p>Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa :</p>	
<p>Nama : Devi Puspitasari NIM : 1917201209</p>	
<p>Telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode I Tahun Ajaran 2023 di :</p>	
<p>UMKM Reginda Jamur</p>	
<p>Mulai Bulan Januari 2023 sampai dengan Februari 2023 dan dinyatakan Lulus dengan mendapatkan nilai A . Sertifikat Ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dan sebagai syarat mengikuti ujian <i>Munaqosyah/Skripsi</i>.</p>	
<p>Mengetahui, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam</p>  <p>Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag NIP.19730921 200212 1 004</p>	<p>Purwokerto, 27 Maret 2023 Kepala Laboratorium FEBI</p>  <p>H. Sochimim, Lc., M.Si. NIP. 19691009 200312 1 001</p>

Lampiran 8

Sertifikat PBM



Lampiran 9

Sertifikat KKN



The certificate is titled "Sertifikat" and is issued by the Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) of Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. It certifies that the student, Devi Puspitasari (NIM: 1917201209), has successfully completed the KKN (Community Service) program for the 50th anniversary of the university in 2022, with a grade of A (93).

Sertifikat
Nomor Sertifikat : 0497/K.LPPM/KKN.50/09/2022

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menyatakan bahwa:

Nama Mahasiswa : **DEVI PUSPITASARI**
NIM : **1917201209**
Fakultas : **Ekonomi & Bisnis Islam**
Program Studi : **Ekonomi Syariah (ESY)**

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-50 Tahun 2022,
dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **A (93)**.



Certificate Validation

Lampiran 10

SKL Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
 Telp: 0281-839624 Fax: 0281-636553; Webalta: feblulrasizu.uii.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 232/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/1/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Devi Puspitasari
 NIM : 1917201209
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Pembimbing Skripsi : Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, MM
 Judul : Analisis Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia
 Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui
 Religiusitas Pada Rumah Makan Sambel Layah
 Purwokerto

Pada tanggal 25 Januari 2023 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan **LULUS**, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 27 Januari 2023
 Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
 NIP. 19851112 200912 2 007

Lampiran 11

SKL Komprehensif



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
 Telp: 0281-835624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinszu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF

Nomor: 1631/Un.19/FEBI.JES/PP.009/4/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
 UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa

mahasiswa atas nama:

Nama : Saya Devi Puspitasari

NIM : 1917201209

Program Studi : Ekonomi Syariah

Pada tanggal 13 April 2023 telah melaksanakan ujian komprehensif dan dinyatakan LULUS,

dengan nilai : **74 / B**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat mendaftar
 ujian munaqasyah.

Dibuat di Purwokerto
 Tanggal **13 April 2023**
 Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
 NIP. 19851112 200912 2 007

Lampiran 12

Daftar Riwayat Hidup

A. Identitas Diri

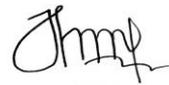
1. Nama Lengkap : Devi Puspitasari
2. NIM : 1917201209
3. Tempat, Tanggal Lahir : Cilacap, 19 September 2001
4. Alamat : Jerotengah, Desa Boja RT/RW 01/01, Kecamatan Majenang, Kabupaten Cilacap
5. Nama Ayah : Acep Mujahidin (Alm)
6. Nama Ibu : Sab'ah

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD/MI : MI Ma'arif Boja Majenang
 - b. SMP/MTS : MTS Negeri 1 Cilacap
 - c. SMA/MA : MAN 2 Cilacap
2. Pendidikan Non Formal
 - 1). Pondok Pesantren Modern El-Fira 2 Purwokerto

Purwokerto, 6 Juni 2023

Penulis,



Devi Puspitasari

NIM. 1917201209