

**ANALISIS IMPLEMENTASI *SPIRITUAL COMPANY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH
(Studi Pada Kantor *SL Corporation* Purwokerto)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

**HANINDYARINI SWADASI
NIM. 2017201203**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hanindyarini Swadasi
NIM : 2017201203
Jenjang : S.1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : Analisis Implementasi *Spiritual Company*
Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi
Syariah (Studi Kasus Kantor Sambel Layah
Indonesia)

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri kecuali pada bagian yang di rujuk sumbernya

Purwokerto, 27 Juni 2024

Saya yang menyatakan,



Hanindyarini Swadasi

LEMBAR PENGESAHAN



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 IMPLEMENTASI SPIRITUAL COMPANY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH (STUDI PADA KANTOR SL CORPORATION PURWOKERTO)

Yang disusun oleh Saudara **Hanindyarini Swadasi NIM 2017201203** Program Studi **S-1 Ekonomi Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Senin, 08 Juli 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 19920613 201801 2 001

Sekretaris Sidang/Penguji

Siti Maghfiroh, S.E.Sy., M.E.
NIP. 19850601 202012 2 009

Pembimbing/Penguji

Dr. Atabik, M.Ag.
NIP. 19651205 199303 1 004

Purwokerto, 12 Juli 2024

Mengesahkan
Dokan,



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

NOTA DINAS PEMBIMBING

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 saudara Hanindyarini Swadasi NIM 2017201203 yang berjudul :

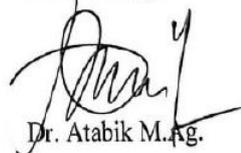
Analisis Implementasi *Spiritual Company* Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Pada Kantor *SL Corporation Purwokerto*)

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 27 Juni 2024

Pembimbing,



Dr. Atabik M. Ag.

NIP. 19651205 199303 1004

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...”

QS. AL-Baqarah : 286

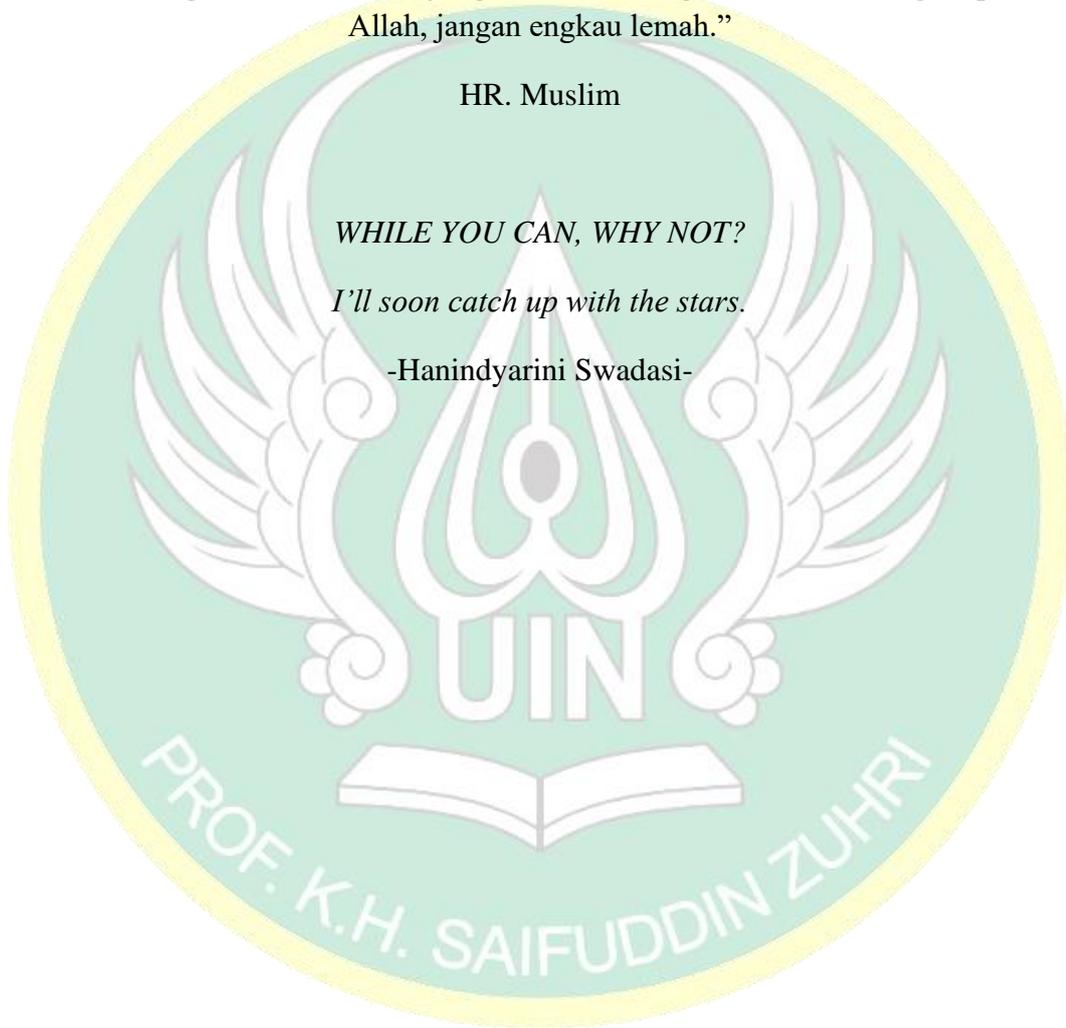
“Bersemangatlah atas hal-hal yang bermanfaat bagimu. Minta tolonglah pada Allah, jangan engkau lemah.”

HR. Muslim

WHILE YOU CAN, WHY NOT?

I'll soon catch up with the stars.

-Hanindyarini Swadasi-



**ANALISIS IMPLEMENTASI *SPIRITUAL COMPANY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH
(Studi Pada Kantor *SL Corporation* Purwokerto)**

**Hanindyarini Swadasi
2017201203**

Email : hanindyariniswadasi26@gmail.com

Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas
Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya perusahaan yang menganut budaya perusahaan yaitu *spiritual company*, perusahaan ini bernama *SL Corporation*. Adanya *spiritual company* memberikan sebuah perusahaan atau organisasi dengan seluruh *stakeholder* dalam praktik kerjanya memiliki prinsip nilai-nilai luhur spiritualitas, pada diri setiap karyawan dengan semangat beribadah berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan dan pengembangan kegiatan untuk menambah wawasan ilmu agama dan keimanan. Dalam hal ini, kinerja karyawan dikatakan meningkat jika perusahaan memiliki beberapa indikator seperti yang terkait dengan spiritualitas, hasil kerja, cara bersikap, kedisiplinan dan *attitude*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Data primer penelitian ini bersumber dari wawancara dengan pemilik dan karyawan kantor *SL Corporation*. Data sekunder penelitian berasal dari buku, jurnal terkait, catatan tulisan, dokumentasi hasil survei, wawancara dan observasi secara langsung pada kantor *SL Corporation*. Kemudian teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan metode Miles dan Huberman yang terdiri dari pengumpulan data, redaksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya implementasi *spiritual company* yang diterapkan dengan baik. Program yang dilaksanakan oleh Kantor *SL Corporation* antara lain adalah *briefing* setiap pagi, pengajian bagi karyawan yang dibimbing oleh ustadz atau ustazah, shalat berjamaah, shalat dhuha berjamaah, pengajaran Al-Qur'an, Hafalan surat dan sedekah. Pengimplementasian *spiritual company* pada dasarnya sudah terencana dengan baik. Dalam program kegiatan tersebut dilaksanakan di lingkup *SL Corporation* dan seluruh outlet yang dibawahahi. Dengan menerapkan *spiritual company* maka akan tercipta budaya perusahaan dan budaya islami yang meliputi budaya berakidah, budaya beribadah dan budaya akhlak yang baik. Dengan adanya kegiatan *spiritual company* maka kinerja karyawan meningkat karena merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

Kata Kunci: *Spiritual Company*, Implementasi, Kinerja Karyawan

***Analysis Of Spiritual Company Implementation
On Employee Performance Sharia Economic Perspective
(Case Study at Head Office SL Corporation Purwokerto)***

***By. Hanindyarini Swadasi
NIM. 2017201203***

Email : hanindyariniswadasi26@gmail.com

*Sharia Economics Study Program, Faculty of Economics and Islamic Business
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto*

ABSTRACT

This research is motivated by the existence of a company that adheres to the corporate culture, namely a spiritual company, this company is called SL Corporation. The existence of a spiritual company provides a company or organization with all stakeholders in its work practices to have the principles of noble values of spirituality, in each employee with the spirit of worship based on the Qur'an and Sunnah in carrying out all company activities and developing activities to increase insight into religious and faith knowledge. In this case, employee performance is said to improve if the company has several indicators such as those related to spirituality, work results, attitude, discipline and attitude.

This study uses a qualitative descriptive approach. Research data was collected using observation, interviews and documentation. The primary data of this study is sourced from interviews with CEO and employees of SL Corporation offices. The data of the research team came from books, related journals, written notes, documentation of survey results, interviews and direct observations at the SL Corporation office. The data of the research period came from books, related journals, written notes, documentation of survey results, interviews and observations directly at the Sambel Layah Indonesia office. Then the data analysis technique in this study uses the Miles and Huberman method which consists of data collection, data redaction, data presentation and conclusion drawn.

The results of this study show that there is a spiritual company implementation that is well implemented. The programs carried out by the Sambel Layah Office include briefings every morning, recitation for employees guided by ustadz or ustazah, congregational prayers, congregational dhuha prayers, Qur'an teachings, letter memorization and almsgiving. The implementation of a spiritual company is basically well planned. In the program, the activity was carried out within the scope of the Sambel Layah Indonesian office and all outlets under its control. By implementing a spiritual company, a company culture and Islamic culture will be created which includes a culture of faith, a culture of worship and a culture of good morals. With the company's spiritual activities, employee performance increases because they feel comfortable and safe at work.

Keywords: *Spiritual Company, implementation, company.*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Swt yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan karunia- Nya. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Rasulullah kita Nabi Agung Muhammad Saw, dan juga kepada keluarga-Nya, sahabat-sahabat-Nya, dan orang-orang yang senantiasa Istiqomah di jalan-Nya.

Bersama dengan selesainya skripsi, yang berjudul “*Analisis Implementasi Spiritual Company Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Pada Kantor SL Corporation Purwokerto)*”. Penyusunan skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S-1) Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapat dukungan, bimbingan, bantuan tenaga, dan pemikiran baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Ahmad Dahlan, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. H. Sochim, Lc., M.Si., selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. Atabik, M.Ag. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, masukan, motivasi, serta kesabarannya demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini.

6. Segenap dosen dan staf administrasi UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan ilmu pengetahuan.
7. Indra Wawan, selaku pemilik *SL Corporation* atas diizinkannya penulis untuk melakukan penelitian di kantor *SL Corporation*.
8. Para karyawan *SL Corporation* yang telah meluangkan waktunya untuk menjawab pertanyaan yang diberikan penulis.
9. *My self*, terimakasih sudah berjuang sampai di titik ini, terimakasih sudah hebat berdiri di kaki sendiri dengan melewati hujan, badai bahkan porak poranda dunia, kemudian melihat pelangi dan segala hal bahagia dunia. Ayo kedepannya lebih berjuang, segala cita-cita yang sudah kamu rangkai beberapa sudah terealisasi. Berjuang untuk cita-cita selanjutnya ya. Sekali lagi, kamu sangat hebat, *so proud of you*.
10. Kedua orang tua tercinta, Ibu Yayuk Kusri dan Bapak Ahmad Zainuddin yang senantiasa mendoakan, menyemangati, serta memberikan perhatian dan kasih sayang.
11. Saudara kandung penulis, Rizky Pangesturini kaka terbaik yang ada diduniaku beserta almarhum suaminya Mas Rizal yang dahulu telah menyakinkan penulis untuk melanjutkan studi, Eliza Nurbaiti dan Fayza Nuryahya yang selalu mendoakan dan memberikan semangat.
12. Keluarga besar penulis, yang sudah memanjatkan jutaan doa dan semangat untuk penulis.
13. Kepada Durrotun Nafysah beserta pacarnya Haris Imannudin, Ridha Hasna, Netralita Athika Prihandoko, Wunitri Gesangti, Azzahrawaani ar-rayan, Sabrina Nurol Aizi, Umri Qowiyah Banaa H., Tri Siska Mega Purwati dan Tesalonika Eno Novitasari yang sudah menjadi sahabat dan sosok inspiratif yang memberikan banyak pengalaman baru selama penulis menyelesaikan studi.
14. Untuk semua mama yang ada di hidupku terutama mama Ica, mama Mega, mamah Lita dan mama Wuni. Sekali lagi, terimakasih doanya, makanannya, rumahnya dan sudah melahirkan anak baik untuk menjadi teman penulis.

15. Untuk *crew* Sadean.ofc Jeannery, Zidni Ilma, Khani Farrah, mamah lita dan seluruh keluarga di toko yang sudah menjadi penyemangat dan membantu penulis dalam menyelesaikan permasalahan skripsi.
16. Kepada sahabat seperjuangan Mba kiko, adew, alipa, raha dan zidni yang sudah menemani penulis mengerjakan skripsi dan mendengarkan segala keluhan penulis.
17. Teman-teman KKN terutama Ghina yang sudah menemani dan menyemangi penulis dalam menyelesaikan studi.
18. Teman-teman seperjuangan kelas Ekonomi Syariah E angkatan 2020.
19. Semua manusia yang ada di dekat penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya. Terima kasih sudah siap sedia bertukar cerita tentang skripsi ini atau hal lainnya.

Semoga semua partisipasi serta sumbangan pikir yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal sholeh dan mendapatkan amal balasan yang setimpal dari Allah Swt. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu juga penulis terbuka dengan kritik dan saran yang dapat membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Akhirnya, marilah kita senantiasa berikhtiar dan memohon kepada Allah Swt. agar membuka pintu rahmat bagi kita, sehingga kita selalu berada di jalan yang diridhoi-Nya. Penulis berharap semoga skripsi ini memberi manfaat, baik untuk penulis pada khususnya dan semua pihak pada umumnya, Aamiin.

Purwokerto, 27 Juni 2024



Hanindyarini Swadasi

NIM. 2017201203

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. 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	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ħ	h	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	žal	ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	s	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	d	de (dengan garis di bawah)
ط	ṭa	t	te (dengan garis di bawah)
ظ	ža	z	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas

غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	'el
م	Mim	m	'em
ن	Nun	n	'en
و	Waw	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

2. Konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangkap

عدة	ditulis	'iddah
-----	---------	--------

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

حكمة	ditulis	Hikmah	جزية	ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengankata sandang “al” serta bacaan ke dua itu terpisah,maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	ditulis	Karâmah al-auliyâ'
----------------	---------	--------------------

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

زكاة الفطر	ditulis	Zakât al-fitr
------------	---------	---------------

4. Vokal pendek

اَ	Fathah	ditulis	a
اِ	Kasrah	ditulis	i
اُ	Dammah	ditulis	u

5. Vokal panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	a
	جَاهِلِيَّه	ditulis	Jâhiliyah
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	a
	تَنْس	ditulis	Tansa
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	i
	كَرِيم	ditulis	Karîm
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	u
	فُرُود	ditulis	Furûd

6. Vokal rangkap

1.	Fathah + ya' mati	ditulis	ai
	بَيْنَكُمْ	ditulis	Bainakum
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	au
	قَوْل	ditulis	Qaul

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	A'antum
أُعدت	ditulis	U'iddat

8. Kata sandang alif + lam

a. Bila diikuti huruf qomariyyah

الْقِيَّاس	ditulis	Al-qiyâs
------------	---------	----------

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

السماء	ditulis	As-samâ
--------	---------	---------

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	ditulis	Zawi al-furûd
------------	---------	---------------



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Etika Bisnis Islam.....	17
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 4. 3 Etika Bisnis Islam.....	57



DAFTAR GAMBAR

Logo brand yang di bawah SL Corporation

Wawancara dengan Bu Irna selaku *manager HRD*

Wawancara dengan Bu Usmi selaku *manager HRD*

Wawancara dengan Bu Dika selaku Staff GA



DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR ISI.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Definisi Operasional.....	8
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Etika Bisnis dalam Islam.....	12
B. Budaya Kerja Islam.....	18
C. Kinerja Karyawan	23
D. Ekonomi Syariah dalam Budaya Kerja	29
E. Kajian Pustaka.....	36
F. Landasan Teologis	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian	46
C. Subjek dan Objek Penelitian	47
D. Sumber Data.....	47

E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Teknik Analisis Data.....	49
G. Uji Keabsahan Data.....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	54
B. Implementasi <i>Spiritual Company</i> di <i>SL Corporation</i>	56
C. Penerapan <i>Spiritual Company</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Syariah	67
BAB V PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Budaya kerja sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin atau *CEO* perusahaan, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi. Selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi tersebut. Dalam sebuah organisasi yang maju tanpa mempertahankan budayanya. Budaya kuat mempunyai pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan organisasi dapat ditentukan dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan terbuka suatu kesempatan dalam berkembangnya proses pembelajaran dalam bekerja, serta menciptakan semangat dalam memecahkan semua persoalan yang timbul baik dari internal maupun eksternal organisasi.

Budaya kerja yang baik dapat dicapai dengan adanya spiritualitas dari individu di setiap karyawan. Beberapa studi telah menyatakan bahwa pentingnya nilai-nilai spiritualitas dalam perusahaan. Pentingnya partisipasi dan motivasi personil setiap individu dalam perusahaan akhir-akhir ini telah menjadi perhatian dalam bidang manajemen dan kepemimpinan dalam suatu perusahaan. Pemberdayaan, bimbingan dari pemimpin terhadap karyawan, kualitas dan perbaikan berkelanjutan merupakan komponen yang penting dalam tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan (Agustian, 2017).

Budaya kerja akan berjalan dengan baik jika etika dalam bisnis atau perusahaan apabila perusahaan tersebut menerapkan prinsip otonomi, prinsip kejujuran, prinsip keadilan, prinsip saling menguntungkan dan prinsip integritas moral. Hal itu dapat dilihat pula dalam manajemen suatu perusahaan. Manajemen suatu perusahaan akan dikatakan berhasil jika fungsi-fungsi organisasi dikelola dengan baik (Simanjuntak, 2021).

Spiritualitas dalam suatu perusahaan akan mengidentifikasi kelemahan yang harus diperbaiki agar paradigma baru yang muncul dapat diterima masyarakat. Dalam paradigma Islam mengajarkan bahwa mengerjakan sesuatu harus baik (tayyib), rapi dan teratur sesuai dalam al-quran dan hadis. Manajemen dalam islam lebih dekat pengertian ruang dan waktu niat, ikhtiar dan tawakal. Karena sesungguhnya dalam Islam niat adalah motivasi awal sebuah perbuatan terjadi, kemudian diimplementasikan dengan ikhtiar yang maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam niat. Maka dari itu yang paling utama dalam manajemen Islam adalah niat dan ikhtiar sedangkan goalnya diserahkan kepada Allah dalam bentuk tawakal (Aziz Aminuddin, 2017).

Dalam melakukan bisnis terdapat beberapa hal penting yang harus diperhatikan menurut Dadang Husen Sobana (2018) yaitu tujuan kelayakan usaha, pihak berkepentingan (pemilik perusahaan, investor atau pemberi dana, masyarakat dan pemerintah). Kemudian perlunya mengetahui aspek-aspek mengenai kelayakan usaha yaitu aspek sumber daya manusia, produksi, pemasaran, teknis, keuangan, kemanfaatan barang, kesempatan kerja, manajemen, lingkungan, sosial, ekonomi dan politik (Sulasih, 2021). Maka dari itu sumber daya manusia berperan besar dalam menjalankan fungsi manajemen di dalam suatu perusahaan. Jika sumber daya manusia baik maka manajemen suatu perusahaan akan berjalan sesuai tujuan. Manajemen dalam perusahaan sangat berhubungan dengan peraturan yang nantinya akan diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia (SDM). SDM dibutuhkan dalam perkembangan ekonomi, politik, pendidikan dan lain sebagainya. Perkembangan tersebut akan terus mengalami kemajuan pesat dari tahun ke tahun, sehingga lapangan pekerjaan baru akan terbuka bagi para *job seeker*. Hal ini ada tentunya untuk menyukseskan sebuah roda organisasi dalam suatu perusahaan. Nantinya sumber daya manusia (SDM) akan bekerja sesuai dengan *job description* masing-masing.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022 di provinsi Jawa Tengah terdapat Perusahaan Industri Skala Mikro berjumlah 856.144

unit dan Perusahaan Industri Skala Kecil berjumlah 35.964 unit. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya perusahaan baru yang muncul di era baru. Pertumbuhan ekonomi syariah yang pesat tersebut melahirkan berbagai tantangan yang harus dihadapi. Salah satu tantangan utama adalah tidak didukungnya pertumbuhan ekonomi syariah itu oleh peningkatan jumlah sumber daya manusia syariah yang profesional dan mumpuni secara memadai sehingga menimbulkan *human resource supply gap* baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Jumlah SDM (Sumber Daya Manusia) yang ahli dan bergerak di bidang syariah di Indonesia baru mencapai 30 ribu orang. Industri perbankan syariah sendiri menyerap 28.574 SDI (Sumber Daya Insani), yang terdiri atas 22.190 SDI untuk segmen BUS (Bank Umum Syariah), 2.309 SDI untuk segmen UUS (Unit Usaha Syariah) dan pertumbuhan mencapai 31% *year on year* (BPS, 2024).

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dalam organisasi, agar manajemen suatu perusahaan berjalan sesuai tujuan. Sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang kompeten dan profesional serta memiliki usaha atau kemampuan dalam mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga nantinya kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja berasal dari pengertian *performance*, yaitu hasil kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dan didalamnya termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut yang meliputi tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kemudian menurut Suntoro, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2010).

Kinerja karyawan dalam perusahaan sangat bergantung pada bagaimana kualitas manajemen perusahaan oleh sebab itu kegiatan positif diperlukan agar

karyawan tidak jenuh dalam mengerjakan pekerjaan dalam perusahaan. Dalam hal ini perusahaan hanya diminta untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan masalah didalam perusahaan kemudian memberikan ikaryawan suasana kondusif. Dengan terciptanya suasana kondusif maka karyawan akan lebih memilih untuk mengerjakan pekerjaannya dengan jujur, teliti dan ikhlas. Secara garis besar kinerja adalah hasil dari kemampuan kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Dalam perusahaan kinerja karyawan menentukan bagaimana karyawan tersebut nyaman atau tidak dalam menjalankan roda organisasi yang nantinya berdampak pada perusahaan. Jika karyawan merasa nyaman maka akan mencapai tujuan yang diinginkan karyawan akan terus meningkat sedangkan jika karyawan merasa sebaliknya maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan, begitu pula kinerja karyawan tersebut akan menurun (Rivai, 2004).

Kinerja karyawan merupakan kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar telah ditetapkan berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang, 2021).

Kemudian kinerja pada dasarnya adalah apa yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Alasan dipilihnya kinerja karyawan adalah dengan kinerja karyawan yang optimal, yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah yang mampu menghasilkan sumber daya yang baik juga, karena hal tersebut merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang baik. Mengelola karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi bisnis. Tugas manajer sumber daya

manusia dalam mengelola karyawan diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan sangat ditentukan dan mutu profesionalisme juga ditentukan oleh disiplin para pegawainya (Aziz Aminuddin, 2017).

Kinerja karyawan dalam perusahaan sangat bergantung pada bagaimana kualitas manajemen perusahaan oleh sebab itu kegiatan positif diperlukan agar karyawan tidak jenuh dalam mengerjakan pekerjaan dalam perusahaan. Dalam hal ini perusahaan hanya diminta untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan masalah didalam perusahaan kemudian memberikan karyawan suasana kondusif. Dengan terciptanya suasana kondusif maka karyawan akan lebih memilih untuk mengerjakan pekerjaannya dengan jujur, teliti dan ikhlas. Maka dari itu banyak perusahaan yang menerapkan budaya kerja dalam perusahaannya. Budaya kerja tersebut dapat digunakan sebagai pendukung kualitas, bagi budaya pendidik dan tenaga pendidik dalam perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan menerapkan budaya kerja yang baik maka kualitas kerja karyawan akan meningkat (Yuni Kasmawati, 2023).

Jika dikaitkan dengan keagamaan dalam konteks Islam, dorongan utama seorang muslim dalam bekerja yaitu beribadah kepada Allah SWT. Selain dorongan ibadah, seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk menerima penghargaan atau imbalan materil maupun non materi seperti gaji, karir atau kedudukan yang lebih tinggi dibanding sebelumnya. Dengan pandangan seperti ini, setiap muslim tidak akan bekerja hanya dengan memandangi gaji, dapat surat pengangkatan kedudukan atau sekedar gengsi menjadi pengangguran melainkan karena kesadaran bekerja produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab. Hal itu merupakan salah satu ciri khas dari kepribadian seorang muslim.

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung, budaya kerja islami yang dapat dibangun terdapat dalam Al-Qur'an surat Al-Mu'minun ayat 1 hingga 11 yang artinya : "Sungguh beruntung orang-orang yang beriman, (yaitu) orang yang khusyuk dalam shalatnya dan orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tidak berguna dan orang yang menunaikan zakat, dan orang

yang memelihara kemaluannya, kecuali terhadap istri-istri mereka atau hamba sahaya yang mereka miliki, maka sesungguhnya mereka tidak tercela. Tetapi barang siapa mencari di balik itu (zina dan sebagainya), maka mereka itulah orang-orang yang melampaui batas. Dan (sungguh beruntung) orang itulah orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya. Serta orang yang memelihara shalatnya. Mereka itulah orang yang akan mewarisi, (yakni) yang akan mewarisi (surga) firdaus. Mereka kekal didalamnya.” (QS.Al-Mu'minun: 1-11) (Hafidhud & Din, 2003).

Aspek spiritual mempengaruhi kesuksesan tujuan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari kualitas perusahaan yang menerapkan aspek spiritual dibandingkan dengan perusahaan yang menerapkan kapitalisme hanyalah mengeruk keuntungan. Sedangkan perusahaan yang menerapkan aspek spiritualitas ke dalam tempat kerja mempunyai kewajiban untuk memberdayakan prinsip spiritual dan menanamkan nilai-nilai spiritual pada karyawan. Hal ini akan berdampak pada pembentukan karakter setiap karyawan yang nantinya akan bekerja secara ikhlas dan terhindarnya kecurangan serta kerugian pada perusahaan (Agustian, 2017).

Hal tersebut sudah terjadi pada perusahaan dunia dan di Indonesia juga sudah ada beberapa perusahaan yang menerapkan spiritualitas. Spiritualitas dalam pemberdayaan perusahaan dan karyawan dengan menggunakan *spiritual company*. *Spiritual Company* adalah kombinasi konsep manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual. Spiritualitas dimaksudkan sebagai sumber nilai-nilai kemanusiaan yang melampaui kebahagiaan materi. Spiritualitas yang teratur dipahami sebagai pertanyaan yang berkaitan dengan agama. Perusahaan menerapkan konsep *spiritual company* dalam pengelolaannya bisnisnya tidak hanya fokus mencari keuntungan manfaat materi namun juga manfaat spiritual. Melalui model *spiritual company*, perusahaan mengupayakan semangat di dalam perusahaannya serta dapat memotivasi karyawan agar lebih terarah merujuk pada nilai-nilai islam sesuai tuntunan al-quran dan hadis. Salah satu perusahaan yang menerapkan *spiritual company*

dalam prosesnya adalah *SL Corporation* yang beralamat di Jl. Suwatio, Teluk, Purwokerto Selatan.

Realisasi aktivitas *spiritual company* dalam *SL Corporation* yaitu dengan mengimplimentasikan sikap yang baik dan beragama dalam menjalankan tugas dari atasan. Disamping kegiatan duniawi, karyawan juga dibebaskan melakukan kegiatan sesuai dengan rukun islam seperti sholat wajib dan diperbolehkan bahkan dianjurkan melakukan sunnah dalam agama islam seperti kegiatan sholat dhuha bersama, hafalan surat, pengajian di setiap minggunya dan lain sebagainya. Hal ini nantinya dapat memotivasi karyawan dalam menentukan arah hidupnya dan bekerja ikhlas dalam perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan hanya menerima karyawan muslim dikarenakan adanya kegiatan keagamaan yang ada disini mengarah hanya kepada agama Islam. Dalam hal ini perusahaan akan berkembang pesat serta akan di percaya oleh seluruh konsumen.

Alasan peneliti mengambil judul penelitian ini adalah latar belakang sebagai berikut, mengingat pengimplementasian *spiritual company* dalam suatu perusahaan merupakan hal penting karena dapat meningkatkan kualitas perusahaan serta dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan akan lebih positif karena adanya kegiatan yang mendekatkan diri karyawan terhadap Penciptanya. Kemudian karyawan akan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugasnya karena menurutnya bekerja sudah seperti ibadah dan dilihat keikhlasannya oleh Allah SWT. Maka perusahaan akan berkembang dan menjadi perusahaan sehat finansial. Berdasarkan latar permasalahan tersebut, maka dengan ini penulis mengambil judul **“Analisis Implementasi *Spiritual Company* Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Pada Kantor *SL Corporation* Purwokerto)”**

B. Definisi Operasional

Agar terhindar dari kesalahpahaman dan penulisan pada kalimat yang terdapat dalam judul skripsi, maka diperlukan definisi operasional. Adapun definisi operasional yaitu :

1. Implementasi *Spiritual Company*

Implementasi *spiritual company* yaitu adanya kegiatan didalam perusahaan yang mengedepankan kegiatan islami. Kegiatan *spiritual company* yang dimaksud yaitu adanya kegiatan untuk membangun motivasi karyawan untuk bekerja dengan berlandaskan hati nurani pada diri karyawan. Makna dari kegiatan ini yaitu untuk menambah semangat karyawan. Disamping kegiatan bekerja pada umumnya *spiritual company* juga digunakan agar karyawan dapat melakukan kegiatan keagamaan walaupun sedang bekerja, asalkan dilakukan disaat yang tepat dan tidak meninggalkan yang paling utama. Kemudian *spiritual company* bertujuan agar karyawan selalu mengingat akhirat, dengan prinsip itu maka karyawan akan bekerja dengan ikhlas, jujur dan bertanggungjawab. Selain untuk mengingat akhirat, tujuan spiritual lainnya yaitu agar karyawan menghargai diri sendiri karena adanya kejujuran serta integritas yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan begitu karyawan akan menjadi seseorang yang berakhlak mulia, sehingga bekerja akan menjadi seseorang yang amanah (Agustian, 2017).

2. *Spiritual Company*

Bagi perusahaan yang berkonsep spiritual, setiap langkah bisnis yang diambilnya dijiwai oleh nilai-nilai spiritual. Oleh karena itu, bisnis tidak hanya bertujuan untuk mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya, tetapi juga merupakan bentuk perjuangan untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Awal mula *spiritual company* yaitu adanya nilai-nilai dan etika atau disebut juga dengan kecerdasan spiritual atau suara hati, maka dari itu kecerdasan spiritual atau spiritualitas adalah potensi dan hanya akan muncul bila melalui serangkaian proses pengasahan.

Proses pengasahan diawali dengan pengaktifan alam bawah sadar (*unconscious mind*).

Proses pengaktifan alam bawah sadar itulah yang dinakan *Zero Mind Process (ZMP)*. Dalam kehidupan sehari-hari, dapat ditemukan dalam aktivitas seperti doa, shalat, yoga atau meditasi. Ketika mencapai tahap *zero mind*, maka seseorang telah siap menerima dan mengeluarkan energi positif untuk kebaikan dirinya dan orang lain (Agustian, 2017). *Spiritual Company* adalah kombinasi konsep manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual. Spiritualitas dimaksudkan sebagai sumber nilai-nilai kemanusiaan yang melampaui kebahagiaan materi. Spiritualitas yang teratur dipahami sebagai pertanyaan yang berkaitan dengan agama. Perusahaan menerapkan konsep *spiritual company* dalam pengelolaannya. Bisnisnya tidak hanya fokus mencari keuntungan manfaat materi namun juga manfaat spiritual. Melalui model *spiritual company*, perusahaan mengupayakan semangat didalam perusahaanya serta dapat memotivasi karyawan agar lebih terarah merujuk pada nilai-nilai islam sesuai tuntunan al-Quran dan Hadis (Agustian, 2017).

3. Karyawan *SL Corporation*

Karyawan dalam kantor *SL Corporation* berjumlah kurang lebih 80 orang jika digabungkan dengan karywan dalam *outlet* jumlahnya menjadi 300 orang (karyawan tetap dan *parttime*). Didalam Kantor *SL Corporation* karyawan dibedakan menjadi beberapa divisi yaitu :

- a. *CEO/owner*
- b. *Direktur*
- c. *General Manajer : GM HRD, GM finance*
- d. *Manajer : Manajer HRD, manajer finance*
- e. *Supervisor*
- f. *Staff : HRD, finance, marketing*

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi *spiritual company* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *SL Corporation*?
2. Bagaimana *spiritual company* terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi syariah?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, sehingga tujuan dan manfaat yang ingin dicapai oleh peneliti saat ini yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan
 - a. Untuk mengetahui implementasi *spiritual company* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *SL Corporation*.
 - b. Untuk mengetahui *spiritual company* terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi syariah.
2. Manfaat
 - A. Bagi perusahaan, dapat mengetahui sejauh mana kegiatan yang sudah dikembangkan dan nantinya dapat mengetahui apa saja yang perlu ditingkatkan dalam mengembangkan kegiatan *spiritual company* dalam perusahaan.
 - B. Bagi civitas akademik, dapat memberikan informasi tentang bagaimana perkembangan suatu perusahaan serta dapat mengetahui hasil analisis kinerja karyawan yang menerapkan *spiritual company* dalam perusahaan.
 - C. Bagi peneliti, dapat mengetahui kinerja karyawan yang menerapkan *spiritual company* dalam bekerja dan dapat membedakan hal tersebut dengan perusahaan yang tidak menerapkan *spiritual company*.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan terdiri dari V bab, berikut ini sistematika penulisannya secara lengkap :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini adalah gambaran secara umum untuk memberikan pola skripsi. Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN TEORI

Pada bab ini membahas kajian pustaka dalam menjelaskan teori-teori mengenai Implementasi *Spiritual Company* terhadap kinerja karyawan menurut perspektif ekonomi syariah pada *SL Corporation*.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian yang digunakan, pemilihan lokasi tempat dan waktu penelitian, variabel dan indikator dalam penelitian, pengumpulan data dan teknik menganalisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menyajikan laporan dari data hasil penelitian, berupa data berkenaan dengan variabel yang diteliti secara objektif tidak adanya campuran dengan opini penulis.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan didapatkan dari hasil setelah melakukan penelitian dan saran yang disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti untuk lebih baik kedepannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Etika Bisnis dalam Islam

Etika dalam pemikiran Islam dimasukkan dalam filsafat praktis (*al hikmah al amaliyah*) bersama politik dan ekonomi. Kemudian jika dibandingkan dengan moral maka pengertiannya jelas berbeda. Moral berarti nilai baik dan buruk dari setiap perbuatan manusia, inti dari moral yaitu praktiknya di lihat melalui akhlak setiap manusia. Sedangkan Etika berarti ilmu yang mempelajari tentang baik dan buruk, intinya etika itu ilmunya (*ilm al-akhlaq*). Dalam disiplin filsafat, etika sering kali disamakana dengan Filsafat Moral. Masyarakat Islam adalah masyarakat yang dinamis sebagai bagian dari budaya dan peradapan, contoh kasus pembunuhan Utsman dalam kasus politik (timbulkan perdebatan tentang dosa besar). Ajaran Al-Qur'an penuh kaitan antara keimanan dan moralitas. Islam mengembangkan ilmu-ilmu astronomi, kimiam dan matematika. ilmu yang lebih dekat adalah pembahasan tentang etika.

Etika bersama agama berkaitan erat dengan manusia, tentang upaya pengaturan kehidupan dan perilakunya. Islam meletakkan “Teks Suci” sebagai dasar kebenaran, sedangkan Filsafat Barat meletakkan “Akal” sebagai dasar. Teori etika Islam bersumber dari prinsip keagamaan. Teori etika Imanuel Kant dibangun berdasarkan metafisika dan banyak orientasi etika klasik dan modern bercorak keagamaan tanpa kehilangan warna teorinya. Keimanan menentukan perbuatan kemudian keyakinan menentukan perilaku. Perspektif metafisika intinya tidak berbeda dengan perspektif agama. Substansi utama penyelidikan tentang etika dalam Islam antara lain :

1. Hakikat Benar (*birr*) dan Salah
2. Masalah *Free Will* dan hubungannya dengan kemahakuasaan Tuhan sudah menjadi tanggung jawab manusia
3. Keadilan Tuhan dan realitas keadilan-Nya di hari kemudian

Dalam Islam mengajarkan keadilan seperti contohnya hak orang miskin berada dalam harta orang kaya. Islam mengakui kerja dan perbedaan kepemilikan/kekayaan. Keharusan sama rata pada kesempatan dan keadilan sosial. Bukana adal sama rata (*blind justice*). Kemudian deontologi dalam Islam berarti Niat baik tidak dapat mengubah yang “haram” menjadi “halal”. Walaupun tujuan, niat dan hasilnya baik, namun bila caranya tidak baik tetap tidak baik. Selain itu, dalam Islam ada istilah *Eternal Law* yang berarti Allah Swt. Mewajibkan manusia untuk mempelajari atau membaca wahyunya dan ciptaanya. Keduanya harus dilakukan dengan seimbang, Islam mewajibkan manusia aktif dalam kegiatan duniawi (muamalah) sebagai proses Tazkiyah (*growth and purification*). Dalam sudut pandang Islam relativisme adalah perbuatan manusia dan nilainya harus sesuai dengan tuntutan Al-Qur'an dan Hadis. Prinsip konsultasi (*shura*) dengan pihak lain sangat ditekankan dalam Islam. *Egoism* tidak ada tempat dalam Islam karena teori hak menurut sudut pandang Islam menganjurkan kebebasan memilih sesuai kepercayaannya dan menganjurkan keseimbangan akan tetapi kebebasan tanpa tanggung jawab tidak akan diterima, karena tanggung jawab kepada Allah Swt. Adalah individual.

Dalam hal ini, etika Islam memiliki aksioma-aksioma, yaitu:

1. *Unity* (persatuan) : konsep tauhid, aspek sosepol dan alam, semuanya milik Allah, dimensi vertikal, hindari diskriminasi di segala aspek, hindari kegiatan yang tidak etis.
2. *Equilibrium* (keseimbangan) : konsep adil, dimensi horizontal, jujur dalam bertransaksi, tidak merugikan dan tidak dirugikan.
3. *Free will* (kehendak bebas) : kebebasan melakukan kontrak namun menolak *laissez faire (invisible hand)*, karena *nafs* amarah cenderung mendorong pelanggaran sistem responsibility (tanggung jawab), manusia harus bertanggung jawab atas perbuatannya. Bila orang lain melakukan hal yang tidak etis tidak mengikutinya.
4. *Benevolence* (manfaat/kebaikan hati) : ihsan atau perbuatan harus bermanfaat.

Dalam pengkajiannya, etika dalam Islam dapat dikategorikan sesuai dengan pendekatannya. Pendekatan-pendekatan etika dalam Islam antara lain : 1. Etika skriptural (moralitas berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis); 2. Etika berdasarkan teologi; 3. Etika keagamaan (konsepsi Al-Qur'an tentang manusia dan kedudukan di alam semesta, sudah menerima pengaruh teologi dan filsafat Yunani).

Etika Islam berkaitan pula dengan Etika Bisnis dalam Islam, menurut beberapa sumber literatur mengatakan bahwa, etika bisnis didasari oleh ajaran-ajaran agama. Dalam agama Judaism misalnya punya literatur yang banyak dan kode hukum tentang akumulasi dan penggunaan kekayaan. Dasar literatur dan kode hukum tersebut adalah Taurat yang dikembangkan dalam Mishnah dan Talmud. Begitu juga dengan ajaran agama kristen. Adapun agama Islam banyak sumber literatur yang tersedia dan kode hukum yang mengatur masalah harta dan kekayaan yang merujuk pada kitan suci Al-Qur'an dan diterjemah dalam bentuk hadis-hadis Rasulullah Saw. untuk pembahasan etika bisnis Islam.

Sistem etika bisnis Islam berbeda dengan sistem etika sekuler ataupun sistem etika yang diusung oleh agama lain. Melalui perkembangan peradapan , sistem sekuler mengasumsikan sejumlah kode moralitas yang sangat *entropis*, karena konsep moral dari sistem etika tersebut berdiri di atas nilai-nilai temuan manusia. Seperti halnya *epicurianism* atau kebahagiaan hanya untuk kebahagiaan itu sendiri. Sistem etika tersebut mengusulkan sebuah sistem penceriaan antara etika dengan agama.

Sedangkan kode moralitas yang diadopsi agama selain Islam lebih sering menekankan kepada pengkaburan eksistensi kehidupan manusia di muka bumi. Seperti halnya dalam agama Kristen misalnya, terlalu berlebihan dalam menekankan kepada *monasticism* (kebiarawan) yang menganjurkan kepada para pengikutnya untuk menarik diri dari segala hiruk pikuk dan kesibukan hidup keduniaan.

Lain halnya dengan sistem Islam, nilai moralitas etika Islam menanamkan anjuran akan hubungan manusia dengan Tuhannya karena Allah Swt. Maha

Sempurna lagi Maha Mengetahui, kode etika seorang muslim sudah melampaui setiap batasan waktu ataupun perilaku bias dari kemanusiaan.

Secara sederhana mempelajari etika dalam bisnis berarti mempelajari tentang mana yang baik atau buruk, benar atau salah dalam dunia bisnis berdasarkan kepada prinsip-prinsip moralitas. (*Learning what is right or wrong, and then doing the right thing. "Right thing" based on moral principle, and others believe the right thing to do depends on the situation*). Kajian etika bisnis terkadang merujuk kepada *management ethics* atau *organizational ethics*. Etika bisnis dapat berarti pemikiran atau refleksi tentang moralitas dalam ekonomi dan bisnis.

Moralitas di sini berarti : aspek baik/buruk, terpuji/tercela, benar/salah, wajar/tidak wajar, pantas/tidak pantas dari perilaku manusia. Kemudian dalam kajian etika bisnis Islam susunan adjective di atas ditambah dengan halal-haram (*degrees of lawful and lawful*), sebagaimana yang disinyalir oleh Husein Sahatah, di mana beliau memaparkan sejumlah perilaku etis bisnis (*akhlaq al islamiyah*) yang dibungkus dengan *dhawabith syariah* (batasan syariah) atau *general guideline* menurut Rafik Issa Beekun.

Desain metodologis sangat diperlukan agar muslim paling tidak mempunyai acuan standar moral tersendiri dalam berperilaku etika, khususnya pada bisnis. Selanjutnya sejumlah tahapan yang menjadi rumusan dan cara kerja penulis dalam mengasumsikan bagaimana sistem etika bisnis Islam. Berikut tahapan-tahapan yang diperlukan:

1. Tahapan I : Pemetaan (*mapping*) Nilai-nilai Sistem Etika Barat dan Timur

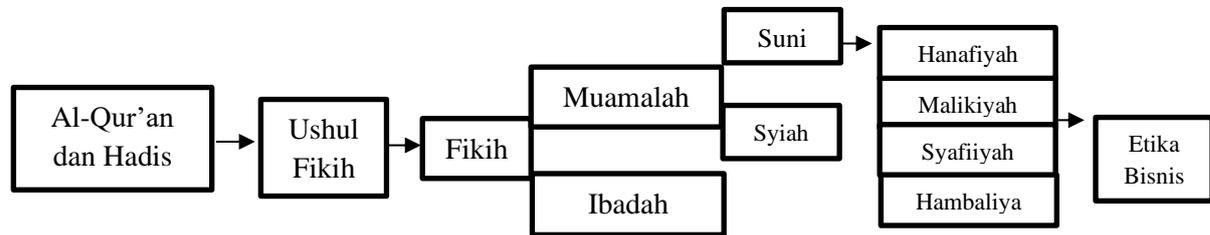
Konsep moral bernuansa pemikiran filsafat sangat kental di Barat. Secara konseptual Barat, prinsip-prinsip etis dalam dunia bisnis mengacu pada empat hal yaitu *pertama*, mengandung unsur *utilitas* (manfaat); *kedua*, unsur hak dan kewajiban; *ketiga*, mengandung unsur keadilan dan kejujuran; dan *keempat*, mengandung rasa melindungi (*ethics of care*). Keempat hal tersebut menjadi *guidance* bagi Barat untuk menentukan standarisasi etika dalam berbisnis, khususnya yang berkenaan dengan pengambilan keputusan (*ethical dilemmas*).

Pengertian utilitas (manfaat) ala Barat dijelaskan oleh Widigdo Sukarman bahwa setiap orang yang ingin menghasilkan produk atau mendirikan kegiatan usaha akan dituntut untuk mempertimbangkan aspek-aspek manfaat dan kerugiannya (*benefit and lost*), dengan menciptakan tambahan manfaat (*benefit maximization*) dan mengurangi kerugian (*lost maximization*) atas produk atau usaha yang dilakukan. Sedangkan pengertian hak adalah pemberian wewenang kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Hak tersebut bisa berasal dari sistem hukum yang mengizinkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu yang disebut dengan hak hukum. Kemudian untuk melihat masalah kewajiban secara lebih jelas bisa dilihat dari suatu perjanjian (*contractual rights and duties*) yang mengatur masalah hak dan kewajiban.

Sementara perihal *justice and fairness* yaitu *distributive justice* (yang menyangkut distribusi yang *fair* dari keuntungan atau beban bagi masyarakat), *retributive justice* (mengenai hukuman kepada yang salah) dan *compensatory justice* (mengenai ganti rugi kepada mereka yang dianiaya oleh orang lain. Kemudian mengenai perlindungan (*ethics of care*), dapat dilihat dan bagaimana cara-cara perusahaan dalam menangani kasus-kasus terutama menyangkut karyawannya. Dalam beberapa kasus, aspek ini biasanya dilihat sebagai tindakan berlebihan.

Lain halnya dengan Timur, untuk budaya bisnis (etos kerja, manajemen, organisasi) budaya mereka jauh dari kemungkinan untuk dikedepankan dalam sebuah arena kompetisi di pasar, sementara sistem etika *teologis, skripturalistik, dan religious* yang berkembang di Timur sangat kaya dengan nilai. Berikut ilustrasi kekayaan hasil intreprastasi nilai-nilai etika bisnis di Timur yang sudah tertuang dalam berbagai kitab-kitab Turats, dalam hal ini adalah sistem skripturalistik.

Tabel 2. 1 Etika Bisnis Islam



Dari skema di atas, secara sederhana dapat dijelaskan bahwa Al-Qur'an dan Hadis sebagai sumber utama, melahirkan sebuah metode yang dapat digunakan untuk mengkrystalkan asumsi hukum yang terkandung didalamnya. Metode tersebut diperkenalkan oleh para ulama sebagai bidang kajian ilmu *Ushulul Fiqh*. Selanjutnya, dari kaidah-kaidah *ushuliyah* yang sudah dikristalkan tersebut, lahirlah produk-produk ketentuan hukum akan setiap aktivitas manusia yang terkandung di dalam Al-Qur'an dan Hadis. Produk ini dikenal sebagai ilmu fikih dan dari produk tersebut para sarjana muslim mengembangkan dua kajian besar, yaitu ibadah dan muamalat (bisnis dan transaksi) manusia.

2. Tahapan II : Proses *Inserting Islamic Values* (memasukkan nilai-nilai Islam) pada Standar Moral Etika

Pada tahapan ini, proses *inserting values* diupayakan untuk bagaimana nilai-nilai wahyu dapat memengaruhi perilaku bisnis, atau menurut Choudhory (2002) nilai etika Islam menjadi faktor endogenous untuk setiap aktivitas bisnis, atau menurut Felix nilai etika Islam ternetralisasi dalam setiap perilaku bisnis. Oleh karena hal tersebut, nilai Islam harus diarahkan untuk bisa mewarnai standar moral yang menjadi acuan orang untuk berperilaku etika. Konsep moral yang sesuai akan diakomodir, sedang konsep moral yang tidak sesuai dapat digantikan dengan nilai Islam. Sehingga prinsip-prinsip moral yang menjadi turunannya, dapat diasumsikan sudah sesuai dengan nilai Islam. Sehingga prinsip-prinsip moral yang menjadi turunannya, dapat diasumsikan sudah sesuai dengan nilai etika Islam.

3. Tahapan III : *Inventing the Tools*

Adanya alat penentu kebijakan etika akan sangat memudahkan seorang muslim dalam menentukan sikap. Pada tahapan ini, tidak diperlukan *'reinventing the wheel'*, hal ini mengingat konsep-konsep ala Barat sudah cukup brilian untuk di adopsi, hanya saja yang diukur terlebih dahulu.

4. Tahapan IV : *Punishment and Repentance* (hukuman dan penyelesaian)

Dalam berlaku etis dalam kerja dan bisnis, hanya saja sepakat tidak bisa memaksakan kehendak agar orang lain mau berperilaku etis, kecuali jika ada keberpihakan dari pihak yang mempunyai otoritas. Kemudian di sisi lain, setiap individu muslim pun harus terus mengejar prestasi dalam kesalehan individu maupun kesalehan sosial (Drs. Faisal Badroen, MBA., 2018).

B. Budaya Kerja Islam

Budaya kerja stabil dari waktu ke waktu, tetapi tidak pernah statis (Robbins, 1998). Budaya kerja terdiri dari otonomi individu, struktur, dukungan, identitas, apresiasi kinerja, toleransi konflik, dan toleransi risiko. Oleh karena itu, budaya kerja Islami harus memotivasi, dinamisme, dan menumbuhkan sifat dinamis untuk memimpin. Pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan yang telah Tuhan berikan kepada mereka, seperti kreativitas, alasan, pemikiran orisinal, bakat khusus, kemampuan untuk menggunakan alat-alat tertentu, dan sebagainya. Ini disebut budaya kerja dari perspektif Islam (Astuti et al., 2020).

Budaya kerja umat Islam menghadapi era globalisasi saat ini. Banyak perusahaan yang mengadopsi budaya asing karena diyakini maju dan berkembang. Budaya asing tidak selalu negatif atau positif, dicatat oleh Islam. Budaya menghargai waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji selalu dianggap sebagai budaya asing meskipun merupakan bagian dari ajaran Islam (Hafidhud & Din, 2003).

Budaya kerja Islami berarti mengaktualisasikan semua potensi iman, pikiran, zikir, dan pengetahuan untuk memberikan kebahagiaan. Inti atau

sumber inspirasi kebudayaan Islam adalah Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW, yang diikat menjadi satu kata yaitu akhlak. Dalam Islam, manusia diminta untuk meminta bantuan Tuhan dan mengakui keterbatasan mereka. Tuhan mengasihi mereka yang selalu meminta daripada mereka yang enggan meminta karena seolah-olah manusia kaya. Hal ini dengan firman Allah (Surah Al-Mu'min: 60) berarti: "Berdoalah kepada-Ku, Aku pasti akan mengizinkannya untukmu. Sesungguhnya orang-orang yang menyombongkan diri menyembah Aku akan masuk neraka Jahannam dalam keadaan terhina" (Departemen Agama RI, 1989: 767). Jika manusia rajin bekerja dan berusaha, maka akan tercipta budaya kerja disiplin yang berkemauan keras dan tidak mudah putus asa. Sementara itu, individu terus berdoa dan meminta bantuan dan berkat-Nya sehingga usahanya akan berhasil. Sifat ini akan membawa orang ke dalam perilaku rendah hati, takut, bukan arogansi, dan selalu menyadari kelemahan dan kekuatan mereka. Hafinuddin dan Tanjung (2003) menegaskan bahwa penghargaan terhadap nilai-nilai atau makna hidup, agama, pengalaman, dan pendidikan harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja profesional. Sementara itu, apresiasi terhadap nilai-nilai yang berlaku akan menghasilkan nilai-nilai moral, antara lain Asy-Sholeh (Baik dan bermanfaat), Al-Itqon (Stabilitas), Al-Ihsan (Melakukan yang Terbaik atau Lebih Baik), Al-Mujahadah (Kerja Keras dan Optimal), Tanafus dan Taawun (Bersaing dan Menolong), dan Sifat (Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, dan Tabligh) (Sofyan, 2021)

Salah satu paradigma ekonomi yang memperoleh apresiasi secara luas dalam beberapa dasawarsa belakangan ini adalah paradigma Islam. Paradigma ini muncul sebagai alat untuk menerobos sains (ilmu ekonomi) positivistik. Jika positivisme hanya mengenal realitas materi, maka paradigma Islam mengenal realitas materi dan realitas lain (*the others*) yang melampaui materialisme yaitu realitas spiritual. Paradigma Islam tidak dapat menerima dikotomi antara materialisme dan spiritualisme, nominalisme dan realisme serta objektivisme dan subjektivisme (Udin et al., 2022).

Paradigma Islam memiliki kekuatan dalam mentransformasikan ekonomi positivistik menjadi ekonomi dan akuntansi sebagai ilmu dan praktik yang memiliki warna lain yaitu ilmu yang tidak hanya dipandang sebagai instrumen ilmu dan bisnis untuk tujuan realitas material, melainkan juga sebagai instrumen yang dapat digunakan untuk mensimulasikan bangkit dan hidupnya kesadaran ke-Tuhanan (kesadaran spiritual) dan kesadaran ekologis. Paradigma ekonomi Islam bersifat holistik artinya hal tersebut tidak hanya *concern* pada upaya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pragmatid, tetapi juga meliputi kebutuhan jangka panjang yang bersifat transental, mengkonvergensi dimensi spiritual, dimensi intelektual dan dimensi emosional manusia. Landasan dasar paradigma ekonomi ini adalah wahyu dan pemikiran manusia yang secara koheren dikreasikan untuk tujuan memenuhi kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang (Muhammad, 2007).

Sistem ekonomi syariah yang bertujuan masalah bagi seluruh umat manusia merupakan pelaksanaan ilmu ekonomi yang dilaksanakan dalam praktek sehari-hari dalam rangka mengkoordinasi faktor produksi, distribusi serta pemanfaatan barang dan jasa yang dihasilkan dengan tidak menyalahi Al Qur'an dan Sunnah sebagai acuan aturan perundangan dalam sistem perekonomian Islam. Ada empat prinsip yang terdapat dalam sistem ekonomi syariah antara lain :

- a. Tauhid : Prinsip tauhid mengatur prinsip-prinsip yang menyangkut segala aspek kehidupan dunia maupun akhirat. Ketika seseorang mengesakan dan menyembah Allah SWT, hal tersebut akan berimplikasi pada adanya niat yang tulus bahwa segala pekerjaan yang dikerjakan adalah dalam rangka beribadah kepada Allah SWT.
- b. Keadilan dan Keseimbangan : Prinsip keadilan merupakan landasan untuk menghasilkan seluruh kebijakan dalam kegiatan ekonomi sehingga berdampak positif bagi pertumbuhan dan pemerataan pendapatan dan kesejahteraan seluruh masyarakat. Yang dimaksud dengan prinsip keseimbangan disini adalah kesetaraan antara

pendapatan dan pengeluaran, pertumbuhan dan pendistribusian dan diantara pendapatan kaum yang mampu dan yang kurang mampu.

- c. Kehendak bebas : Ajaran Islam berkeyakinan bahwa Allah SWT memiliki kebebasan mutlak dalam berkehendak, begitu dengan manusia yang memiliki hak untuk memilih apa yang akan diperbuatnya bahkan dalam mengambil pekerjaan atau memanfaatkan kekayaannya, setiap orang diberikan kebebasan dengan cara yang disukainya. Namun demikian, manusia yang baik adalah manusia yang mampu menggunakan kebebasan itu dalam rangka penerapan tauhid dan keseimbangan dalam hidupnya.
- d. Tanggung Jawab : Dalam prinsip ekonomi syariah, kebebasan yang diberikan pada setiap orang untuk berbuat sesuatu dalam mengambil pekerjaan apapun atau memanfaatkan kekayaan dengan cara yang ia sukai tentunya harus tetap bertanggungjawab terhadap apa yang telah dipilih (Mujahidin, 2014).

Menurut Imam Al-Ghazali, spiritualitas dilakukan dengan adanya pendekatan tasawuf, dalam pemikirannya Al-Ghazali menggunakan konsep mengenai tentang fitrah. Konsep fitrah yang dimaksud yaitu berhubungan kuat dengan adanya pembahasan tentang spiritualitas dalam hidup manusia. Menurut Al-Ghazali kepribadian manusia dapat dipengaruhi oleh adanya tiga aspek yang menurutnya termasuk di dalam fitrah, yaitu :

- a. Nafsu

Nafsu merupakan suatu elemen jiwa (unsur ruh) yang memiliki maksud untuk mendorong pada tabi'at biologis dan mengajak diri pada berbagai amal baik ataupun buruk. Nafsu merupakan suatu dimensi manusia yang berada antara ruh cahaya dan jasmani. Pada dasarnya manusia memiliki keinginan dalam hal apapun dan dianggap wajar, selama hal tersebut tidak bertentangan dengan perintah dari Allah SWT.

- b. Akal

Akal memiliki makna mengenai kemampuan memahami dan memikirkan sesuatu. Sesuatu tersebut bisa diungkapkan, penjelasan, fenomena, dan lain-lain semua yang bisa ditangkap oleh panca indra. Akal adalah suatu peralatan ruhaniah manusia yang berfungsi untuk membedakan salah dan benar serta menganalisis sesuatu. Oleh karena itu akal dapat didefinisikan sebagai salah satu peralatan ruhaniah manusia yang memiliki fungsi untuk mengingat, menyimpulkan, menganalisis, dan menilai, apakah telah sesuai benar atau salah. Akal juga merupakan kemampuan untuk melihat cara memahami lingkungan, atau merupakan kata lain dari pikiran dan ingatan. Dengan berakal, kita pun dapat melihat diri sendiri dalam hubungannya dengan lingkungan sekitar, dan juga dapat mengembangkan konsep-konsep mengenai watak dan keadaan diri kita sendiri, serta melakukan tindakan berjaga-jaga terhadap rasa ketidakpastian yang esensial dalam hidup.

c. Qolbu

Qolbu merupakan suatu latifah ketuhanan yang tidak memiliki bentuk fisik. Tidak ada yang tahu letak qolbu sebenarnya, yang dapat diketahui adalah implementasi dari qolbu yang berupa akhlak. Qolbu lebih mengarah kepada jati diri dari seseorang. Qolbu adalah sifat lembutnya Ketuhanan yang terdapat di dalam jiwa manusia. Qolbu memiliki arti berubah-ubah, berbolakbalik, tidak konsisten, berganti-ganti. Qolbu merupakan tempat di dalam jiwa manusia yang merupakan titik sentral atau awal segalanya yang menggerakkan perbuatan manusia yang cenderung kepada kebaikan dan keburukan. Spiritualitas di tempat kerja sesungguhnya dapat di jumpai di dalam semua agama, tak terkecuali dalam Islam. Mereka yang semakin menghayati dan khusyuk melakukan spiritualitas baik yang non muslim maupun muslim maka korelasinya semakin baik. Islam selalu menghargai karya dan pekerjaan masyarakat selama masih dalam koridor syariat Islam (Gumiandari, 2020).

Ekonomi syariah memiliki tiga (3) pilar yang berkaitan antara satu dengan lainnya. Ketiganya perlu dibangun dan digerakkan secara bersama-sama oleh semua komponen umat dan bangsa, baik oleh pemerintah, para pelaksana lembaga keuangan syariah, para alim ulama, ustad, mubalig, termasuk civitas akademika perguruan tinggi. Ketiga pilar ini merupakan implementasi ajaran islam yang berasaskan tauhidullah dan diharapkan menjadi landasan operasional LKS dan kegiatan bisnis syariah lainnya. Ketiga pilar tersebut, yaitu :

- 1) Sektor riil, yaitu kegiatan usaha, perdagangan dan bisnis yang secara langsung menggerakkan perekonomian.
- 2) Sektor moneter, yaitu Lembaga Keuangan Syariah (LKS) yang terdiri atas lembaga keuangan bank dan non bank. Seperti asuransi, pegadaian dan lain sebagainya
- 3) Sektor zakat, yaitu zakat, infaq, sedekah, wakaf dan lain-lain (Ust. Abu Fahmi et.al, 2014).

C. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Bernardin, John, and Russel, (1993), bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Menurutnya ada enam kategori untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas,

ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja. Kemudian menurut Soeprihanto, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sedangkan menurut Sentngono, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Ust. Abu Fahmi et.al, 2014).

Seperti dikatakan bahwa kinerja telah menjadi kerangka pikir sentral untuk dijadikan pemicu pencapaian tujuan organisasi bisnis. Namun hingga saat ini belum ada satupun yang dapat dianggap sebagai teori umum tentang kinerja. Teori tentang kinerja tersebut dimaksudkan untuk dapat menjelaskan memberikan suatu peramalan dan mengendalikan kinerja di masa yang akan datang. Penjelasan tentang kinerja yang ada saat ini kerap kali dikaitkan dengan masalah kriteria. Dengan kata lain, kinerja menjadi tolok ukur untuk dikatakan suatu aktifitas berjalan sesuai rencana atau tidak (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15). Dengan Demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Terdapat beberapa pandangan para pakar tentang pengertian manajemen kinerja. Bacal (1994:4) memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan.

Berbeda dengan Bacal yang menekankan pada proses komunikasi, Armstrong (2004:29) lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati. Armstrong dan Baron (1998:7) sebelumnya berpandangan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dalam memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu. Mereka juga mengutip pendapat Fletcher yang menyatakan bahwa manajemen kinerja sebagai berkaitan dengan pendekatan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan memahami, dan mengenal bagiannya dalam memberikan kontribusi, dan dalam melakukannya, mengelola, dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi.

Dessler (2009) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik (Setyawan, 2018).

1. Hubungan Motivasi Karyawan dan Kinerja Karyawan

Motivasi adalah tentang antusiasme intrinsik karyawan dan mendorong untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Motivasi adalah dorongan interior yang menyebabkan seseorang untuk memutuskan untuk mengambil tindakan. Motivasi individu dipengaruhi oleh faktor biologis, intelektual, sosial dan faktor emosional.

2. Hubungan Pengembangan Karyawan dan Kinerja Karyawan

Pengembangan karyawan adalah salah satu fungsi yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karyawan berarti untuk mengembangkan kemampuan karyawan individu dan organisasi secara keseluruhan, maka pengembangan karyawan terdiri dari pertumbuhan individu atau karyawan dan keseluruhan karyawan ketika karyawan akan mengembangkan organisasi, organisasi akan lebih berkembang dan kinerja karyawan akan meningkat

3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Desain tempat kerja perlu memperhitungkan berbagai masukan. Hal ini membuat lebih baik dan lebih tinggi di tempat kerja berkinerja membutuhkan kesadaran tentang bagaimana dampak perilaku kerja dan bagaimana perilaku itu sendiri mendorong kinerja di tempat kerja. Joroff et al. (2003) berpendapat bahwa dalam hubungan antara pekerjaan, tempat kerja dan alat kerja, tempat kerja menjadi bagian integral dari pekerjaan itu sendiri. Pemahaman dibangun pada pengakuan bahwa ruang memiliki karakteristik yang berbeda, melakukan fungsi yang berbeda dan ada berbagai cara orang bekerja. Orang-orang bekerja secara individual dan berinteraksi dengan orang lain dan hal ini membutuhkan solusi ruang kerja yang berbeda.

4. Hubungan Sistem Penghargaan Karyawan dan Kinerja Karyawan

Manajemen penghargaan merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh manajer sumber daya manusia untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang sesuai serta memfasilitasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka melalui motivasi dan mematuhi undang-

undang ketenagakerjaan dan peraturan yang berlaku. Sebagai akibat dari tekanan ini, manajer sumber daya manusia berusaha untuk merancang struktur penghargaan yang memfasilitasi tujuan strategis organisasi dan tujuan dari masing-masing karyawan. Sistem penghargaan sangat penting bagi suatu organisasi (Maund, 2001). Imbalan mencakup sistem, program dan praktek yang mempengaruhi tindakan orang. Tujuan dari sistem penghargaan adalah menyediakan cara sistematis untuk memberikan konsekuensi positif. Tujuan mendasar adalah untuk memberikan konsekuensi positif bagi kontribusi terhadap kinerja yang diinginkan (Wilson, 2003). Satu-satunya cara karyawan akan memenuhi impian pengusaha adalah untuk berbagi dalam mimpi mereka (Kotelnikov, 2010). Sistem penghargaan adalah mekanisme yang membuat hal ini terjadi. Mereka dapat mencakup penghargaan dan bentuk lain dari pengakuan, promosi, penugasan kembali, bonus non moneter seperti liburan atau ucapan terima kasih yang sederhana (Setyawan, 2018).

5. Hubungan Kepuasan Karyawan dan Kinerja Karyawan

Ada banyak alasan yang menunjukkan kepuasan karyawan adalah hasil dari prestasi kerja dan penghargaan memiliki peran penting dalam hal itu. Penghargaan internal karena hasil pekerjaan (yaitu perasaan sukses).

Kemudian Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:95) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran karyawan dalam melaksanakan semua tugas, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.

8. Kepribadian

Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Kemampuan berfikir karyawan yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

11. Tanggung jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya (Hidayat, 2019).

D. Ekonomi Syariah dalam Budaya Kerja

Perusahaan serupa dengan lingkungan tempatnya berada, dengan budaya yang dibentuk oleh pendiri dan manajemen, yang kemudian dianut oleh semua anggota perusahaan. Karyawan perusahaan harus memiliki keterampilan, kreativitas, dan kecerdasan yang tinggi serta kemampuan untuk memotivasi dan menciptakan kredibilitas agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dan secara positif memengaruhi karyawan. Namun, manfaat dari unsur-unsur ini tidak akan maksimal jika budaya yang dianut oleh setiap karyawan tidak seragam. Dengan budaya yang konsisten, pola pikir dan persepsi terhadap nilai dan kepercayaan akan seragam, memfasilitasi pemahaman karyawan tentang perilaku yang diharapkan dalam lingkungan kerja perusahaan mereka. Kesatuan budaya dalam perusahaan dapat menjadi kunci untuk mencapai tujuan dan kesuksesannya. Untuk mencapai maksimalisasi budaya perusahaan, diperlukan konsistensi dalam menanamkan nilai-nilai kepada karyawan secara bersama-sama. Kebersamaan dalam menganut nilai-nilai ini akan menciptakan rasa persatuan dan kepercayaan di antara semua karyawan. Bila kondisi ini telah menjadi iklim dalam bekerja, Dengan menciptakan lingkungan kerja yang efektif, efisien, dan kondusif seperti ini, akan membantu membangun jiwa kreativitas dan komitmen yang tinggi dari karyawan. Hal ini pada gilirannya dapat menghasilkan perubahan positif dan meningkatkan kinerja perusahaan ke arah yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Prof. DR. John Kotter dan Prof. DR. Janes Heskett dari Harvard Business School menunjukkan bahwa penerapan budaya

di perusahaan berhubungan positif dengan pencapaian prestasi bisnis jangka panjang. Hal ini menegaskan bahwa budaya perusahaan memiliki peran krusial dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk berkomitmen dalam menerapkan budaya perusahaan.

Di sisi lain, dalam konteks Industri 4.0 saat ini, banyak perusahaan mengadopsi budaya asing dengan asumsi bahwa hal tersebut merupakan tanda kemajuan dan perkembangan. Namun, penting untuk diingat bahwa budaya asing tidak selalu mengandung unsur negatif atau positif secara mutlak. Adopsi budaya asing dapat diterima selama sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Sebagai contoh, nilai-nilai seperti penghargaan terhadap waktu dan kepatuhan terhadap janji sering kali dianggap berasal dari budaya asing, namun sebenarnya sesuai dengan ajaran dan norma Islam. Dengan demikian, keberhasilan adopsi budaya asing dalam perusahaan Islam dalam era Industri 4.0 harus dipertimbangkan dengan cermat, dengan memastikan bahwa nilai-nilai yang diadopsi tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Sebagai contoh, budaya kerja yang diterapkan dalam sebuah institusi perusahaan dengan prinsip syariah menekankan karakter akhlak mulia, yang meliputi sifat Shiddiq, Tabliq, Fathanah, Amanah, serta Istiqomah.

1. Shiddiq mengandung makna kejujuran, di mana setiap ucapan dan perbuatan selalu berdasarkan ajaran dan tuntunan Islam. Tidak ada perbedaan atau pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk selalu memiliki sifat shiddiq dan menciptakan lingkungan yang shiddiq, sebagaimana firman-Nya dalam Surah At-Taubah ayat 119:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّٰدِقِينَ

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah kamu tetap bersama orang-orang yang benar."

Dalam dunia kerja, kejujuran tercermin dalam dedikasi dan konsistensi, baik dalam memenuhi janji, menghormati waktu, memberikan pelayanan, dan melaporkan informasi dengan sebenar-benarnya. Segala tindakan

dilakukan tanpa menyembunyikan apapun, dan jika terjadi kesalahan, akan diperbaiki secara terus-menerus. Selain itu, kejujuran juga berarti menjauhi segala bentuk ketidakjujuran terhadap diri sendiri, rekan kerja, perusahaan, maupun mitra kerja.

2. Tablig, berarti mengajak dan menjelaskan orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan ajaran Islam, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam situasi lain. Hubungan kemanusiaan di tempat kerja dapat diperkuat dengan melakukan tabliq dengan bijaksana, sabar, argumentatif, dan persuasif. Kebijaksanaan dapat digunakan untuk menyampaikan ajaran Islam dengan benar dan diterima dengan baik. Karena tidak semua orang akan menerima atau memahami ajakan tersebut secara langsung, sangat penting untuk tetap sabar. Karena setiap orang berusaha melaksanakan ajaran Islam di tempat kerja, penerapan prinsip-prinsip tabliq ini dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, saling menghargai, dan produktif.
3. Fathanah adalah mengerti, memahami serta menghayati secara mendalam terkait tugas serta kewajiban. Sifat yang demikian akan menumbuhkan daya kreativitas dan kemampuan diri dalam melakukan bermacam inovasi. Daya kreatif dan inovatif akan berkembang ketika seorang selalu berupaya untuk mengkaji beragam ilmu pengetahuan, dan informasi, baik yang berkaitan dengan dunia pekerjaan ataupun perusahaan secara umum sebagaimana dalam Surat Yusuf:55.

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمَّ

Artinya: Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".

4. Amanah, mempunyai arti mempunyai tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Amanah digambarkan dalam bentuk keterbukaan, kejujuran, kesungguhan dalam melayani, dan melakukan yang terbaik dalam segala perbuatan. Sifat ini harus dimiliki dan dijiwai oleh seorang mukmin, khususnya bagi memiliki pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat. An-Nisa': 58.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaikbaiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”

5. Istiqomah adalah sifat yang tetap konsisten dalam iman dan nilai-nilai baik tanpa mengira situasinya. Istiqomah terwujud dalam perkataan dan perbuatan dalam bentuk keteguhan, kesabaran, dan keuletan, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja optimal. Istiqomah adalah hasil dari proses yang konsisten. Shalat, membaca Al-Qur'an, dan zikir adalah contoh interaksi ibadah yang dekat dengan Allah. Semua mekanisme dan prosedur ini akan menghasilkan kejujuran dan kebaikan, dan keburukan dan ketidakjujuran akan berkurang dan hilang. Jika seseorang atau organisasi menunjukkan sifat konsistensi, mereka akan tenang dan dapat menemukan solusi dan jalan keluar untuk setiap masalah yang mereka hadapi.

Secara teknis, budaya yang diwarnai dengan sifat-sifat seperti di atas akan menghasilkan produktivitas yang tinggi dalam sebuah perusahaan. Produktivitas pada hakikatnya adalah sikap mental yang berpersepsi bahwa “kehidupan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”. Dengan sikap tersebut, seseorang akan selalu berupaya mencari kebaikan dan meningkatkan mutu serta kualitas hidup. Ciri ini membuat individu terus terdorong menjadi lebih dinamis, terbuka, inovatif, dan lebih kritis terhadap perubahan serta ide-ide baru. Oleh karena itu, produktivitas dapat diartikan sebagai sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan dari hari ke hari. Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan, dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan waktu yang telah ditentukan serta peran serta tenaga kerja atau karyawan (Hafidhud & Din, 2003).

Definisi produktivitas pada kajian ini difokuskan pada kinerja dimana pengukurannya melalui penilaian kerja/hasil kinerja. Hal ini demikian dikarenakan kinerja juga mengandung makna prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, penampilan kerja. Dimana kinerja mempunyai hubungan erat terkait masalah produktivitas, karena ia merupakan salah satu indikator untuk menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja dalam mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenagakerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya. Antara lain adalah :

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Penilaian prestasi kerja
4. Sistem imbalan
5. Motivasi
6. Kepuasan kerja

Mencermati pembahasan di atas dapatlah kita temukan bahwa Islam melalui kajian Ekonomi Syariah telah memberikan konsep dalam budaya kerja dengan beberapa sifat dan karakter diantaranya:

1. Al Shalah, mengandung arti kebaikan atau manfaat. Sebagaimana dalam Al Quran Surah An Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.

2. Al Itqan, mempunyai makna kemantapan/kesempurnaan atau perfectnes. Ada dalam hadis yang artinya “Sesungguhnya Allah SWT mencintai jika

seseorang melakukan sesuatu pekerjaan yang dilakukannya dengan Itqan/ sempurna (profesional).” HR. Thabrani dan Baihaqi.

3. Al Ihsan, adalah melakukan yang terbaik dan terus berupaya melakukan yang terbaik. Kualitas disini mempunyai dua makna yaitu:
 - a. Melakukan yang tebaik sesuai dengan kemampuan/ yang dapat dilakukan, sebagaimana dalam pengertian Itqan.
 - b. Lebih baik dari prestasi atau kualitas sebelumnya. Dengan kata lain berusaha untuk melakukan peningkatan kualitas. Baik dengan menambah pengetahuan baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain dalam makna dakwah.
4. Al Mujahada, usaha kerja keras atau optimalisasi, sebagaimana dalam Al Quran Surah Al Ankabut Ayat 69:

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.”

Perubahan karakter budaya yang dimiliki seseorang sebelum bekerja, terutama budaya dari luar lingkungan perusahaan, seharusnya tidak terbawa ke dalam perusahaan. Secara teori, kondisi ini disebut sebagai profesionalisme. Namun, kondisi tersebut harus didukung oleh beberapa karakter yang kuat sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya. Oleh karena itu, perusahaan harus berupaya secara cermat menggabungkan metode-metode yang diajarkan dalam Islam untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja (Hulaify, 2019).

Menurut Imam Al-Ghazali, spiritualitas dilakukan dengan adanya pendekatan tasawuf, dalam pemikirannya Al-Ghazali menggunakan konsep mengenai tentang fitrah. Konsep fitrah yang dimaksud yaitu berhubungan kuat dengan adanya pembahasan tentang spiritualitas dalam hidup manusia. Menurut Al-Ghazali kepribadian manusia dapat dipengaruhi oleh adanya tiga aspek yang menurutnya termasuk di dalam fitrah, yaitu :

- a. Nafsu

Nafsu merupakan suatu elemen jiwa (unsur ruh) yang memiliki maksud untuk mendorong pada tabi'at biologis dan mengajak diri pada berbagai amal baik ataupun buruk. Nafsu merupakan suatu dimensi manusia yang berada antara ruh cahaya dan jasmani. Pada dasarnya manusia memiliki keinginan dalam hal apapun dan dianggap wajar, selama hal tersebut tidak bertentangan dengan perintah dari Allah SWT.

b. Akal

Akal memiliki makna mengenai kemampuan memahami dan memikirkan sesuatu. Sesuatu tersebut bisa diungkapkan, penjelasan, fenomena, dan lain-lain semua yang bisa ditangkap oleh panca indra. Akal adalah suatu peralatan ruhaniah manusia yang berfungsi untuk membedakan salah dan benar serta menganalisis sesuatu. Oleh karena itu akal dapat didefinisikan sebagai salah satu peralatan ruhaniah manusia yang memiliki fungsi untuk mengingat, menyimpulkan, menganalisis, dan menilai, apakah telah sesuai benar atau salah. Akal juga merupakan kemampuan untuk melihat cara memahami lingkungan, atau merupakan kata lain dari pikiran dan ingatan. Dengan berakal, kita pun dapat melihat diri sendiri dalam hubungannya dengan lingkungan sekitar, dan juga dapat mengembangkan konsep-konsep mengenai watak dan keadaan diri kita sendiri, serta melakukan tindakan berjaga-jaga terhadap rasa ketidakpastian yang esensial dalam hidup.

c. Qolbu

Qolbu merupakan suatu latifah ketuhanan yang tidak memiliki bentuk fisik. Tidak ada yang tahu letak qolbu sebenarnya, yang dapat diketahui adalah implementasi dari qolbu yang berupa akhlak. Qolbu lebih mengarah kepada jati diri dari seseorang. Qolbu adalah sifat lembutnya Ketuhanan yang terdapat di dalam jiwa manusia. Qolbu memiliki arti berubah-ubah, berbolak-balik, tidak konsisten, berganti-ganti. Qolbu merupakan tempat di dalam jiwa manusia yang merupakan titik sentral atau awal segalanya yang menggerakkan perbuatan manusia yang cenderung kepada kebaikan dan keburukan. Spiritualitas di tempat kerja

sesungguhnya dapat di jumpai di dalam semua agama, tak terkecuali dalam Islam. Mereka yang semakin menghayati dan khusyuk melakukan spiritualitas baik yang non muslim maupun muslim maka korelasinya semakin baik. Islam selalu menghargai karya dan pekerjaan masyarakat selama masih dalam koridor syariat Islam (Gumiandari, 2020).

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka mencakup berbagai teori yang diperoleh dari sumber atau referensi yang relevan dan mendukung penelitian yang akan dilakukan. Tujuan dari pengamatan teori ini adalah untuk membandingkan teori dengan kenyataan yang ada, untuk melihat apakah teori tersebut sesuai atau tidak. Penelitian ini berasal dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, juga telah dibahas dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Peneliti telah mengidentifikasi beberapa karya yang membahas strategi mempertahankan minat beli pelanggan. Oleh karena itu, peneliti mengacu pada beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi dalam penelitian yang berkaitan dengan masalah yang telah disebutkan di atas, sebagai berikut:

Penelitian karya Anis Sofyan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul "*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Company Di Waroeng Steak And Shake Yogyakarta*" membahas tentang bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis *Spiritual Company* (Angioni et al., 2021).

Penelitian yang ditulis oleh Reza Widhar Pahlevi dan Indri Irma Oktaviani pada *journal of academic entrepreneur* yang berjudul "*Peningkatan Kinerja Taman Batik Terang Bulan Malioboro Melalui Implementasi Good Corporate Governance, Budaya Organisasi dan Spiritual Company*" membahas tentang pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *good corporate governance*, *spiritual company* terhadap *good corporate governance*, *good corporate governance* terhadap kinerja, pengaruh antara *spiritual company* terhadap kinerja karyawan (Kumara & Putra, 2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Septia Zenniar dan Suriani Suriani dari Universitas Kuala Lumpur pada jurnal *Kajian Ekonomi dan Perbankan* berjudul “*People's Business Credit, Capital Management, and Spiritual Value in Improving MSMEs Performance*” yang membahas tentang adanya praktik *spiritual company* pada perusahaan. Dimana praktik tersebut nantinya menimbulkan suatu hal yang baru dalam spiritual karyawan.

Penelitian oleh Yuni Kasmawati Universitas Budi Luhur yang berjudul “*Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Kepemimpinan Spiritual dan Kompetensi*” membahas tentang bagaimana cara pengimplementasian *spiritual company* dalam perusahaan (Yuni Kasmawati, 2023).

Penelitian karya Indrawan Dona Kumara dan Andreas Wahyu Gunawan Putra, Universitas Trisakti dalam *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* yang berjudul “*Pengaruh Spiritual Capital, Human Capital, Structural Capital Terhadap Relational Capital dalam Meningkatkan Performance di Perusahaan PT. Shopee*” didalamnya membahas tentang pengaruh *Spiritual Capital, Hyman Capital, Stuctural Capital* terhadap *Relational Capital* dalam meningkatkan *Performance* Perusahaan PT. Shopee (Kumara & Putra, 2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Niken Ayu Ningrum dan Muhammad Alhada Fuadilah Habib, Prodi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung dalam *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* yang berjudul “*Analisis Implementasi Good Corporate Governance Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Baik Pada Perusahaan Mayangkara Group*” membahas tentang implementasi konsep *Good Corporate Governance* dalam mewujudkan Sumber Daya Manusia yang baik dalam sebuah perusahaan.

Penelitian oleh Fatik Rahayu, Adiati Hardjanti, Adi Sukmanti, Fadhel Audia Yusran, Khansa Fara Wijanarko dan Gunarto Universitas Trisakti dalam *Jurnal Pengabdian Masyarakat* berjudul “*Membangun Keunggulan Bersaing Dengan Pemasaran Syariah*” yang membahas Pemahaman terhadap strategi ini sangat penting sebagai langkah awal pemasaran yang berhasil

kedepannya mengingat adanya peluang besar penerapan pemasaran syariah di Indonesia penduduknya beragama Islam.

Penelitian karya Suparni Sampetan Universitas Muhammadiyah Palopo berjudul *“Peran Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara oleh Suparni”* yang membahas tentang pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Penelitian karya Heru Sulisty, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang berjudul *“Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan”* membahas tentang kepemimpinan spiritual dan komunikasi organisasi sangat signifikan dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Penelitian yang ditulis oleh Inastaufiqi Etika Ardina dan Ardian Adhiatma Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang berjudul *“Pengaruh Spiritual Reward and Punishment Melalui spiritual Motivation Terhadap Spiritual Humanresource Performance In Organizational Learning(Studi Pada Karyawan Perusahaan Sendang Arwana Furindo Jepara)”*. Penelitian ini membahas tentang *spiritual reward and punishment* dan *spiritual motivation* dapat meningkatkan *spiritual human resource performance* dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Tabel 2. 2

Penelitian Terdahulu

	Nama/Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Reza Widhar Pahlevi, Indri Irma Oktaviani/2023	<i>Peningkatan Kinerja Taman Batik Terang Bulan Malioboro Melalui Implementasi</i>	Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan yang	Metode Penelitian yang digunakan kuantitatif

		<i>Good Corporate Governance, Budaya Organisasi dan Spiritual Company</i>	dimediasi dengan peran <i>good corporate governance</i> , melalui identifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja dan <i>good corporate governance</i> jika dilihat dari konteks organisasi yaitu budaya organisasi dan <i>spiritual company</i>	
2.	Zenniar dan Suriani/2023	<i>People's Business Credit, Capital Management, and Spiritual Value in Improving MSMEs Performance</i>	Adanya praktik <i>spiritual company</i> pada perusahaan	Variabel yang dicari <i>credit modal</i> terhadap <i>spiritual company</i>
3.	Yuni	<i>Strategi</i>	Pengimplemen	Variabel yang dicari

	Kasmawati/2023	<i>Peningkatan Kinerja Melalui Kepemimpinan Spiritual dan Kompetensi</i>	tasian <i>spiritual company</i>	strategi peningkatan kinerja
4.	Indrawan Dona Kumara, Andreas Wahyu Gunawan Putra/2023	<i>Pengaruh Spiritual Capital, Human Capital, Structural Capital Terhadap Relational Capital dalam Meningkatkan Performance di Perusahaan PT. Shopee</i>	Menganalisis tentang pengaruh <i>spiritual company</i> terhadap perusahaan	Metode yang digunakan kuantitatif sedangkan yang akan penulis tulis yaitu kualitatif
5.	Niken Ayu Ningrum, Muhammad Alhada Fuadilah Habib/2023	<i>Analisis Implementasi Good Corporate Governance Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Baik Pada Perusahaan Mayangkara Group</i>	Persamaannya yaitu menganalisis implementasi suatu konsep dalam sebuah perusahaan	Analisis implementasi <i>good governance</i> dalam mewujudkan sumber daya manusia pada perusahaan sedangkan penulis tentang implementasi tentang <i>spiritual company</i> dalam perusahaan

6.	Fatik Rahayu, Adiati Hardjanti, Adi Sukmanti, Fadhel Audia Yusran, Khansa Fara Wijanarko, Gunarto/2023	<i>Membangun Keunggulan Bersaing Dengan Pemasaran Syariah</i>	Adanya praktik syariah seperti <i>spiritual company</i> dalam suatu perusahaan	Menganalisis keunggulan bersaing dengan pemasaran syariah sedangkan yang diteliti penulis yaitu pengimplementasian <i>spiritual company</i>
7.	Anis Sofyan/2021	<i>Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Company Di Waroeng Steak And Shake Yogyakarta</i>	Membahas tentang fenomena <i>spiritual company</i> terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Kemudian metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif	Lokasi penelitian di <i>Steak and Shake</i> Yogyakarta sedangkan penulis akan meneliti di Purwokerto
8.	Sampetan S/2023	<i>Peran Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan</i>	Membahas hal yang sama yaitu tentang spiritual terhadap kinerja karyawan	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif sedangkan penulis ingin menggunakan kualitatif

		<i>Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara oleh Suparni</i>	dalam perusahaan	
9.	Sulistyo, H./2009	<i>Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan</i>	Membahas tentang <i>spiritual company</i> dalam suatu perusahaan	Menganalisis tentang kepemimpinan spiritual sedangkan penulis tentang implementasi <i>spiritual company</i>
10.	Inas taufiqi; Etika Ardina; Ardian Adhiatma/2021	<i>Pengaruh Spiritual Reward and Punishment Melalui spiritual Motivation Terhadap Spiritual Humanresource Performance In Organizational Learning(Studi Pada Karyawan Perusahaan Sendang Arwana Furindo Jepara)</i>	Membahas tentang pentingnya spiritual dalam perusahaan	Menganalisis tentang spiritual <i>reward</i> sedangkan penulis implementasi <i>spiritual company</i>

Sumber : Data Sekunder diperoleh dari berbagai sumber, 2024

F. Landasan Teologis

1. QS. Al-Mu'minun

قَدْ أَفْلَحَ الْمُؤْمِنُونَ ﴿١﴾ الَّذِينَ هُمْ فِي صَلَاتِهِمْ خَاشِعُونَ ﴿٢﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَنِ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ ﴿٣﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِلرَّكَّاتِ تَقْبِلُونَ ﴿٤﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِفُرُوجِهِمْ حَافِظُونَ ﴿٥﴾ إِلَّا عَلَىٰ أَرْوَاحِهِمْ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَإِنَّهُمْ غَيْرُ مَلُومِينَ ﴿٦﴾ فَمَنْ ابْتَغَىٰ وَرَاءَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْعَادُونَ ﴿٧﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنِ الرَّثُونَ الْفِرْدَوْسِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿٨﴾

Artinya:

“Sungguh beruntung orang-orang yang beriman, (yaitu) orang yang khusyuk dalam shalatnya dan orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tidak berguna dan orang yang menunaikan zakat dan orang yang memelihara kemaluannya, kecuali terhadap istri-istri mereka atau hamba sahaya yang mereka miliki, maka sesungguhnya mereka tidak tercela. Tetapi barang siapa mencari di balik itu (zina dan sebagainya), maka mereka itulah orang-orang yang melampaui batas. Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya. Serta orang yang memelihara shalatnya. Mereka itulah orang yang akan mewarisi, (yakni) yang akan mewarisi (surga) Firdaus. Mereka kekal di dalamnya.” (QS. Al-Mu'minun: 1-11)

Ayat-ayat tersebut menceritakan sifat-sifat seorang mukmin yang kan mendapatkan kebahagiaan. Penggalan surat Al-Mu'minun itu juga bermakna bahwa seorang muslim harus produktif dalam segala hal. Produktif dalam berbicara dan bekerja. Selanjutnya ayat-ayat tersebut menegaskan bahwa menjaga amanah dan memenuhi janji adalah bagian dari budaya Islam. Jika sebuah perusahaan benar-benar menepati janji atau karyawan yang bekerja di perusahaan itu bekerja sesuai dengan janji mereka, itu merupakan kekuatan yang luar biasa.

Budaya yang berasal dari barat memang tidak selamanya negatif, banyak juga yang harus dikembangkan. Dalam bisnis disebutkan bahwa konsumen adalah raja. Meskipun dalam Islam Kontemporer bukanlah raja, melainkan penghargaan kepada konsumen tetap harus dilakukan. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana karyawan memperlakukan konsumen maupun rekan kerja.

2. QS. Al-Hud ayat 61

وَالَّذِينَ تَتَذَكَّرُهُمْ صَالِحًا قَالِ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُم مِّنْ إِلَٰهٍ غَيْرُهُ ۖ هُوَ أَنشَأَكُمْ مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرْ لَهُ تُؤْتَوُا إِلَيْهِ ۖ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّجِيبٌ

Artinya : dan kepada kaum samud (Kami utus) saudara mereka, Saleh. Dia berkata, “Wahai kaumku! Sembahlah Allah, tidak ada tuhan bagimu selain Dia. Dia telah menciptakanmu dari bumi (tanah) dan menjadikanmu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan kepada-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya. Sesungguhnya Tuhanku sangat dekat (rahmat-Nya) dan memperkenankan (doa hamba-Nya).”

Penjelasan dari ayat tersebut yaitu semakin banyaknya perusahaan yang menyadari aktivitasnya pada aspek spiritualitas (menjadi *spiritual company*). Berkebalikan dengan perusahaan yang mengabaikan faktor spiritual dalam operasionalnya, perusahaan-perusahaan yang melandaskan aktivitasnya pada nilai-nilai spiritual terbukti mampu bertahan dan berkembang secara baik. Secara umum, diidentifikasi ada enam manfaat yang di dapat perusahaan dengan menyadari bisnisnya pada aspek apiritualitas. Perusahaan akan jauh dari berbagai kecurangan (*fraud*) yang mungkin terjadi akibat menghalalkan secara cara oleh karena itu perusahaan tersebut akan jauh dari kebangkrutan.

3. QS. At-Taubah ayat 105

Hal ini tercantum dalam Al-Quran apabila manusia tersebut berdoa serta meminta pertolongan serta ridho-Nya agar pekerjaannya mendapatkan hasil yang baik, sifat yang dilakukannya akan membawa individu tersebut menjadi manusia yang rendah hati dan menyadari akan kekuatanserta kelemahanyang ada padadirinya. Firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah:105 bahwa:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمِ الْغَيْبِوَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu,serta kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yangtelah kamu kerjakan.”(Q.S at-Taubah:105).

Dalam hadist riwayat Aisyah ra, bahwa Rasulullah Saw. bersabda: “Sesungguhnya Allah SWT mencintai jika seorang dari kalian bekerja, maka ia profesional (itqon) dalam pekerjaannya” (HR Baihaqi). Dengan demikian menjelaskan bahwa agama Islam

menuntut untuk bekerja secara profesional terhadap pekerjaannya serta dituntut untuk bekerja keras akan sesuatu hal dengan kata lain dalam melakukan suatu pekerjaan seorang muslim tidak hanya memenuhi kebutuhan duniawinya, melainkan karena didorong dengan nilai Islam maka seorang muslim juga mengejar keberkahan akhirat untuk memenuhi kebutuhan pengabdian kepada Allah Swt.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan pada tempat terjadinya fenomena. Analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif deskriptif mengenai implementasi *spiritual company* terhadap kinerja karyawan *SL Corporation*. Metode penelitian kualitatif deskriptif adalah salah satu pendekatan dalam penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran mendalam dan terperinci tentang fenomena yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi *spiritual company* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *SL Corporation*.

Selain penelitian lapangan, penelitian ini dikategorikan penelitian *corporate culture* (penelitian budaya perusahaan) dengan kata lain, penelitian ini mengangkat tentang segala budaya perusahaan yang ada di suatu perusahaan yang diteliti. Penulis menganalisis tentang budaya perusahaan yang disebut *spiritual company* yang sudah dijelaskan sebelumnya. Metode yang digunakan adalah untuk menilai persepsi karyawan tentang budaya perusahaan. Survei dapat berupa kuesioner yang meminta pendapat tentang berbagai aspek budaya, seperti nilai-nilai, norma, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang berlokasi di Jl. Suwatio, Teluk, Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia. Adapun waktu yang digunakan pada penelitian ini dimulai dari bulan April 2024 sampai Juni 2024. Peneliti memilih *SL Corporation* karena perusahaan ini sudah menerapkan semua kategori yang dapat dikatakan melaksanakan kegiatan perusahaan menggunakan budaya perusahaan *spiritual company*. Kegiatan didalam *SL Corporation* sudah terlihat sangat menerapkan

spiritual company serta kinerja karyawan di dalam perusahaan sudah dapat menjawab segala pertanyaan penulis.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek yang akan diteliti peneliti yaitu *CEO* atau HRD (*human resource development*) serta karyawan *SL Corporation*. Sedangkan objek penelitian yang akan diobservasi oleh peneliti adalah implementasi *spiritual company* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel wawancara dengan karyawan inti seperti manajer HRD (*Human Resource Development*) dan HRD dan 3 pendapat karyawan tentang adanya budaya kerja yang disebut *spiritual company*.

D. Sumber Data

1. Sumber Primer

Data primer yaitu data yang didapat secara langsung dari informan atau informan (Sugiono, 2019). Dalam penelitian ini data primer didapat dengan cara mencari narasumber atau informan baik dengan cara observasi ataupun wawancara. Dalam penelitian ini, data yang didapat melalui wawancara secara langsung dengan pak Indra Wawan selaku *CEO* atau karyawan di bidang HRD (*Human Resource Development*), manajer dan karyawan di *Headoffice SL Corporation* (Sugiyono, 2021).

2. Sumber Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak dipeoleh secara langsung oleh pengumpul data (Sugiono, 2019). Sumber data yang dibutuhkan pada peneliti ini berasal dari artikel, media elektronik, jurnal, buku, skripsi terdahulu yang berkaitan dengan sikap keuangan, pengetahuan keuangan dan *locus of control* yang berpengaruh pada manajemen keuangan personal (Sugiyono, 2021).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian (Sugiono, 2005). Metode pengumpulan data adalah sesuatu yang

sangat penting dalam suatu penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah memperoleh data (Sugiyono, 2021). Adapun tujuan utama dari penelitian yaitu mendapatkan data, pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara, sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu mengumpulkan data melalui penelitian lapangan dengan menggunakan metode sebagai berikut :

a. Wawancara.

Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpulan data) kepada informan dan jawaban dari informan dicatat atau direkam dengan alat perekam. Wawancara adalah percakapan antara peneliti dengan informan seseorang diasumsikan mempunyai informasi penting tentang suatu objek. Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara, pernyataan dan jawaban diberikan secara verbal. Saat sedang melakukan wawancara seorang pewawancara diharapkan dapat menyampaikan pertanyaan dengan jelas agar informan menjawab pertanyaan yang diberikan, serta mencatat semua informasi yang dibutuhkan dengan benar. Karena tujuan utama wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang valid (sah, sah), maka perlu diperhatikan teknik-teknik wawancara yang baik, seperti: memperkenalkan diri, menyampaikan maksud wawancara, menciptakan suasana hubungan baik, rileks, nyaman, dan proses wawancara. Mengadakan wawancara mendalam, merupakan proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi atau keterangan secara mendalam dan detail

b. Observasi.

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala yang diteliti. Observasi dapat dilakukan secara langsung

dan tidak langsung, karena yang diperlukan ketelitian dan kecermatan, dalam praktiknya observasi membutuhkan sejumlah alat, seperti daftar catatan dan alat perekam elektronik, *tape recorder*, kamera, dan sebagainya sesuai dengan kebutuhan. Pengamatan atau observasi adalah aktifitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

c. Dokumentasi.

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen berupa buku, catatan, arsip, surat, majalah, surat kabar, jurnal, laporan penelitian, dan lain-lain. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian. Dokumentasi yang dimaksud untuk melengkapi data dari hasil observasi dan wawancara. Mengabadikan dalam bentuk foto dan data yang relevan dengan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data meliputi kajian sistematis dan mengumpulkan data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumen lainnya agar dapat dipahami dan hasilnya dapat dikomunikasikan dan diperoleh bagi orang lain. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu upaya mengorganisasikan data, menyusunnya menjadi sesuatu yang dapat dikelola, mensintesis data, mencari pola, menemukan apa yang dikatakan orang lain. Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengubah data menjadi informasi sehingga mudah untuk menemukan ciri-ciri data dan juga berguna

dalam mencari solusi permasalahan khususnya masalah penelitian. Milles dan Huberman menyatakan bahwa kegiatan analisis data kualitatif terjadi secara interaktif dan terus-menerus hingga tuntas, sampai datanya jenuh atau menghasilkan data yang benar-benar akurat atau sesuai dengan tujuan meneliti penelitian ini. Menurut Milles dan Huberman (1992: 90), tahapan analisis data kualitatif yaitu sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data

Dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan data melalui hasil observasi, wawancara serta dokumentasi di lapangan secara objektif. Pengumpulan data ini berfungsi untuk melengkapi bahan penelitian yang nantinya akan digunakan untuk data yang harus dimasukkan ke dalam pembahasan skripsi.

Dalam pengumpulan data peneliti meminta bantuan kepada HRD (*Human Resource Development*) agar dapat menjawab beberapa pertanyaan tentang sejarah singkat dan bertemu dengan Bu Irna selaku manajer HRD.

Seperti pertanyaan “*mengapa SL Corporation menerapkan kegiatan keagamaan dalam perusahaan?*” jawaban dari beliau yaitu “*kami sudah menerapkan supaya visi misi dan tujuan SL Corporation tercapai dan berkah dunia akhirat*”¹

2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta mencari tema dan polanya (Ahmad dan Muslimah, 2021). Redaksi data akan dilakukan secara terus-menerus hingga laporan tersusun.

Dalam hal ini data tentang Implementasi *Spiritual Company* dalam *SL Corporation* sudah didapatkan dari divisi HRD (*Human Resource Development*) dan karyawan yang dihasilkan dengan cara wawancara secara langsung. Data yang dihasilkan yaitu karyawan sudah mengetahui bahwa adanya kegiatan sholat dhuha bersama setelah itu pengajian

membuat mereka merasa nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena sudah mempelajari tentang cara bekerja yang baik.

3. Penyajian Data

Bagian terpenting yaitu penyajian data, dapat diartikan sebagai kumpulan informasi yang sudah tersusun dan didapatkan dari narasumber. Dengan adanya penyajian data maka nantinya akan memberikan adanya penarikan kesimpulan dalam pengambilan suatu tindakan.

Data yang sudah penulis sajikan berupa hasil wawancara kepada narasumber yang ada dalam perusahaan *SL Corporation* seperti karyawan di dalam divisi *HRD (human resource development)* karena penulis membutuhkan data tentang karyawan dari segi *HRD (human resource development)*, beberapa karyawan menjelaskan pertanyaan yang penulis berikan maka dari itu penulis dapat menyajikan data seperti kegiatan apa saja diimplementasikan dalam perusahaan

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya belum jelas maka diteliti menjadi jelas, dapat berupa hipotesis, teori atau kasual (Sugiyono, 2021).

Kesimpulan yang di dapat yaitu Implementasi *Spiritual Company* dapat memberikan pengaruh positif ketika sedang bekerja hal ini dapat penulis lihat ketika sedang bekerja. Dilihat dari wawancara dengan karyawan yang dapat memetakan waktu.

G. Uji Keabsahan Data

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Data tersebut bisa dipengaruhi oleh kredibilitas informannya, waktu pengungkapan, kondisi yang dialami dan sebagainya. Maka peneliti perlu melakukan triangulasi yaitu pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu. Sehingga ada triangulasi dari sumber atau informan, triangulasi dari teknik pengumpulan

data, dan triangulasi waktu. Triangulasi dibedakan menjadi tiga macam, yaitu triangulasi teknik, triangulasi sumber dan triangulasi teori (Sugiyono, 2021).

Berikut pengertiannya :

1. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Tujuan dari triangulasi ini untuk menguji keadibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Teknik yang digunakan oleh peneliti yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi.

Wawancara ini dilakukan bertujuan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan mengenai implementasi *spiritual company* terhadap kinerja karyawan perspektif ekonomi syariah dalam setiap karyawan, selanjutnya dengan observasi dengan menelaah dalam jurnal-jurnal, buku maupun artikel apakah hasilnya sama dengan kenyataan yang diterapkan dalam perusahaan.

2. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber berarti peneliti membandingkan dan memverifikasi informasi yang diperoleh dari berbagai sumber data. Tujuan dari triangulasi sumber adalah untuk memastikan konsistensi dan validitas data dari berbagai perspektif. Penulis memperoleh data dari wawancara secara langsung dengan pihak *Human Resource Development (HRD)* dan karyawan untuk mendapatkan data yang valid terkait implementasi *spiritual company* terhadap kinerja karyawan dalam kantor *SL Corporation*.

Data yang sudah didapatkan penulis yaitu data terkait implementasi *spiritual company* sudah memberikan semangat baru dalam perusahaan khususnya kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini dapat di lihat dari loyalitas karyawan dalam bekerja. Kemudian peneliti mengumpulkan data dengan observasi langsung dan observasi secara *online* melalui sosial media. Data yang didapatkan secara langsung yaitu adanya implementasi

spiritual company sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan dalam perusahaan.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu adalah dengan melakukan pemeriksaan penelitian, oleh peneliti menggunakan metode pengumpulan data yang bertentangan yakni berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil wawancara yang menjawab persoalan tentang implementasi *spiritual company* terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah *SL Corporation*

Sambel layah berasal dari bahasa Banyumas yang artinya “cobek kecil”. Sambel layah pertama berdiri dari tahun 4 April 2013. Awalnya, Sambel Layah ini di bawah manajemen Salsabila *Group* yang membawahi bebek goreng Haji Slamet, Gulai kepala ikan mas Agus untuk kawasan Jawa Tengah. Perusahaan ini berdiri dalam bidang usaha kuliner, awal mula yaitu *brand* Sambel Layah itu sendiri. Berawal dari bapak Indra dan istrinya yang menyukai berdagang, bapak Indra bekerja di Nasmoco.

Sehingga Bapak Indra Wawan selaku *CEO* membuat sebuah *Corporate* yang dinamakan Sambel Layah *Corp* kemudian berubah nama menjadi *SL Corporation* untuk *re-branding* nama perusahaan. Kemudian alasan lain diubahnya nama perusahaan agar menjadi perusahaan yang memiliki semangat baru di bidang kuliner dengan visi dan misi yang diperbaharui pula. Dan kini, selain Sambel Layah, *SL Corporation* memiliki *brand* lain diantaranya : Mampir pawon, Djago Djowo, Kebuli Kampung, Tengkleng Ndeso, Lodeh Iwak Kali, Soto Lawas, Pecel Sambel Sayur Asem, Tengkleng Wuenak, Pawon Iwak Kali, Pawon Ji-Wan, Nasi Pecel Tegal dan Kedai Melayu Jawa.

Kemudian pada tahun 2020 dilakukan *re-branding* menjadi *SL Corporation* akhirnya Sambel Layah itu di tutup. Setelah ditutupnya Sambel Layah, perusahaan mendirikan banyak *brand* baru seperti Mampir Pawon. Kurang lebih ada 16 outlet yang tersebar di seluruh Indonesia dari berbagai *brand*. *Outlet* Sambel Layah sudah tidak ada bukan berarti semangat perusahaan menurun dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk customer melainkan *SL Corporation* sudah *re-branding* membuat *brand* baru untuk semangat perusahaan yang baru pula. Hal ini disampaikan oleh bu Irna selaku manajer HRD kantor *SL Corporation*.

2. Letak Geografis

Letak kantor *SL Corporation* berada di Jalan Suwatio No.13b, kelurahan Teluk, Kecamatan Purwokerto Selatan, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia. Tepatnya ada di setelah terminal bulupitu Purwokerto.

3. Visi dan Misi

Visi :

Menjadi perusahaan dahsyat dan fenomenal yang mengutamakan kemanfaat besar bagi masyarakat. Berawal dari di bidang usaha kuliner dan berkembang ke berbagai bidang usaha dengan tujuan mencapai kesuksesan dunia dan akhirat.

Misi :

- 1) Inovatif dan penyempurnaan berkelanjutan
- 2) Memegang teguh standarisasi produk dan layanan
- 3) Membangun semangat karyawan yang religius

4. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana di perusahaan Sambel Layah Indonesia yaitu adanya outlet mencapai 16 *outlet* yang tersebar di seluruh Indonesia dengan *brand* yang berbeda. Ada beberapa *brand* yaitu :

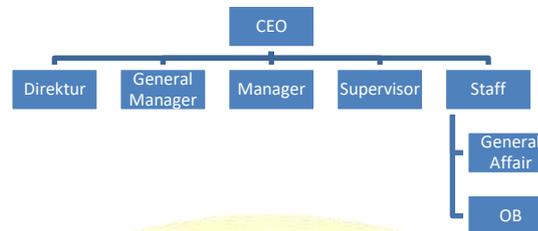
Mampir pawon, Djago Djowo, Kebuli Kampung, Tengkleng Ndeso, Lodeh Iwak Kali, Soto Lawas, Pecel Sambel Sayur Asem, Tengkleng Wuenak, Pawon Iwak Kali, Pawon Ji-Wan, Nasi Pecel Tegal dan Kedai Melayu Jawa.

5. Struktur Perusahaan

Dalam kantor pusat *SL Corporation* mempunyai struktur perusahaan sama seperti perusahaan lain. Di dalam struktur ini hanya inti dalam setiap divisi, kantor *SL Corporation* memiliki divisi *hrd*; *marketing*; *finance dan accounting*; gudang.

Tabel 4. 1

Struktur Perusahaan



6. Logo Brand

Logo *Brand* merupakan identitas sebuah perusahaan yang menunjukkan jiwa dari *brand* tersebut. Ini adalah salah satu cara untuk membedakan suatu *merk* di dunia kompetitif yang penuh dengan elemen grafis untuk menarik perhatian customer. Berikut adalah logo *brand* dalam perusahaan *SL Corporation*.



(Dokumentasi 4. 1 Logo Brand SL Corporation)

B. Implementasi *Spiritual Company* di *SL Corporation*

Hasil penelitian yang diungkapkan oleh ketiga narasumber menunjukkan bahwa konsep *spiritual company* yang diterapkan *SL Corporation* hampir sama dengan perusahaan berbasis spiritual lainnya. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa narasumber memaknai konsep *spiritual company* sebagai sebuah bisnis yang berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Dan *spiritual company* juga dianggap sebagai kegiatan untuk menambah semangat keagamaan dalam bekerja. Hal ini bertujuan agar karyawan di *SL Corporation* selalu mengingat akhirat dalam menjalankan segala aktivitasnya termasuk bekerja. Kemudian tujuan lainnya karena *SL*

Corporation ingin mendapatkan karyawan yang dapat meneladani sifat-sifat Rasul.

Penerapan *spiritual company* ini tercipta karena SL Indonesia merasa memiliki tanggung jawab untuk dipertanggung jawabkan di akhirat akan apa terjadi pada bisnisnya termasuk dalam mengelola karyawan. Konsep *spiritual company* ini memadukan antara manajemen modern dengan nilai-nilai Islam. Dimana pada konsep manajemen *modern* hanya berfokus untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Sedangkan, pada konsep *spiritual company* fokusnya tidak hanya untuk memperoleh keuntungan secara materi tetapi juga keuntungan di akhirat. Berikut jadwal implementasi *spiritual company* dalam kantor *SL Corporation*:

Tabel 4. 1
Jadwal Kegiatan Di Kantor *SL Corporation*

Waktu	Kegiatan
08.00	Masuk Bekerja (Absensi menggunakan aplikasi), <i>briefing</i> pagi
08.00-10.30	Sholat Dhuha individu, mengaji individu (sistemnya karyawan satu per satu mengaji)
12.00-12.30	Sholat Dhuhur berjamaah
15.00-15.30	Sholat Ashar berjamaah
15.30-selesai	Pengajian rutin seminggu sekali di hari Kamis

Jika dilihat dari tabel di atas, karyawan dalam kantor sudah melaksanakan kegiatan tersebut setiap harinya. Dalam pengimplementasian *spiritual company* di perusahaan sudah menerapkan metode yang baik yaitu pendekatan dari atasan dengan karyawan seperti *CEO* memberikan motivasi untuk karyawan memberikan semangat baru bagi karyawan. Pentingnya motivasi bagi karyawan untuk tetap memberikan loyalitas serta tanggung jawab yang lebih besar untuk perusahaan. Kemudian dalam kegiatan *spiritual*, *CEO*

memberikan tanggung jawab kepada yayasan untuk memberikan pelajaran tentang mengaji dan kultum.

Selain kegiatan pada tabel implementasi *spiritual company* yang diterapkan karyawan *SL Corporation* jika dikaitkan dengan buku karya Ary Ginanjar Agustian dapat dilihat sebagai berikut:

1. Integritas atau Kejujuran

“karyawan menerapkan kejujuran ketika sedang bekerja karena mereka tahu ketika melanggar larangan Allah SWT maka akan hidup tidak tenang” (wawancara dengan Ibu Irna selaku HRD SL Corporation)

Dalam hal ini seluruh karyawan *SL Corporation* memandang kejujuran adalah nomor satu, karyawan sudah mengerti bahwasannya tindakan yang dilarang agama maka akan dijauhi seperti halnya kebohongan. Hal ini sudah berkaitan langsung dengan dunia dan akhirat. Seperti contoh *stock opname* setiap *outlet* jika dirasa lebih atau kurang maka karyawan akan mengatakan dengan apa adanya.

2. Energi atau Semangat

Jika dikaitkan dengan spiritualitas, rasa semangat akan semakin meningkat jika ditempatkan dalam lingkungan yang tenang. Dengan begitu *SL Corporation* sudah memberikan suasana tenang dan tentram agar nantinya karyawan merasa nyaman ketika bekerja. Nilai lebih dari perusahaan ini yaitu adanya waktu beberapa menit untuk melaksanakan kewajiban sholat 5 waktu bahkan diperbolehkan sholat sunnah.

“Adanya sholat dhuha dan mengingatkan sholat tahajud memberikan semangat baru untuk saya dan hal itu sudah menjadi kebiasaan” (wawancara kepada Ibu Usmi)

3. Inspirasi atau Ide dan Inspiratif

Dalam perusahaan *SL Corporation*, ide merupakan satu hal yang harus ditanyakan kepada karyawan. Secara langsung *SL Corporation* memberikan hak untuk berbicara tentang ide yang ada pada pikiran karyawan. Dengan cara seperti karyawan akan merasa dihargai.

“biasanya sebelum membuat brand atau menu baru akan ada briefing, dimana karyawan bebas berpendapat” (wawancara Bu Irna, Manajer HRD)

4. Wisdom atau Bijaksana

Disini bijaksana dalam konteks akan memikirkan dengan sungguh-sungguh dalam mengambil keputusan agar dapat mengambil keputusan terbaik. Dalam indikator ini terdapat beberapa hal yang mendasari seperti, lantang dalam berpendapat, tindakan karyawan dalam menyikapi masalah dan cara menyikapi pendapat karyawan.

5. Berani Mengambil Keputusan

Dalam hal ini, karyawan diperbolehkan mengambil keputusan sesuai dengan kemampuannya. Jika dirasa bisa maka karyawan akan mengatakan sesuai dengan kenyataan itu. Hal ini dapat mendorong karyawan dalam menyikapi pertanyaan tentang perusahaan agar tidak terjadi kesalahpahaman antara perusahaan dengan orang diluar perusahaan. Kemudian berani mengakui kesalahan dengan penuh tanggung jawab dan ikhlas.

Dalam perusahaan *SL Corporation* selain berbisnis, juga menerapkan cara berdakwah pada era sekarang dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja, dakwah juga tidak hanya dilakukan oleh da'i atau orang yg ahli dibidang dakwah, dakwah juga bisa dilakukan oleh orang-orang biasa asal memiliki ilmunya, dakwah tidak terbatas oleh ruang dan waktu. Seperti halnya yang dilakukan pada kantor *SL Corporation*. Sambel Layah sendiri ialah perusahaan di bidang kuliner yang mengusung konsep Islami, segala proses yang dilakukan oleh Sambel Layah berdasarkan nilai-nilai Islami, hal ini dilakukan supaya ketika para karyawan bekerja di Sambel Layah tidak hanya mengejar tentang duniawi saja tapi juga akhirat, dakwah sendiri merupakan suatu keharusan yang dilakukan oleh umat muslim, seperti yang dilakukan oleh karyawan *SL Corporation* Adapun kegiatan dakwah yang dilakukan di kantor Sambel Layah Indonesia adalah :

1. Perekrutan karyawan secara Islami

Perekrutan secara Islami di *SL Corporation* maksudnya setiap karyawan ketika melakukan seleksi wawancara akan dites dalam mengaji atau membaca Al-Qur'an nya.

2. Sholat Fardu Berjama'ah

Sholat fardu yang dimaksud disini adalah sholat yang hokum nya wajib dikerjakan baik laki-laki atau perempuan yang telah baligh seperti sholat Subuh, Dzuhur, Ashar, Maghrib, dan Isa. Namun dalam konteks Sambil Layah melakukan sholat berjamaah hanya saat sholat Dzuhur, Asar, Maghrib dan Isa saja pada saat berada di tempat kerja.

3. Sholat Dhuha

Di *SL Corporation* sendiri menerapkan sholat duha untuk para karyawannya, sholat dhuha sendiri dilakukan supaya rejeki selalu mengalir dengan mudah dan barokah.



(Dokumentasi sholat dhuha individu setiap hari)

4. Setoran hafalan Al-Quran

Kegiatan setoran hafalan Al-Quran juga diterapkan pada Karyawan *SL Corporation* setiap harinya, sebagai bekal jalan hidup dan senantiasa untuk mencintai Al-Quran.

5. Membaca Al-Qur'an

Kegiatan membaca Al-Quran di sambil layah dilakukan setiap hari sebagai bentuk kewajiban umat Islam, dan agar para karyawan di *SL Corporation* mencintai Al-Quran serta terbiasa untuk membaca Al-Quran setiap harinya.



(Dokumentasi mengaji individu setiap hari)

6. Kajian rutin

Untuk kajian rutin *SL Corporation* biasanya mengadakan setiap seminggu sekali di hari kamis dan memanggil ustadz yang mumpuni untuk berceramah dan memberikan materi-materi, karyawan wajib mengikuti acara kajian rutin tersebut.

“kajian rutin dilakukan setiap kamis sore wajib bagi seluruh karyawan HO dan outlet mba, biasanya ustadznnya panggil dari luar” (*wawancara dengan Ibu Dika*)

Penelitian ini menemukan cara pelaksanaan pelatihan dan pengembangan berbasis *spiritual company* yang dilakukan *SL Corporation*. Pelatihan pada *SL Corporation* diperuntukan karyawan yang dinilai kurang terampil dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan dilakukan untuk segala bidang pekerjaan dengan memberikan ilmu yang dapat meningkatkan kinerja. Sedangkan pengembangan pada *SL Corporation* dilakukan untuk mempersiapkan karyawan agar sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan perusahaan, sehingga pengembangan difokuskan untuk pembelajaran jangka panjang. Kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut memiliki tujuan yang sama untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2015) pada BMT Muamalat Limpung. Purwati (2015) mengungkapkan bahwa untuk meningkatkan potensi dan kualitas karyawan agar menjadi pribadi yang luar biasa, perusahaan harus memberikan pelatihan dan

pengembangan yang tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan tetapi juga moral dan spiritual. Penelitian tersebut sama dengan yang penulis dapatkan di Sambel Layah Indonesia. Menurut penelitian bahwa tujuan dari menerapkan *spiritual company* adalah untuk mendapatkan ridho Allah dalam bekerja. Selain itu, juga untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) baik dari sisi keterampilan maupun kepribadian. Oleh karena itu, fokus utama Sambel Layah Indonesia dalam melakukan pelatihan dan pengembangan berbasis *spiritual company* adalah untuk membentuk kepribadian karyawan agar dapat meneladani sifat Rasul.

Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Isti'adzah (2017) pada Ayam Bakar Wong Solo. Beliau mengungkapkan bahwa karyawan yang lolos seleksi akan diberikan pelatihan selama 2 bulan untuk mengetahui keterampilan karyawan sebelum ditempatkan pada bagian tertentu. Metode serupa juga dilakukan oleh *SL Corporation* bahwa karyawan baru entah itu di kantor maupun outlet yang diterima akan diikutkan pelatihan *softskill* dan *hardskill* selama 2 bulan untuk menentukan pada bagian mana karyawan akan ditempatkan. Selama pelatihan karyawan dilepas dengan tetap dimonitor untuk di lihat bagaimana kinerjanya di *outlet*. Pelatihan ini dilakukan jika *SL Corporation* akan membuka outlet baru sehingga karyawannya pun baru. Hasil penelitian diatas serupa dengan yang ditemukan penulis pada pengembangan di *SL Corporation*. Dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan berbasis *spiritual company* di *SL Corporation* terdiri dari pengembangan internal dan eksternal. Pelatihan dan pengembangan internal dibagi menjadi dua yaitu, *learning by doing* yang berupa program jenjang karir dan pengembangan yang masih pada tahap *trial and error*. Lalu, pada pengembangan eksternal juga dibagi menjadi dua yaitu, seminar dan kegiatan khusus *spiritual company*. Pengembangan yang dilakukan pada *SL Corporation* menggunakan teknik yang sama dengan perusahaan lain pada umumnya. Hanya saja, pengembangan di *SL Corporation* menambahkan konsep spiritual yang menjadi nilai tambah perusahaan. Konsep spiritual

company inilah yang dijadikan sebagai landasan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

Manfaat Pengembangan Kinerja Karyawan Berbasis *Spiritual company* Hasil penelitian menemukan beberapa manfaat yang didapat *SL Corporation* setelah melakukan pengembangan berbasis *spiritual company*. Manfaat tersebut dibagi menjadi dua kategori yaitu, manfaat untuk kegiatan kerja dan manfaat untuk kepribadian karyawan. Manfaat yang didapat sesuai dengan tujuan dilakukannya pengembangan yaitu untuk mencapai visi misi perusahaan dan untuk mendapatkan karyawan yang berakhlak baik. Pada kegiatan kerja, menghasilkan manfaat yang berdampak untuk kinerja karyawan dan produktivitas saat bekerja. Selain itu, pengembangan berbasis *spiritual company* menghasilkan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Hal ini terjadi karena karyawan dididik untuk memahami dasar-dasar agama sehingga, berdampak pada perbaikan sikap dan kepribadian mereka.

Kinerja karyawan berbasis *spiritual company* awalnya dilihat dari cara suatu perusahaan mengatur manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul sangat penting untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan dan merupakan bagian dari keseluruhan rencana atau program peningkatan efektifitas operasional dan kualitas manajemen. Dalam perjalanannya *SL Corporation* mengakui bahwa sebuah keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya, sehingga penataan dan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan demi mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Fungsi-Fungsi Manajemen Untuk mengelola sumber daya manusia yang berkualitas pada *SL Corporation* yaitu menerapkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*), yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan

Sumber Daya Manusia Dalam perencanaan sumber daya manusia meliputi beberapa aspek, akan tetapi prioritas utama perusahaan adalah

pada masalah akhlak karyawan. Bapak Indra wawan memandang Akhlak menjadi yang utama karena, bila akhlaknya baik maka jiwanya baik, jika jiwanya baik maka perilakunya baik, dan jika prilakunya baik maka kerjanya juga baik. Jadi akhlak ditempatkan pada urutan terdepan, hingga hal-hal lain pasti akan mengikutinya termasuk juga akan berdampak pada citra baik perusahaan. Oleh karena itu berbagai kebijakan dalam perencanaan ini lebih fokus kepada penjagaan dan pembinaan akhlak karyawan. Selanjutnya dalam perencanaan ini juga ditetapkan terkait bidang kerja yang ada dalam perusahaan dengan Standar Operasional Prosedur dan kriteria karyawan yang akan menempati tiap jabatan yang ada, mulai dari pimpinan cabang, kepala produksi, divisi dapur, bendahara, stok atau belanja, kapten area, *CS* area, kasir, *delivery order*, dan *maintenance service*, sehingga pihak manajemen melakukan analisis dan identifikasi terkait dengan kebutuhan karyawan sebagai tenaga kerja berkualitas yang tentunya terstandar agar tidak mengurangi kualitas pelayanan, dan juga kualitas produksi, sehingga tujuan perusahaan tercapai.

2. Fungsi Pengorganisasian

Keberhasilan manajemen perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang terorganisir dengan baik dan bagian-bagiannya tersusun dengan rapih, kokoh dan saling bersinergi, sehingga akan membuahkan hasil yang maksimal. Pengorganisasian dilakukan dengan cara menentukan *job description*, siapa yang menjalankan, mengelompokkan tugas dan fungsi, siapa yang bertanggung jawab. Berikut ini adalah pembagian tugas dan wewenang (*job description*) yang ada pada *SL Corporation*.

3. Fungsi Pelaksanaan Kerja

Pelaksanaan kerja merupakan manajemen sumber daya manusia dalam usaha untuk menggerakkan karyawan yang ada sedemikian rupa hingga mereka bekerja dengan baik, untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karenanya pihak manajemen dalam tahapan pelaksanaan melakukan

beberapa tahapan sebagai berikut: Penerimaan Karyawan Dalam penerimaan karyawan pihak manajemen lebih menekankan kepada nilai-nilai Islami yaitu menjunjung tinggi.

4. Akhlak Calon Karyawannya

Penekanan terhadap akhlak yang baik dan juga pribadi yang baik ini sesuai dengan firman Allah pada Al Qur'an surat Al Qasash ayat 26, "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". Setelah semua persyaratan calon karyawan terpenuhi, pada tahap wawancara akan diuji sejauh mana pemahaman akan Islam yang meliputi aspek ibadah wajib seperti shalat lima waktu maupun amalan sunah yang telah rutin dilakukan. Selain itu interaksi dengan Al Qur'an menjadi poin penting dalam proses rekrutmen karyawan, apabila calon karyawan belum mahir dalam membaca Al Qur'an maka setelah lolos seleksi dan menjadi karyawan wajib untuk mengikuti program tahsin untuk memperbaiki bacaan Al Qur'an yang disediakan pihak manajemen. Dalam sistem penerimaan karyawan yang diterapkan pada *SL Corporation* dilakukan melalui dua cara yaitu: Pertama penerimaan internal, ada beberapa posisi jabatan pada *SL Corporation* yang biasanya di tawarkan kepada orang yang berada di dalam perusahaan, sebagai contoh adalah posisi sebagai staff yang bekerja di bagian teknis perusahaan yang tidak bisa sembarangan di berikan kepada orang luar begitu saja, posisi ini biasanya diberikan kepada orang dalam yang sudah lama bekerja dan memiliki loyalitas yang baik bagi perusahaan. Kedua, penerimaan eksternal adalah perekrutan secara umum yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, biasanya perekrutan ini dilakukan apabila membuka gerai baru dan membutuhkan banyak karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang bersifat praktis, seperti pelayan, kasir, penjaga parkir, dan lainnya. Informasi penerimaan karyawan ini biasanya dilakukan dengan memasang iklan pengumuman,

atau pemberitahuan secara langsung kepada kerabat karyawan yang sudah bekerja.

Penulis menemukan bahwa peningkatan kinerja yang terjadi karena karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang akan dipertanggung jawabkan diakhirat. Sehingga dalam bekerja harus amanah dengan tugas yang diemban. Peningkatan kinerja juga dikarenakan karyawan merasa tenang dan nyaman saat bekerja. Hasil penelitian di atas serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan penulis. Manfaat yang didapatkan SL Indonesia dalam menerapkan pengembangan berbasis *spiritual company* dibagi menjadi dua kategori yaitu, manfaat untuk kegiatan kerja dan manfaat untuk kepribadian peserta.

Manfaat yang didapat untuk kegiatan kerja berdampak untuk perusahaan, karyawan, dan juga orang disekitarnya. Dampak yang dirasakan perusahaan adalah produktivitas dan kinerja karyawan yang menjadi lebih baik. Sedangkan dampak yang dirasakan oleh karyawan dan orang disekitarnya ada pada perbaikan sikap dan kepribadian. Perbaikan sikap dan kepribadian terjadi karena dengan mengikuti pengembangan karyawan diberikan dasar-dasar agama yang jelas sehingga memberikan kesadaran untuk memperbaiki diri. Dari perubahan sikap dan kepribadian tersebut menghasilkan suasana kerja yang nyaman karena jarang terjadi konflik antar karyawan. Pengembangan berbasis *spiritual company* membawa dampak pada peningkatan kualitas karyawan baik dari sisi keterampilan, sikap, pengetahuan, dan juga moral. Moral merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam menjalankan bisnis dan mencapai tujuannya. Untuk mewujudkan cita-cita perusahaan harus ditunjang dengan fasilitas dan pengembangan yang memadai. *SL Corporation* sudah memberikan fasilitas tersebut yaitu dengan melakukan pengembangan berbasis *spiritual company* sehingga dapat membentuk kepribadian dan moral karyawan karena perusahaan memberikan dasar-dasar ilmu agama. Penulis melihat bahwa *SL Corporation* sudah pada tahap dimana dapat mencapai tujuan perusahaan dalam menerapkan *spiritual company*.

C. Penerapan *Spiritual Company* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Kemudian Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:95) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Hal ini dilihat dalam wawancara dengan pihak HRD jika karyawan banyak yang bekerja bertahun-tahun.

“saya sudah bekerja di Sambel Layah dari 7 tahun lalu mba” (Bu Dika, staff GA)

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya. Prestasi kerja yang ada di kantor dilihat dengan cara evaluasi setiap bulannya. Hal ini sudah dibuktikan dengan wawancara, *“Khusus karyawan baru kami evaluasi setiap 3 bulan, jika ada beberapa indikator yang tidak sesuai maka akan kami bimbing” (Ibu Irna, Manajer HRD)*

3. Kejujuran

Kejujuran karyawan dalam melaksanakan semua tugas, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya. Disini disiplin dibuktikan dengan adanya program *“Halaqoh”* yang diterapkan dalam kantor, dengan adanya program tersebut di rasa membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja. Program tersebut dilaksanakan *via online* untuk mengingatkan karyawan melaksanakan kegiatan spiritual seperti sholat tahajud, sholat 5 waktu, dan mengaji.

Dalam wawancara dengan salah satu *staff*, dikatakannya bahwa kegiatan tersebut membantu karyawan dalam melaksanakan kewajiban sebagai seorang muslim sekaligus karyawann dibuktikan dalam wawancara dengan Ibu Usmi “..Dengan adanya *Holaqoh* karyawan semakin disiplin karena *alhamdulillah* bangun pagi untuk *tahajud* dan melakukan kegiatan-kegiatan keagamaan lainnya”.

5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif. “...memastikan karyawannya berada di jalan yang benar seperti bisa mengaji dan sholat berjamaah supaya menambah keberkahan” (wawancara dengan Ibu Usmi)

8. Kepribadian

Keperibadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar. “...untuk disini perempuan wajib memakai hijab, istilahnya menjadi muslim dan harapannya menjad pesantren”(wawancara dengan Ibu Usmi).

9. Prakarsa

Kemampuan berfikir karyawan yang orisonal dan bedasarkan inisatif sendiri untuk mengalisis, menilai, menciptakan, memberikan

alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Tanggung jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya

Menurut Imam Al-Ghazali, spiritualitas dilakukan dengan adanya pendekatan tasawuf, dalam pemikirannya Al-Ghazali menggunakan konsep mengenai tentang fitrah. Konsep fitrah yang dimaksud yaitu berhubungan kuat dengan adanya pembahasan tentang spiritualitas dalam hidup manusia. Menurut Al-Ghazali kepribadian manusia dapat dipengaruhi oleh adanya tiga aspek yang menurutnya termasuk di dalam fitrah, yaitu :

1. Nafsu

Nafsu merupakan suatu elemen jiwa (unsur ruh) yang memiliki maksud untuk mendorong pada tabi'at biologis dan mengajak diri pada berbagai amal baik ataupun buruk (Ust. Abu Fahmi et.al, 2014). Nafsu merupakan suatu dimensi manusia yang berada antara ruh cahaya dan jasmani. Pada dasarnya manusia memiliki keinginan dalam hal apapun dan dianggap wajar, selama hal tersebut tidak bertentangan dengan perintah dari Allah SWT. Dalam penelitian yang sudah dilakukan kegiatan *spiritual company* selain untuk mengingatkan hal yang tidak terduga dalam bekerja serta membatasi nafsu terhadap lawan jenis .

2. Akal

Akal memiliki makna mengenai kemampuan memahami dan memikirkan sesuatu. Sesuatu tersebut bisa diungkapkan, penjelasan, fenomena, dan lain-lain semua yang bisa ditangkap oleh panca indra. Akal adalah suatu peralatan ruhaniah manusia yang berfungsi untuk membedakan salah dan benar serta menganalisis sesuatu. Oleh karena itu akal dapat didefinisikan sebagai salah satu peralatan ruhaniah manusia yang memiliki fungsi untuk mengingat, menyimpulkan, menganalisis, dan menilai, apakah telah sesuai benar atau salah. Akal juga merupakan

kemampuan untuk melihat cara memahami lingkungan, atau merupakan kata lain dari pikiran dan ingatan. Dengan berakal, kita pun dapat melihat diri sendiri dalam hubungannya dengan lingkungan sekitar, dan juga dapat mengembangkan konsep-konsep mengenai watak dan keadaan diri kita sendiri, serta melakukan tindakan berjaga-jaga terhadap rasa ketidakpastian yang esensial dalam hidup.

3. Qolbu

Qolbu merupakan suatu latifah ketuhanan yang tidak memiliki bentuk fisik. Tidak ada yang tahu letak qolbu sebenarnya, yang dapat diketahui adalah implementasi dari qolbu yang berupa akhlak. Qolbu lebih mengarah kepada jati diri dari seseorang. Qolbu adalah sifat lembutnya Ketuhanan yang terdapat di dalam jiwa manusia. Qolbu memiliki arti berubah-ubah, berbolak-balik, tidak konsisten, berganti-ganti. Qolbu merupakan tempat di dalam jiwa manusia yang merupakan titik sentral atau awal segalanya yang menggerakkan perbuatan manusia yang cenderung kepada kebaikan dan keburukan. Spiritualitas di tempat kerja sesungguhnya dapat dijumpai di dalam semua agama, tak terkecuali dalam Islam. Mereka yang semakin menghayati dan khusyuk melakukan spiritualitas baik yang non muslim maupun muslim maka korelasinya semakin baik. Islam selalu menghargai karya dan pekerjaan masyarakat selama masih dalam koridor syariat Islam.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implikasi dari penerapan manajemen spiritual yang ada pada terhadap kinerja karyawannya. Peneliti menggunakan salah satu teori untuk mengukur kinerja karyawan melalui beberapa indikator kinerja yang disampaikan Simamora hampir sama dengan teori yang sudah ada dalam Malayu S.P, untuk mengetahui seberapa baik seseorang karyawan bekerja. Berikut adalah beberapa indikator penilaian yang menunjukkan kinerja karyawan:

1. Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan cukup baik, dikarenakan karyawan mendapatkan banyak keuntungan yang tidak didapat di tempat

lain, salah satunya adalah aktivitas ibadah yang dapat dilakukan secara baik dan mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Selain itu karyawan merasakan kenikmatan dalam bekerja, karena merasa nyaman dengan suasana yang ada di *SL Corporation* dengan ikatan kekeluargaan sebagaimana saudara sendiri. Mungkin ada karyawan yang mengundurkan diri, akan tetapi kebanyakan mereka keluar bukan karena tidak nyaman dalam bekerja, akan tetapi karena faktor lain, seperti sudah merasa memiliki ilmu dan modal yang cukup untuk membuka usaha sendiri. Hubungan antar karyawan yang terjalin juga cukup baik dengan suasana yang terbentuk sebagaimana dalam keluarga dengan ikatan saudara sesama muslim dalam ukhuwah Islamiyah. Perusahaan tidak keberatan, apabila ada karyawan yang keluar dan memilih untuk membuka usahanya sendiri, bahkan di dukung penuh agar dapat bersama-sama berjuang di jalan Allah menjadi sebaik-baik manusia yang bermanfaat membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat.

2. Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan cukup baik, karena setiap hari mendapatkan motivasi dan penguatan secara spiritual oleh pihak manajemen pada saat ceramah singkat (kultum) di breafing pagi maupun sore. Materi kultum yang disampaikan adalah prinsip-prinsip spiritual dari manajemen *SL Corporation* seperti semangat bekerja sebagaimana jihad di jalan Allah dan juga prinsip halalan toyyiban dalam menciptakan produk dan juga melayani tamu, yang semua itu diniatkan hanya untuk beribadah kepada Allah. Selain itu ada dampak secara spiritual yang dirasakan dari aktivitas dzikir dan doa yang dilakukan setiap hari di waktu pagi maupun sore. Hidup semakin tenang, dan merasa tidak punya beban hidup, merasa mendapat perlindungan total dari Allah dalam bekerja. Sementara dari pihak konsumen merasakan semangat kerja yang begitu tinggi dari karyawan *SL Corporation* dan merasa puas dengan pelayanan karyawan yang ramah senyum, ceria, dan memperlakukan tamu dengan baik. Hal ini

merupakan bukti keberhasilan dari penerapan manajemen spiritual pada karyawan.

3. Kepemimpinan

Secara profesional, karyawan menjadikan sosok pimpinan sebagai imam yang harus diikuti dan ditaati perintahnya, selagi masih sesuai dengan SOP perusahaan dan tidak menyimpang dari syariat Islam. Selain itu diluar jam kerja pimpinan dianggap sebagai sosok Ayah yang memberikan teladan yang baik bagi anaknya dan juga menjadi teman untuk konsultasi masalah kehidupan.

“Pemimpin atau CEO yang akan mengisi motivasi untuk karyawan agar nantinya karyawan mempunyai semangat baru” (wawancara dengan Bu Usmi)

4. Kerja Sama

Dalam hal kerjasama team yang ada di *SL Corporation* berjalan cukup baik karena telah diatur dengan sistem manajemen yang baik, dengan pembagian kerja dan wewenang yang jelas, sehingga tidak ada karyawan yang tidak mengetahui bidang kerjanya. Selain itu suasana kekeluargaan yang ada membuat kerja sama dalam bekerja semakin kuat.

5. Prakarsa

Dalam hal-hal khusus yang sifatnya mendesak dan menyangkut keselamatan bagi orang banyak, maka karyawan secara otomatis memiliki prakarsa untuk melakukan tindakan yang dirasa perlu, tanpa harus izin kepada pimpinan terlebih dahulu, seperti ketika melihat ada tamu ketinggalan dompet atau barang berharga lainnya, maka karyawan akan menyimpan dan melaporkan pada pimpinan.

6. Tanggung jawab

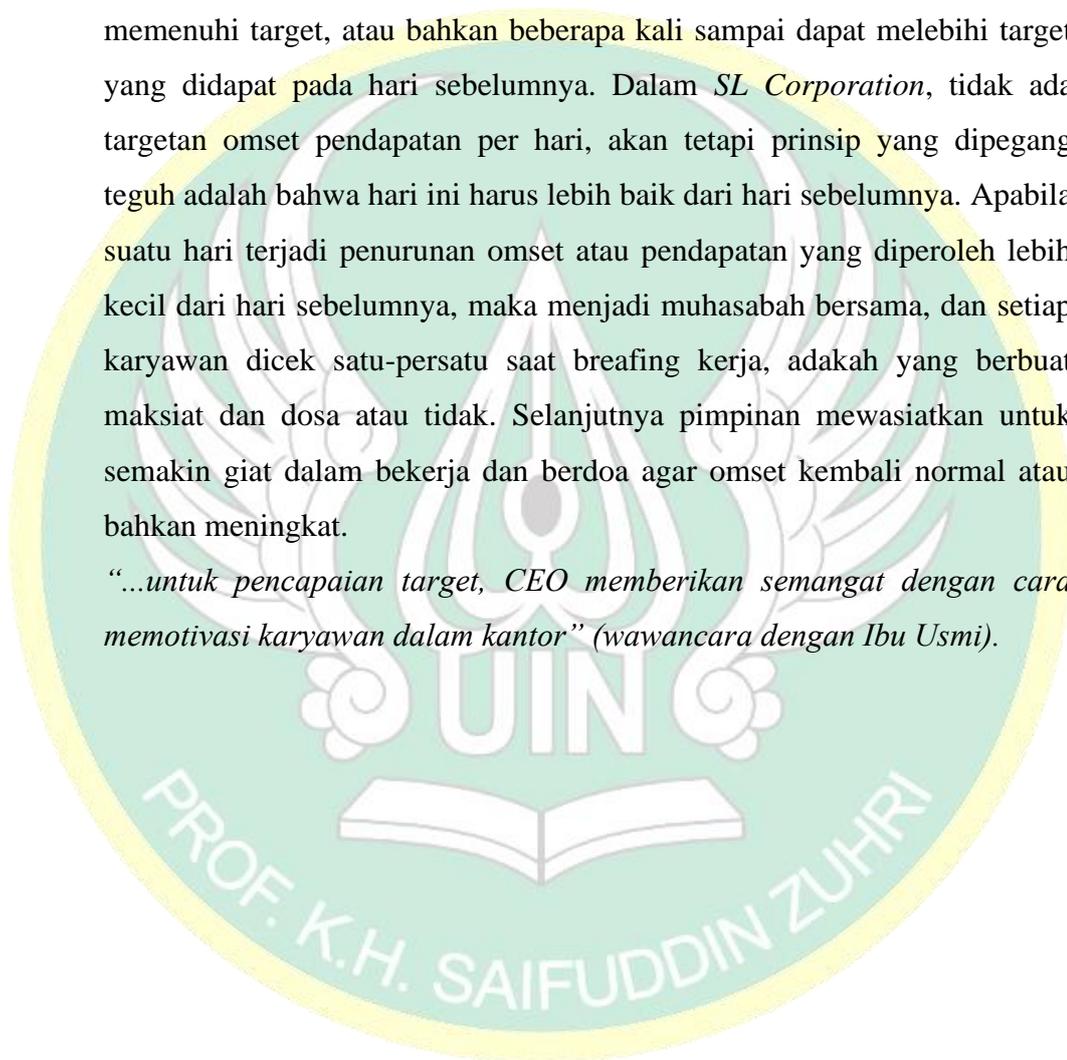
Penerapan manajemen spiritual telah berhasil memberikan doktrin idiologis kepada para karyawannya untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja dan tidak melakukan tindakan kriminal, karena mereka mengetahui pada hakikatnya mereka bekerja karena Allah dan selalu diawasi oleh-Nya. Tumbuhnya rasa tanggung jawab disebabkan oleh

loyalitas pada setiap karyawan. Dibuktikan dengan wawancara kepada Ibu Irna, *“sikap karyawan bakal terlihat ketika sudah 3 bulan maka dari itu akan diadakan evaluasi untuk melihat bagaiman cara karyawan bersikap dan rasa tanggungjawab karyawan”*.

7. Pencapaian target

Dalam pencapaian target kerja para karyawan selalu dapat memenuhi target, atau bahkan beberapa kali sampai dapat melebihi target yang didapat pada hari sebelumnya. Dalam *SL Corporation*, tidak ada targetan omset pendapatan per hari, akan tetapi prinsip yang dipegang teguh adalah bahwa hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya. Apabila suatu hari terjadi penurunan omset atau pendapatan yang diperoleh lebih kecil dari hari sebelumnya, maka menjadi muhasabah bersama, dan setiap karyawan dicek satu-persatu saat breafing kerja, adakah yang berbuat maksiat dan dosa atau tidak. Selanjutnya pimpinan mewasiatkan untuk semakin giat dalam bekerja dan berdoa agar omset kembali normal atau bahkan meningkat.

“...untuk pencapaian target, CEO memberikan semangat dengan cara memotivasi karyawan dalam kantor” (wawancara dengan Ibu Usmi).



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Implementasi *spiritual company* yang diterapkan karyawan *SL Corporation* jika dikaitkan dengan buku karya Ary Ginanjar Agustian dapat dilihat sebagai berikut:

a. Integritas atau Kejujuran

“karyawan menerapkan kejujuran ketika sedang bekerja karena mereka tahu ketika melanggar larangan Allah SWT maka akan hidup tidak tenang” (wawancara dengan Ibu Irna selaku HRD SL Corporation). Dalam hal ini seluruh karyawan *SL Corporation* memandang kejujuran adalah nomor satu, karyawan sudah mengerti bahwasannya tindakan yang dilarang agama maka akan di jauhi seperti halnya kebohongan. Hal ini sudah berkaitan langsung dengan dunia dan akhirat. Seperti contoh *stock opname* setiap *outlet* jika dirasa lebih atau kurang maka karyawan akan mengatakan dengan apa adanya.

b. Energi atau Semangat

Jika dikaitkan dengan spiritualitas, rasa semangat akan semakin meningkat jika ditempatkan dalam lingkungan yang tenang. Dengan begitu *SL Corporation* sudah memberikan suasana tenang dan tentram agar nantinya karyawan merasa nyaman ketika bekerja. Nilai lebih dari perusahaan ini yaitu adanya waktu beberapa menit untuk melaksanakan kewajiban sholat 5 waktu bahkan diperbolehkan sholat sunnah. *“Adanya sholat dhuha dan mengingatkan sholat tahajud memberikan semangat baru untuk saya dan hal itu sudah menjadi kebiasaan” (wawancara kepada Ibu Usmi)*

c. Inspirasi atau Ide dan Inspiratif

Dalam perusahaan *SL Corporation*, ide merupakan satu hal yang harus ditanyakan kepada karyawan. Secara langsung *SL Corporation* memberikan hak untuk berbica tentang ide yang ada pada pikiran

karyawan. Dengan cara seperti karyawan akan merasa dihargai. “Biasanya sebelum membuat brand atau menu baru akan ada *briefing*, dimana karyawan bebas berpendapat” (wawancara Bu Irna, Manajer HRD)

d. Wisdom atau Bijaksana

Disini bijaksana dalam konteks akan memikirkan dengan sungguh-sungguh dalam mengambil keputusan agar dapat mengambil keputusan terbaik. Dalam indikator ini terdapat beberapa hal yang mendasari seperti, lantang dalam berpendapat, tindakan karyawan dalam menyikapi masalah dan cara menyikapi pendapat karyawan.

e. Berani Mengambil Keputusan

Dalam hal ini, karyawan diperbolehkan mengambil keputusan sesuai dengan kemampuannya. Jika dirasa bisa maka karyawan akan mengatakan sesuai dengan kenyataan itu. Hal ini dapat mendorong karyawan dalam menyikapi pertanyaan tentang perusahaan agar tidak terjadi kesalahpahaman antara perusahaan dengan orang diluar perusahaan. Kemudian berani mengakui kesalahan dengan penuh tanggung jawab dan ikhlas.

2. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:95) indikator-indikator dalam kinerja karyawan yaitu adanya Kesetiaan, Prestasi kerja, Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerjasama, Kepemimpinan, Kepribadian, Prakarsa dan Tanggung jawab. Dalam kantor SL Corporation terlihat sudah memenuhi indikator tersebut. Dijelaskan oleh manajer HRD jika indikator kinerja karyawan dilihat dengan cara karyawan tersebut bersikap sesuai dengan indikator tersebut. Adanya perubahan kegiatan ketika karyawan masuk dalam kantor dikarenakan budaya perusahaan yang baru karyawan ketahui membuat karyawan merasa menjadi pribadi yang beda tetapi nyaman dalam bekerja.

B. Saran

Dalam uraian kesimpulan di atas dilihat bahwa *SL Corporation* menerapkan *spiritual company* terhadap kinerja karyawan dengan menerapkan beberapa hal yaitu integritas, energi atau semangat, inspirasi atau ide, wisdom atau bijaksana dan berani mengambil keputusan. Kemudian adanya kegiatan-kegiatan yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja agar pekerjaan tidak dirasa berat.

Namun, perlu ditingkatkan lebih dalam lagi perihal kinerja karyawan dan mental karyawan, karena karyawan sangat memerlukan mental yang baik. Oleh karena itu kegiatan-kegiatan untuk menjaga mental karyawan sangat membantu dan harus ditingkatkan lebih dalam agar karyawan tidak jenuh dalam bekerja. Jika karyawan tidak jenuh maka kinerja karyawan akan meningkat.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, D. (Hc). A. G. (2017). *Spiritual Company* (I. S. Widayanti (ed.)). PT. Arga Tilanta.
- Astuti, S. D., Shodikin, A., & Ud-Din, M. (2020). Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1059–1068.
- Aziz Aminuddin, F. (2017). *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Pustaka El-Bayan.
- Bagudek Tumanggor, & Rosita Manawari Girsang. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55.
- BPS. (2024). *Data Industri Provinsi Jawa Tengah*.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Drs. Faisal Badroen, MBA., et al. (2018). *Etika Bisnis Islam* (Pertama). Prenadamedia Group.
- Gumiandari, S. (2020). *Psikologi Islam: Menuju Psikologi yang Beraksiologis (Analisis Perbandingan atas Perkembangan Kajian Psikologi Islam di Indonesia dan Malaysia)*. 1–19.
- Hafidhud, & Din, D. H. T. (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (A. Anggoro (ed.); Cetakan Pe). Gema Insani.
- Hidayat, H. N. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Di Sambil Layah Corporation Purwokerto)*. 1–11.
- Hulaify, A. (2019). Entitas Budaya Sebagai Karakteristik Etos Kerja Dalam Pespektif Ekonomi Syariah. *Al Iqtishadiyah Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah*, 5(1), 31.
- Kumara, I. D., & Putra, A. W. G. (2023). Pengaruh spiritual capital, human capital, structural capital terhadap relational capital dalam meningkatkan performance di perusahaan PT. Shopee. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan ...*, 5(8), 3306–3311.
- Muhammad. (2007). *Prinsip-Prinsip Ekonomi Syariah*. Graha Ilmu.

- Mujahidin, A. (2014). Aktifitas Produksi dalam Perspektif Ekonomi Islam. *ISLAMICA: Jurnal Studi Keislaman*, 3(2), 77.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Setyawan, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas Pantai di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67–89.
- Simanjuntak, M. (2021). *Perancangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia* (A. K. & J. Simarmata (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Sofyan, A. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Company Di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta. *Skripsi*, 140(1), 6.
- Sugiyono. (2021). *No Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D* (Cetakan Ke). Alfabeta.
- Sulasih, D. (2021). *Studi Kelayakan Bisnis* (A. Karim (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Tika, P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara.
- Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Vio Linarta, D. (2022). Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships. *SAGE Open*, 12(1).
- Ust. Abu Fahmi et.al. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi* (PT. BPS Gramedia (ed.)). Pustaka Utama.
- Yuni Kasmawati. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Kepemimpinan Spiritual Dan Kompetensi. *Jurnal Ekobistek*, 12(2), 646–651.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Dokumentasi Penelitian



(Wawancara dengan Bu Irna selaku manager HRD)



(Wawancara dengan Bu Usmi selaku manager HRD)



(Wawancara dengan Bu Dika selaku Staff GA)



(Briefing pagi setiap divisi)



(Kegiatan Infaq)

Lampiran 2. Instrumen Penelitian

1. Pertanyaan pemilik perusahaan atau *HRD*
 - a. Sejak kapan perusahaan ini beroperasi?
 - b. Mengapa dinamai Sambel Layah? Lalu mengapa sekarang bernama SL Indonesia?
 - c. Bagaimana struktur karyawan dalam perusahaan SL Indonesia?
 - d. Bagaimana sejarah dibentuknya perusahaan SL Indonesia?
 - e. Bagaimana proses menemukan budaya perusahaan yang mengedepankan akhirat tetapi tidak meninggalkan dunia?
 - f. Bagaimana cara memperkenalkan budaya perusahaan atau budaya kerja yang dianut kepada seluruh karyawan?
 - g. Bagaimana cara agar karyawan dapat melaksanakan kegiatan *Spiritual Company*?
 - h. Apakah kinerja karyawan lebih meningkat ketika menggunakan metode ini?
 - i. Apakah faktor pendukung dan penghambat kegiatan *spiritual company* dalam perusahaan?
2. Pertanyaan karyawan
 - a. Darimana anda mengetahui tentang SL Indonesia?
 - b. Apa yang diketahui tentang budaya perusahaan *spiritual company* yang diterapkan SL Indonesia?
 - c. Apakah implementasi *spiritual company* dalam perusahaan berjalan dengan baik?
 - d. Bagaimana impementasi *spiritual company* dalam perusaahaan ini? contoh kegiatannya
 - e. Apakah kegiatan tersebut menambah semangat anda dalam bekerja?

Lampiran 3. Hasil Transkrip

Wawancara Bagian A

Narasumber : Ibu Irna

Jabatan : Manajer HRD

Waktu : 16 April 2024

Tempat : Kantor pusat *SL Corporation*

Keperluan : Observasi implementasi spiritual company terhadap kinerja karyawan

1. Sejak kapan perusahaan ini beroperasi?

"...perusahaan ini beroperasi sejak 4 April 2013 hingga sekarang"

2. Mengapa dinamai Sambel Layah? Lalu mengapa sekarang bernama *SL Corporation*?

"...Awalnya karena ciri khas sambal adalah "cobek kecil" maka dari itu saya menamai dengan nama lain yaitu Sambel Layah. Dulu, Sambel Layah ini di bawah manajemen Salsabila Group yang membawahi bebek goreng Haji Slamet"

3. Bagaimana struktur karyawan dalam perusahaan *SL Corporation*?

"Struktur karyawan dibawah oleh saya sebagai CEO lalu adanya team manajer, HRD, Finance, Marketing lalu karyawan yang dibawah oleh manajer dalam setiap divisi itu."

4. Bagaimana sejarah dibentuknya perusahaan *SL Corporation*?

"sejarah dibentuknya itu berawal dari istri saya suka berjualan, kalau dulu itu jualannya masi nasi rames atau semacamnya ternyata banyak yang duka dengan rasa masakan istri saya, lalu saya memfasilitasi hingga akhirnya menjadi perusahaan seperti ini."

5. Bagaimana proses menemukan budaya perusahaan yang mengedepankan akhirat tetapi tidak meninggalkan dunia?

"Budaya perusahaan ini muncul karena saya belajar banyak tentang spiritual. Maka dari itu budaya perusahaan seperti di rasa cukup cocok untuk perusahaan yang saya bangun. Dengan adanya budaya seperti ini nantinya"

karyawan tidak kesulitan untuk beribadah dan tujuannya yaitu untuk karyawan merasa nyaman.”

6. Bagaimana cara memperkenalkan budaya perusahaan atau budaya kerja yang dianut kepada seluruh karyawan?

“...Karena memang dari awal saya berlakukan budaya perusahaan seperti ini maka saya memperkenalkannya dengan cara membuat kebiasaan untuk seluruh karyawan”

7. Bagaimana cara agar karyawan dapat melaksanakan kegiatan *Spiritual Company*?

“...yang tadi saya katakan mba, awalnya itu membuat kebiasaan lama kelamaan karyawan akan terbiasa. Kalau sudah terbiasa, biasanya manusia tidak begitu kesusahan dalam melaksanakan hal-hal tersebut”

8. Apakah kinerja karyawan lebih meningkat ketika menggunakan metode ini?

“Jika dikatakan lebih meningkat jelas mba, ditambah loyalitas serta integritas karyawan juga saya rasa cukup meningkat karena karyawan percaya bekerja sama saja beribadah maka hal yang tidak diperbolehkan agama maka tidak akan dilanggar”

9. Apakah faktor pendukung dan penghambat kegiatan *spiritual company* dalam perusahaan?

“..Faktor pendukung kegiatan ini yaitu niat dari karyawan, fasilitas yang sudah ada, guru-guru atau ustadz yang selalu memberikan masukan serta pelajaran baru bagi karyawan. Kalau faktor penghambatnya kadang kemalasan karyawan itu sendiri mba”

Bagian B

Narasumber : Bu Usmi

Jabatan : Manajer *HRD*

Waktu : 20 April 2024

Tempat : Kantor pusat *SL Corporation*

Keperluan : Observasi implementasi *spiritual company* terhadap kinerja karyawan

1. Darimana anda mengetahui tentang *SL Corporation*?

“Saya tahu SL Corporation dari sosial media, kaena waktu itu saya sedang mencari pekerjaan kebetulan ada loker di sini mba”

2. Apa yang diketahui tentang budaya perusahaan *spiritual company* yang diterapkan SL Indonesia?

“Budaya perusahaan kalo menurut saya manajemen dalam suatu perusahaan ya mba, nah kalo spiritual company saya belum begitu paham mba”

3. Apakah implementasi *spiritual company* dalam perusahaan berjalan dengan baik?

“...Setelah mendengar penjelasan mba, menurut saya dalam SL Corporation pengimplementasiannya baik mba”

4. Bagaimana impementasi spiritual company dalam perusahaan ini? contoh kegiatannya?

“Implementasinya seperti cara berpakaian karyawan, adanya pengajian, tepat waktu ketika berangkat kantor, adanya solat berjamaah, adanya sholat dhuha berjamaah”

5. Apakah kegiatan tersebut menambah semangat anda dalam bekerja?

“Saya pribadi merasa bertambah mba, karena dilakukan bersama menjadi semangat dan adanya motivasi dari owner juga menambah semangat mba”

Bagian C

Narasumber : Bu Dika

Jabatan : Manajer HRD

Waktu : 3 Juni 2024

Tempat : Kantor pusat Sambel Layah Indonesia

Keperluan : Observasi implementasi spiritual company terhadap kinerja karyawan

1. Sudah berapa lama bekerja di *SL Corporation*?

“Saya sudah bekerja 7 tahun, terhitung sedari di outlet mba”

2. Apa yang diketahui tentang budaya perusahaan *spiritual company* yang diterapkan *SL Corporation*?

“Budaya dalam perusahaan yang sifatnya wajib ya mba”

3. Apakah implementasi *spiritual company* dalam perusahaan berjalan dengan baik?

“...oalah budaya perusahaan seperti itu, di sini implementasinya berjalan baik mba karena setiap karyawan percaya kalo hal yang diberikan perusahaan itu sudah yang terbaik”

4. Bagaimana impementasi *spiritual company* dalam perusaahaan ini? contoh kegiatannya

“Implementasinya adanya pengajian, sholat dhuha berjamaah, sholat berjamaah tepat waktu. Saling menghormati sesama karyawan”

5. Apakah kegiatan tersebut menambah semangat anda dalam bekerja?

“Jujur menurut saya menambah karena saya pernah bekerja di perusahaan yang tidak menerapkan hal ini, saya menjadi ingat untuk sholat dan melakukan sunnah”



Lampiran 4. Surat Keterangan Lulus 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: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 672/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 : Hanindyarini Swadasii
NIM : 2017201203
Program Studi : Ekonomi Syariah
Pembimbing Skripsi : Dr. Atabik, M.Ag.
Judul : Analisis Implementasi Spiritual Company Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Syariah

Pada tanggal 6 Maret 2024 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, 30 April 2024
Koord. Prodi Ekonomi Syariah

H. Sochimim, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Lampiran 5. Surat Keterangan Lulus 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: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF

Nomor: 1138/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/6/2023

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 : Hanindyarini Swadasi

NIM : 2017201203

Program Studi : Ekonomi Syariah

Pada tanggal 13 Juni 2024 telah melaksanakan ujian komprehensif dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **72 / B**.

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

Purwokerto, 14 Juni 2024
Koord. Prodi Ekonomi Syariah



H. Sochimim, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Lampiran 6. SK Wakaf Buku



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
UPT PERPUSTAKAAN**

Jalan Jenderal A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
Website: <http://lib.uinsaizu.ac.id>, Email: lib@uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN SUMBANGAN BUKU

Nomor : B-2866/Un.19/K.Pus/PP.08.1/6/2024

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : HANINDYARINI SWADASI
NIM : 2017201203
Program : SARJANA / S1
Fakultas/Prodi : FEBI / ES

Telah menyumbangkan (menghibahkan) buku ke Perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dengan Judul, Pengarang, Tahun dan Penerbit ditentukan dan atau disetujui oleh Kepala Perpustakaan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Purwokerto, 27 Juni 2024



Kepala,


Indah Wijaya Antasari

Lampiran 7. SK Bimbingan Skripsi



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

Nomor : 48/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/1/2023 05 Januari 2024
Hal : Bimbingan Skripsi

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Dr. Atabik, M.Ag.
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan surat penunjukan pembimbing skripsi yang telah kami sampaikan dan surat pernyataan kesediaan menjadi pembimbing skripsi yang telah Bapak/Ibu tandatangani atas nama:

Nama : Hanindyarini Swadasi
NIM : 2017201203
Semester : VII
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Analisis Implementasi Spiritual Company Dalam Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Syariah

Maka kami menetapkan Bapak/Ibu sebagai Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut. Mohon kejasama Bapak/Ibu untuk melaksanakan bimbingan skripsi sebaik-baiknya sebagaimana aturan yang berlaku.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Koord. Prodi Ekonomi Syariah



H. Sochimim, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Lampiran 8. Permohonan Riset Individual

	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.unsaizu.ac.id
---	---

Nomor	262/Un 19/FEBI.J.E5/PP.009/3/2024	Purwokerto, 8 Maret 2024
Lamp		
Perihal	Permohonan Izin Riset Individual	

Kepada Yth.,
Head Office Sambel Layah Corporation
di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan Proposal Skripsi yang berjudul "Analisis Implementasi Spiritual Company Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Menurut Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Kasus Head Office SL Corporation Purwokerto)", maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin observasi kepada mahasiswa kami :

1. Nama	: Hanindyarini Swadasi
2. NIM	: 2017201203
3. Semester/Prodi	: 8 / Ekonomi Syariah
4. Tahun Akademik	: 2023/2024
5. Alamat	: Jl. Suparjo Rustam Rt. 06 Rw. 01 Berkoh, Purwokerto

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Obyek yang diobservasi	: Implementasi Spiritual Company Terhadap Kinerja Karyawan
2. Tempat/Lokasi	: Sambel Layah Corporation / Purwokerto
3. Waktu Observasi	: 20 Maret s.d. 25 Mei 2024

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.


H. Sochim
Dekan
Koordinator Prodi Ekonomi Syariah



Lampiran 9. Sertifikat Bahasa Arab

**MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**
STATE ISLAMIC UNIVERSITY PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT
Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia | www.uinsaizu.ac.id | www.bahasa.uinsaizu.ac.id | +62 (281) 635624

وزارة الشؤون الدينية جمهورية إندونيسيا
جامعة الأستاذ كياهي الحاج سيف الدين زهري الإسلامية الحكومية بوروبكرو
الوحدة لتنمية اللغة
www.uinsaizu.ac.id | www.bahasa.uinsaizu.ac.id | +62 (281) 635624

CERTIFICATE
الشهادة
No.B-6344/Un.19/K.Bhs/PP.00912/2023

This is to certify that
Name : **HANINDYARINI SWADASI**
Place and Date of Birth : **BANYUMAS, 26 Desember 2001:**
Has taken
with Computer Based Test,
organized by Language Development Unit on : **19 Desember 2023**
with obtained result as follows :
Listening Comprehension: 49 **Structure and Written Expression: 48** **Reading Comprehension: 45**
فهم المسوع فهم العبارات والتراكيب فهم المقروء

منحت إلى
الاسم
محل وتاريخ الميلاد
وقد شارك/ت الاختبار
على أساس الكمبيوتر
التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ
مع النتيجة التي تم الحصول عليها على النحو التالي:
المجموع الكلي: **475**

تم إجراء الاختبار بجامعة الأستاذ كياهي الحاج سيف الدين زهري الإسلامية الحكومية بوروبكرو.
Purwokerto, **19 Desember 2023**
The Head of Language Development Unit,
رئيسة الوحدة لتنمية اللغة

EPTUS
English Proficiency Test of UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

IQLA
Ihtibârit al-Qudrah 'alâ al-Lughah al-'Arabiyyah

Muflihah, S.S., M.Pd.
NIP.19720923 200003 2 001

Lampiran 10. Sertifikat Bahasa Inggris

**MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**
STATE ISLAMIC UNIVERSITY PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT
Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia | www.uinsaizu.ac.id | www.bahasa.uinsaizu.ac.id | +62 (281) 635624

وزارة الشؤون الدينية جمهورية إندونيسيا
جامعة الأستاذ كياهي الحاج سيف الدين زهري الإسلامية الحكومية بوروبكرو
الوحدة لتنمية اللغة
www.uinsaizu.ac.id | www.bahasa.uinsaizu.ac.id | +62 (281) 635624

CERTIFICATE
الشهادة
No.B-6345/Un.19/K.Bhs/PP.00912/2023

This is to certify that
Name : **HANINDYARINI SWADASI**
Place and Date of Birth : **BANYUMAS, 26 Desember 2001:**
Has taken
with Computer Based Test,
organized by Language Development Unit on : **19 Desember 2023**
with obtained result as follows :
Listening Comprehension: 49 **Structure and Written Expression: 52** **Reading Comprehension: 52**
فهم المسوع فهم العبارات والتراكيب فهم المقروء

منحت إلى
الاسم
محل وتاريخ الميلاد
وقد شارك/ت الاختبار
على أساس الكمبيوتر
التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ
مع النتيجة التي تم الحصول عليها على النحو التالي:
المجموع الكلي: **504**

تم إجراء الاختبار بجامعة الأستاذ كياهي الحاج سيف الدين زهري الإسلامية الحكومية بوروبكرو.
Purwokerto, **19 Desember 2023**
The Head of Language Development Unit,
رئيسة الوحدة لتنمية اللغة

EPTUS
English Proficiency Test of UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

IQLA
Ihtibârit al-Qudrah 'alâ al-Lughah al-'Arabiyyah

Muflihah, S.S., M.Pd.
NIP.19720923 200003 2 001

Lampiran 11. 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.iainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: In.17/UPT.MAJ/19238/05/2023

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

NAMA : HANINDYARINI SWADASI
NIM : 2017201203

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	:	79
# Tartil	:	77
# Imla`	:	78
# Praktek	:	78
# Nilai Tahfidz	:	77



Purwokerto, 14 Mei 2023

ValidationCode

Lampiran 12. Sertifikat PBM



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp. 0281 - 635624, Fax : 0281 - 636553, Website : febi.uinsaizu.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor : 4322/Un.19/D.FEBI/PP.009/10/2023

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Program Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : Hanindyarini Swadasi
NIM : 2017201203

Dinyatakan Lulus Dengan Nilai A
Dalam mengikuti Praktek Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode II Tahun 2023.

Purwokerto, 2 Oktober 2023

Mengetahui,
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Kepala Laboratorium
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

[Signature]
Dr. H. Jamāl Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

[Signature]
H. Sochimry, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

CS Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 13. Sertifikat PPL



SERTIFIKAT

Nomor: B-475/Un.19/LAB.FEBI/PP.009/3/2024

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa :

NAMA : HANINDYARINI SWADASI
NIM : 2017201203

Telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode I Tahun 2024 mulai bulan Januari 2024 sampai dengan Februari 2024 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 Munaqasyah/Skripsi.

Purwokerto, 25 Maret 2024

Mengetahui,
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Kepala Laboratorium
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

[Signature]
Dr. H. Jamāl Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

[Signature]
Hj. Yuz Shofwa Shafriani, SP., M.Si.
NIP. 19781231 200312 1 001

CS Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 14. Sertifikat KKN

Sertifikat

Nomor Sertifikat : 1211/K.LPPM/KKN.52/09/2023

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

Nama Mahasiswa : **HANINDYARINI SWADASI**
NIM : **2017201203**

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-52 Tahun 2024,
dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **92 (A)**.

Certificate Validation

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Hanindyarini Swadasi
2. NIM : 2017201203
3. Tempat, Tanggal Lahir : Banyumas, 26 Desember 2001
4. Alamat : Jl. Suparjo Rustam rt.06/01, Berkoh,
Purwokerto Selatan, Jawa Tengah
5. Nama Orangtua
Ayah : Ahmad Zainuddin
Ibu : Yayuk Kusrini

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
SD : SD Negeri 2 Berkoh
SMP : MTs Negeri 1 Banyumas
SMK : SMK Negeri 1 Purwokerto
Kuliah : UIN Prof. K.H. Saifuddin
2. Pendidikan Non Formal
Pondok Pesantren Baitul Qur'an

C. Riwayat Organisasi

1. Komunitas Marketing Perbankan Syariah (KMPS)
2. Staff DEMA UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri



Purwokerto, 10 Juli 2024

Hanindyarini Swadasi
NIM. 2017201203

