

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS *SPIRITUAL COMPANY* DI WAROENG STEAK
AND SHAKE YOGYAKARTA**



Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh:

ANIS SOFYAN
NIM: 14490043

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anis Sofyan
NIM : 14490043
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis *Spitirual Company* di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta” adalah hasil karya peneliti sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah menjadi rujukan dan tercantum dalam daftar pustaka.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 13 Agustus 2021

Yang Menyatakan



Anis Sofyan
Anis Sofyan
NIM 14490043

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Anis Sofyan
Lamp : 1 eksemplar

Kepada
Yth Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr Wb
Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Anis Sofyan
NIM : 14490043
Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis
Spiritual Company Di Waroeng Steak and Shake
Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kepada prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan (S.Pd). Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Yogyakarta, 13 Agustus 2021

Pembimbing Skripsi

Drs. Edy Yusuf Nur SS, MM, M.Si
NIP 19671226 199203 1 001

PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2304/Un.02/DT/PP.00.9/08/2021

Tugas Akhir dengan judul : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
SPIRITUAL COMPANY DI WAROENG STEAK AND SHAKE YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ANIS SOFYAN
Nomor Induk Mahasiswa : 14490043
Telah diujikan pada : Senin, 23 Agustus 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. Edy Yusuf Nur Samsu Santosa, M.Si
SIGNED

Valid ID: 612731870a8f3



Penguji I

Dr. Zainal Arifin, S.Pd.I, M.S.I
SIGNED

Valid ID: 6127312f85b2c



Penguji II

Dra. Wiji Hidayati, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 612731ae0399c



Yogyakarta, 23 Agustus 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 612732a61015b

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

وَالْعَصْرُ ۚ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۖ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۚ

Demi Masa. Sesungguhnya manusia benar-benar dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan saling menasehati supaya menaati kebenaran dan saling menasehati supaya menetapi kesabaran.

(QS. Al ‘Ashr: 1-3)¹

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Allah meninggikan orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan, beberapa derajat.

(QS. Al Mujadilah: 11)²

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Al Qur'an, 103:1-3

² Al Qur'an, 58:11

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah Swt yang telah memberikan nikmat dan karuniaNya yang tak terhingga kepada peneliti sehingga proses penulisan skripsi ini diberikan kelancaran dan kemudahan hingga penyusunan skripsi ini selesai. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat serta para pengikutnya.

Skripsi ini merupakan kajian singkat “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis *Spiritual Company* di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta”. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini dapat terwujud dengan adanya bantuan, bimbingan, dukungan serta doa dari berbagai pihak. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni M.Pd. selaku dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberikan arahan kepada peneliti selama menempuh studi.
2. Bapak Dr. Zainal Arifin S.Pd.I, M.S.I dan Ibu Noura Saiva Jannana M.Pd. selaku ketua dan sekretaris program studi yang telah memberikan semangat, arahan dan motivasi bagi peneliti.
3. Bapak DR. Subiyantoro M.Ag. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan akademik, arahan serta motivasi bagi peneliti.
4. Bapak Drs. Edy Yusuf Nur SS, MM, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi dengan penuh kesabaran telah memberikan arahan bimbingan do'a sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

5. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membimbing dan mendidik peneliti selama masa perkuliahan.
6. Kepada Bapak Jody Brotosuseno selaku *owner* Waroeng Group, Bapak Agung Priyono selaku HR Manager Waroeng Group yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan kegiatan penelitian, Bapak Shohibul Halim selaku kepala bagian *Spiritual Company*, Ibu Wahyuni selaku HRD bagian personalia dan rekrutmen, Bapak Ali Hartawan, Bapak Sadi, Mas Nasrudin yang telah memberikan informasi kepada peneliti selama masa penelitian, beserta staf Waroeng Group *Management* Deresan Yogyakarta atas bantuan setulus-tulusnya.
7. Kepada keluarga tercinta bapak Suwanto dan ibu Gunarti selaku kedua orang tua peneliti, juga kepada Gunarto, Karyono, Siti Sultanatun selaku kakak yang peneliti sangat sayangi yang tidak pernah lelah memberikan semangat, do'a, dukungan baik moril maupun materil selama peneliti menempuh studi.
8. Kepada Ajeng Diah Mawartiningsih Mahasiswi Ilmu Perpustakaan 2016 UIN Sunan Kalijaga, keluarga Khatulistiwa MPI 2014, Keluarga Mahasiswa Grobogan Yogyakarta (Kamagayo), keluarga Ikatan Keluarga Pelajar Mahasiswa (IKPM) Jawa Tengah, keluarga Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Wisma Tradisi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, keluarga Redaksi Tarbiyah News, keluarga Rumah Dongeng Mentari dan keluarga KKN Gedangsari Mertelu 2017

yang telah memberikan semangat, doa, motivasi selama peneliti menempuh studi.

9. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu. Semoga semua bantuan, bimbingan, do'a dan dukungan yang diberikan sebagai amal ibadah dan kebaikan di sisi Allah Swt.

Yogyakarta, 17 Agustus 2021

Peneliti



Anis Sofyan
NIM 14490043



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Anis Sofyan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Company di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta* Skripsi. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan 2021.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan tenaga kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian. Sedangkan *Spiritual Company* adalah sebuah perusahaan atau organisasi dengan seluruh *stakeholder* yang dalam praktik kerjanya memiliki prinsip nilai-nilai luhur spiritualitas pada diri setiap karyawan dengan semangat beribadah berlandaskan Al-Quran dan Sunnah dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan dan pengembangan kegiatan untuk menambah wawasan ilmu agama.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan metode pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara mendalam. Setelah mendapatkan data di lapangan proses selanjutnya menganalisis dan mengolah data yang telah didapatkan dari transkrip, koding, melabeli subvariabel, mengelompokkan data pertama, kemudian interpretasi data. Penelitian ini dilakukan di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta mengenai manajemen sumber daya manusia berbasis *spiritual company* dalam proses pengembangan karyawan. informan dalam penelitian adalah HRD manajer, HRD bagian personalia, kepala bagian *spiritual company*, manajer operasional *outlet* dan karyawan penerima undian umroh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) manajemen sumber daya manusia di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta telah dilaksanakan dengan baik berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, penarikan, dan pengawasan. Dalam program kegiatan *spiritual company* antara lain adalah Pengajian Karyawan, Pengajian Warga, One Day One Juz, sholat berjamaah, pengajaran Al-Qur'an, Hafalan empat surat penting dan Sedekah Nasional. (2) Implementasi program *spiritual company* di Waroeng Steak and Shake pada dasarnya sudah terencana dengan baik, dimana yang bertanggungjawab atas kegiatan-kegiatan *spiritual company* ini adalah kepala bagian *spiritual company*. Dalam program kegiatan tersebut ditanamkan melalui kebiasaan dan pengajaran ilmu tarbiyah dalam rutinitas kehidupan sehari-hari di lingkungan kerja. (3) Budaya kerja dilaksanakan di lingkup karyawan Waroeng Steak and Shake dengan menerapkan *spiritual company* menghasilkan kebiasaan yang dilakukan karyawan dan menciptakan budaya kerja dan budaya islami yang meliputi budaya salam, budaya ramah kepada pelanggan, budaya berbusana rapi dan budaya lingkungan bersih sedangkan budaya islami meliputi budaya berakidah, budaya beribadah, dan budaya akhlak yang baik.

Kata Kunci: manajemen sumber daya manusia, *spiritual company*, budaya kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
1. Tujuan penelitian.....	8
2. Kegunaan penelitian.....	8
D. Kajian Penelitian Terdahulu.....	9
E. Kerangka Teori.....	13
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2. Tinjauan tentang <i>Spiritual Company</i>	22
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam <i>Spiritual Company</i>	25
4. Mengenai Budaya Kerja.....	29
F. Metode Penelitian.....	32
1. Jenis Penelitian.....	32
2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
3. Subjek Data Penelitian.....	33
4. Teknik Pengumpulan Data.....	34
5. Teknik Olah dan Analisa Data.....	38

6. Teknik Uji Keabsahan Data	41
G. Sistematika Penulisan.....	41
BAB II GAMBARAN UMUM.....	44
A. Profil Waroeng Steak and Shake Yogyakarta	44
B. Lokasi	45
C. Visi dan Misi	45
D. Struktur Waroeng Group 2021	47
E. Kegiatan Waroeng Steak and Shake	50
F. Daftar <i>Outlet</i> dan Fasilitas.....	53
BAB III PEMBAHASAN.....	61
A. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta	61
B. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Company Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.....	74
1. Program Spiritual company	75
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	83
3. Manfaat program Spiritual company	88
4. Evaluasi program Spiritual company	90
5. Hasil program Spiritual Company.....	92
C. Budaya Kerja <i>Spiritual Company</i>	95
1. Budaya Kerja	96
2. Budaya Islami.....	98
BAB IV PENUTUP	101
A. Kesimpulan.....	101
B. Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	110

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Surat Penunjukan Pembimbing	110
Lampiran II : Bukti Seminar dan Berita Acara Seminar Proposal.....	111
Lampiran III : Surat Ijin Penelitian	113
Lampiran IV: Surat Ijin Kegiatan Penelitian Perusahaan	114
Lampiran V : Kartu Bimbingan Skripsi	115
Lampiran VI : Sertifikat KKN	116
Lampiran VII : Sertifikat Sosialisasi Pembelajaran	117
Lampiran VIII : Sertifikat PKTQ.....	118
Lampiran IX : Sertifikat OPAK	119
Lampiran X : Sertifikat PLP	120
Lampiran XI : Ijazah Terakhir SMA.....	121
Lampiran XIV: Pedoman Wawancara	122
Lampiran XV : Pedoman Dokumentasi	124
Lampiran XVI : Struktur Perusahaan.....	125
DOKUMENTASI	126
CURRICULUM VITAE	129

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Perusahaan Waroeng Group 2021.....	49
Gambar 2 Struktur General Manager Regional Wilayah.....	50



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia berperan besar dalam menjalankan dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen. Apabila sumber daya manusia itu baik maka akan membantu tercapainya tujuan organisasi. Manajemen yang fokus pada pengaturan manusia disebut juga manajemen sumber daya manusia (SDM). SDM dibutuhkan dalam perkembangan dunia ekonomi, politik, pendidikan dan lain sebagainya. Perkembangan tersebut terus mengalami kemajuan pesat dari waktu ke waktu, sehingga lapangan pekerjaan baru terbuka bagi para *job seeker*. Hal ini tidak lain, demi menyukseskan jalannya sebuah roda organisasi. SDM yang nantinya akan melengkapi organisasi dengan *job description* masing-masing dipilih melalui rekrutmen.¹

Dalam tahapan rekrutmen tersebut akan menyaring beberapa calon pekerja dan akan menghasilkan sumber daya manusia sesuai dengan kriteria yang diinginkan sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi terkait. Meski begitu, dalam upaya pelaksanaan tersebut harus dilaksanakan dengan baik, hal tersebut tidak menutup kemungkinan akan adanya pegawai yang kurang berkompeten. Hal ini menjadikan alasan adanya suatu kegiatan pengembangan dan pelatihan kepada pegawai guna memperbaiki kualitas dan mengembangkan pada potensi diri pegawai tersebut. Maka dari itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam

¹ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: PT Gramedia, 2002), hal 12.

membangun sebuah pekerjaan. Ajaran Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap upaya pengembangan sumber daya manusia.² Sementara itu, manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas untuk mendapatkan pengembangan, memelihara, dan mendayagunakan SDM, untuk mendukung organisasi itu mencapai tujuannya. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktifitas, kinerja, loyalitas, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang baik dari karyawan.³ Sumber Daya Manusia (SDM) atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Maksudnya adalah SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.⁴

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi, agar aktivitas manajemen berjalan sesuai dengan tujuan. Sebuah perusahaan harus memiliki personil yang berkompeten dan profesional serta memiliki usaha dan kemampuan untuk mengelola lembaga seoptimal mungkin

² Buchari Alma, Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah (Menanamkan Nilai dan Praktik Syariah dalam Bisnis Kontemporer)*, (Bandung: Alfabeta, 2014). Hal. 307.

³ *Ibid.*, hal.13.

⁴ Jeffrey Pfeffer, dkk, *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Amara Books, 2003). hal. 3-4.

sehingga kinerja karyawan meningkat.⁵ Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja berasal dari kata *performance* yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian pengembangan diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*.⁶

Budaya kerja dalam perusahaan yang demikian ini dapat juga digunakan sebagai pendukung kualitas, bagi budaya kerja pendidik dan tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan. Dalam lembaga pendidikan, pendidik dan tenaga pendidikan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik disetiap aspek layanan pendidikan. Pelayanan akan bermanfaat dan berkualitas jika semua perangkat yang terlibat dalam pelayanan ini dapat diintegrasikan dengan baik. Maka diperlukan kualitas kerja disetiap pengelolaan pelayanan kepada masyarakat. Pengelolaan pelayanan yang baik akan mendatangkan manfaat dan nilai bagi semua pihak.⁷

Beberapa studi telah menyatakan pentingnya nilai-nilai spiritualitas dalam organisasi. Pentingnya partisipasi dan motivasi personil dan individu dalam organisasi telah menjadi perhatian akhir-akhir ini dalam bidang

⁵ Reza Regina Aditya, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, (Skripsi Fakultas ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, 2010). hal, 13.

⁶ Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 9.

⁷ Elvina, “*Pengaruh Budaya Kerja, Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Aek Natas*”, Wahana Inovasi, Volume 6 No.1, Januari-Juni 2017

manajemen dan kepemimpinan. Pemberdayaan, kualitas dan perbaikan berkelanjutan merupakan komponen yang penting dari personil pendidik dan tenaga kependidikan. Kepuasan kerja dan kepuasan *stakeholder* pendidikan menjadi elemen yang cukup penting dalam keberhasilan roda organisasi pendidikan.

Spiritualitas dalam lembaga akan mengidentifikasi beberapa kelemahan yang harus diperbaiki agar paradigma baru yang muncul dapat diterima oleh masyarakat.⁸ Dalam paradigma ajaran Islam sendiri mengajarkan bahwa segala sesuatu harus dilaksanakan dengan baik (*toyyib*), rapi dan teratur. Pelaksanaannya harus diterapkan dengan baik, tepat dan tulus sesuai dengan nilai-nilai dan aturan Islam. Manajemen Islam adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, yang semua prosesnya berlandaskan pada akidah Islam (Al-Quran dan Hadist).⁹

Dorongan utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya itu dalam pandangan agama Islam merupakan bagian dari ibadah. Selain dorongan ibadah, seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan materil dan non materil seperti gaji atau penghasilan, karir dan kedudukan yang lebih baik. Dengan cara pandang seperti ini, setiap muslim tidaklah akan bekerja hanya sekedar untuk bekerja sebatas gaji, dapat surat pengangkatan atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut sebagai pengangguran, akan

⁸ Sulistyo Heru, “*Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*”, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Vol.10, No.2, Juli 2009.

⁹ Widjajakusuma, “*Pengantar Manajemen Syariah*”, (Jakarta: Khairul Bayan, 2002), hal. 25.

tetapi karena kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab yang merupakan salah satu ciri yang khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim.¹⁰

Seorang muslim yang bekerja dalam suatu tempat akan selalu menyertakan Allah dalam setiap langkahnya, ia akan menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karena takut kepada Allah.¹¹ Standar untuk taat dan tidak taat kepada pimpinan adalah jika perintah itu berupa maksiat atau bertentangan dengan nilai-nilai syari'ah maka seorang karyawan tidak harus melaksanakannya.¹² Rasulullah Muhammad Saw menganjurkan kita untuk bekerja, mendorongnya dan berpesan agar pekerjaan dilakukan secara profesional.¹³ Inti dari profesionalisme ini setidaknya dicirikan oleh tiga hal yaitu:¹⁴

Pertama, *Kafa'ah*. Artinya cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan. Kedua, *Himmatul'amal*. Maksudnya memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi. Ketiga, *Amanah*. Artinya bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya. Seorang muslim dalam menjalankan setiap pekerjaan haruslah bersungguh-sungguh dan penuh dengan semangat. Dengan kata lain, harus dengan etos kerja yang tinggi, karena seorang muslim adalah seorang pekerja lebih, mempunyai disiplin yang tinggi, produktif dan inovatif.

¹⁰ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hal. 28.

¹¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada, 2008), hal. 238

¹² *Ibid*, hal. 248

¹³ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang produktif pendekatan Al-Qur'an dan sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hal 35-36.

¹⁴ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hal 104

Ketiga nilai diatas diadopsi dari Waroeng Steak And Shake (WS) yang merupakan salah satu perusahaan kuliner di Yogyakarta yang memiliki MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dengan konsep program kerja berbasis *spiritual Company*. Semua karyawan dan karyawan yang bekerja di Waroeng Steak and Shake dibekali dengan ilmu-ilmu agama yang dapat menunjang kualitas bekerja mereka.¹⁵Saat ini Waroeng Steak and Shake merupakan perusahaan kuliner yang cukup besar dan diminati banyak orang. Bermula dari Yogyakarta, jumlah cabang *outlet*nya kini berkembang hingga Semarang, Solo, Jakarta, dan kota-besar di Indonesia. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian di Waroeng Steak and Shake tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis *Spiritual Company* di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.

Waroeng Steak and Shake adalah sebuah usaha kuliner yang berdiri sejak 4 September tahun 2000 di Yogyakarta, pertama kali didirikan oleh Jody Brotosuseno dan Siti Hariyani (Aniek Siti) di Jalan Cendrawasih No. 30 Yogyakarta, hingga sekarang perusahaan Waroeng Steak & Shake ini genap memiliki 80an cabang dengan memperkerjakan kurang lebih 1.400 orang karyawan yang tersebar diseluruh kota besar di Indonesia. Pada awalnya, usaha ini didirikan di teras rumah kontrakan oleh Jody Brotosuseno yang dimana usaha ini tidak terlepas dari pengaruh ayahnya. Sebelum mempunyai usaha sendiri seperti percetakan kaos dan bisnis parsel, mereka berdua telah aktif membantu usaha ayahnya yang memang telah lebih dulu berkecimpung di dunia bisnis restoran *steak* bernama Obonk Steak. Obonk Steak memang

¹⁵ Hasil observasi di Waroeng Steak wilayah Yogyakarta, pada Kamis 25 Februari 2021.

sudah cukup lama berdiri di Yogyakarta dan sasaran konsumen restoran ini adalah kelas menengah ke atas. Dari sinilah, Aniek (nama panggilan Siti Haryani) dan Jody mempunyai ide untuk membuka tempat makan *steak* yang dapat menyentuh lapisan menengah ke bawah.¹⁶

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang *Spiritual Company* bagi sumber daya manusia di dunia bisnis ekonomi untuk diterapkan dalam sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam non formal. Nilai ajaran agama islami, motivasi kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan diserap dalam jiwa pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan demikian maka judul penelitian ini adalah **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis *Spiritual Company* Di Waroeng Steak And Shake Yogyakarta).”**

B. Rumusan Masalah

Dari penjelasan di atas maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta?
2. Bagaimana implementasi sumber daya manusia berbasis *Spiritual Company* sebagai peningkatan kinerja pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta?
3. Bagaimana budaya kerja karyawan di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta?

¹⁶ Waroeng Steak and Shake <http://www.waroengsteakandshake.com/about> [14 Desember 2019]

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Dari penelitian tentang “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis *Spiritual Company* pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta”, bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta?
- b. Untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis *Spiritual Company* di dalam Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui budaya kerja di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.

2. Kegunaan penelitian

- a. Secara Teoritis
 - 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat/sumbangsih keilmuan bidang pendidikan, terkhusus dalam materi manajemen sumber daya manusia.
 - 2) Sebagai bahan rujukan bagi para peneliti lainnya dalam manajemen sumber daya manusia dan melengkapi kekurangan-kekurangan pada penelitian sebelumnya.
- b. Secara Praktis
 - 1) Bagi peneliti: memberikan wawasan dan keilmuan tersendiri bagi peneliti khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berbasis spiritual.

- 2) Bagi pendidikan: hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi tinggi dalam meningkatkan profesionalitas MSDM pendidik dan tenaga pendidikan dengan mengacu pada sistem kerja *Spiritual Company* yang diadopsi dari Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.
- 3) Bagi masyarakat umum: mampu mengetahui secara lebih rinci mengenai peranan manajemen sumber daya manusia berbasis *Spiritual Company*.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu adalah kajian yang masih relevansi dengan penelitian ini. Kajian terdahulu bertujuan untuk memetakan persamaan juga perbedaan letak dan fokus penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil telaah pustaka dari dua sumber literatur yakni tesis dan skripsi yang menjadi acuan peneliti terdapat beberapa hasil penelitian yang menjadi rujukan peneliti dalam penelitian ini. Penelitian tersebut adalah:

Pertama, Achmad Muhammad dalam Jurnal Manajemen Dakwah (2009) dalam atikelnya yang berjudul "*Spiritual Management*", membahas *spiritual management* yaitu langkah menuju terbentuknya sebuah sistem tata kelola bisnis, perusahaan atau organisasi apapun yang mendasarkan diri pada paradigma kemanusiaan yang utuh, yang mencakup dimensi materiil dan spiritualnya dalam perspektif kehidupan manusia yang baik (*hayyatan tayyibah*) di dunia dan akhirat.¹⁷

¹⁷ Achmad Muhammad, *Spiritual Management*, Jurnal Manajemen Dakwah VOL II: 1 (Juli-Desember, 2009), hal 14.

Kedua, skripsi karya Hanifah Alif Fitri yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif *Spiritual Management* di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta”, mengungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* dibagi menjadi 3 (tiga) bagian: *training* (pelatihan), *job rotation* (rotasi jabatan), *coaching-conseling*. Selain itu juga menggunakan sistem *reward* (penghargaan), *punishment*, evaluasi karyawan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelaksanaan kegiatan ini bertujuan untuk membentuk karakter islami pada karyawan yang relevan dengan perubahan dan perkembangan zaman.¹⁸

Ketiga, berbeda dengan penelitian sebelumnya, Skripsi karya Dani Safitri yang berjudul “Pendekatan Komunikasi Organisasi Waroeng Steak and Shake Dalam Membangun *Spiritual Company* (Studi Deskriptif Kualitatif di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta)” menyatakan bahwa proses komunikasi di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta menerapkan pendekatan komunikasi organisasi dalam membentuk *Spiritual Company* antara lain, yaitu: pendekatan komunikasi makro, pendekatan komunikasi mikro, dan pendekatan komunikasi individu. Proses pelaksanaannya dengan menerapkan pendekatan menghadiri pertemuan dalam bentuk kajian islam dan pemberian motivasi kerja kepada karyawan.¹⁹

Keempat, seperti penelitian sebelum-sebelumnya juga Tesis karya Rizka Ar-Rahmah yang berjudul “Etika dan Manajemen Bisnis Islam (Studi

¹⁸ Hanifah Alif, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif *Spiritual Management* di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta, (Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2015), 100.

¹⁹ Dani Safitri, “Pendekatan Komunikasi Organisasi Waroeng Steak and Shake dalam Membangun *Spiritual company*”, (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga, 2014), 75.

Kasus Di Waroeng Steak and Shake Cabang SM Raja)” menyatakan bahwa dalam sebuah bisnis kuliner yang bernuansa keagamaan akan berbeda jika dibandingkan dengan bisnis kuliner pada umumnya. Bisnis kuliner ini telah banyak menerapkan konsep islam pada usahanya. Hasil dari analisis penelitian menunjukkan bahwa konsep etika bisnis islam di Waroeng Steak and Shake sudah baik untuk konsep shidiq yakni menjamin bahan baik dan halal serta kejujuran dalam bertransaksi. Untuk konsep tabligh dalam hal penyampaian dakwah melalui bisnis juga sudah baik. Namun ada kelemahan dari segi amanah yaitu dalam hal pelayanan akan tetapi untuk hal keuangan sudah dalam kategori baik. Untuk konsep fathonah dalam hal kecerdasan spiritual juga perlu ditingkatkan kembali. Konsep manajemen bisnis Islam dalam Waroeng Steak and Shake sudah dalam kategori baik dalam hal perencanaan yang menyangkut lima hal yaitu: visi dan misi, produksi, distribusi, perekrutan karyawan dan jenjang karir. Untuk bagian pengorganisasian dalam hal pembagian tugas sudah masuk dalam kategori baik. Pihak manajemen membagi ke dalam dua bagian besar yaitu bagian *outlet* dan *office*. Sehingga pembagian kerja lebih spesifik dan teratur. Untuk pengawasan juga sudah dalam kategori baik yaitu dengan rutin mengadakan *briefing* setiap pagi serta melaksanakan setiap peraturan yang berlaku tanpa memandang siapa yang melakukan kesalahan. Kelemahan dalam hal pengawasan adalah masih belum terbiasanya konsumen memberikan kritik dan saran yang membangun untuk Waroeng Steak and Shake dikarenakan sarana kritik dan saran masih sederhana. Peneliti menawarkan program teknologi kritik dan saran melalui *website* resmi Waroeng Steak and Shake.

Terakhir adalah pelaksanaan. Dalam hal pelaksanaan juga sudah baik yaitu dalam bentuk apresiasi dan *spiritual company*, namun ada kelemahan yaitu dalam hal ketepatan waktu dan pelayanan.²⁰

Kelima, Haris Hidayatulloh dalam jurnal yang berjudul penelitian “*Etika Bisnis Dalam Prespektif Alquran: Upaya Membangun Bisnis Yang Islami Untuk Menghadapi Tantangan Bisnis di Masa Depan*”. Penulisan ini bertujuan untuk mengkaji etika bisnis dari sudut pandang Al-Qur’an dalam upaya membangun bisnis yang islami untuk menghadapi tantangan bisnis dimasa depan. Kesimpulannya bisnis dalam Al-Qur’an disebut sebagai aktivitas yang bersifat material sekaligus immaterial. Suatu bisnis bernilai, apabila memenuhi kebutuhan material dan spiritual secara seimbang, tidak mengandung kebatilan, kerusakan dan kedzaliman. Akan tetapi mengandung nilai kesatuan, keseimbangan, kehendak bebas, pertanggung-jawaban, kebenaran, kebajikan dan kejujuran.²¹

Dari beberapa literatur yang telah dipaparkan di atas menunjukkan bahwa terdapat berbagai persamaan dan perbedaan dari masing-masing penelitian terkait dengan variabel, subyek maupun metode penelitian. Adapun di dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti memfokuskan kepada implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis *Spiritual Company* dalam penelitian ini peneliti mengambil Waroeng Steak and Shake wilayah Yogyakarta sebagai objek penelitian dikarenakan budaya kerja di sana

²⁰ Rizka Ar-Rahmah, “*Etika dan Manajemen Bisnis Islam (Studi Kasus Di Waroeng Steak and Shake Cabang SM Raja Medan)*”, (Tesis, Pascasarjana UIN Sumatera Utara, 2017), 125

²¹ Haris Hidayatulloh, “*Etika Bisnis Dalam Prespektif Alquran: Upaya Membangun Bisnis Yang Islami Untuk Menghadapi Tantangan Bisnis Di Masa Depan*”. (Jurnal Bisnis Islam, Fakultas Agama Islam, Unipdu Jombang, 2012), hal. 6.

memiliki keunikan dan manajemen berbasis *Spiritual Company*. Pengambilan judul juga berdasarkan telaah pustaka, dari referensi tesis, skripsi serta jurnal yang jadi rujukan belum ada yang membahas tentang manajemen sumber daya manusia berbasis *Spiritual Company* di wilayah bagian karyawan *office* dan karyawan *outlet* regional Yogyakarta.

E. Kerangka Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia, yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi.²²

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kinerjanya. Selain itu, dalam mengembangkan perusahaan dunia bisnis, saat ini dituntut untuk

²² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga, 2012), hal 6

menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi.²³

Hasibuan, menambahkan lebih mendalam mengenai pengembangan, pengembangan sumber daya manusia menurutnya adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan akan memberikan bekal dan pengalaman yang cukup untuk mengarahkan dan menjalankan karyawan atau pegawai sesuai aturan dan sistem yang dianut di organisasi terkait.²⁴

Sejalan dengan Hasibuan, Robert dan Jackson mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi penugasan yaitu melalui: Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir.²⁵ Begitupula Mudassir memberi penjelasan tentang pendidikan dan pelatihan merupakan ruh dari pengembangan, menurutnya pengembangan sumber daya manusia merupakan proses dari sebuah

²³ Farikha Nur Khasanah, “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal (Ss) Yogyakarta (Studi Pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang)*”, (Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016).

²⁴ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), hal. 8.

²⁵ John H, Jackson dan Mathis L, Robert, *Management Resosuse: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hal. 45.

perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*), serta pengelolaan (*management*).²⁶

b. Proses Pelaksanaan

Adapun hal-hal yang dilakukan dalam proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, antara lain:

1) Perencanaan

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2002:4), perencanaan adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan yang menjamin lembaga mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat secara ekonomis dan lebih bermanfaat. Penyusunan kebutuhan tenaga kerja dilakukan untuk menjawab pertanyaan pegawai yang dibutuhkan dan mengetahui tentang jumlah tenaga dan kualifikasi yang diperlukan pada setiap unit organisasi baik dari segi kuantitas maupun segi kualitas memenuhi kebutuhan organisasi.²⁷ Perencanaan ini terdiri dari beberapa hal, antara lain:

- a) Berapa jumlah yang diperlukan oleh organisasi
- b) Berapa macam keterampilan yang dibutuhkan dan orang setiap jenis keterampilan, begitu pula keahlian apa saja dan berapa yang dibutuhkan untuk setiap jenis keahlian.
- c) Upaya menempatkan mereka pada pekerjaan yang tepat untuk jangka waktu tertentu, dengan harapan dapat memajukan dan

²⁶ Mudassir, "Pengembangan Sumber Daya Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun, *"jurnal Ilmiah Didaktika"* 16, no. 2(2016):258.

²⁷ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2008), hal. 216-217

memberikan keuntungan yang optimal baik kepada organisasi yang bersangkutan maupun bagi setiap anggota lainnya.²⁸

2) Penarikan atau Perekrutan

Dalam hal ini, proses penarikan pegawai dianggap sangat penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi terletak pada kualitas penarikannya. Perencanaan sumber manusia, analisis jabatan dan penarikan dilakukan terutama untuk membantu seleksi personalia. Bila seleksi yang dilaksanakan tidak tepat, maka upaya-upaya yang telah dilakukan sebelumnya akan sia-sia. Oleh karenanya, tidaklah berlebihan mengatakan bahwa seleksi adalah kunci manajemen personalia, dan bahkan suksesnya suatu organisasi.²⁹

Maka dari itu, fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini terutama menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikannya, seleksi dan penempatannya.³⁰ Namun meskipun kegiatan rekrutmen telah dilaksanakan dengan baik, hal itu tidak menutup kemungkinan akan adanya karyawan yang kurang berkompoten. Hal ini memberikan alasan akan adanya pengembangan suatu pengembangan karyawan guna memperbaiki

²⁸ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Implementasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 42

²⁹ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 2001), hal. 85

³⁰ Heidjrachman Ranupandojo, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPF, 2013), hal. 7

kualitas karyawan dan mengembangkan potensi diri karyawan tersebut. Manusia merupakan perencana, pelaku, pengendali, serta pengaktualisasi pengembangan. Oleh karena itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan kunci utama pembangunan. Islam memberikan perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia.³¹

3) Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah kelanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga kerja yang tersedia untuk tetap memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan sehingga selaras dengan perencanaan strategis perusahaan serta tujuan perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan.³² Menurut Soekidjo Notoatmodjo, pengembangan SDM (*human resources development*) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pengembangan bangsa.³³ Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan baru atau lama perlu dilakukan secara terlaksana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat

³¹ Buchari Alma, Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah (Memahami Nilai dan Praktik Syariah dalam Bisnis Kontemporer)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 307.

³² Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2005), hal. 204.

³³ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), hal. 2.

dilaksanakan dengan baik, harus terlebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan.³⁴

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan. Tujuan pengembangan karyawan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:³⁵

a) Produktivitas kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena kemampuan *technical skill*, *human skill*, *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

b) Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Apabila pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c) Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin dikarenakan karyawan semakin ahli dan terampil serta berkembang dalam melaksanakan pekerjaannya.

³⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, 2007), hal. 68

³⁵ Malayu S.P Hasibuan, "*Manajemen...*" hal. 70-72.

d) Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e) Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

f) Moral

Dengan adanya pengembangan, moral karyawan akan lebih baik, karena, keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g) Karir

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar, karena pengalaman keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja yang dihasilkan seseorang.

h) Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, *managerial skill* lebih baik.

i) Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations* nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama *vertical* dan *horizontal* semakin harmonis.

j) Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, intensif, dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

k) Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang bermutu.

4) Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi dirujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut:³⁶

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.

³⁶ Mutiara Sibrani Pangagabea, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hal. 89-90.

2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, manager, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.

11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

2. Tinjauan tentang *Spiritual Company*

a. Pengertian *Spiritual Company*

Spiritual Company adalah perusahaan yang menggunakan nilai-nilai spiritualitas sebagai landasan misi dan visinya. Nilai-nilai spiritual yang dijadikan landasan dasar misi dan visi perusahaan bersifat universal. Kalaupun pada pelaksanaannya sulit dipisahkan antara praktik spiritualitas dan religiusitas atau bahkan kedua nilai tersebut menyatu hal itu bukan berarti perusahaan melakukan keberpihakan pada suatu agama tertentu. *Spiritual Company* akan selalu melakukan proses operasional perusahaan berdasarkan landasan nilai-nilai luhur yang tidak saja memikirkan dampaknya dalam jangka pendek tetapi dimensi yang digunakan adalah dimensi jangka panjang. Dimensi jangka panjang yang dimaksud adalah pertanggungjawaban segala yang dilakukan di hadapan Allah.³⁷ Nilai-nilai spiritualitas dalam perusahaan akan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sebagai manusia.

Demikian pula karyawan mampu memaknai kerja sebagai ibadah dan perwujudan pertanggungjawaban kepada Allah. Hal ini akan berdampak pada komitmen organisasi yang tinggi. Kepuasan kerja karyawan yang

³⁷ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis*, (Jakarta: Penebar Plus Imprint dari Penebar Swadaya, 2012), hal. 31-34.

dilandasi dengan nilai-nilai spiritualitas akan berdampak pada kinerja karyawan seperti meningkatnya produktivitas, menurunnya tingkat ketidakhadiran, menurunnya tingkat kesalahan dan kecelakakan kerja, serta meningkatnya efisiensi. Selanjutnya kinerja karyawan ini akan meningkatkan kinerja perusahaan, dan bagi sebuah *Spiritual Company* peningkatan kinerja perusahaan berarti juga peningkatan kemakmuran *stakeholder*. Dari pembahasan di atas kiranya nampak jelas bahwa penerapan nilai-nilai spiritualitas di dalam praktik bisnis berdampak positif baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Dalam jangka panjang dampak-dampak positif ini akan terakumulasi dan berdampak positif pula secara lebih luas bagi kehidupan manusia secara menyeluruh dalam menjalankan fungsinya sebagai hamba dan khalifah di muka bumi. Akhlak merupakan salah satu dari tiga kerangka dasar ajaran Islam yang juga memiliki kedudukan yang sangat penting. Akhlak merupakan buah yang dihasilkan dari proses menerapkan akidah dan syariah. Ibarat bangunan, akhlak merupakan kesempurnaan dari bangunan tersebut setelah fondasi dan bangunannya kuat. Jadi, tidak mungkin akhlak ini akan terwujud pada diri seseorang jika dia tidak memiliki akidah dan syariah yang baik. Akhir-akhir ini istilah akhlak lebih didominasi istilah karakter yang sebenarnya memiliki esensi yang sama, yakni sikap dan perilaku seseorang. Sumber untuk menentukan akhlak dalam Islam, apakah termasuk akhlak yang baik (mulia) atau akhlak yang tercela, sebagaimana keseluruhan ajaran Islam lainnya adalah Al-Quran dan Sunnah Nabi Muhammad saw. Baik dan

buruk dalam akhlak Islam ukurannya adalah baik dan buruk menurut kedua sumber itu, bukan baik dan buruk menurut ukuran (akal) manusia. Sebab jika ukurannya adalah manusia, maka baik dan buruk itu bisa berbeda-beda. Seseorang mengatakan bahwa sesuatu itu baik, tetapi orang lain belum tentu menganggapnya baik. Begitu juga sebaliknya, seseorang menyebut sesuatu itu buruk, padahal yang lain bisa saja menyebutnya baik.

b. Konsep, Tujuan, dan Sasaran *Spiritual Company*

Spiritual Company adalah upaya untuk menyatukan kembali berbagai unsur vital kehidupan yang selama ini terpisahkan dari tempat kerja. Ada dua sasaran yang ingin dicapai melalui *Spiritual Company*.

Pertama, pembangunan diri (*self*) menurut Guillory merumuskan orang yang terpadu (*integrated*) adalah orang yang memiliki kesatuan tubuh, pikiran, dan spirit di dalam kehidupan sehari-harinya. Keterpaduan adalah hasil kearifan dan belajar yang berkesinambungan dari pengalaman. Dalam konteks pengalaman spiritual, Tuhan adalah penyatu semua segi kehidupan individu dan kelompok yang paling tinggi.

Kedua, penguatan perusahaan, sehingga berdaya saing tinggi di pasar. Penguatan perusahaan terarah pada peningkatan mutu struktur, proses, dan peraturan yang memfasilitasi berfungsinya secara efektif peran-peran individu dan kelompok di dalam organisasi.³⁸

³⁸ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance*, (Bandung: Mizan, 2009) hal 23-26.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam *Spiritual Company*

Sebagai manusia yang beragama, memang diperlukan syarat lain, adalah tumbuhnya kepribadian yang religius dan berakhlakul karimah, sehingga kualitas diri yang dimiliki tersebut diimbangi dengan ketahanan mental dan kemakmuran spiritual yang handal.³⁹

Pengembangan sumber daya manusia dalam *Spiritual Company* adalah bertujuan untuk menata dan meningkatkan jiwa spiritual dan moralitas seorang karyawan ke arah yang lebih baik dan kesadaran spiritual diperlukan untuk memberikan orientasi baru dalam pengelolaan perusahaan. Berbagai bentuk pengembangan sumber daya manusia dalam *Spiritual Company* akan dibahas tersendiri dalam bagian berikut:

a. Pembinaan Pemahaman Agama

Tahap pembinaan pemahaman agama dan akidah sesungguhnya vital dalam sebuah pergerakan karena menjadi sumber nilai dan perilaku. Islam menggunakan kata “iman” untuk menunjukkan akidah atau ideologi ini, karena wataknya yang rasional sekaligus emosional, yakni menyentuh akal dan hati sekaligus serta memadukan pikiran dan kejiwaan, kekuatan akidah menjadi syarat mutlak bagi keberhasilan gerakan. Akidah Islam yang terumuskan dalam pernyataan “Tidak ada Tuhan selain Allah dan Muhammad Rasulullah (Muhammad utusan Allah), adalah akidah yang benar. Kebenaran dan kekuatan akidah ini penting. Sebab, hanya akidah yang benar yang mampu memancarkan

³⁹ Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lantabora Press, 2003), hal 67.

ibadah dan perilaku (amal) yang benar. Di sini yang perlu dilihat adalah bagaimanakah pembinaan akidah atau ideologi ini hingga membuahkan ruh pergerakan yang mampu mentransformasi kehidupan organisasi dan bisnis.⁴⁰

b. Perekrutan (*Recruitment*)

1) Pengertian Rekrutmen

Menurut Amirullah dan Imam Hardjanto, rekrutmen tenaga kerja merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan tenaga kerja melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga yang diperlukan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Tujuannya untuk menyediakan tenaga kerja yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.⁴¹

Menurut Jusmaliani, *Recruitment* adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang mampu untuk dipekerjakan. Proses ini dimulai ketika calon pelamar dicari dan berakhir dengan sejumlah lamaran masuk. Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang segera dapat ditarik bekerja ketika organisasi memerlukannya. Jadi, hasil dari rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat sehingga siap untuk disaring melalui tahap seleksi. Aktivitas rekrutmen dirancang untuk

⁴⁰ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management...*, hal 123.

⁴¹ Amirullah, dkk, *Pengantar Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), hal. 161.

mempengaruhi tiga hal, yaitu: pertama jumlah sumber daya manusia (SDM) yang melamar, kedua jenis SDM yang melamar, ketiga kemungkinan pelamar akan menerima posisi yang ditawarkan.⁴²

Hasil kegiatan rekrutmen merupakan identifikasi terhadap calon tenaga kerja yang memenuhi syarat atau klasifikasi dan memiliki kemungkinan untuk diterima sebagai karyawan. Untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai kebutuhan perusahaan, dilakukan melalui tenaga kerja. Proses ini diawali dari analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia, sampai dilakukannya penarikan dengan menggunakan metode-metode penarikan yang efektif.⁴³

2) Prinsip-prinsip Rekrutmen

Adapun prinsip-prinsip dari rekrutmen adalah:

a) Mutu calon karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai.

Untuk itu, sebelumnya perlu dibuat: Analisis Pekerjaan, Deskripsi Pekerjaan, dan Spesifikasi Pekerjaan.

b) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan *job* atau pekerjaan yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan: Peramalan dan memprediksi kebutuhan tenaga kerja, dan Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*).

⁴² Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 79-80.

⁴³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hal. 140-141.

- c) Biaya yang diperlukan diminimalkan atau diperkecil.
 - d) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang Perekrutan.
 - e) *Fleksibility*
 - f) Pertimbangan-pertimbangan hukum.⁴⁴
- c. Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*be a planed organizational actifity*) dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.⁴⁵

Pelatihan sering dipakai sebagai solusi atas persoalan kinerja organisasi. Banyak organisasi yang mengabaikan persoalan kinerja jika persoalan tersebut tidak berarti, atau jika tidak ada solusi yang tampak langsung. Dan juga persoalan kinerja melibatkan pengujian terhadap kriteria seleksi untuk menentukan apakah kriteria-kriteria tersebut sungguh-sungguh yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dan jika tidak, menetapkan standar-standar atau menguji ulang kriteria itu sendiri.

⁴⁴ Viethza, Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari teori ke praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 150.

⁴⁵ Faustino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi offset, 2003), hal. 197.

Pelatihan menjadi sangat penting karena kenaikan tingkat produktifitas berasal dari program pelatihan yang berkesinambungan dengan peningkatan kerja.⁴⁶

d. *Reward & Punishment*

Reward dan *Punishment* adalah sebuah konsep yang dikembangkan dari sebuah konsep manajemen sumber daya manusia, yang ditujukan dalam rangka memotivasi seorang pekerja atau pegawai untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Di dalam dunia kerja metode ini memang sudah cukup lama dikenal, tidak hanya dalam dunia kerja saja tetapi kerap juga digunakan dalam dunia pendidikan.⁴⁷ Konsep ini juga sering disebut sebagai manajemen bonus dalam suatu organisasi atau perusahaan karena sering dijadikan sebagai patokan pengambilan nilai terhadap kinerja seorang karyawan dan dilakukan oleh setiap pimpinan.

4. Mengenai Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh setiap individu maupun kelompok pegawai karyawan mengenai makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Budaya kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas dan perubahan berkelanjutan pada perusahaan terutama dalam meningkatkan produktifitas. Budaya kerja sendiri

⁴⁶ Robert L. Mathis, John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hal. 139.

⁴⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hal. 47.

merupakan turunan dari budaya organisasi, dimana setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda namun memiliki tujuan organisasi yang sama, yaitu untuk meningkatkan produktifitas dalam bekerja. Perbedaan ini dapat dilihat dari visi dan misi yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang mempunyai identitas budaya masing-masing yang sering disebut juga budaya korporat dimana di dalamnya terdapat budaya kerja.

Dalam pandangan islam, budaya kerja merupakan mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir dan dzikir untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi dunia dan akhirat. Sebagai seorang muslim haruslah mampu menunjukkan bahwa islam yang kita yakini adalah benar, yang terlihat dari perilaku budaya kita yang memberikan nilai lebih bagi lingkungan sekitar.⁴⁸ Sedangkan inti dari sumber budaya kerja secara islam bersumber adalah dari Al-Quran dan hadist yang disatukan menjadi makna kata yaitu akhlak. Akhlak sendiri berasal dari kata *khalq* yang berarti “penciptaan”, *khaliq* yang berarti “pencipta”, dan *makhluk* yang berarti “ciptaan”. Dari arti tersebut akhlak berarti keluhuran budi, keindahan perilaku, dan kekuatan daya cipta. Bahkan Allah telah menciptakan manusia dalam bentuk yang paling sempurna (*ahsanu taqwim*), yang kemudian hina derajatnya apabila manusia tidak mendayagunakan potensi iman yang ada pada dirinya dalam bentuk perbuatan amal shaleh.⁴⁹

Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu keharusan, dimana seorang pekerja muslim harus berupaya dengan sungguh-sungguh,

⁴⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hal. 161.

⁴⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, ...hal. 162.

mengerahkan segala daya dan upaya serta dzikirnya sebagai hamba Allah Swt. Allah menyuruh kita sebagai manusia untuk memakmurkan bumi dan berkecimpung dalam dunia ekonomi, bekerja dan berusaha dengan sungguh-sungguh. Allah Swt berfirman dalam QS. Al- Mulk: 15.⁵⁰

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: *“Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”*(Al Mulk: 15)

Bekerja mempunyai nilai tinggi disisi Allah Swt, karena bekerja merupakan perintah-Nya, maka bekerja adalah ibadah. Bagi seorang muslim, hidup di dunia tak hanya mementingkan akhirat dan dunia saja, tetapi juga seorang muslim haruslah mengutamakan keduanya, baik di akhirat maupun di dunia. Allah Swt berfirman dalam QS. An- Naba: 11

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا

Artinya: *“dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan”* (AN-Naba: 11)

Bekerja dalam Islam bukan hanya bekerja keras saja, namun haruslah pula dengan semangat tauhid yang tinggi serta berakhlak mulia.

Berakhlak berarti bekerja atas dasar prinsip-prinsip moral yang kuat,

⁵⁰ Asyraf Muhammad Dawwabah, *Meneladani Keunggulan Bisnis Rasulullah, (Semarang: Pustaka Nuun, 2006)*, hal. 14-15.

sehingga akan menimbulkan rasa tanggungjawab yang berintegritas, serta dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.⁵¹

F. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono, metode penelitian pendidikan dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan agar dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikannya suatu pengetahuan tertentu. Sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.⁵²

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan bertujuan untuk mempelajari secara intensif latar belakang, keadaan sekitar dan interaksi lingkungan satu unit sosial, individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat.⁵³ Sedangkan dilihat dari sifat datanya, maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian metode kualitatif-deskriptif. Karena pada penelitian ini peneliti bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisa keadaan atau kegiatan dalam obyek tertentu. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mendapatkan data secara lebih mendalam.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat Waroeng Group. Hal ini dikarenakan perusahaan tersebut menggunakan penerapan konsep berbasis *Spiritual Company* dalam mengelola budaya kerja karyawan. Peneliti

⁵¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, ...hal. 164.

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 6.

⁵³ Sumadi Suryasubrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), hal. 22.

berasumsi bahwa perusahaan tersebut telah melakukan sistem budaya kerja dengan baik dengan mengedepankan konsep pemahaman spiritual dan keagamaan dalam diri setiap karyawan sehingga memberikan pengaruh dan nilai-nilai religiusitas dalam setiap melaksanakan pekerjaan di perusahaan tersebut. Penelitian ini telah dilaksanakan pada 25 Februari sampai 29 Juni 2021.

3. Subjek Data Penelitian

Subjek penelitian adalah orang atau apa saja yang menjadi sumber data dalam penelitian.⁵⁴ Dalam pengambilan sampel pada penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel data dengan pertimbangan tertentu.⁵⁵ Pertimbangan tertentu maksudnya adalah orang yang menjadi responden adalah orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita butuhkan dalam penelitian. Artinya responden tersebut adalah orang yang memenuhi kualifikasi 3M (mengetahui, mengalami, dan memahami).

Oleh karena itu, sampel yang diambil oleh peneliti untuk menjadi sumber data dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kepala bagian *Human Resource Department Manager* kantor pusat Waroeng Group Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.
- b. Staf bagian personalia dan rekrutmen
- c. Kepala bagian *Spiritual company* Waroeng Group.

⁵⁴ Suharsimi Arikunto, *Prodesur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), hal. 114.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal. 216-218.

- d. Tiga supervisor/manajer operasional *outlet* Waroeng Steak Seturan dan Waroeng Steak Tamansiswa.
- e. Tiga karyawan *outlet* penerima undian umroh regional Yogyakarta.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam suatu penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terdapat berbagai jenis teknik yang digunakan dalam pengumpulan data disesuaikan dengan sifat penelitian yang akan dilakukan. Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah proses pengumpulan informasi *open-ended* (terbuka) dengan mengobservasi orang dan tempat di suatu lokasi penelitian.⁵⁶ Pada penelitian ini peneliti langsung terjun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti dapat merekam atau mencatat aktivitas-aktivitas di lokasi, baik dengan cara terstruktur maupun semistruktur, misalnya dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang memang ingin diketahui oleh peneliti.⁵⁷

Menurut Sanafiah Faisal dalam buku Sugiyono, mengklarifikasi observasi pada penelitian kualitatif menjadi observasi berpartisipasi

⁵⁶ John W. Creswell, *Riset Pendidikan Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi Riset Kualitatif dan Kuantitatif*, trans. Helly Prajitno Soetjipto dan Sri Mulyantini Soetjipto (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hal. 422.

⁵⁷ John W. Creswell, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*, trans. Achmad Fawaid (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal. 267.

(*participant observation*), observasi secara terang-terangan dan tersamar (*over observation dan covert observation*), dan observasi yang tak berstruktur (*unstructured observation*). Selanjutnya Spradley, dalam Susan Stainback (1998) membagi observasi berpartisipasi menjadi empat, yaitu *passive participation, moderate participation, active participation and complete participation*.⁵⁸ Dalam hal ini, peneliti menggunakan observasi jenis partisipasi pasif (*passive participation*), jadi peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati dalam hal ini lokasi yang peneliti observasi yaitu kantor pusat Waroeng Group, lima outlet Waroeng Steak and Shake antara lain yaitu WS Jl. Demangan, WS jl. Gejayan, WS jl. Perumnas Seturan, WS jl. Tamansiswa, dan WS jl. Bantul. Dibeberapa lokasi tersebut kemudian peneliti berkunjung sebagai pembeli sambil meminta ijin untuk mengamati proses berjalannya pekerjaan setiap karyawan, selain itu juga mengamati sudut outlet dan aktivitas sekitar disetiap outlet yang berbeda berlokasi di wilayah regional Yogyakarta, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut melainkan hanya mengamati.

b. Wawancara (*interview*)

Esterberg (2002) dalam buku Sugiyono mendefinisikan wawancara (*interview*) merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Susan Stainback (1988) mengemukakan bahwa dengan wawancara, maka peneliti dapat

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif,...*hal. 226.

mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, di mana hal ini tidak dapat ditemukan melalui observasi.

Esterberg mengemukakan beberapa macam wawancara, yaitu: wawancara terstruktur, semi-struktur dan tidak terstruktur.⁵⁹ Dalam hal ini peneliti menggunakan pedoman wawancara semi struktur yaitu gabungan antara wawancara terstruktur dan tidak terstruktur.⁶⁰ Wawancara ini lebih bebas dibandingkan dengan wawancara tersusun, tujuannya adalah agar menemukan permasalahan secara lebih terbuka.⁶¹

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yang dalam wawancara peneliti sudah mempersiapkan pertanyaan secara urut yang akan diajukan kepada responden, akan tetapi pertanyaan tersebut tidak bersifat mengikat pada proses jalannya wawancara sehingga data yang didapatkan data yang valid. Teknik selanjutnya yang akan digunakan oleh peneliti yaitu wawancara *Indepth Interview*, yaitu wawancara yang digunakan kepada responden atau informan secara lebih mendalam, sehingga data yang didapat lebih spesifik dan *detail*. Dari wawancara tersebut peneliti mendapatkan data berupa informasi lebih mendalam dari beberapa narasumber yaitu:

- 1) Manajer bagian *Human and Resource Department*, Bapak Agung Priyono

⁵⁹ *Ibid*..hal. 233.

⁶⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Parktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013), hal. 183.

⁶¹ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 320.

- 2) Staf bagian rekrutmen, Ibu Wahyuni
 - 3) Kepala bagian *Spiritual Company*, Bapak Shohibul Halim
 - 4) Lima Manajer Operasional outlet Demangan, Tamansiswa, Seturan, Hos Tjokroamienoto, Gejayan,
 - 5) Dua karyawan kantor dan tiga karyawan outlet penerima undian umroh gratis,
 - 6) Direktur Waroeng Group, Bapak Rinto dan pihak terkait.
- c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik untuk mengumpulkan dokumen-dokumen kualitatif selama proses penelitian. Dokumen terdiri dari dokumen publik dan pribadi yang didapatkan peneliti tentang tempat atau partisipan dalam suatu penelitian. Contoh dokumen publik diantaranya adalah notulen rapat, memo resmi, catatan diranah publik dan bahan arsip di perpustakaan. Dokumen pribadi terdiri atas jurnal dan catatan harian pribadi, surat, catatan pribadi dan cacatan yang ditulis individu untuk dirinya.⁶² Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dokumentasi sebagai alat penunjang penelitian untuk mendapatkan data-data yang terkait antara lain seperti catatan penting, data mengenai perusahaan Waroeng Steak and Shake terbaru, data struktur organisasi Waroeng Group terbaru, data karyawan perusahaan, data jumlah outlet Waroeng Steak and Shake khususnya di regional Yogyakarta, data perusahaan mengenai album foto kegiatan selama penelitian dan lain sebagainya.

⁶² John W. Creswell, *Riset Pendidikan Perencanaan...*441

5. Teknik Olah dan Analisa Data

Setelah mengumpulkan data di lapangan, langkah selanjutnya yang peneliti lakukan adalah mengolah data yang diperoleh dengan memilih data yang didapat dari informan dan mengelompokkan data yang penting dengan membuang yang tidak perlu melalui beberapa langkah-langkah. Menurut Rinduan Zaen langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut:⁶³

- a. Mentranskrip (*transcribe*), adalah menetik apa adanya tentang hasil wawancara yang telah dilakukan dengan narasumber di lapangan.
- b. *Coding*, yaitu pemberian label (*labeling*) pada jawaban dari responden. Label yang digunakan adalah tema-tema yang berhubungan dengan *sub-variabel* dan *man variabel* (variabel utama).
- c. *Grouping*, yaitu mengelompokkan pertanyaan dan jawaban dari semua responden secara per-label. Dalam *grouping* ini pengelompokkan dilakukan berdasarkan label yang sama dari keseluruhan transkrip.
- d. *Comparing and Contrasting*, adalah mencari persamaan dan perbedaan dari jawaban responden. Pada langkah ini, peneliti juga dapat memasukkan opini yang berdasarkan pada data yang didapatkan dari responden. Dengan kata lain opini tidak sembarang bebas melainkan tetap terkendali berdasarkan pada fakta dari lapangan berupa transkrip *interview*.
- e. Menarasikan persamaan dan perbedaan berdasarkan dari hasil *grouping*.

⁶³ Rinduan Zaen, "Olah Data Kualitatif", elearning.ncie.education, 2016, <http://elearning.ncie.education/mod/resource/view.php?id=86> (18 Desember 2019)

f. Menarasikan dan membandingkan literatur yang sudah direview sebelumnya dengan kenyataan yang ada di lapangan. Maksudnya, data yang sudah dikelompokkan serta dinarasikan persamaan dan perbedaannya dibandingkan dengan data dari kepustakaan yang telah peneliti review dalam bentuk kajian pustaka. Jadi, peneliti akan membandingkan antara kenyataan di lapangan dan kajian teoritis.

Setelah melakukan olah data, langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh peneliti dari lapangan baik dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, atau dokumentasi. Menurut Sugiyono, beberapa langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisa data adalah berikut:⁶⁴

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Dalam tahap ini peneliti merangkum atau menyederhanakan data yang telah diperoleh peneliti di lapangan yang berkaitan dengan fokus penelitian, memilih data-data yang dianggap penting, membuang data yang tidak dipakai, dan memfokuskan pada hal-hal yang dianggap penting. Langkah berikutnya peneliti lalu mengkategorikan atau menggolongkan data ke dalam tema atau pola tertentu. Hal ini, bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi Data ini dilakukan secara terus-menerus di dalam penelitian ini selama proses penelitian

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*,...hal. 243-253.

berlangsung. Mulai dari terjun ke lapangan sampai laporan akhir lengkap.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah melakukan reduksi data, langkah selanjutnya adalah melakukan penyajian data. Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2014:249), dengan melakukan penyajian data dapat memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa-apa yang telah dipahaminya. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini, yang paling sering dilakukan untuk menyajikan data adalah dengan teks yang bersifat naratif. Selain itu, juga dapat berupa grafik, matrix, *network* (jejaring kerja), *chart*, dan lain sebagainya.

c. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi Data (*Conclusion Drawing / Verification*)

Langkah ketiga dalam menganalisis data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Adapun *Conclusion Drawing / Verification* ini adalah untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2010:253), kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan tersebut dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih gelap atau remang-remang sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kasual atau interaktif, hipotesis

atau teori. Dalam penelitian ini, setelah peneliti melakukan reduksi data, penyajian data, dan data tersebut telah didukung oleh data-data yang mantap, maka peneliti dapat menarik kesimpulan.

6. Teknik Uji Keabsahan Data

Dalam pengujian keabsahan data pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Triangulasi*. *Triangulasi* dalam pengujian keabsahan dapat diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian, terdapat *triangulasi* sumber, *triangulasi* teknik pengumpulan data dan *triangulasi* waktu. Dalam hal ini, peneliti menggunakan *triangulasi* sumber dan teknik. *Triangulasi* sumber adalah pengujian data dengan mengecek data yang diperoleh dari beberapa sumber. Sedangkan *triangulasi* teknik yaitu pengujian kredibilitas dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.⁶⁵

G. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang sistematis mengenai skema penelitian ini, maka dirasa sangat perlu untuk menjelaskan sistematika pembahasan yang secara garis besar terdiri dari lima bab, yaitu:

Bab pertama Pendahuluan, menjelaskan uraian permasalahan yang diteliti. Latar belakang, berisi tentang argumentasi mengenai signifikansi dari beberapa topik penelitian sehingga topik ini dianggap penting untuk diteliti. Rumusan masalah, berisi pertanyaan dengan tujuan mempertegas permasalahan yang akan diteliti. Tujuan dan kegunaan penelitian, yaitu

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...* hal. 274.

bertujuan untuk menjelaskan tujuan kegunaan penelitian untuk pengembangan ilmu pengetahuan, pengelolaan pendidikan, pembaca, dan diri sendiri. Kajian telaah pustaka, berisi tentang kajian tentang yang masih berkaitan dengan penelitian ini. Sistematika pembahasan, menjelaskan struktur penulisan penelitian. Kajian teori menguraikan tentang kajian teori yang menjadi panduan penelitian. Metode penelitian, yaitu menjabarkan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian ini, yang mencakup jenis penelitian, model penelitian, populasi, sampel, variable penelitian, metode pengumpulan data, dan analisis data.

Bab kedua Gambaran Umum, berisi tentang gambaran umum yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam bab ini dijelaskan tentang objek yang diteliti dan mencakup isi dari hasil penelitian lapangan, yaitu tentang gambaran umum Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis *Spiritual Company*, budaya kerja di Waroeng Steak and Shake, dan bagaimana Implementasi dalam Meningkatkan Kualitas kerja karyawan.

Bab ketiga Hasil Penelitian dan Pembahasan, hasil penelitian dan pembahasan berisi tentang manajemen sumber daya manusia berbasis *Spiritual Company* dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta dalam menjawab rumusan masalah.

Bab keempat Penutup, penutup berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dengan cara mengambil poin-poin pentingnya saja sebagai jawaban dari rumusan masalah, saran kepada semua pihak yang dianggap perlu dalam manajemen sumber daya manusia berbasis *spiritual company* dalam

meningkatkan profesionalitas karyawan, penutup berupa ucapan syukur kepada Allah SWT.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia yang telah dilaksanakan di Waroeng Group khususnya di Waroeng Steak and Shake dalam prosesnya meliputi proses perencanaan, proses pengorganisasian dan penarikan karyawan, proses pelatihan dan pengembangan, proses pengawasan dan penilaian kerja karyawan. Dari beberapa penerapan tersebut manajemen Waroeng Group melakukan langkah awal dalam perencanaan manajemen SDM Waroeng Group adalah penetapan visi, misi, konsep dan tujuan dilaksanakannya program *spiritual company*. Dalam proses interview sendiri ketika pelamar kerja mendapat panggilan interview di kantor Waroeng Group, pihak manajemen memiliki kriteria dalam menjangkau kompetensi para karyawan baru salah satunya dengan menggunakan tes mengaji. Kompetensi yang di ambil didalam proses rekrutmen salah satunya adalah para calon karyawan diperintahkan untuk membaca Iqro' dan Al-Qur'an sebagai indikator dalam memperoleh informasi mengenai seberapa jauh ilmu agama yang sudah didapatkan oleh calon karyawan sebelum bergabung dengan Waroeng Group. Waroeng Steak and Shake melakukan pengembangan berbasis *spiritual company* karena ingin mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan tuntunan Rasulullah dan ingin memiliki karyawan yang berakhlak baik.

Dalam melakukan penilaian kerja para manajer operasional *outlet* perlu memperhatikan proses pekerjaan yang dilakukan karyawan di lapangan, ini juga yang menjadi kriteria dalam mempromosikan kenaikan jabatan pegawai yang nantinya akan diputuskan oleh pihak manajemen pusat. Tujuan dilakukannya penilaian kerja adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki ketrampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja produktivitas perusahaan. Dalam hal ini para manajer *outlet* juga menjelaskan bahwa dalam proses pelaksanaan *controlling* juga harus dilakukan guna mengatur dan mengawasi jalannya pekerjaan di lapangan tentunya juga dengan memakai konsep dari spiritual itu sendiri.

2. Implementasi sumber daya manusia berbasis *spiritual company* yang diterapkan oleh Waroeng Group dimaknai sebagai suatu bisnis usaha yang berlandaskan pada Al-Quran dan Sunnah dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan dan kegiatan untuk menambah wawasan ilmu agama dalam aktivitas pekerjaan dan ibadah. Implementasi *spiritual company* di Waroeng Group bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan untuk selalu bekerja sambil beribadah dan tidak melupakan akhirat dalam segala aktivitas pekerjaan dan merupakan tujuan utama dari Waroeng Group itu sendiri, supaya menjadikan semua karyawan untuk bisa meneladani sifat-sifat Rasulullah dalam bekerja. Proses pengembangan *spiritual company* dalam mengelola sumber daya manusia memiliki prinsip bahwa program ini diterapkan mulai dari *Top Management* sebagai tauladan untuk karyawan-karyawan yang lain

seperti aturan berhenti merokok dimulai dari tahun 2010 awal hingga sekarang, menghafal beberapa surat Al-Qur'an, yang terdiri dari 4 surat yakni: Ar Rahman, Al Mulk, Yasin dan Al Waki'ah serta surat pilihan yaitu Al Kahfi dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang dapat menghafal surat-surat tersebut dengan diberangkatkan umroh secara gratis dari perusahaan melalui undian. Dengan diberangkatkannya para karyawan tersebut pada tanggal 15 Maret 2010 pada angkatan pertama, skema *spiritual company* ini ditujukan pada wilayah internal diri pribadi karyawan sebagai ilmu tarbiyah islam, sedangkan untuk wilayah eksternal atau masyarakat luas yakni untuk menjalankan dakwah keislaman dan bertujuan untuk menegakkan syariah islam agar terwujud perusahaan yang berakhlak mulia.

3. Budaya kerja didalam konsep *spiritual company* yang dilakukan para karyawan Waroeng Steak and Shake Yogyakarta menghasilkan kebiasaan yang kemudian menciptakan budaya kerja dan budaya islami. Budaya kerjanya meliputi budaya salam, budaya ramah kepada pelanggan, budaya berbusana rapi dan budaya lingkungan bersih sedangkan budaya islami meliputi budaya berakidah, budaya ibadah, dan budaya akhlak yang baik. Waroeng Steak and Shake mempunyai aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan yang mencerminkan akhlak tersebut. Salah satunya yaitu larangan merokok. Merokok merupakan hal yang dilarang bagi semua karyawan, dan wajib dipatuhi untuk semua karyawan, baik dari tingkatan atas (pimpinan) hingga tingkat bawah (karyawan). Larangan merokok merupakan syarat awal yang harus dipatuhi agar dapat bekerja di

Waroeng Steak and Shake, jika suatu ketika ada yang melanggar aturan tersebut, maka sang pemilik tidak segan-segan mengeluarkannya secara tidak terhormat, yaitu pemutusan kerja tanpa mendapatkan pesangon.

B. Saran

1. Bagi perusahaan

Diharapkan Waroeng Steak and Shake lebih optimal dalam melakukan proses pengembangan dan merancang konsep lebih matang lagi sehingga tidak perlu melalui uji coba pelaksanaan berkali-kali.

2. Bagi peneliti

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya lebih difokuskan untuk meneliti penerapan *spiritual company* pada segala aspek di manajemen sumber daya manusia agar mendapatkan perspektif yang lebih luas.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Reza Regina. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Skripsi*, Universitas Diponegoro Semarang, 2010.
- Alif, Hanifah. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif *Spiritual Management* di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta, *Skripsi*, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2015.
- Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Bisnis Syariah (Menanamkan Nilai dan Praktik Syariah dalam Bisnis Kontemporer)*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Amirullah, dkk. *Pengantar Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005.
- Arikunto, Suharsimi. *Prodesur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 1996.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media, 2008.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Parktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013.
- Ar-Rahmah, Rizka. “Etika dan Manajemen Bisnis Islam (Studi Kasus Di Waroeng Steak and Shake Cabang SM Raja Medan)”, *Tesis*, Pascasarjana UIN Sumatera Utara, 2017.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Creswell, John W. *Riset Pendidikan Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi Riset Kualitatif dan Kuantitatif*, trans. Helly Prajitno Soetjipto dan Sri Mulyantini Soetjipto Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Creswell, John W. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*, trans. Achmad Fawaid Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Dawwabah, Asyraf Muhammad. *Meneladani Keunggulan Bisnis Rasulullah*, Semarang: Pustaka Nuun, 2006.
- Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018.
- Djakfar, Muhammad. *Etika Bisnis*, Jakarta: Penebar Plus Imprint dari Penebar Swadaya, 2012.
- Dokumen Perusahaan Waroeng Group 2021.

- Elvina, “*Pengaruh Budaya Kerja, Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Aek Natas*”, *Jurnal, Wahana Inovasi*, Volume 6 No.1, Januari-Juni 2017.
- Gomes, Faustino Cardosa. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi offset, 2003.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Garmedia, 2002.
- Hasan, Muhammad Tholhah. *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lantabora Press, 2003.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
- Hendrawan, Sanerya. *Spiritual Management From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance*, Bandung: Mizan, 2009.
- Heru, Sulistyio. “Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang*, Vol.10, No.2, Juli 2009.
- Hidayatulloh, Haris. “*Etika Bisnis Dalam Prespektif Alquran: Upaya Membangun Bisnis Yang Islami Untuk Menghadapi Tantangan Bisnis Di Masa Depan*”. *Jurnal Bisnis Islam, Fakultas Agama Islam, Unipdu Jombang*, 2012.
- Jackson, John H, dan Mathis L, Robert, *Management Resosuse: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Khasanah, Farikha Nur. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal (Ss) Yogyakarta (Studi Pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang”, *Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, 2016.
- Malayu S.P., Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.

- Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2005.
- Mathis, Robert L. Dan John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Mudassir, “Pengembangan Sumber Daya Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun”, *jurnal Ilmiah Didaktika* 16, no. 2, 2016.
- Muhammad, Achmad. *Spiritual Management*, Jurnal Manajemen Dakwah VOL II: 1 Juli-Desember, 2009.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Implementasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mursi, Abdul Hamid. *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- Nawawi, Zuhri M. *Pengantar Bisnis*, Medan: Perdana Publishing, 2015.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.
- Panggabean, Mutiara Sibrani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Preffer, Jeffrey, dkk, *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Books, 2003.
- Ranupandojo, Heidjrachman. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: BPFE, 2013.
- Rifai, Viethza. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari teori ke praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Safitri, Dani. Pendekatan Komunikasi Organisasi Waroeng Steak and Shake dalam Membangun *Spiritual company*, *Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga, 2014.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories dan Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suryasubrata, Sumadi. *Metode Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998.
- Tasmara, Toto. *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002.

- Terry, Goerge R. *Asas-asas Manajemen*, Bandung: Alumni, 2012.
- Tisnawati, Ernie dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2005.
- Waroeng Steak and Shake <http://www.waroengsteakandshake.com/about> diakses pada 14 Desember 2019.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Widjajakusuma, *Pengantar Manajemen Syariah*, Jakarta: Khairul Bayan, 2002.
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani, 2002.
- Zaen, Rinduan. “Olah Data Kualitatif.” elearning.ncie.education, 2016, dalam <http://elearning.ncie.education/mod/resource/view.php?id=86> diakses pada 18 Desember 2019.

