

**PEMBERDAYAAN SISTEM PENGELOLAAN LINGKUNGAN KERJA ISLAMI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA**

PT. HERFINTA MEDAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan

Memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar

Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh

**Ratna Sari Bulan
NIM : 0104163063**

Program Studi : Manajemen Dakwah



FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2020

**PEMBERDAYAAN SISTEM PENGELOLAAN LINGKUNGAN KERJA ISLAMI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA**

PT. HERFINTA MEDAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)

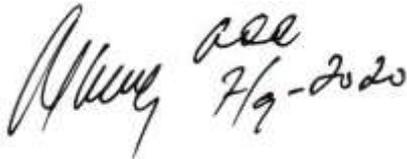
Oleh

Ratna Sari Bulan

NIM : 0104163063

Program Studi : Manajemen Dakwah

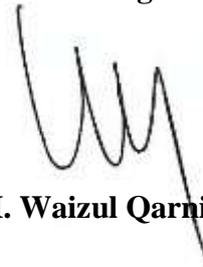
Pembimbing I



Dr. Sahrul, M.Ag

NIP : 19660501 199303 1 005

Pembimbing II



H. Waizul Qarni, MA

NIP : 19670311 199603 1 004

*Ace untuk
DAFTAR SUDANG
SETELAH
PERBAIKAN
CANTAN 5
1/9 2020*

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2020

Nomor : Istimewa

Lampiran : -

Hal : Skripsi

An. Ratna Sari Bulan

Medan

Kepada Yth:

Bapak Dekan Fakultas Dakwah

Komunikasi UIN SU

Di-

Medan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

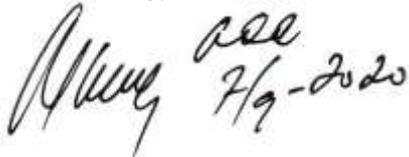
Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran dan masukan seperlunya untuk memperbaiki dan kesempurnaan skripsi mahasiswa An. Ratna Sari Bulan yang berjudul: Pemberdayaan Sistem Pengelolaan Lingkungan Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Herfinta Medan, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan.

Mudah-mudahan dalam waktu dekat, saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan.

Demikian dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalam

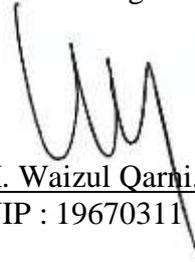
Pembimbing I



Dr. Sahrul, M.Ag

NIP : 19660501 199303 1 005

Pembimbing II



H. Waizul Qarni, MA

NIP : 19670311 199603 1 004

SURAT PERNYATAAN

Nama : Ratna Sari Bulan
Nim : 0104163063
Program Study : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Pemberdayaan Sistem Pengelolaan Lingkungan Kerja Islami
Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada
PT. HERFINTA Medan.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semua telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan ini hasil jiplakan maka gelar dan ijazah yang di berikan Universitas batal saya terima.

Medan, 01 September 2020
Yang membuat pernyataan



Ratna Sari Bulan
0104163063

RATNA SARI BULAN. Pemberdayaan Sistem Pengelolaan Lingkungan Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Herfinta Medan.

Skripsi, Medan: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan, 2020.

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pemberdayaan Sistem Pengelolaan Lingkungan Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Herfinta Medan. Tujuannya yaitu untuk mendeskripsikan model pengelolaan lingkungan kerja Islami pada PT.Herfinta Medan, serta hambatan-hambatan pengelolaan lingkungan kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Herfinta.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati, dengan tujuan untuk menggambarkan keadaan sasaran penelitian. Teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan yang menjadi informan penelitian adalah Tika Ardila sebagai sekretaris direksi, Geri wahyudi Karim sebagai manager serta Putri Nurul Intan sebagai Personalia.

Hasil temuan penelitian ini bahwa lingkungan kerja Islami di PT.Herfinta mengucapkan salam ketika masuk kerja, tradisi senyum ketika bertemu dengan karyawan, berkata sopan, ramah, ikhlas, amanah, bersyukur dan aktif mengikuti kegiatan pengajian rutin, kegiatan thabligh,dan hambatannya lemahnya pemahaman keagamaan para karyawan karena sebagian para karyawan bukan berlatar belakang pendidikan agama, keterpaksaan dalam melakukan perintah agama dan sarana yang kurang memadai dalam mengelola lingkungan kerja Islami.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai teladan bagi umat manusia mudah-mudahan dengan memperbanyak shalawat kita dapat menerima syafat beliau di akhirat kelak amin.

Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos), Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dengan judul " Pemberdayaan Sistem Pengelolaan Lingkungan Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Herfinta Medan". Dalam penulisan ini tentu banyak ditemui berbagai hambatan dan rintangan disamping itu juga sangat banyak pula bantuan dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak yang pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, ucapan terima kasih sedalam-dalamnya penulis ucapkan dalam kesempatan ini teristimewa penulis ucapkan terima kasih kepada orang tua saya tercinta Bapak Sukamto dan Ibu Rosmah Dalimunthe yang terus memberikan doa dan bantuan moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian penulis ucapkan terima kasih kepada kakak saya Nurafni, Afriana dan abang saya Indra Agus Salim beserta keluarga besar.

1. Terima kasih kepada bapak Prof. Dr. KH. Saidurrahman, M.Ag sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta bapak dan ibu Staf Biro Akademik yang telah memberikan bantuan, dukungan, masukan, solusi dalam menjalankan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.
2. Terima kasih kepada bapak Dr. Soiman, MA sebagai Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Dr. Efi Brata Madya, M.Si sebagai wakil Dekan I, Dr. Abdurrahman, M.Pd selaku wakil Dekan II, Dr. Muhammad Husni Ritonga, MA sebagai wakil Dekan III yang telah memberikan saya kesempatan untuk menjalankan perkuliahan sampai meraih gelar Sarjana Sosial (S.Sos) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara.
3. Terima kasih kepada bapak Dr. Sahrul, M,Ag sebagai pembimbing skripsi I, dan H. Waizul Qarni, MA sebagai pembimbing skripsi II yang telah meluangkan banyak waktu dan memberikan kemudahan dalam proses bimbingan serta memberikan motivasi, saran dan dukungan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
4. Terima kasih kepada seluruh bapak/ibu dosen, terima kasih kepada ketua jurusan Dr. Hasnun Jauhari Ritonga, MA, ibu Dr. Khotibah sebagai Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah, Staf administrasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, serta Khairani M,Si sebagai staf administrasi jurusan Manajemen Dakwah yang banyak telah memberikan bantuan, nasehat, motivasi dan kesempatan untuk menjalankan perkuliahan sampai meraih gelar Sarjana Sosial (S.Sos) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara.
5. Terima Kasih kepada bapak Geri Wahyudi Karim sebagai Manager di perusahaan PT.Herfinta, Putri Nurul Intan sebagai personalia, Tika Ardila

sebagai sekretaris direksi di PT.Herfinta yang banyak telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Saya juga ucapkan terima kasih kepada teman-teman saudara-saudara saya Hafizoh Nasution, Jessyca Gan, Mila Arunia Tambunan yang telah memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Saya ucapkan terima kasih kepada seperjuangan MD-B dari Semester I-VIII yang paling saya sayangi dan cintai Sri Damayanti, Auliya Anggina Batubara, Syari Riqi Bintania dan teman-teman lainnya yang telah memberikan motivasi dan dukungan bagi penulis baik dalam mendapatkan informasi dan dalam berbagai hal maupun dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Saya ucapkan terima kasih kepada KKN 88 Desa Sei Bamban terkhusus Rizky Utari Daulay, Alfi Syahri dan Fakhri Margolang yang memberikan motivasi dan dukungan bagi penulis baik dalam mendapatkan informasi dan dalam berbagai hal untuk penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini banyak kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan oleh penulis. Akhirnya kepada Allah SWT penulis berserah diri semoga skripsi ini menjadi karya tulis yang bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca umumnya. Semoga amal ibadah kita diterima oleh Allah SWT Amin.

Medan, 01 September 2020
Penulis



Ratna Sari Bulan
0104163063

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Batasan Istilah.....	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Kegunaan Penelitian	11
F. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. Teori Manajemen	13
1. Pengertian Manajemen.....	13
2. Pengertian Pemberdayaan.....	17
3. Tahapan Pemberdayaan	17
4. Tujuan Pemberdayaan Lingkungan	19
5. Pemberdayaan Menurut Islam	19
6. Prinsip Pengelolaan Pemberdayaan Menurut Islam	20
B. Kinerja Karyawan	22
1. Pengertian Kinerja Karyawan	22
2. Kriteria Kinerja Karyawan.....	23

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	
Karyawan.....	24
4. Penilaian Kinerja Karyawan	26
5. Fungsi dan Tujuan Kinerja Karyawan	26
6. Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Pandangan Islami....	27
C. Lingkungan Kerja.....	28
1. Pengertian Lingkungan Kerja	28
2. Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja.....	30
3. Prinsip-prinsip Lingkungan Kerja Islami.....	32
4. Jenis Lingkungan Kerja	33
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian	38
C. Sumber Data.....	38
D. Metode Pengumpulan Data.....	39
E. Tehnik Analisa Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN	43
A. Temuan Umum Penelitian	43
1. Sejarah PT.Herfinta Medan	43
2. Visi Misi PT.Herfinta Medan	43
3. Struktur Organisasi PT.Herfinta Medan	44
B. Temuan Khusus Penelitian	47

1. Model Pengelolaan Lingkungan Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Herfinta Medan	47
2. Hambatan-Hambatan Pengelolaan Lingkungan Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Herfinta Medan	52
BAB V PENUTUP	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56
DOKUMENTASI	58
LAMPIRAN	60
RIWAYAT HIDUP	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka berusaha tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.¹

Menurut Siagian bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.²

Kenyamanan tempat kerja dapat diperoleh antara lain dapat dengan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Pihak perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas.

¹ Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, Liberty,2008), hal. 12.

² S.P.Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*,(Jakarta:Rinerka Cipta), hal. 67.

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta diciptakan Tuhan untuk manusia. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam.³

PT. Herfinta adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan perdagangan (agrobisnis). Perusahaan tersebut adalah milik mantan Bupati Labuhan Batu dan pensiunan dari angkatan bersenjata RI yaitu Bapak H. Djalaludin Pane, SH. dimana yang peneliti ketahui biasanya perusahaan dibidang perkebunan banyak sekali antar suku di dalam perusahaan tersebut. Tetapi, di PT.Herfinta ini sangat berbeda, kebanyakan di dalamnya atau para karyawannya beragama Islam. Hal ini lah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti di perusahaan tersebut. Bagaimana pemimpin atau pemilik perusahaan menerapkan lingkungan kerja yang Islami dan apa pengaruhnya terhadap karyawan tersebut.

Lingkungan kerja pada PT.Herfinta sudah terbilang dalam kategori Islami. Dilihat dari karyawannya 96% adalah beragama Islam ditambah dengan lingkungan kerjanya di mana setiap tamu yang datang harus mengucapkan salam terlebih dahulu. Setiap hari Jumat selalu mengadakan pengajian yang dibawakan oleh ustad yang diundang dari luar untuk karyawan di PT.Herfinta dan melakukan tadarus di setiap bulan Ramadhan untuk meningkatkan ketaqwaan terhadap Allah, bahwa bekerja adalah sebagian dari ibadah.

³ Muhammad, Tolhah Hasan, *Islam Dalam Persepektif Sosio Kultural*, (Jakarta:Lantabora Press, 2005). hal. 17.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **”PEMBERDAYAAN SISTEM PENGELOLAAN LINGKUNGAN KERJA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HERFINTA MEDAN”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, dapat di rumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana model pengelolaan lingkungan kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Herfinta Medan?
2. Apa saja hambatan-hambatan pengelolaan lingkungan kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Herfinta Medan?

C. Batasan Istilah

Untuk tidak menimbulkan adanya perbedaan pengertian, perlu ada penjelasan istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Batasan istilah yang digunakan diambil dari beberapa pendapat para pakar dalam bidangnya. Namun sebagian ditentukan oleh peneliti dengan maksud untuk kepentingan penelitian ini. Beberapa batasan istilah yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Pemberdayaan adalah upaya untuk membangun kemampuan masyarakat, dengan memotivasi, membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki dan berupa untuk mengembangkan potensi itu menjadi tindakan nyata, agar dapat terciptanya kemandirian, dan keberdayaan pada masyarakat baik itu dari segi ekonomi, sosial, budaya, maupun pendidikan untuk membantu memecahkan berbagai masalah-masalah yang dihadapi.

2. Lingkungan kerja persepektif Islam adalah lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan didalam perut bumi, yang semua diciptakan Allah untuk kepentingan umat mausia untuk menunjang kelangsungan hidupnya
3. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.
4. PT. Herfinta adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan perdagangan (agrobisnis). yang berada di Jalan Kapten Maulana Lubis No.09

D. Tujuan

Tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan model pengelolaan lingkungan kerja Islami PT. Herfinta Medan.
2. Untuk mendeskripsikan apa saja hambatan-hambatan pengelolaan lingkungan kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Herfinta Medan.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagi PT. Herfinta

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan di PT. Herfinta Medan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta.

3. Bagi peneliti

Peneliti di harapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 3 bab, yang terdiri dari:

Bab I pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II menjelaskan tentang pengertian manajemen, tahap pemberdayaan, ladsan teori mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Bab III metode penelitian menjelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan.

Bab IV hasil penelitian berisi model pengelolaan lingkungan kerja Islami dan hambatan-hambatannya dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT.Herfinta.

Bab V penutup menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Teori Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen sebagai ilmu yang berakar dan berpangkal dari ilmu jiwa, sosial dan manajemen. Sejarah manajemen pertama kali ditelusuri adalah menelusuri kebudayaan dan manusia yang bisa berfungsi terhadap harkat manusia dan organisasi. Manajemen muncul pertama kali membahas mengenai masalah pemerintan, khususnya dalam pemerintahan umum, kemudian berkembang kembali dan akhirnya membahas masalah yang berkaitan dengan perusahaan ataupun masalah bisnis.⁴

Dalam kamus besar bahasa Indonesia manajemen dapat diartikan sebagai penggunaan sumber daya yang efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kata manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Mengatur yang dimaksud adalah melewati proses yang di atur sesuai fungsi-fungsi manajemen.⁵

Dalam Bahasa Arab, istilah manajemen dapat diartikan sebagai *An-nizam*, Attazhim, Idarah yang merupakan suatu tempat untuk menyimpan segala sesuatu dan penempatan segala sesuatu pada tempatnya. Pengertian tersebut dalam skala aktivitas juga dapat diartikan oleh seorang, sehingga ia mampu mengemukakan, menata, dan merapikan segala sesuatu yang ada disekitarnya untuk mengetahui prinsip-prinsipnya serta menjadikan hidup selaras dan serasi dengan yang lainnya.⁶

⁴ Azhar Arsyad, *Pokok-Pokok Manajemen* (Cet II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), hal.11.

⁵ S.H. Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan masalah* (Jakarta:PT.Bumi Aksara, 2007). hal.1.

⁶ M.Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah* (Jakarta:Kencana, 2006), hal.9.

Manajemen sangat dibutuhkan oleh seluruh lembaga (organisasi), saat ini tanpa ada manajemen suatu organisasi tidak akan berjalan sesuai apa yang diinginkan organisasinya, begitu juga dengan majelis taklim jika menjalankan tanpa adanya manajemen tidak akan berjalan dengan teratur sistematis hingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya manajemen suatu organisasi tidak akan berjalan sesuai apa yang diinginkan karena manajemen yang akan menentukan sebuah organisasi berjalan atau tidak. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.⁷

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan merupakan langkah yang paling pertama dalam mengelompokkan berbagai potensi, kekuatan dan peluang untuk mencapai tujuan. Kegiatan perencanaan disusun berdasarkan proses pemilihan, penetapan tujuan, strategi, kebijakan, program kerja, serta pembuatan prosedur kerja yang akan dijalankan dalam rangka mencapai tujuan yang lebih efektif.

Perencanaan merupakan proses menentukan tujuan dan menetapkan cara terbaik untuk mencapai tujuan. "Proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mencapainya". Dengan perencanaan yang dibuat akan dapat mengkoordinir berbagai kegiatan, mengarahkan para manajer dan pegawai terhadap tujuan yang akan dicapai.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian dapat dilakukan dengan baik ketika menetapkan hal-hal berikut: siapa melakukan apa, siapa pemimpin apa, saluran-saluran komunikasi, dan memusatkan sumber-sumber daya terhadap sasaran-sasaran. Pengorganisasian

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal.9.

ialah usaha yang menciptakan hubungan tugas yang jelas antar perorang sehingga setiap orang dapat bekerjasama dalam iklim organisasi yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan.

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang kedua yang merupakan langkah yang tepat untuk tercapainya tujuan pada organisasi. Adapun hal yang harus dilakukan dalam pengorganisasian yakni: mengidentifikasi pekerjaan atas tugas yang perlu dilakukan untuk pencapaiannya suatu tujuan, mengelompokkan fungsi dan tujuan yang sama, memberikan pengelompokan pekerjaan, membagi orang-orang yang akan di tunjuk untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan baik kelompok ataupun individu. Apabila ada dalam pengelompokan tugas pekerjaan yang harus dilakukan lebih dari satu orang maka diantara mereka akan diberi tanggung jawab sebagai penanggung jawab terhadap pekerjaan yang ada, mendistribusikan peralatan dan fasilitas yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan, menetapkan tugas yang ingin dilakukan, serta menetapkan hubungan kerja.

c. *Actuating* (Pelaksanaan)

Pelaksanaan adalah usaha membujuk seseorang untuk mengerjakan tugas-tugas dalam rangka tercapainya suatu tujuan organisasi. Biasanya pelaksanaan dilakukan dengan cara memberikan motivasi, pengarahan, ataupun bimbingan baik secara personil ataupun kelompok. Kegiatan ini biasanya dilakukan oleh seorang manajer sebagai pimpinan terhadap bawahan dalam struktur organisasi.

Fungsi pelaksanaan merupakan fungsi yang tidak dapat dipisahkan dengan motivasi kepada seluruh anggota organisasi baik secara perseorangan ataupun kelompok untuk menumbuhkan rasa semangat dan bekerja yang giat dengan keinginan sendiri demi tercapainya tujuan organisasi. Maka dalam hal ini

pemimpin harus mempunyai teknik atau langkah-langkah dalam menyampaikan motivasi kepada anggota organisasi baik perseorangan atau kelompok yang di pimpinnya.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan adalah fungsi manajerial yang menetapkan standart hasil yang ingin dicapai dari kegiatan yang dilakukan oleh anggota organisasi. Pengawasan dikatakan efektif ketika bisa memberika suport untuk terwujudnya tujuan dalam organisasi. Pengawasan merupakan pengecekan atau pengontrolan apa yang telah dilakukan untuk mengevaluasi prestasi kinerja seseorang dalam bekerja agar sesuai dengan yang direncanakan. Hal ini menggambarkan bahwa kegiatan pengawasan adalah untuk menemukan dan memeriksa kesalahan yang terjadi dalam mencapainya suatu tujuan serta tercapainya kegiatan yang direncanakan secara objektif.

Pengawasan merupakan proses panetapan hasil yang telah atau mengevaluasi kinerja yakni melakukan koreksi terhadap pencapaian hasil kerja berdasarkan rencana yang telah ditetapkan dlam kegiatan pengawasan akan diperoleh gambaran apakah pelaksanaan kegiatan telah memenuhi prosedur yang disepakati dan ditetapkan termasuk perkembangan dan kemajuan yang telah dicapai. Dengan demikian, kegiatan pengawasan terutama ditunjukkan untuk memperoleh data dan informasi tentang penyelenggaraan kegiatan.⁸

Pengawasan atau controlling merupakan suau proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh pelaksanaan kinerja sesuai dengan apa yang telah

⁸ Hasnun Jauhari, *Manajemen Organisasi Pengantar Teori dan Praktek*, (Medan, Perdana Publishing,2015), ha.2-8.

direncanakan sejak awal hingga akhir dan memastikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan dalam perencanaan.⁹

2. Pengertian Pemberdayaan

Pemberdayaan Menurut Esrom Aritonang yaitu pemberdayaan sebagai usaha untuk mengembangkan kekuatan atau kemampuan (daya) potensi, sumber daya masyarakat agar membela dirinya, pada dasarnya pemberdayaan diletakkan pada tingkat individu dan sosial.¹⁰

Menurut Eddy Papilaya yang dikutip oleh Zubaide, pemberdayaan adalah upaya untuk membangun kemampuan masyarakat, dengan memotivasi, membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki dan berupa untuk mengembangkan potensi itu menjadi tindakan nyata.¹¹

3. Tahapan Pemberdayaan

Pemberdayaan sebagai suatu proses, tentunya dilaksanakan secara bertahap, dan tidak bisa dilaksanakan secara instan. Menurut Isbandi Rukminto Adi, bahwa tahapan pemberdayaan terdiri dari 7 (tujuh) tahapan, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Tahap persiapan, yaitu petugas dan penyiapan lapangan. Penyiapan petugas dimaksudkan untuk menyamakan persepsi antara anggota tim fasilitator mengenai pendekatan yang akan dipilih. Sedangkan penyiapan lapangan dimaksudkan untuk melakukan studi kelayakan terhadap daerah yang akan dijadikan sasaran pemberdayaan.

⁹Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal.8.

¹⁰ Esrom Aritonang, dkk, *Pendampingan komunitas Pedesaan*, (Jakarta: Sekretaris Bina Desa, 2001), hal.9.

¹¹ Zubaedi, *Wawancara Pembangunan Alternatif*, hal.23

- b. Tahap assesment, tahap ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi masalah yang dirasakan dan juga sumber daya yang dimiliki oleh masyarakat sasaran pemberdayaan.
- c. Tahap perencanaan alternatif program atau kegiatan, pada tahap ini fasilitator secara partisipatif mencoba melibatkan masyarakat untuk berfikir tentang masalah yang dihadapi dan bagaimana cara mengatasinya. Dalam upaya mengatasi permasalahan yang ada masyarakat diharapkan dapat memikirkan beberapa alternatif program dan kegiatan yang dapat dilakukan.
- d. Tahap formulasi rencana aksi, pada tahap ini fasilitator membantu masing-masing masyarakat sasaran pemberdayaan untuk memformulasikan gagasan mereka terutama dalam bentuk tulisan bila ada kaitannya dengan pembuatan proposal yang akan ditujukan kepihak penyandang dana.
- e. Tahap pelaksanaan, pada tahap ini masyarakat mengimplementasikan agar apa yang telah dirumuskan bersama-sama. Dalam upaya pelaksanaan program pemberdayaan memerlukan adanya peran dari masyarakat, dan fasilitator. Perlu menjalin kerjasama yang baik antara fasilitator dengan masyarakat karena terkadang sesuatu yang sudah direncanakan dengan baik bisa melenceng saat di lapangan.
- f. Tahap evaluasi, pada tahap ini dilakukan sebagai proses pengawasan dari masyarakat dan fasilitator terhadap program pemberdayaan yang telah dilakukan. Evaluasi sebaiknya dilakukan dengan melibatkan masyarakat bersama-sama dengan fasilitator.
- g. Tahap terminasi, tahap terminasi merupakan tahapan pemutusan hubungan secara formal dengan masyarakat yang menjadi sasaran pemberdayaan. Terminasi

sebaiknya dilakukan jika masyarakat sudah bisa mandiri, bahkan dilakukan karena penyandang dana telah menghentikan bantuannya

4. Tujuan Pemberdayaan Lingkungan

Tujuan pemberdayaan lingkungan adalah

- a. Tercapainya keselarasan hubungan antara manusia dengan lingkungan hidup sebagai tujuan membangun manusia seutuhnya, yang merupakan hakikat pembangunan nasional dan dapat dicapai apabila terdapat keselarasan hubungan antara manusia dan lingkungannya.
- b. Terkendalinya pemanfaatan sumber daya secara bijaksana, perlu diperhatikan aspek-aspek antara lain, kehematan, daya guna, hasil guna, dan daur ulang. Untuk itu dapat digunakan bermacam-macam teknologi, baik teknologi modern maupun teknologi sederhana.
- c. Terwujudnya manusia sebagai pembina lingkungan hidup. yang artinya bahwa mengubah sifat manusia dari perusak lingkungan menjadi Pembina lingkungan, sehingga diharapkan mampu melestarikan lingkungan.
- d. Terlaksananya pembangunan berwawasan lingkungan untuk kepentingan generasi sekarang dan yang akan datang. yang dimaksud disini adalah upaya sadar, berencana menggunakan dan mengelola sumber daya secara bijaksana dalam pembangunan yang berkesinambungan.
- e. Terlindungnya dari kerusakan dan pencemaran lingkungan.

5. Pemberdayaan Dalam Pandangan Islam

Islam adalah agama rahmatan lil 'alamin. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa Islam merupakan agama yang sarat akan manfaat dan maslahat baik bagi individu maupun sosial. Islam merupakan agama yang mengajarkan untuk

memberikan manfaat dan maslahat kepada sesama manusia atau pun sesama ciptaan Allah. Islam mengajarkan kepada umatnya untuk saling tolong menolong antara satu dengan yang lainnya.

Islam memandang suatu pemberdayaan atas masyarakat Madani sebagai suatu hal yang penting sehingga pemberdayaan dalam pandangan Islam akan memiliki pendekatan-pendekatan yang strategis. Pemberdayaan dalam konteks pengembangan masyarakat Islam merupakan sebuah pembelajaran kepada masyarakat agar mereka dapat secara mandiri melakukan upaya-upaya perbaikan kualitas kehidupannya baik yang menyangkut tentang kesejahteraan dan keselamatannya didunia maupun di akhirat.

6. Prinsip Pengelolaan Pemberdayaan Menurut Islam

Menurut pandangan agama Islam, setiap pengelolaan pemberdayaan agar bisa tercapai tujuan yang diharapkan maka setiap pengelolaannya harus berdasar pada prinsip moral dan nilai-nilai Islam.

a. Amanah

Amanah berarti dapat dipercaya. Sikap amanah harus dimiliki setiap orang, apalagi bagi yang memiliki pekerjaan. Bagi seorang pengurus organisasi, sifat amanah sangatlah penting, jika seorang pengelola organisasi tidak memiliki sifat amanah, maka kepercayaan sangat sulit didapat.

b. Kejujuran

Setiap manusia harus memiliki kejujuran dan harus selalu melandasi ucapan, keyakinan, dan perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan (*mujahadah* dan

itqon), baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan.¹² Dalam pengelolaan pemberdayaan kejujuran bisa berarti kejujuran tentang berapa jumlah dana yang diperoleh dari pemerintah, dan berapa pengeluarannya. Kerja sam dalam berusaha akan membuahkan hasil yang baik jika ada kejujuran semua pihak. Tanpa ada kejujuran semua pihak, kerja sama usaha tidak akan bertahan lama.

c. Shiddiq

Arti shiddiq adalah benar. Ini sifat utama yang juga harus dimiliki oleh pengelola pemberdayaan. Kebenaran merupakan landasan tindakan apapun resikonya. Setiap tindakan punya resiko, artinya ambillah resiko yang terkecil mudharatnya.

d. Adil

Sifat adil harus dimiliki oleh pengelola suatu lembaga, penerapan sifat adil dalam pengelolaan program pemberdayaan misalnya, tidak melakukan nepotisme. Ketika mendapat bantuan, maka bantuan tersebut harus diberikan sesuai dengan haknya.

e. Kebersamaan / Kerjasama

Ketika suatu pekerjaan dilaksanakan secara bersama-sama, maka akan terasa ringan, kebersamaan atau kerja sama sangat diperlukan agar dalam melakukan kegiatan tidak merasa bosan dan malas, system ini merupakan sistem yang khas dari agama Islam.¹³

¹² Didin Hafidhuddin dan Handri Tanjung, *Manajemen Syariah*, (Gema Insani, Jakarta, 2003). hal. 72.

¹³ *Ibid*, hal.71.

B. Kinerja Kayawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performace*, kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga dengan prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam, menghasilkan sesuatu.¹⁴ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁵

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara yang dilakukan perusahaan.¹⁶ legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.¹⁷ mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.¹⁸

¹⁴ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Depok: Prenadamedia Group, 2016). hal. 69.

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2000). hal. 67.

¹⁶ Handoko T. Hani, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 1995), hal. 50

¹⁷ Ibid, hal. 68.

¹⁸ Gibson James L. *Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 1997), hal. 23.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.¹⁹

Menurut Mangkunegara bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.²⁰

2. Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan

Kriteria kinerja ialah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, suatu unit kerja. secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

¹⁹ Mathis Robert L and Jhon H. Jakson, *Human Resource Management*, (United States: Tomson Sout,2000).hal. 27.

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya,2001). hal. 68.

Menurut Sehuler dan Jakson bahwa ada tiga jenis dasar kriteria kinerja sebagai berikut:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri kepada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu yang dicapai atau yang dihasilkan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang .

b. Faktor Psikologis

Faktor – faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadianm, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.²¹

²¹ Gibson James L, *Organisasi*, (Jakarta: Erlangga,1997). hal. 164

Menurut Prawirosentono Kinerja seorang pegawai akan baik apabila:

- a. Mempunyai keahlian yang tinggi.
- b. Kesiapan untuk bekerja.
- c. Lingkungan kerja yang mendukung.
- d. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.²²

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.²³

Menurut Sari menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja

Jumlah kerja yang dilakukan suatu periode yang ditentukan.

- b. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya

- c. Kreatifitas kerja

Keahlian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan efisien (tepat guna).

- d. Pengetahuan kerja

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.²⁴

²² Prawirosentono, S, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE,1999).hal.72.

²³ Siagian S.P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta,2002).hal.32.

²⁴ Gomes Cardoso Fautino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV.Andi Offset,2003) hal.68.

4. Penilaian Kinerja Karyawan

Pada prinsipnya penilaian kinerja ialah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam perusahaan yang dilaksanakan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja karyawan adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawannya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah dia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

5. Fungsi dan Tujuan Kinerja Karyawan

Standar Kinerja Karyawan menurut Simamora menyatakan bahwa kinerja mempunyai dua fungsi yaitu sebagai berikut :

- a. Menjadikan tujuan-tujuan ataupun sasaran-sasaran dari upaya-upaya karyawan. Jika standar kinerja telah terpenuhi, maka karyawan akan merasakan adanya pencapaian dan penyelesaian pekerjaan.
- b. Standar kinerja merupakan kriteria pengukuran kesuksesan sebuah pekerjaan. Tanpa adanya standar tidak ada sistem pengendalian yang dapat mengevaluasi kinerja karyawan.

Standar-standar kinerja karyawan memiliki tujuan antara lain sebagai berikut :

- a. Membentuk pedoman-pedoman terhadap kinerja aktual yang dapat diukur. Hal ini berguna bagi orang yang menduduki jabatan tersebut dan atasannya dapat mengevaluasi kinerja orang tersebut.

- b. Meningkatkan motivasi dan komitmen. Jika karyawan bekerjasama untuk membuta standar-standar kinerja karyawan maka partisipasi karyawan dapat memberikan kontribusi bagi pemenuhan kebutuhan.²⁵

6. Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Pandangan Islam

Kinerja karyawan menurut pandangan Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut dan dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat serta dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.²⁶

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari kiridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan terciptanya kinerja yang baik.

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah

²⁵ Simamora, H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:STIE TKPN,2006). hal. 197.

²⁶Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*(Jakarta:Zikrul Hakim,2006). hal.200.

ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Tingkatannya dapat bermacam jenis istilah. Kinerja karyawan yang dapat dikelompokkan kedalam : tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan dengan melampaui atau tercapainya target, sesuai target atau dibawah target. Maka, kinerja karyawan dimaknai atau diartikan sebagai keseluruhan "unjuk kerja" dari seorang karyawan.²⁷

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor – faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini.

Seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Menurut Anorogo dan Widiyanti lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

²⁷M. Manulang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*,(Medan: Ghalia Indonesia,1973),hal.235.

tugas–tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan–pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan.²⁸

Menurut Robbins lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk memengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.²⁹

Menurut Basuki dan Susiowati lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja memengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu pekerjaan manajemen yang penting, karena manusia pada dasarnya sangat memerlukan lingkungan kerja yang baik, bersih dan aman, sehingga dapat mendorong manusia lebih nyaman dalam menjalankan aktifitasnya dan merasa nyaman dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Karena

²⁸ Anoraga dan Widiyanti, *Psikologi dalam Perusahaan*, (Jakarta: Rineka Cipta,1993),hal.23.

²⁹ Robbins P Stephen, (2003), *Prilaku Organisasi*, Edisi Sembilan, Jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia, (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia,2003). hal.86

lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.³⁰

2. Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan didalam perut bumi, yang semua diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta bimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptanya.

Lingkungan kerja Islami merupakan keberadaan manusia disekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lain sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam atau lingkungan serta makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan didunia dan diakhirat.³¹

Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Islam melarang manusia melakukan semena-mena terhadap makhluk Allah, sehingga bukan hanya mencakup aturan bagi sesama manusia saja, melainkan juga terhadap alam dan lingkungan hidupnya. Allah melarang untuk merusak lingkungan, dan justru sebaliknya Allah

³⁰ Basuki dan Indah Susilowati, *Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja*, hal. 40

³¹ Muhammad, Tolhah Hasan, *Islam Dalam Persepektif Sosio Kultural*, (Jakarta:Lantabora Press, 2005). hal. 19-20

menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan memelihara lingkungannya, serta diIarang berIaku semena-mena terhadap makhluk Allah.

Terdapat di Surah Al-Fajr Ayat 6-13

أَلَمْ تَرَ كَيْفَ فَعَلَ رَبُّكَ بِعَادٍ ﴿٦﴾ إِرَمَ ذَاتِ الْعِمَادِ ﴿٧﴾ الَّتِي لَمْ يُخْلَقْ مِثْلُهَا فِي الْبَلَدِ ﴿٨﴾ وَثَمُودَ
الَّذِينَ جَابُوا الصَّخْرَ بِالْوَادِ ﴿٩﴾ وَفِرْعَوْنَ ذِي الْأَوْتَادِ ﴿١٠﴾ الَّذِينَ طَعَوْا فِي الْبَلَدِ ﴿١١﴾ فَأَكْثَرُوا
فِيهَا الْفَسَادَ ﴿١٢﴾ فَصَبَّ عَلَيْهِمْ رَبُّكَ سَوْطَ عَذَابٍ ﴿١٣﴾

6. Apakah kamu tidak memperhatikan bagaimana Tuhanmu berbuat terhadap kaum 'Aad?
7. (yaitu) Penduduk Iram yang mempunyai bangunan-bangunan yang tinggi
8. Yang belum pernah dibangun (suatu kota) seperti itu, di negeri-negeri lain,
9. Dan kaum Tsamud yang memotong batu-batu besar di lembah
10. Dan kaum Fir'aun yang mempunyai pasak-pasak (tentara yang banyak),
11. Yang berbuat sewenang-wenang dalam negeri,
12. Lalu mereka berbuat banyak kerusakan dalam negeri itu,
13. Karena itu Tuhanmu menimpakan kepada mereka cemeti azab,³²

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja kita harus memperhatikan lingkungan disekitar kita dan janganlah kamu membuat kerusakan dimuka bumi.

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang kerja dalam Islam diterangkan dalam surah al-a'araf : ayat 56 yang berbunyi :

³² Depaertemen Agama Republik Indonesia Al Qur'an dan Terjemahan (Bandung:Al Hikmah, 2007), hal.593.

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

56. Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.³³

3. Prinsip-prinsip Lingkungan Kerja Islami

Berdasarkan pada beberapa pendapat tentang hak asasi lingkungan kerja islami ada beberapa prinsip moral yang relevan untuk lingkungan perusahaan.³⁴ Adapun Prinsip lingkungan kerja islami diantaranya adalah

a. *Muhasabah* (Evaluasi diri)

Melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja merupakan suatu prinsip dasar bagi manusia sebagian dari lingkungan. Sebagai perwujudan nyata dan bukti adanya pengelolaan lingkungan kerja, manusia perlu memelihara merawat, menjaga melindungi dan melestarikan lingkungan seisinya sebagai syukur kita kepada Allah SWT.

b. *Murroqobah* (Kedekatan pada pencipta alam)

Terkait dengan prinsip muhasabah terhadap lingkungan kerja Islami merupakan tanggung jawab moral terhadap karyawannya.

³³ Depaertemen Agama Republik Indonesia Al Qur'an dan Terjemahan (Bandung: Al Hikmah, 2007), hal

³⁴ Arif, Sumantri, *Kesehatan Lingkungan Dalam Persepektif Islam*, (Jakarta: Kencana, 2010). hal. 278.

c. *Muaqabah*

Prinsip ini yang ditentukan adalah nilai, kualitas, cara hidup dan bekerja dengan baik, bukan kekayaan, sarana standar material saja yang dicari melainkan dengan hidup penuh mulia dan sederhana.

d. *Muhaddah* (Kesatuan)

Muncul kenyataanya bahwa manusia adalah bagian integral dari alam semesta. manusia ikut merasa apa yang terjadi dalam alam, karena mereka merasa satu dengan alam dan lingkungan.³⁵

4. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. perusahaan

³⁵ Ibid, hal. 249

hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.³⁶

Suryadi Perwiro Sentoso yang mengutip pernyataan Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.³⁷

5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan/ Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada

³⁶ Soedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001). hal.

dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

b. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (satpam).

e. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.³⁸

Menurut Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerjayang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

³⁸ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju 2001). hal. 22

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.³⁹

³⁹ Alex S. Netisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia 1982), hal.159

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian kualitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat di amati.⁴⁰ Menurut pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara utuh. Tetapi perlu memandangnya sebagai dari suatu keutuhan.

Pendekatan penelitian ini sifat penelitiannya adalah deskriptif kualitatif, menguraikan atau menggambarkan dari hasil penelitian berupa wawancara, observasi maupun data yang penyusun peroleh dari pihak-pihak terkait. Penelitian ini menjelaskan realitas yang ada di PT.Herfinta di Jalan Kapten Maulana Lubis Medan. Menganalisis tentang lingkungan kerja islami ..

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini terletak di Jalan Kapten Maulana Lubis No.9 Petisah Tengah, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan Sumatera Utara.

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam dua hal yakni :

1. Data Primer, adalah data utama dalam penelitian ini yang diperoleh dari informan yaitu Santi Widuri sebagai general manager, Geri Wahyudi Karim sebagai Manager, Tika Ardila sebagai sekretaris direksi dan Putri Nurul Intan sebagai Personalia di PT.Herfinta.

⁴⁰ Yusuf, A.Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta:Kencana,2017). hal.328.

2. Data Sekunder, adalah data pelengkap yang diperoleh dari buku-buku atau brosur, majalah, surat kabar, dan laporan hasil penelitian yang ada kaitannya dengan penelitian ini, yang dijadikan sebagai sumber data pendukung untuk melengkapi data-data yang telah diperoleh dari lapangan.⁴¹

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu kaedah mengumpulkan data yang paling biasa digunakan dalam penelitian sosial. Kaedah ini digunakan ketika subjek kajian (responden) dan peneliti berada langsung bertatap muka dalam proses mendapatkan informasi bagi keperluan data primer, wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan fakta, kepercayaan, perasaan, keinginan dan sebagainya diperlukan untuk memenuhi tujuan peneliti. Wawancara mengharuskan kedua belah pihak baik itu peneliti maupun subjek kajian bertemu dan berintraksi langsung dan aktif agar dapat mencapai tujuan dan data yang di dapat baik dan akurat.⁴²

Teknik pelaksanaan wawancara dapat dilakukan secara sistematis atau tidak sistematis, yang dimaksud dengan secara sistematis adalah wawancara dilakukan dengan terlebih dahulu peneliti menyusun lampiran atau pertanyaan-pertanyaan yang ingin di wawancarai. Sedangkan yang disebut tidak sistematis adalah penelitian melakukan wawancara langsung tanpa terlebih dahulu menyusun lampiran wawancara.

⁴¹ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Pt. Remaja Rosdakarya 2010), hal. 6

⁴² Neuman W Lawrence, *Metodologi Penelitian Sosial, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Eds 7, (Jakarta:PT. Indeks,2013) hal. 493

2. Observasi

Observasi yaitu dengan mengadakan pengamatan secara langsung kelokasi penelitian tentang lingkungan kerja Islami di PT.Herfinta. Oleh karena itu, metode observasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode observasi partisipasi karena peneliti terlibat langsung secara aktif dalam obyek yang diteliti.⁴³ Observasi yang merupakan salah satu metode yang paling efektif dalam melengkapi perangkat-perangkat sebagai instrument. Tetapi dalam metode observasi bukan hanya melakukan catat mencatat tetapi juga mengadakan pertimbangan yang kemudian melakukan penilaian kedalam skala bertingkat dan biasanya metode ini menggunakan alat bantu seperti kamera, video, tape atau recorder.⁴⁴

Teknik observasi atau pengamatan merupakan kegiatan keseharian peneliti dengan menggunakan panca indera mata dan dibantu oleh panca indera yang lainnya. Kunci keberhasilan observasi sebagai teknik pengumpulan data sangat banyak ditentukan oleh pengamat sendiri, karena pengamat melihat, mendengar, mencium atau mendengarkan suatu objek penelitian serta kemudian ia menyimpulkan dari apa yang ia amati tersebut.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari dokumen, yang artinya barang tertulis, metode dokumentasi berarti tata cara pengumpulan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menelusuri data historis. Dokumen tentang orang atau

⁴³ Sugiyono , *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung:Alfabeta,2008), hal.227

⁴⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosesur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,(Jakarta:PT.Rineka Cipta,2014), hal.22.

sekelompok orang, peristiwa, atau kejadian dalam situasi sosial yang sangat berguna dalam penelitian ini.

Dokumentasi disini merupakan tehnik pengumpulan data dengan cara mencatat kejadian yang ada dilapangan dengan memanfaatkan data sekunder yang ada. Data atau dokumentasi tersebut sebagai tambahan atau pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumen dalam penelitian ini berbentuk gambar, surat kabar, majalah, notulen rapat, catatan harian, arsip foto, jurnal kegiatan, cenderamata, agenda dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk memuat informasi yang terjadi dimasa silam.

E. Tehnik Analisa Data

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, penyederhanaan, transformasi data yang kasar muncul dari catatan-catatan lapangan. Langkah-langkah yang dilakukan adalah menajamkan analisis, menggolongkan atau pengkategorisasian kedalam tiap permasalahan melalui uraian singkat, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data sehingga dapat ditarik dan diverifikasi. Data yang di reduksi antara lain seluruh data mengenai permasalahan penelitian. Data yang di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencari data tambahan jika diperlukan.

2. Penyajian Data

Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian naratif, bagan. Penyajian data dalam bentuk tersebut mempermudah peneliti dalam memahami apa yang terjadi. Pada langkah ini, peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga informasi yang didapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu untuk menjawab masalah penelitian.

3. Verifikasi atau Kesimpulan

Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang sudah diperoleh sebagai hasil dari penelitian. Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah usaha untuk mencari atau memahami makna/arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat atau proposisi. Sebelum melakukan penarikan kesimpulan terlebih dahulu dilakukan reduksi data, display data atau narasi serta penarikan kesimpulan atau verifikasi dari kegiatan-kegiatan sebelumnya. Penarikan kesimpulan ini atau verifikasi ini merupakan tahap akhir dari pengelolaan data.⁴⁵

⁴⁵ Miles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992). hal. 17.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Temuan Umum Penelitian

1. Sejarah PT. Herfinta

PT. Herfinta adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan perdagangan (agrobisnis). Perusahaan tersebut adalah milik mantan bupati Labuhan Batu dan pensiunan Angkatan Bersenjata RI yaitu Bapak H. Djalaludin Pane. Kantor pusat PT. Herfinta Farm and Plantation berdomisili di Jalan Kapten Muaulana Lubis No.9 Petisah Tengah, Kecamatan Medan Petisah , Kota Medan Sumatera Utara.

PT. Herfinta didirikan berdasarkan akte nomor 90 tanggal 25 Februari 1984 oleh notaris Agus Sutjahto, dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat keputusan Nomor C2-1756-HT.01.01 tahun 1985 tanggal 30 Maret 1985.⁴⁶

2. Visi dan Misi Perusahaan

Berikut ini visi dan misi PT. Herfinta Farm dan Plantation :

a. Visi PT. Herfinta Farm dan Plantation

"Tumbuh dan unggul sebagai perusahaan pertanian dan perkebunan yang berkelanjutan dengan komitmen dan keterlibatan semua karyawan sebagai kolabolator"

⁴⁶Geri Wahyudi Karim, HR & Manager, 15 Juli 2020, PKI 14.00 WIB.

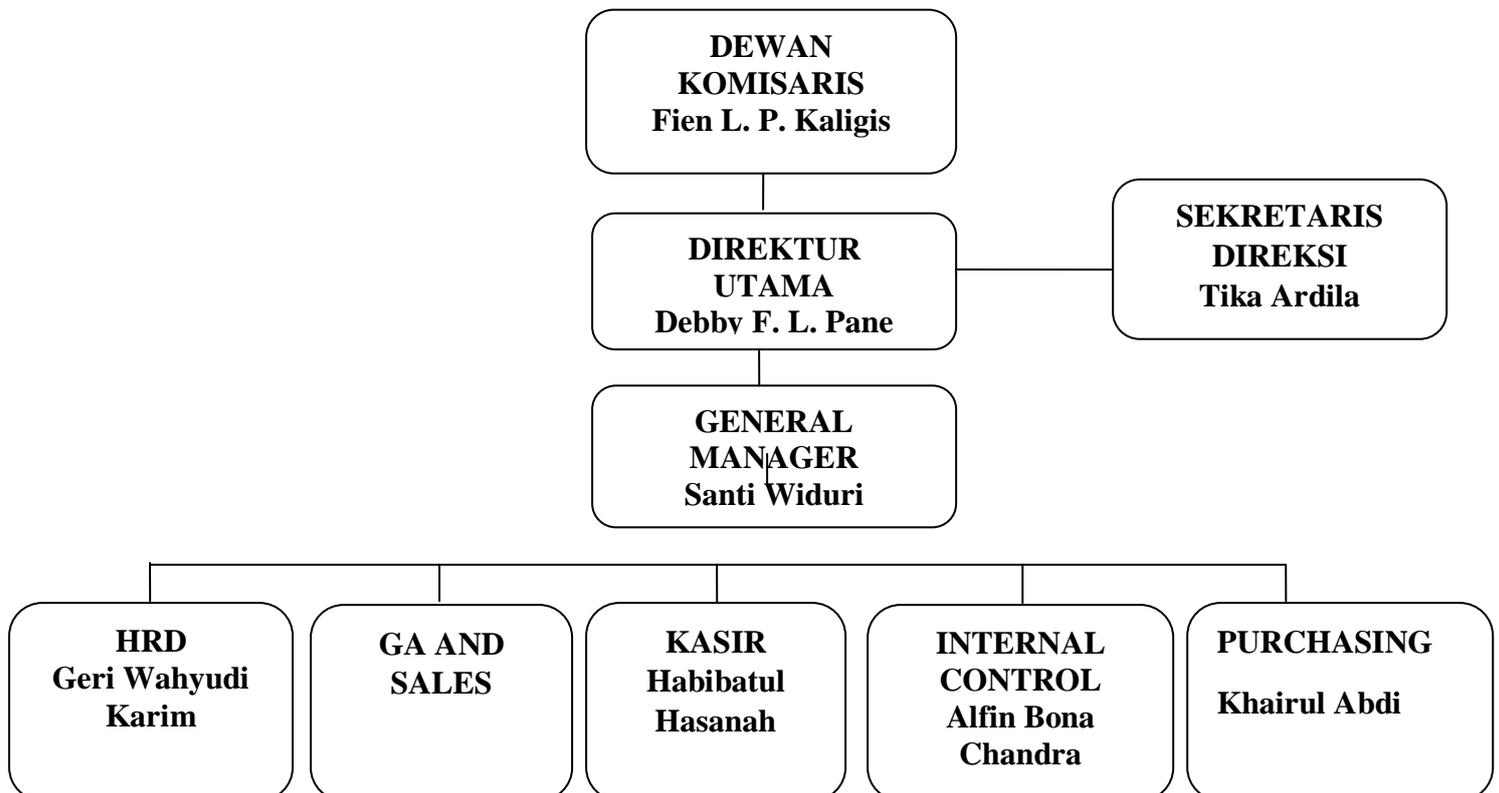
b. Misi PT Herfinta Farm dan Plantation

" Menghasilkan produk yang berkualitas tinggi secara konsisten dengan tetap menjaga efisiensi biaya dan menciptakan lingkungan kerja yang professional untuk pertumbuhan yang berkelanjutan dengan komitmen terhadap nilai-nilai sosial dan lingkungan" .

3. Struktur Organisasi Perusahaan

STRUKTUR ORGANISASI

PT HERFINTA FARM AND PLANTATION



Sumber : data di PT.Herfinta Farm and Plantation Kandir Medan Sumatera Utara

Gambar 1.0

4. Dewan Komisaris

Dewan komisaris tidak aktif mengawasi perusahaan, tetapi tetap memiliki tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Mengurus perusahaan jika Direktur Utama tidak dapat menjalankan tugasnya.

5. Direktur Utama

Merupakan pemegang pimpinan tertinggi di perusahaan yang mempunyai tugas memimpin, mengawasi, dan mengkoordinasikan tugas-tugas setiap hari dengan dibantu oleh General Manajer, merencanakan mengatur distribusi pekerjaan, mengarahkan serta mengendalikan sumber daya untuk mencapai sasaran jangka pendek dan jangka panjang perusahaan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

6. Sekretaris Direksi

Sekretaris Direksi bertugas membantu Direktur Utama dalam menjalankan kegiatan sehari-hari, membantu Direktur Utama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan.

7. General Manager

Bertanggung jawab penuh terhadap perusahaan terutama kantor pusat mewakili Direktur Utama baik keluar maupun kedalam perusahaan. Memimpin, mendidik mengarahkan, membina kerja sama dan memberikan motivasi serta mengawasi para karyawan.

8. Human Resources Development (HRD) atau PERSONALIA

Membuat, mengumpulkan, dan melaporkan kepada Direktur Utama personal record dari seluruh karyawan pada setiap bulannya. Melaksanakan kebijakan dalam pengolahan bidang personalia yang meliputi perencanaan, pembinaan

sosial, hubungan perburuhan serta keamanan dan ketertiban, dan melatih sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan.

9. General Affair (GA) and Sales

Bertanggung jawab atas pengelolaan dan perawatan gedung, kendaraan dinas, instalasi listrik, dan lingkungan kantor seperti lahan parkir, halaman kantor, gudang.

10. Finance and Accounting

Bertanggung jawab atas keuangan perusahaan baik yang masuk maupun yang keluar. Mengurus seluruh transaksi penerimaan dan pengeluaran kas, dan membuat pertanggung jawaban keuangan perusahaan baik setiap bulan maupun setiap tahun.

11. Kasir

Kasir bertanggung jawab atas setiap pengeluaran-pengeluaran yang terjadi didalam perusahaan atau instansi serta membayar seluruh kewajiban dan biaya oprasional perusahaan.

12. Internal Audit

Memeriksa seluruh laporan yang berkaitan dengan keuangan perusahaan, dan membuat laporan keuangan perusahaan bersama dengan bagian keuangan.

13. Purchasing (Pembelian)

Bertanggung jawab atas segala kebutuhan-kebutuhan baik kebutuhan peralatan maupun perlengkapan kantor, melakukan permintaan penawaran barang setiap hendak melakukan transaksi pembelian.⁴⁷

⁴⁷Geri Wahyudi Karim, HR dan Manager, 15 Juli 2020, Pukul 14.00 WIB

B. Temuan Khusus Penelitian

1. Model Pengelolaan Lingkungan Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Herfinta Medan

Berdasarkan hasil penelitian di PT.Herfinta Medan, Lingkungan adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang. Lingkungan kerja Islami juga dapat diartikan sebagai sikap, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para karyawan sehubungan dengan organisasi. Beberapa informan yang diperoleh dari hasil penelitian di PT.Herfinta Medan model pengelolaan lingkungan kerja islami adalah :

a. Mengucapkan Salam

Salam sesuatu hal yang sangat di anjurkan, karena didalamnya terkandung beberapa nilai baik. Informan mengatakan di lingkungan PT.Herfinta ketika ada tamu yang datang wajib mengucapkan salam terlebih dahulu. Mengucapkan salam termasuk suatu tindakan yang terpuji. Mengucapkan kalimat salam kepada sesama umat muslim menjadikan hal yang penting, karena kalimat salam terkandung doa untuk saudara seiman maka para tamu atau karyawan di anjurkan untuk bertegur sapa dengan mengucapkan salam.

b. Tradisi Senyum

Didalam perusahaan pemimpin harus mempunyai wajah yang selalu ceriah atau ramah kepada bawahannya karena senyum juga termasuk ibadah, agar karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja tersebut. Informan mengatakan jika dalam lingkungan kerja seorang pemimpin/ atasan memiliki wajah yang selalu cemberut dan menunjukkan wajah yang banyak masalah, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh kepada karyawannya atau bawahannya yang lain, sehingga

kondisi lingkungan kerja di PT. Herfinta menjadi kurang nyaman. Ada informan mengatakan ketika kita sedang berpapasan kepada karyawan yang lainnya hendaknya bertegur sapa dan senyum agar merasakan kekeluargaan didalam perusahaan tersebut dan itu akan menjadikan kita nyaman diperusahaan tersebut. Ketika karyawan sudah nyaman di suatu lingkungan perusahaan itu juga akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan diperusahaan tersebut

c. Ikhlas Dalam Bekerja

Menanamkan sikap ikhlas dalam hidup dan bekerja hal yang harus selalu kita upayakan, disini ikhlas bukan berarti tidak mengharapkan upah tetapi lebih lagi agar kita melakukan semua pekerjaan kita semata-mata hanya untuk Allah SWT. Informan mengatakan menanamkan sikap ikhlas dalam hidup dan bekerja akan membuat kita bisa lebih bertahan di dalam menghadapi berbagai cobaan dan ujian hidup maupun apa-apa yang mungkin kita alami dalam bekerja. Niat yang baik karena Allah akan membuat seseorang lebih mampu bertahan dari berbagai bentuk permasalahan. Karena bahwa kita sadar apa yang dilakukan bukan karena manusia melainkan mencari keridhaan Allah.

d. Jujur

Ahlak merupakan sebuah sistem yang mengatur tindakan dan pola sikap manusia dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Informan mengatakan setiap muslim dianjurkan untuk memiliki akhlakul karimah atau akhlak yang terpuji, bagi seseorang yang memiliki sikap jujur tersebut maka dapat mendatangkan manfaat bagi kehidupan sehari-hari maupun diakhirat nanti. Ketika kita mempunyai sifat yang jujur orang-orang yang disekitaran kita atau karyawan-karyawan yang ada diperusahaan juga akan senang melihat kita dan kita akan dapat dipercaya oleh karyawan-karyawan yang ada didalam perusahaan

tersebut dan kita bekerja juga bukan hanya memikirkan untuk mendapatkan materi saja tapi Ridho Ilahi, karena bekerja juga sebagian dari ibadah kalau kita ikhlas dalam mengerjakannya dan sesuai dengan syariat Islam.

e. Amanah

Seorang karyawan atau pekerja harus menanamkan sifat amanah karena bekerja dengan amanah dan penuh keikhlasan maka akan mendapatkan ganjaran di dunia atau pun diakhirat. Informan mengatakan apabila seorang karyawan telah bekerja dengan amanah dan diiringi dengan niat mengharapakan pahala dari Allah berarti dia telah menunaikan kewajibannya sehingga di dunia dia berhak mendapatkan gaji dari hasil pekerjaannya tersebut sedangkan mendapatkan pahala di akhirat kelak.

f. Bersyukur

Bersyukur perbuatan yang patut untuk kita lakukan dalam segala hal, karena didalam rasa bersyukur kita bisa menghargai kebesaran Allah yang sudah diberikan pada kita. Informan mengatakan syukuri kenikmatan yang sudah diberika Allah jangan hanya berkeluh kesah, jangan selalu iri melihat kehidupan orang lain apalagi membanding-bandingkan kehidupan kita dengan orang lain, semua sudah di atur Allah sesuai dengan kebutuhan kita masing-masing. Karena masih banyak diluaran sana yang ingin seperti kita, walaupun pekerjaan kita terkadang membuat tidak nyaman tapi wajib disyukuri apa yang telah diberikan Allah kepada kita. Mensyukuri nikmat Allah berarti kita memanfaatkan segala anugrah Allah tersebut untuk melakukan ibadah kebaikan.⁴⁸

Ada pun dalam upaya mendukung untuk mewujudkan lingkungan kerja Islami PT.Herfinta Medan sebagai berikut:

⁴⁸ Tika Ardila, Sekretaris Direksi, 16 Juli 2020, Pukul 14.00 WIB

a. Pengajian Setiap Hari Jumat

PT.Herfinta informan mengatakan ada pengajian rutin yang dilakukan oleh karyawan-karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Pengajian tersebut dilakukan setiap hari jumat dan selalu menghadirkan Ustadz dari luar. Pengajian ini dilakukan setelah sholat ashar para karyawan diberentikan untuk melakukan aktifitas kantor dan berkumpul di Mushollah. Pengajian ini dilakukan untuk bertujuan untuk meningkatkan ketaqwaan kita terhadap Allah SWT. Selain itu pengajian rutin dikantor dilaksanakan dengan tujuan membentuk kepribadian serta mental pegawai dan ajang silaturahmi dan tatap muka karyawan disela kesibukan sehari-hari.

Pengajian diawali dengan membaca Al-Qur'an terlebih dahulu dan kata sambutan oleh pemimpin kemudian baru masuk tausyiah dari Ustadz, yang mana peneliti pernah mengikuti pengajian Di PT.Herfinta yang mana dalam isi tausyiahnya menyatakan tentang pentingnya tertib, perilaku tertib harus dilaksanakan dimana pun kita berada. Dengan tertib kehidupan akan aman dan apabila perilaku tertib juga diterapkan dikantor, niscaya prestasi akan mudah diraih. Bahwa bekerja juga merupakan ibadah ketika kita melakukannya dengan ikhlas dan bukan hanya berorientasi ke dunia saja melainkan juga ke akhirat. Pengajian ini pun di tutup oleh doa yang dibawakan oleh Ustadz serta saling jabat tangan semua karyawan PT.Herfinta.

b. Tadarus di Bulan Ramadhan

Tadarus Al-Qur'an adalah kegiatan membaca, menyimak, dan mendengarkan ayat-ayat suci Al-Quran baik paham maknanya atau tidak, dilakukan sendiri maupun bersama-sama. PT.Herfinta juga melakukan kegiatan Tadarus ketika Bulan Ramadhan dimana seluruh karyawan sebelum memulai aktifitas bekerja

mereka mengawalinya dengan tadarus berkumpul di mushollah dan membentuk lingkaran masing-masing. Tujuan dilakukannya tadarus Al-Qur'an ini untuk mengetahui lebih banyak lagi tentang Al-Qur'an dan kita juga bisa belajar untuk membaca Al-Qur'an dan memahami artinya lebih baik dari sebelumnya.

Informan mengatakan adapun manfaat dari dilakukannya tadarus Al-Qur'an di PT. Herfinta ini untuk mendapatkan jiwa yang tenang dan tentram ketika sebelum kita memulai aktifitas dikantor. Melakukan tadarus Al-Qur'an tidak hanya akan membuat kita mendapatkan pahala yang berlipat ganda saja, tetapi juga akan memberikan ketenangan dan ketentraman dalam jiwa kita. Dimana ketika kita membaca Al-Qur'an dan memahami isinya dan di aplikasikan ke kehidupan kita sehari-hari insya Allah kita akan terhindar dari perbuatan yang tercela.

c. Mengamalkan Shalat Dhuha

Bekerja bukan hanya untuk memenuhi kelangsungan hidup saja semata-mata hanya mengharapkan upah atau kompensasi dari suatu perusahaan, bekerja juga sebagian dari ibadah. Ketika kita bekerja untuk mencari rezeki jangan lupa untuk selalu menunaikan sholat lima waktu serta jangan lupa dibarengi dengan sholat dhuha dimana informan mengatakan sholat dhuha menjanjikan tercukupinya rezeki bagi yang melaksanakannya. Di PT. Herfinta sudah ada menerapkan seperti itu walaupun hanya sebahagian karyawan yang melakukannya setidaknya itu bisa menjadikan motivasi kepada karyawan yang lain untuk melaksanakan sholat dhuha dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.

2. Hambatan-Hambatan Pengelolaan Lingkungan Kerja Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Herfinta

Sesuai yang sudah peneliti teliti di PT. Herfinta Medan adapun hambatan-hambatan pengelolaan lingkungan kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah :

a. Tingkat Pengetahuan Karyawan Tentang Agama Masih Rendah Karena sebagian Para Karyawan Bukan Belatar Belakang Pendidikan Agama

Informan mengatakan pemilik perusahaan ini memang membudayakan lingkungan kerja Islami untuk bertujuan bekerja bukan hanya untuk memuaskan dunia saja tetapi juga untuk mendapatkan Ridho Ilahi, bahkan sudah seharusnya bekerja selalu memasukkan nilai-nilai syariat Islam dalam segala hal, informan mengatakan lingkungan kerja Islami akan membuat kinerja kita meningkat karena didalam lingkungan tersebut kita merasa nyaman, ketika lingkungan sudah nyaman pasti kinerja kerja juga akan meningkat, tetapi karena tidak semua yang paham tentang Agama itu yang menjadi hambatan untuk pengelolaan lingkungan kerja Islami.

b. Keterpaksaan dalam Menjalankan Perintah Agama

Informan mengatakan menggunakan jilbab adalah kewajiban setiap wanita muslim. Jilbab seorang wanita hendaknya menutupi aurat, yang dimaksud adalah seluruh tubuh kecuali telapak tangan dan wajah. Dengan memakai jilbab kita termotivasi menjadi pribadi yang lebih baik lagi dan terhindar dari pandangan-pandangan yang bukan muhrim. Dilingkungan PT.Herfinta medan sebagian sudah sesuai dengan syariat Islam dan sebagian masih menggunakan jilbab hanya sekedar saja, ini juga sebagai hambatan kepada pemimpin untuk melakukan pengelolaan lingkungan kerja Islami di PT.Herfinta tersebut. Karena tidak semua

karyawan yang ada di PT.Herfinta mengetahui kewajiban berjilbab bagi seorang wanita muslim.⁴⁹

c. Sarana yang Kurang Memadai untuk Mewujudkan Lingkungan Kerja Islami

Informan mengatakan sarana atau fasilitas adalah alat atau bahan yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan kantor disebuah perusahaan. Dimana PT. Herfinta fasilitasnya untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja Islami di perusahaan masih kurang memadai, fasilitas yang ada pada sebuah perusahaan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hendaknya disebuah perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja Islami dibuat seperti spanduk-spanduk kecil yang berisikan tentang agama atau berisi tentang motivasi-motivasi kerja yang mengarahkan ke syariat Islam. Ini juga yang menjadi hambatan di PT. Herfinta untuk mewujudkan lingkungan kerja yang Islami.

⁴⁹ Putri Nurul Intan, Personalian, 16 Juli 2020, Pukul. 15. 00 WIB

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang. Lingkungan kerja Islami juga dapat diartikan sebagai sikap, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para karyawan sehubungan dengan organisasi. Adapun model pengelolaan lingkungan kerja Islami di PT.Herfinta adalah : mengucapkan salam, tradisi senyum, , ikhlas dalam bekerja, jujur, amanah, dan faktor pendukung pengajian rutin yang dilakukan oleh karyawan-karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Pengajian tersebut dilakukan setiap hari jumat dan selalu menghadirkan Ustadz dari luar. Pengajian ini dilakukan setelah sholat ashar para karyawan diberentikan untuk melakukan aktifitas kantor dan berkumpul di Mushollah. Pengajian ini dilakukan untuk bertujuan untuk meningkatkan ketaqwaan kita terhadap Allah SWT. Selain itu pengajian rutin di kantor dilaksanakan dengan tujuan membentuk kepribadian serta mental pegawai dan ajang silaturahmi dan tatap muka karyawan. Manfaat dari dilakukannya tadarus Al-Qur'an di PT. Herfinta ini untuk mendapatkan jiwa yang tenang dan tentram ketika sebelum kita memulai aktifitas di kantor.

Melakukan tadarus Al-Qur'an gak hanya akan mendapatkan pahala yang berlipat ganda saja, tetapi juga akan memberikan ketenangan dan ketentraman dalam jiwa. Lingkungan kerja Islami akan membuat kinerja meningkat karena didalam lingkungan tersebut merasa nyaman, ketika lingkungan sudah nyaman pasti kinerja kerja juga akan meningkat. Di lingkungan PT.Herfinta medan sebagian sudah sesuai dengan syariat Islam dan sebagian masih menggunakan jilbab hanya sekedar saja, ini juga sebagai hambatan kepada

pemimpin untuk melakukan pengelolaan lingkungan kerja Islami di PT.Herfinta tersebut.Karena tidak semua karyawan yang ada di PT.Herfinta mengetahui kewajiban berjilbab bagi seorang wanita muslim.

B. Saran-saran

1. Lingkungan kerja yang ada di PT.Herfinta dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hendaknya tadarus bukan hanya dilakukan saat bulan Ramadhan saja, kalau bisa juga dilakukan seminggu sekali seperti melaksanakan pengajian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Depok: Prenadamedia
- Aritonang Esrom, dkk, (2001) *Pendampingan Komunitas Pedesaan*, Jakarta: sekretariat Bina Desa
- Group Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Anoraga dan Widiyanti. (1993). *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arif, Sumantri. (2010). *Kesehatan Lingkungan Dalam Persepektif Islam*, Jakarta: Kencana
- Alex S. Netisemito. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Arikunto Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Basuki dan Indah Susilowati. *Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semanagat Kerja*
- Gibson James L. (1997). *Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Gomes Cardoso Fautino. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Hafidhuddin Didin dan Handri Tanjung (2003), *Manajemen Syariah*. Jakarta: Gema Insani
- Handoko, T. Hani (2008) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Handoko T. Hani. (1995). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Huberman dan Miles. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis Robert L and Jhon H. Jakson, (2000). *Human Resaurce Management*, United States: Tomson Sout
- Muhammad, Tolhah Hasan. (2005). *Islam Dalam Persepektif Sosio Kultural*, Jakarta: Lantabora Press

- Muslim Azis .(2012) *Dasar-Dasar Pengembangan Masyarakat*. Yogyakarta: Samudra Biru
- Neuman W Lawrence. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial*, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif, Eds 7. Jakarta:PT. Indeks
- Prawirosentono, S .(1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Robbins P Stephen. (2003). *Prilaku Organisasi*, Edisi Sembilan, Jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmaynti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sentoso Suryadi Perwiro. (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian S.P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Suharto Edi, (2005) *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan pekerja Sosial* Bandung: PT. Revika Aditam, Cet 1
- Ulber Silalahi. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung:PT.Refika Aditama
- Yusuf, A.Muri. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif . Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta:Kencana
- Zubaedi, Wawancara Pembangunan Alternatif





Lampiran Wawancara

Nama : Ratna Sari Bulan

Informan : 1. Geri Wahyudi Karim sebagai manager

2. Tika Ardila sebagai sekretaris direksi

3. Putri Nurul Intan sebagai personalia

1. Bagaimana sejarah PT. Herfinta Medan ?
2. Sebutkan struktur yang ada pada PT. Herfinta Medan ?
3. Berapa jumlah karyawan yang ada pada PT. Herfinta Medan ?
4. Berapa setiap tahunnya menerima anak PKL atau magang di PT. Herfinta Medan ?
5. Bagaimana model pengelolaan lingkungan kerja pada PT. Herfinta Medan ?
6. Bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang Islami pada PT. Herfinta Medan ?
7. Apa saja hambatan-hambatan sistem pengelolaan lingkungan kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Herfinta ?

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. Nama | : Ratna Sari Bulan |
| 2. NIM | : 0104163063 |
| 3. Jurusan | : Manajemen Dakwah |
| 4. Fakultas | : Dakwah dan Komunikasi |
| 5. Universitas | : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara |
| 6. Tempat/ Tanggal Lahir | : Negeri Lama/ 02 Juli 1997 |
| 7. Anak Ke | : 6 dari 6 bersaudara |
| 8. Alamat | : Jl. Protokol Negeri Lama Kecamatan Bilah Hilir Kabupaten Labuhan Batu |
| 9. Nama Orang Tua | |
| a. Ayah | : Sukamto |
| b. Ibu | : Rosmah Dalimunthe |
| 10. Alamat Orang Tua | |
| a. Ayah | : Jl. Protokol Negeri Lama Kecamatan Bilah Hilir Kabupaten Labuhan Batu |
| b. Ibu | : Jl. Protokol Negeri Lama Kecamatan Bilah Hilir Kabupaten Labuhan Batu |

PENDIDIKAN

1. SD Negeri 112188 Lulus Tahun 2009
2. SMP Negeri 1 Bilah Hilir Lulus Tahun 2012
3. SMK Swasta Siti Banun Sigambal Lulus Tahun 2015
4. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Lulus Tahun 2020