

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan konsep fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Motivasi menjelaskan alasan seseorang bertindak, berusaha, dan mempertahankan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja menurut Yusuf dan Suhada yang dikutip menurut Yustinus dari buku *Perilaku Organisasi: Teori, Dinamika, dan Tantangan*, bahwa motivasi dipahami sebagai kesiapan seseorang untuk mengerahkan energi secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Konsep ini mencakup beberapa unsur utama, yaitu upaya, sasaran organisasi, dan kebutuhan individu. Upaya menunjukkan intensitas dorongan yang dimiliki seseorang; individu yang termotivasi biasanya bekerja dengan tekun, meskipun tingkat usaha yang tinggi tidak selalu menjamin hasil yang optimal bagi organisasi. Motivasi dapat muncul dari kondisi internal maupun faktor eksternal yang mempengaruhi dorongan seseorang untuk bertindak..¹⁸

¹⁸ Yustinus Rawi Dandono, Bintoro Ariyanto, dan Unang Toto Handiman, *Perilaku Organisasi: Teori, Dinamika, dan Tantangan*, ed. oleh Weni Yuliani (Jakarta Utara: Penerbit Buku Indonesia, 2025), 81.

Sentot Imam Wahjono menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal yang dapat memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini berfungsi sebagai penggerak yang mendorong individu untuk berperilaku secara konsisten dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang menjadi bagian dari ruang lingkup pekerjaannya. Motivasi yang bersumber dari dorongan internal, atau yang disebut sebagai supermotivasi, memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik cenderung bekerja dengan lebih giat karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai dan makna pribadi.¹⁹

2. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan dari motivasi kerja beragam dalam pelaksanaannya, yang mencerminkan individu yang efektif dan efisien. Hasibuan mengemukakan bahwa dalam motivasi, terdapat beberapa tujuan sebagai berikut:²⁰

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Meningkatkan efektivitas pengadaan karyawan

¹⁹ Dicky Hikam Azzuhdi, Putri Nur Shovia, dan Sentot Imam Wahjono, “Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan,” *Journal of Innovative and Creativity* 5, no. 2 (2025): 6730–6737.

²⁰ Hartini, “Teori Motivasi,” 2023, 5.

- f. Menciptakan suasana kerja dan hubungan yang harmonis di dalam perusahaan
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Meningkatkan rasa tanggung jawab yang tinggi para karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan peralatan dan bahan baku.

3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam Hasibuan yaitu:²¹

a. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik (*physiological needs*) merupakan kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi terlebih dahulu, seperti makan, minum, tempat tinggal, dan kebutuhan biologis lainnya. Dalam konteks kerja, kebutuhan fisik diwujudkan melalui pemberian gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas kerja yang layak. Pemenuhan kebutuhan fisik dapat meningkatkan motivasi kerja karena karyawan merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi.

b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan individu untuk memperoleh perlindungan dari ancaman, bahaya, maupun ketidakpastian. Kebutuhan ini diwujudkan melalui jaminan keselamatan

²¹ Muhammad Rifan Baihaqqi, Yayan Hadiyat, dan Dewi Atika, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pt Arezda Purnama Loka Citeureup Periode 2021-2023," *NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama* 2, no. 4 (2025).

kerja, BPJS, lingkungan kerja yang aman, dan kepastian kerja. Karyawan yang merasa aman cenderung lebih fokus dan termotivasi dalam bekerja.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial berkaitan dengan kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, menjalin hubungan harmonis, serta mencintai dan dicintai. Dalam organisasi, kebutuhan sosial dapat diwujudkan melalui kerja sama tim, komunikasi yang baik, briefing kelompok, dan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) merupakan kebutuhan individu untuk memperoleh pengakuan, penghormatan, apresiasi, dan penghargaan atas kemampuan maupun prestasi yang dimiliki. Dalam organisasi, kebutuhan ini diwujudkan melalui bonus kinerja, promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan, maupun penghargaan atas prestasi kerja. Pemenuhan kebutuhan penghargaan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kerja karyawan.

4. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak ada yang memenuhi semua kebutuhan kita dan tidak akan mendapatkan apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam yang sesuai ialah sifat utama Rasulullah yang harus

diteladani yaitu: *Siddiq* (benar, jujur), *Amanah* (tanggungjawab dan dapat dipercaya), *Fatanah* (bijaksana) dan *Tabliq* (komunikasi, terbuka).

Motivasi bekerja dalam Islam adalah untuk memperoleh rezeki yang merupakan aspek dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukan untuk mengejar kehidupan yang hedonis, bukan untuk status atau kekayaan dengan segala cara, melainkan untuk beribadah. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup memiliki makna yang khusus dalam perspektif Islam. Keikhlasan saat bekerja. Ikhlas merupakan syarat utama diterimanya amal manusia di hadapan Allah SWT; suatu tindakan atau aktivitas, termasuk pekerjaan, jika dilaksanakan dengan ikhlas, akan mendatangkan berkah dari Allah SWT. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Jumu'ah ayat 10 yaitu:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Artinya: “Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.”

Ayat di atas menyatakan bahwa apabila seseorang telah menghadiri panggilan adzan Jumat dan telah menyelesaikan sholatnya, maka diperbolehkan untuk menyebar di muka bumi guna berdagang atau melakukan aktivitas lain yang memberikan manfaat bagi kehidupan dan silahkan juga mencari pemberian Allah dan nikmat pemberi nikmat (*al-mun'im*) dan yang Maha Pemberi yang tidak pernah menyia-nyiakan

prestasi dan profesi seseorang dan Dzat yang tidak pernah mengecewakan (menghilangkan harapan) kepada orang yang meminta kepada-Nya.²²

Nilai-nilai FAST (*Fatanah, Amanah, Shiddiq, Tabligh*) difungsikan sebagai indikator motivasi kerja intrinsik berbasis Islam. Nilai-nilai tersebut menjadi penggerak internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan jujur, bertanggung jawab, profesional, dan terbuka terlepas dari ada tidaknya pengawasan eksternal maupun besaran insentif yang diterima.²³ Oleh karena itu, dalam penelitian ini motivasi kerja dianalisis melalui dua lapis indikator: (1) indikator hierarki kebutuhan Maslow yang bersifat material dan sosial, dan (2) indikator nilai FAST yang bersifat spiritual dan intrinsik. Kedua lapis indikator ini saling melengkapi dalam menjelaskan bagaimana motivasi kerja terbentuk dan dipertahankan di lingkungan kerja yang mayoritas karyawannya beragama Islam.

Relevansi nilai-nilai FAST dalam konteks penelitian ini semakin menguat apabila dikaitkan dengan nilai AKHLAK (*Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif*) yang merupakan *core values* resmi seluruh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagaimana ditetapkan oleh Kementerian BUMN sejak tahun 2020.²⁴ Sebagai anak perusahaan PTPN yang berstatus BUMN, PT Sinergi Gula Nusantara, termasuk PG

²² Syarifuddin dan Candra Wijaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Syariah* (Medan: FEBI UINSU Press, 2021), 150-151.

²³ Ayunda Salsabila dan Zulfani Sesmiarni, "Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan," *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa (JIPM)* 3, no. 2 (2025): 252–260.

²⁴ PT Sinergi Gula Nusantara, *Pedoman Tata Kelola Perusahaan: Code of Good Corporate Governance 2023*, (Jakarta: PT Sinergi Gula Nusantara, 2023), 11-12.

Ngadiredjo secara institusional terikat pada nilai AKHLAK sebagai pedoman perilaku kerja karyawan. Nilai *amanah* dalam AKHLAK berpadanan dengan nilai *amanah* dan *shiddiq* dalam FAST; nilai *kompeten* dan *adaptif* berpadanan dengan *fatanah*; serta nilai *harmonis* dan *kolaboratif* berpadanan dengan *tabligh*. Kesesuaian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai FAST tidak hanya relevan secara teologis, tetapi juga selaras dengan kebijakan nilai korporasi yang diberlakukan secara nasional di lingkungan BUMN.

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Sutrisno dikutip dari penelitian Candana dari judul model kinerja dan produktivitas kerja karyawan (CV. Gita Lentera), adalah sikap mental. Sikap berpikir yang terus-menerus mencari peningkatan terhadap segala sesuatu yang sudah ada. Sebuah kepercayaan bahwa individu mampu melakukan tugas dengan lebih baik hari ini dibandingkan kemarin, dan hari esok akan lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Busro yang dikutip oleh Candana, produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas menurut Palvalin yang dikutip lagi oleh Candana, merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan kontribusi tenaga kerja per satuan waktu. Keterlibatan tenaga kerja di sini adalah pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Menurut Vandenplas, produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk memproduksi barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan atau sesuai dengan rencana..

Kemampuan di sini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Produktivitas mencakup pengertian perbandingan antara output yang diperoleh dengan kontribusi tenaga kerja per satuan waktu. Berdasarkan definisi dari para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan sikap mental pekerja yang menggambarkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas serta hasil yang dicapai berdasarkan sumber daya yang dimanfaatkan.²⁵

Produktivitas kerja dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kerjanya secara efektif, efisien, dan konsisten sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Definisi operasional ini merujuk pada dimensi perilaku kerja karyawan yang meliputi kemampuan teknis,

²⁵ Candana, Dori Mittra, and Hapzi Ali. *Model Kinerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan* (Padang: CV. Gita Lentera, 2024), 17.

semangat kerja, pencapaian target kerja harian, efisiensi penggunaan sumber daya, dan pengembangan diri.²⁶ Dengan demikian, produktivitas dalam penelitian ini tidak diukur semata-mata dari volume output produksi gula secara agregat, karena output tersebut juga sangat dipengaruhi oleh faktor agroklimat seperti tingkat rendemen tebu yang berada di luar kendali karyawan maupun manajemen.

Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Sutrisno yang menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang mencerminkan komitmen untuk selalu melakukan pekerjaan lebih baik dari waktu ke waktu, terlepas dari hasil akhir yang dipengaruhi oleh variabel eksternal di luar kapasitas individu karyawan.

2. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Dimensi dan indikator produktivitas yaitu:²⁷

- a. Keberhasilan berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang optimal, dalam hal mencapai sasaran yang berhubungan dengan mutu, jumlah dan waktu.
- b. Efisiensi berkaitan dengan usaha untuk mencocokkan input dengan implementasi penggunaannya atau cara pekerjaan tersebut dilaksanakan.

²⁶ Aura Azzahra Aprilla, Adi Kurnia, dan Yaman Suryaman, “Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bidang Pengelolaan Sampah Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya,” *Jurnal Ilmiah KoordinaSI* 4, no. 02 (2026), 8.

²⁷ Irum Diah Adtuti Sari, Nuzulul Fatimah, dan Biandri Muslim, “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Serta Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Asuransi Jasa Raharja Putera Cabang Surabaya,” *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 18, no. 1 (2024): 384–395.

Indikator Produktivitas Kerja:²⁸

- a. Kemampuan, yaitu kapasitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan keterampilan teknis, pengetahuan, dan pengalaman. Dalam konteks pabrik gula, kemampuan mencakup penguasaan stasiun kerja oleh operator dan mandor, serta kemampuan analitik karyawan laboratorium dalam menghasilkan data yang akurat.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja yang maksimal dari segi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu sesuai target organisasi yang telah ditetapkan, antara lain melalui pencapaian RKAP dan standar ISO 9001.
- c. Semangat kerja, yaitu antusiasme, ketekunan, dan keikhlasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh hubungan atasan-bawahan, suasana kerja, dan sistem motivasi yang diterapkan manajemen. Semangat kerja yang tinggi tecermin dari kehadiran, ketepatan waktu, dan kesediaan bekerja di luar waktu normal apabila diperlukan.
- d. Pengembangan diri, yaitu upaya karyawan dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan melalui pelatihan formal maupun pengalaman kerja, termasuk melalui rotasi tugas dan jalur promosi internal yang disediakan perusahaan.
- e. Efisiensi, yaitu kemampuan menggunakan sumber daya—baik waktu, tenaga, maupun material—secara optimal untuk menghasilkan output yang maksimal dengan pemborosan seminimal mungkin, yang dalam

praktiknya dapat berupa kepatuhan prosedur, pemanfaatan aset yang ada, dan pengurangan biaya pengadaan baru.

3. Produktivitas Kerja dalam Islam

Islam memandang produktivitas sebagai manifestasi dari ketaatan seorang hamba kepada Allah SWT. Berdasarkan pengajaran Al-Qur'an dan Hadits, pekerjaan tidak sekadar sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, melainkan juga sebagai bentuk ibadah dan usaha yang mulia. Prinsip ini ditekankan melalui pernyataan bahwa "tangan yang memberi lebih baik daripada tangan yang meminta," yang menegaskan bahwa Islam sangat menghargai orang yang mandiri secara finansial dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Sebagaimana firman Allah dalam Surah Al-Isra ayat 70;²⁹

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى
كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧﴾

Artinya: “Sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam dan Kami angkat mereka di darat dan di laut. Kami anugerahkan pula kepada mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.”

Islam memandang produktivitas kerja sebagai bentuk ketaatan dan manifestasi pengabdian seorang hamba kepada Allah SWT.

²⁸ Aprilla, Kurnia, dan Suryaman, “Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pada Bidang Pengelolaan Sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya.”7.

²⁹ Kementerian Agama RI, “Al-Qur'an dan Terjemahan: Al-Isra ayat 70,” n.d., <https://quran.kemenag.go.id/>. Diakses pada 1 April 2026.

Aktivitas kerja dalam Islam digambarkan melalui empat terminologi utama yang memiliki kedalaman makna spiritual dan profesional. Pertama, *al-A'mal* merujuk pada segala aktivitas yang dilakukan dengan kesadaran dan niat tertentu untuk mencapai tujuan, baik materi maupun pahala. Kedua, *as-San'u* menitikberatkan pada profesionalisme dan ketelitian untuk menghasilkan karya yang berkualitas tinggi. Ketiga, *al-Fi'il* menggambarkan perbuatan yang dilakukan secara spontan maupun terencana sebagai wujud dinamika hidup manusia. Keempat, *al-Kasbu* menekankan pada usaha sungguh-sungguh untuk memperoleh penghidupan yang halal demi memenuhi kebutuhan diri dan keluarga.³⁰

Produktivitas dalam perspektif Islam tidak hanya mengacu pada pencapaian material atau keuntungan finansial, tetapi juga pada keberlanjutan kesejahteraan sosial dan spiritual. Islam mengajarkan bahwa segala bentuk pekerjaan harus dilakukan dengan niat yang baik (*niyyah*), amanah, dan keadilan, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian kesejahteraan dunia dan akhirat. Sebagai contoh, konsep amanah dalam Islam mengarah pada kejujuran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas tanpa menimbulkan kerugian sosial atau spiritual. Penerapan prinsip-prinsip Islam dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi karyawan dan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Hal ini juga menunjukkan bahwa

³⁰ Rija Aini dan Sri Sudiarti, "Implementasi Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Islam," *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan* 1, no. 2 (2022): 175–178.

pendekatan Islam dalam manajemen lebih berorientasi pada keberlanjutan jangka panjang, baik dari sisi ekonomi maupun sosial.³¹

Produktivitas pegawai pada studi ini dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur operasional yang dikemukakan oleh Sutrisno, yang mencakup keterampilan, motivasi, pencapaian hasil yang meningkat, pengembangan pribadi, dan efisiensi kerja. Adapun nilai-nilai keislaman seperti shiddiq, amanah, fatanah, dan tabligh tidak diposisikan sebagai indikator produktivitas tersendiri, melainkan sebagai dimensi motivasi kerja intrinsik yang mendorong karyawan untuk menjalankan kelima indikator produktivitas tersebut secara konsisten dan berintegritas. Dengan demikian, perspektif Islam dalam penelitian ini berfungsi sebagai lensa analisis motivasi, bukan sebagai perluasan instrumen pengukuran produktivitas.

C. Manajemen Sumber Daya Insani

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Menurut Norvadewi dalam Manajemen Sumber Daya Insani, seorang muslim harus memiliki karakteristik dasar yang merujuk pada sifat-sifat Rasulullah saw. sebagai teladan yang baik bagi umat Islam. Sifat-sifat ini dikenal dengan istilah FAST, yaitu *fatanah* (cerdas), *amanah* (bertanggung jawab), *shidiq* (jujur) dan *tablig* (transparan).³²

³¹ Vera Wulandari, "Strategi Pengembangan Produktivitas dalam Organisasi Modern: Perspektif Islam," *Expense: Jurnal Manajemen Bisnis* 1, no. 1 (2024): 15–22.

³² Nurul Syafitri dan Hendra Tanjung, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru," *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)* 1, no. 3 (2021): 277–286.

Manajemen merupakan salah satu ajaran yang krusial dalam Islam. Dalam konteks manajemen Islam, individu menjadi pusat perhatian, dengan tujuan utama untuk memelihara perkembangan dan penyempurnaan spiritual mereka. Al-Qur'an menyoroti signifikansi manajemen sumber daya insani dan telah menetapkan berbagai prinsip dalam area ini. Dalam beberapa Surah, Allah menceritakan tentang orang-orang yang berkerja untuk para Nabi serta bagaimana mereka memperlakukan para tenaga kerja. Paradigma manajemen Islam mencakup praktik manajemen sumber daya insani. MSDI haruslah berpegang teguh kepada Al-Quran QS. Al-Anfal ayat 24:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَجِيبُوا لِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ إِذَا دَعَاكُمْ لِمَا يُحْيِيكُمْ ۚ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ يَحُولُ بَيْنَ الْمَرْءِ وَقَلْبِهِ ۚ وَأَنَّهُ إِلَيْهِ تُحْشَرُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, penuhilah seruan Allah dan seruan Rasul apabila Rasul menyeru kamu kepada suatu yang memberi kehidupan kepada kamu, ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah membatasi antara manusia dan hatinya dan sesungguhnya kepada-Nya-lah kamu akan dikumpulkan.³³

Manajemen sumber daya manusia adalah komponen krusial dalam pengelolaan semua sumber daya yang ada di dunia. Manusia, yang diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa sebagai makhluk yang berakal, mempunyai kewajiban untuk merawat, melestarikan, dan memanfaatkan sumber daya itu demi kebaikan umat manusia di dunia. Tuhan

³³ Meta Karima, "Manajemen Sumber Daya Insani di Perbankan Syariah" (Bengkulu: Cv Brimedia GlobalTY, 2023), 2.

menciptakan makhluk serta seluruh alam semesta untuk kepentingan umat manusia agar mereka dapat hidup dengan sejahtera.³⁴

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani dapat dijelaskan sebagai sekumpulan kebijakan dan praktik yang diperlukan untuk mengelola elemen atau sumber daya manusia dari sudut pandang manajerial, termasuk proses perekrutan, seleksi, pelatihan, pemberian imbalan, dan evaluasi. Manajemen sumber daya insani memiliki tujuan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan, serta untuk meningkatkan kualitas karyawan. Adapun tujuan dari MSDI antara lain:

- a. Peningkatan Efisiensi
- b. Peningkatan Efektivitas
- c. Peningkatan Produktivitas
- d. Meningkatkan Bisnis Perusahaan³⁵

3. Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani

Melalui ayat-ayat Al-Qur'an, hadis Nabi Muhammad dan sumber hukum Islam lainnya, ajaran Islam telah menyediakan banyak nilai dan prinsip yang bisa diterapkan dalam sistem manajemen perusahaan, terutama dalam pengembangan manajemen sumber daya insani. Menurut Branine dan Pollard berikut merupakan prinsip-prinsip dalam manajemen sumber daya insani:

³⁴ Fadila Suci Navaulana dan Dony Burhan Noor Hasan, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Amdk Bariklana Kopontren Al-Amien Prenduan Sumenep," *Jurnal Media Akademik (JMA)* 2, no. 10 (2024), 4.

³⁵ Andriani, *Manajemen Sumber Daya Insani, Buku Ajar* (Kediri: IAIN Kediri Press, 2022), 5.

- a. Niat (*Niyyah*)
- b. Selalu ingat pada Allah (*Taqwa*)
- c. Berbuat baik pada sesama (*Ihsan*)
- d. Adil (*Adl*)
- e. Bertanggung jawab dan dapat dipercaya (*Amanah*)
- f. Jujur (*Shidiq*)
- g. Teliti, presisi dan akurat (*Itqan*)
- h. Tulus, tanpa pamrih (*Ikhlas*)
- i. Demokrasi dan konsultatif (*Syura*)
- j. Sabar (*Shabr*)

Nilai-nilai yang banyak disinggung dalam MSDI adalah prinsip kerja sama dan tolong menolong (*ta'awun*), konsistensi (*istikamah*), baik, berkah (*tayib*), ketaatan (*tha'ah*), komitmen (*iltizam*) dan kehalalan.³⁶

³⁶ Iu Ruslana, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2023), 5.