

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI) TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA KARYAWAN TOKO PURAYA

Liiza Diana Manzil¹, Nur Illaiyah Mardi², Saiful Bakhri³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Agama Islam Salahuddin, Pasuruan

E-mail: lidiamanzila@gmail.com, nurillaiyahm24@gmail.com, saifulb223@gmail.com

Korespondensi: lidiamanzila@gmail.com

Rekomendasi Sitasi:

Manzil, L. D., Mardi, N. I., dan Bkhri, S. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Toko Puraya. *AL MUSTADAM: Journal of Islamic Economics and Business*. Vol. 1. No. 1. ISSN: XXXX-XXXX

Abstract

This research aims to examine the influence of human resources in forming an Islamic work culture in the world of trade services, especially retail stores. Through analysis of work ethics, community involvement, customer service, conflict management, and employee spiritual awareness, this research found that the application of Islamic values in the work environment significantly improves service quality and customer satisfaction. Employees who adhere to Islamic principles such as honesty, integrity, compassion and justice demonstrate better work performance and build harmonious relationships with both colleagues and customers. Additionally, high spiritual awareness encourages employees to view work as a form of worship, which increases their dedication and commitment to duties and responsibilities. These findings indicate that an Islamic work culture not only improves the service quality and reputation of retail stores, but also contributes to social well-being and a positive work ethic in the context of modern commerce.

Keyword: Human Resources, Work Ethic, Retail Stores

PENDAHULUAN

Sumber Daya Insani memiliki peranan penting dibidang perdagangan, salah satunya pada toko retail. Toko Puraya merupakan sebuah toko retail yang menyediakan berbagai macam oleh-oleh Haji dan Umroh dan sudah mendapatkan kepercayaan dari masyarakat terbukti dengan banyaknya pelanggan yang mempercayai membeli atau memesan oleh-oleh di toko Puraya. Mengacu pada kenyataan tersebut, alangkah baiknya kepercayaan masyarakat diimbangi dengan memberikan pelayanan dan kenyamanan yang lebih baik bagi setiap pelanggannya. Namun untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan Sumber Daya Insani yang kompeten dan penyediaan teknologi informasi yang

mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan serta mampu mengkomunikasikan produk secara jelas kepada pelanggan (Anas, 2022). Sampai saat ini pertumbuhan industri perdagangan belum mampu diimbangi dengan ketersediaan sumber daya insani yang memadai, sehingga berdampak pada pelayanan yang seringkali tidak memberikan kepuasan yang baik terhadap pelanggan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelaksanaan manajemen sumber daya insani yang optimal di lingkungan toko, sehingga tenaga kerja yang dimiliki toko Puraya masih belum maksimal memberikan pelayanan yang efektif.

Berawal dari keadaan tersebut, maka dari itu diperlukan pengembangan manajemen sumber daya insani dengan tujuan agar dapat mewujudkan sistem dan tatanan perdagangan yang sehat. Pengembangan manajemen sumber daya insani memegang peranan penting dalam suatu organisasi maupun industri perdagangan. Menurut (Maghfiroh, 2021) pengembangan adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi, sehingga kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani tanggung jawabnya di masa mendatang dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pengembangan sangat penting bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang sedang dilaksanakan atau akan dilaksanakan ke depan. Jika sebuah perusahaan ingin memiliki daya saing yang tinggi di masa depan, maka salah satu upaya strategis yang perlu dilakukan adalah menciptakan sebuah proses belajar berkelanjutan di seluruh lapisan karyawan melalui paket strategi pengembangan dengan meliputi pelatihan dan pendidikan. (Kumala, 2022) Pelatihan diwujudkan pada bidang-bidang operasional dan manajerial, sedangkan pendidikan diwujudkan dengan memberikan materi atau teori kepada karyawan. Karena di era masa depan salah satu indikator daya saing tinggi adalah penguasaan SDI yang bermutu.

Sumber Daya Insani yang unggul dapat diberdayakan untuk merealisasikan visi dan misi toko Puraya dan mampu dalam meningkatkan etos kerja para karyawannya, karena pelaksanaan manajemen sumber daya insani sangat berpengaruh dalam mengembangkan potensi serta memberikan support yang besar terhadap karyawannya, hal ini akan membuat para karyawan selalu bersemangat dan bekerja secara loyalitas (Az-Zuhaili, 2019). Secara umum etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan organisasi,

instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Sikap mental seseorang atau kelompok orang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja antara lain tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur (Sulismadi et al., 2020).

KAJIAN LITERATUR

Sumber Daya Insani

Sumber daya insani (SDI) merupakan suatu hal terpenting dalam pengelolaan sumber daya yang ada di muka bumi, dimana manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai makhluk yang berakal budi yang harus menjaga, melestarikan serta memanfaatkan setiap sumber daya yang ada sebagai sarana untuk mensejahterakan setiap umat manusia di bumi (Anjelina et al., 2021). Karena tujuan Allah menciptakan makhluk dan seluruh alam semesta di bumi semata-mata hanya ditujukan bagi umatnya dalam menjalani kehidupan agar hidup sejahtera (Norvadewi, 2017). Menurut (Winarsih et al., 2023) sumber daya insani adalah sebuah rancangan sistem-sistem dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Unsur dalam sumber daya insani ialah manusia. Sehingga konsep yang mendasari pengembangan sumber daya insani adalah bahwa manusia bukanlah mesin yang dan juga bukan semata untuk kegiatan yang mencakup sumber daya bisnis. Jadi, Manajemen sumber daya insani adalah suatu proses dalam menangani berbagai masalah yang terjadi dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, manajer serta tenaga kerja yang lainnya sebagai acuan dalam menunjang segala aktivitas organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Ardiani, 2019).

Kajian tentang sumber daya insani dimulai dari keberadaan manusia sebagai makhluk yang sengaja diciptakan oleh Allah Ta'ala dengan sebaik-baiknya bentuk, sesuai dengan firman Allah dalam surah At-Tiin (95) ayat 4 (Norvadewi, 2017). Manusia dibekali dengan nafsu, dan diberikan akal untuk berpikir, sehingga ia bebas menentukan jalan mana yang akan dipilih, jalan yang diilhamkan kepadanya. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani menurut (Patonengan et al., 2021). Pengembangan SDI adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan (Cahyani, 2017). Sedangkan menurut (Sultoni, 2020) pengembangan Sumber Daya Insani adalah mengembangkan pengetahuan para SDI berarti meningkatkan

kemampuan mereka untuk lebih mengenal dan memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam.

Etos Kerja

Menurut (Hadiansyah & Yanwar, 2017) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya. (Astuti et al., 2022) menjelaskan, terdapat delapan aspek etos kerja yang sudah terbukti secara universal diterima dan dipercaya. Aspek-aspek tersebut ialah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif yang cocok ditetapkan oleh peneliti yang meneliti mengenai pengaruh pengembangan sumber daya insani (SDI) terhadap peningkatan etos kerja karyawan pada toko Puraya. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Dalam penyusunan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, interview dan dokumentasi.

PEMBAHASAN

Sumber Daya Insani di Toko Puraya

Sumber Daya Insani merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi maupun perusahaan. Demikian juga dengan yang terjadi di toko Puraya. Sumber Daya Insani yang berkualitas tidak hanya menjadikan organisasi kuat, tetapi juga diharapkan dapat membawa organisasi pada kemajuan dimasa yang akan datang. Karena Sumber Daya Insani memiliki peran yang sangat penting, tidak heran jika banyak hal yang sudah dilakukan oleh Toko Puraya. Toko Puraya senantiasa menyesuaikan kebutuhan Sumber Daya Insani nya dengan perkembangan dan

kebutuhan bisnis. Hal ini sangatlah penting, dikarenakan tidak hanya menyangkut kedinamisan sebuah organisasi, tetapi juga berhubungan erat dengan tingkat pelayanan yang bisa diberikan Toko Puraya kepada para pembelinya.

Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Insani di Toko Puraya

Untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawannya, Toko Puraya secara rutin memberikan pelatihan atau training kepada para karyawannya. Pelatihan tersebut dilakukan didalam perusahaan dan juga diluar perusahaan. Kepala toko puraya (boby Irawan) mengatakan, ada beberapa pelatihan yang diikuti oleh karyawan untuk meningkatkan teknikal kompetensinya, seperti :

1. Penjualan dan Layanan Pelanggan: Pelatihan ini meliputi teknik-teknik penjualan yang efektif, cara berinteraksi dengan pelanggan, mengatasi keluhan, dan membangun hubungan yang baik dengan pelanggan.
2. Produk dan Pengetahuan Toko: Karyawan perlu memahami produk yang dijual di toko mereka dengan baik. Ini termasuk mengetahui detail produk, kegunaan, dan perbedaan antara produk yang serupa. Pelatihan ini akan membantu mereka memberikan informasi yang akurat kepada pelanggan dan meningkatkan kepercayaan pelanggan.
3. Manajemen Persediaan: Ini melibatkan pengelolaan stok, pemantauan persediaan, dan kemampuan untuk mengidentifikasi produk yang perlu diisi kembali. Karyawan harus dilatih untuk memahami pentingnya menjaga ketersediaan barang yang dibutuhkan pelanggan.
4. Keamanan dan Pencegahan Kerugian: Karyawan perlu dilatih untuk menjaga keamanan di toko, mengenali tanda-tanda perilaku mencurigakan, dan menerapkan prosedur keamanan yang sesuai. Ini termasuk pelatihan tentang pencegahan kehilangan barang, pencurian, dan tindakan keamanan dalam situasi darurat.
5. Teknologi dan Sistem Kasir: Karyawan harus dilatih dalam penggunaan sistem kasir dan teknologi lainnya yang digunakan di Toko Puraya. Mereka harus terampil dalam melakukan transaksi dengan cepat dan akurat, serta dapat membantu pelanggan dengan pertanyaan tentang pembayaran dan promosi.
6. Pengembangan Keterampilan Pribadi: Ini mencakup pelatihan keterampilan soft seperti komunikasi efektif, manajemen waktu, kerja tim, dan kepemimpinan. Karyawan yang memiliki keterampilan ini akan lebih mampu berkontribusi pada

kesuksesan tim dan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pelanggan.

7. Penanganan Konflik: Karyawan harus dilatih untuk mengatasi konflik dengan baik, baik itu antara sesama karyawan maupun dengan pelanggan. Ini meliputi pelatihan dalam mendengarkan dengan empati, menyelesaikan masalah dengan baik, dan menjaga profesionalisme dalam situasi yang menegangkan.
8. Kebijakan dan Prosedur: Karyawan harus diberikan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur perusahaan, termasuk kebijakan pengembalian barang, kebijakan privasi pelanggan, dan prosedur keamanan. Karyawan harus memahami aturan dan regulasi yang berlaku di Toko Puraya.

Tujuan pelatihan tersebut adalah mengembangkan kompetensi-kompetensi dasar yang harus dimiliki karyawan Toko Puraya. Diharapkan dengan kompetensi dasar yang telah dikembangkan itu, tidak hanya individu (karyawan) bersangkutan yang diuntungkan tetapi juga akan berdampak pada pencitraan Toko Puraya di masa mendatang. Salah satu program lainnya yang telah dijalankan oleh Toko Puraya adalah dengan melakukan proses assessment untuk mengetahui potensi dan kompetensi karyawannya. Melalui proses tersebut, diharapkan seorang karyawan bisa ditempatkan pada posisi dan fungsi yang lebih tepat. Harus diakui, tanpa proses rekrutmen yang tepat, sulit mendapatkan karyawan yang berkualitas. Untuk itu Toko Puraya melakukan interview/wawancara terlebih dahulu terhadap calon karyawan baru mereka. Pengembangan kompetensi Sumber Daya Insani di Toko Puraya tidak akan berjalan dengan baik tanpa database karyawan yang baik pula. Pengembangan sistem database yang baik ini dimaksudkan agar proses yang dijalankan dapat lebih efektif dan efisien.

Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etika Kerja

Pihak Toko Puraya yang menerapkan Sumber Daya Insani serta nilai-nilai Islam seperti kejujuran, integritas, dan tanggung jawab memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, beberapa sifat yang perlu diterapkan oleh karyawan antara lain :

1. Kejujuran: Kejujuran dalam menjalankan tugas adalah fundamental. Misalnya, dalam pengelolaan inventaris, memastikan data yang dilaporkan akurat tanpa manipulasi atau dalam interaksi dengan pelanggan, memberikan informasi yang benar tentang

- produk. Kejujuran ini membangun kepercayaan pelanggan dan rekan kerja, yang esensial untuk operasional toko retail yang efektif.
2. **Integritas:** Karyawan yang berintegritas menjalankan semua aktivitas bisnis sesuai dengan prinsip-prinsip moral dan hukum Islam. Mereka menghindari praktik korupsi, penipuan, dan segala bentuk ketidakadilan. Ini tidak hanya melindungi toko dari risiko hukum tetapi juga membangun reputasi yang solid dan dapat diandalkan di mata pelanggan dan mitra bisnis.
 3. **Tanggung Jawab:** Sumber daya insani yang bertanggung jawab memahami kewajiban mereka dan melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran. Mereka berusaha mencapai target dengan cara yang etis dan profesional, memastikan bahwa setiap tindakan mereka membawa manfaat bagi perusahaan tanpa merugikan lain.

Hal itu di sampaikan oleh Pemilik toko Puraya yang sekaligus Pemilik wisata Saygon Water Park dan Wisata Kebun Kurma yakni (Ibu Wida Rusti). Beliau juga menyampaikan bahwa dimanapun kita bekerja Akhlak paling utama.

Keterlibatan Komunitas

Karyawan yang terlibat aktif dalam komunitas sekitar Toko Puraya dan dipandu oleh nilai-nilai Islam seperti kepedulian sosial dan kebersamaan membantu dalam membangun hubungan yang lebih kuat dan positif dengan pelanggan.

1. **Kepedulian Sosial:** Partisipasi dalam kegiatan sosial seperti program amal, donasi, dan inisiatif lingkungan menunjukkan bahwa toko retail peduli terhadap kesejahteraan komunitas. Hal ini tidak hanya membangun citra positif tetapi juga menarik pelanggan yang menghargai tanggung jawab sosial.
2. **Kebersamaan:** Keterlibatan dalam kegiatan komunitas menciptakan rasa kebersamaan dan solidaritas. Karyawan yang berpartisipasi dalam kegiatan komunitas memperkuat hubungan antara toko dan masyarakat, yang dapat meningkatkan loyalitas pelanggan dan mendukung pertumbuhan bisnis.

Pelayanan Pelanggan

Prinsip-prinsip Islam seperti keramahan, kesabaran, dan keadilan, bila diterapkan dalam interaksi dengan pelanggan, dapat meningkatkan pengalaman belanja secara signifikan.

1. Keramahan: Sikap ramah dan hangat dalam melayani pelanggan menciptakan pengalaman belanja yang menyenangkan. Karyawan yang tersenyum, menyapa, dan bersikap ramah membuat pelanggan merasa dihargai dan nyaman.
2. Kesabaran: Pelayanan pelanggan sering kali membutuhkan kesabaran, terutama saat menghadapi pelanggan yang tidak puas atau memiliki keluhan. Karyawan yang sabar dapat mendengarkan masalah pelanggan dengan baik, memberikan solusi yang tepat, dan memastikan pelanggan merasa didengarkan dan dipahami.
3. Keadilan: Memperlakukan semua pelanggan dengan adil tanpa diskriminasi adalah prinsip penting dalam Islam. Karyawan yang adil memastikan bahwa semua pelanggan mendapatkan layanan yang sama baiknya, yang membantu membangun kepercayaan dan reputasi positif bagi toko.

Pengelolaan Konflik

Pengelolaan konflik yang efektif didasarkan pada prinsip-prinsip Islam seperti:

1. Keadilan: Dalam menyelesaikan konflik, keadilan harus menjadi prioritas. Karyawan yang adil akan memastikan bahwa setiap pihak yang terlibat dalam konflik diperlakukan dengan setara dan adil, sehingga solusi yang dihasilkan tidak merugikan salah satu pihak.
2. Kebijaksanaan: Penggunaan kebijaksanaan dalam mengelola konflik membantu menemukan solusi yang efektif dan tidak memicu konflik lebih lanjut. Karyawan yang bijaksana dapat menilai situasi dengan baik dan memilih pendekatan yang paling tepat untuk menyelesaikan masalah.
3. Musyawarah: Prinsip musyawarah atau konsultasi dalam menyelesaikan perselisihan adalah bagian dari budaya kerja Islami. Melibatkan semua pihak yang terlibat dalam diskusi untuk mencapai konsensus memperkuat rasa kebersamaan dan solidaritas di antara karyawan.

Kesadaran Spiritual

Kesadaran spiritual yang tinggi di kalangan karyawan mendorong mereka untuk melihat pekerjaan sebagai bentuk ibadah, yang memberikan makna lebih dalam dalam menjalankan tugas sehari-hari.

1. Dedikasi dan Komitmen: Karyawan yang memiliki kesadaran spiritual cenderung lebih berdedikasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Mereka memahami

- bahwa bekerja dengan baik adalah bagian dari ibadah dan upaya untuk mendapatkan berkah dari Tuhan.
2. Produktivitas: Kesadaran spiritual dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Mereka bekerja dengan tujuan yang lebih besar daripada sekadar mendapatkan gaji, yaitu memenuhi kewajiban agama mereka, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab.
 3. Lingkungan Kerja Positif: Kesadaran spiritual juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang menghargai nilai-nilai spiritual akan lebih saling menghormati, bekerja sama, dan mendukung satu sama lain, yang berdampak positif pada keseluruhan kinerja toko.

KESIMPULAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diselenggarakan pihak Toko Puraya sangatlah penting untuk diterapkan. Dengan adanya Pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan para karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien dan mempunyai tingkat etos kerja yang tinggi. Untuk menghadapi perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap dan tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan Oleh karena itu pihak Toko Puraya jika ingin berkembang, maka Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap para karyawannya harus mendapatkan perhatian yang besar. Untuk itu Pengembangan Sumber Daya Manusia pada perusahaan perlu dikelola dengan baik agar terwujudnya keseimbangan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Dengan adanya Pengembangan Sumber Daya Manusia yang semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap etos kerja karyawan yang lebih baik juga. Pengembangan Sumber Daya Manusia ini dapat dijadikan referensi dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan maupun pengorganisasian agar tercapai berbagai tujuan perusahaan.

REFERENSI

- Anas. (2022). Sumber Daya Manusia Indo. Jurnal Ilmiah Promis, 3(2), 110–130. <https://www.journal.stitpemalang.ac.id/index.php/Promis/article/view/566>
- Anjelina, J. D., Salsabila, R., Fitriyanti, D. A., & Dwi Lestari, K. N. (2021). Analisa Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabil. Izdihar:Jurnal Ekonomi Syariah, 1(1), 117–142.

- Ardiani, N. R. (2019). Peran Pembangunan Sumber Daya Insani Dalam Mengentas Kemiskinan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 110–120. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/2588>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Az-Zuhaili, W. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat, dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 479.
- Cahyani, Y. T. (2017). Urgensi Sumber Daya Insani dalam Institusi Perbankan Syariah. *Jihbiz: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 1(1), 71–82. <https://doi.org/10.33379/jihbiz.v1i1.675>
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(2), 254–261. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>
- Norvadewi. (2017). Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islami. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1, 112–120.
- Patonengan, J., Sumber, P., Manusia, D., Kepulauan, K., Tagulandang, S., Provinsi, B., Sipil, P. N., Sipil, P. N., & Manusia, S. D. (2021).
- Sulismadi, Sulistiyowati, T., & Vinedal, A. (2020). Peran supervisor Dalam Menjaga Etos Kerja Karyawan PT Aneka Jasa Teknik Group Gresik. *Jurnal Sosiologi Nusantara*, 6(2), 77–78.
- Sultoni, S. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Analisis Kebutuhan Diklat Di Bpsdm Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 211–217. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.94>
- Winarsih, W., Iswanto, B., & Pratiwi, A. (2023). Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Di Koperasi Firdaus Berkah Bersama Kota Samarinda. *Borneo Islamic Finance and Economics Journal*, 3(1), 19–33. <https://doi.org/10.21093/bifej.v3i1.5411>