

**DAMPAK SOLIDARITAS ANTAR KARYAWAN TERHADAP
KEMAJUAN PERUSAHAAN DITINJAU DALAM
PERSPEKTIF BISNIS ISLAM**

(Studi pada karyawan PT. Sarana Lampung Ventura di Lampung)

Skripsi

DIAN ROHMAWATI

NPM : 1951040276



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445H / 2023**

**DAMPAK SOLIDARITAS ANTAR KARYAWAN TERHADAP
KEMAJUAN PERUSAHAAN DITINJAU DALAM
PERSPEKTIF BISNIS ISLAM**

(Studi pada karyawan PT. Sarana Lampung Ventura di Lampung)

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S I
(S.E) Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh

DIAN ROHMAWATI

Npm : 1951040276

Program studi : Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing I : Fatih Faudi M.Si

Pembimbing II : Zulaikah M.E

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1445H/ 2023**

ABSTRAK

Solidaritas antar karyawan merupakan unsur penting yang tidak dapat dipisahkan sehingga kedua unsur tersebut sangat penting dalam kemajuan perusahaan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana dampak yang ditimbulkan oleh adanya rasa solidaritas antar karyawan terhadap kemajuan perusahaan yang dilihat dari pandangan Islam, sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa dampak solidaritas antar karyawan, faktor apa saja yang dapat menghambat solidaritas antar karyawan dan strategi yang digunakan PT Sarana Lampung Ventura agar dapat meningkatkan solidaritas antar karyawan dalam perpektif bisnis Islam.

Metode penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat penelitian lapangan dan jenis penelitian ini berupa data primer dan sekunder yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi sehingga dapat ditarik kesimpulan yang sesuai.

Hasil penelitian ini menunjukkan solidaritas sosial antar karyawan PT Sarana Lampung Ventura termaksud kategori solidaritas mekanik, PT. Sarana Lampung Ventura memiliki solidaritas antara karyawan yang tinggi karena mereka dapat memposisikan diri sebagai karyawan yang melaksanakan tugas baik dan saling menghargai, solidaritas yang tinggi antar karyawan merupakan salah satu indikator dari memajukan sebuah perusahaan. Di perusahaan sebenarnya telah menjalankan nilai-nilai Islam, dengan penetapan solidaritas yang dapat memberikan dampak menjaga hubungan, amanah, kejujuran, keadilan dan tolong menolong, solidaritas ditetapkan dapat memberikan arahan agar dapat dipertanggung jawabkan.

Kata Kunci: Solidaritas, Karyawan, Kemajuan Perusahaan

ABSTRACT

Solidarity among employees is an important element that can not be separated so that both elements are very important in the progress of the company. The problem in this study is how the impact caused by a sense of solidarity among employees towards the progress of the company seen from the Islamic view, while the purpose of this study is to determine and analyze the impact of solidarity among employees, what factors can inhibit solidarity among employees and strategies used by PT Sarana Lampung Ventura in order to increase solidarity among employees in the perspective of Islamic Business.

This research method is to use a qualitative approach that is Field Research (fiel researchc) and this type of research in the form of primary and secondary data obtained from observations, interviews and documentation so that appropriate conclusions can be drawn.

The results of this study showed social solidarity among employees of PT Sarana lampung Ventura referred to the category of solidarity mechanics, PT. Sarana Lampung Ventura has high solidarity among employees because they can position themselves as employees who perform good duties and respect each other, high solidarity among employees is one indicator of advancing a company. In fact, the company has been carrying out Islamic values, with the determination of solidarity that can have an impact on maintaining relationships, trust, honesty, justice and mutual assistance, solidarity is established to provide direction so that it can be accounted for.

Keywords: Solidarity, Employees, Company progress.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 780887

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dian Rohmawati
NPM : 1951040276
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Dampak Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan Ditinjau Dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi pada karyawan PT. Sarana Lampung Ventura di Lampung)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada pihak penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 05 Desember 2023
Penyusun

Dian Rohmawati
NPM. 1951040276



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: JI. Letkol H. Endro Supriatno Sukarame Jendral Lampung Telp: (0721) 780887

PERSETUJUAN

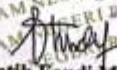
Judul Skripsi: Dampak Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan Ditinjau Dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi pada Karyawan PT. Sarani Lampung Ventura di Lampung)

Nama: Dian Rohmawati
NPM: 1951040276
Prodi: Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan diperahankan di Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I


Fatih Faudi M.Si
198512192015031006

pembimbing II


Zulailah M.E
199104192019032014

Mengetahui

Ketua program Studi Manajemen Bisnis Syariah


Dr. Ahmad Habibie, S.E., M.E
197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Laskar H. Endro Setiawan Sukaratan Bontol Lampung, Telp. (0721) 709917

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **"Dampak Solidaritas Antar Karyawan Terhadap
Kemajuan Perusahaan Ditinjau Dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi
pada karyawan PT. Sarana Lampung Ventura di Lampung)"** disusun
oleh **Dian Rohmawati, NPM : 1931040276, Jurusan: Menajemen Bisnis
Syariah**, telah ditinjau dalam sidang Munasosah Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung Pada Rabu 01 Januari 2024

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : Hj. Mardiyah Hayati S.P., M.S.I

Sekretaris : Arifa Kurniawan M.S.A

Penguji I : Nurhayati, S.Kom., M.M.

Penguji II : Zulaikah M. E.



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., AKL, CA

Publik 1931009262008011008

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُومٌ

“sesungguhnya allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh” (QS. As-saff 61:4)

Bersyukurlah karena kegagalan adalah cara Tuhan mengajari
kita arti kesungguhan
‘HR.Ahmad’

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillahirobbil ‘alamiin, Puji syukur kehadiran Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW. Sebagai pembawa cahaya kebenaran, maka dengan segala kerendahan hati kupersembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang sangat berarti dalam perjalanan hidupku. Dengan segenap jiwa dan ketulusan hati kupersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua Orang Tuaku Tercinta, Ayahanda tercinta Bapak Sukanto yang selalu kebanggakan dan kusayangi serta menyangi kami bertiga, mendukung serta mendo’akan dan Ibunda ku tercinta Ibu Rohaida yang selalu senantiasa memberikan doa yang tulus dan ikhlas, kasih sayang, semangat yang tiada henti yang selalu menjadi motivasiku untuk dapat menjadi lebih baik. Terima kasih yang tak terhingga atas dukungan serta cinta dan kasih sayang dan juga pengorbanan yang tiada henti. Setiap keberuntungan yang kuterima tidak lepas dari do’a-do’a Ibu dan Bapak yang dikabulkan oleh Allah SWT.
2. Teruntuk kakak-kakakku tersayang, Rudini Hadinata dan Richi Irawan, Terima Kasih telah menjadi motivasiku serta semangat belajarku. Dan untuk keluarga besar yang selalu memberikan dukungan baik doa serta bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Teruntuk diriku sendiri terimakasih yang telah berjuang dan berusaha selama ini serta kerja kerasnya untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung tempat penulis menempuh studi dan menimba ilmu pengetahuan semoga semakin jaya, berkualitas dan semakin di depan dengan nilai-nilai kebaikan.

RIWAYAT HIDUP

Dian Rohmawati lahir pada tanggal 20 Januari 2000 di Tiga Jaya, Kecamatan Sekincau, Kabupaten Lampung Barat. Penulis merupakan putri pertama dari tiga bersaudara oleh pasangan Bapak Sukanto dan Ibu Rohaida.

Riwayat pendidikan yang telah Penulis selesaikan adalah :

1. SDN I Tiga Jaya Kecamatan Sekincau, Kabupaten Lampung Barat pada lulus pada tahun 2013.
2. MTS Nurul Iman sekinceu, Kacamatan Sekinceu, Kabupaten Lampung Barat dan lulus pada tahun 2016.
3. SMK I Kebun Tebu, Kacamatan Kebun tebu Kabupaten Lampung Barat dan lulus pada tahun 2019.
4. Universitas Uin Raden Intan Lampung pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Program Studi Menejemen Bisnis Syariah Tahun Akademik (2019/ 2020).

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrobbilalamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-nya akhirnya skripsi ini bisa terselesaikan, Shalawat serta salam dihaturkan kepada junjungan Baginda Rasullullah SAW. Semoga kami kelak mendapat syafaatnya. Aamiin YRA

Skripsi ini berjudul “Dampak Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan Ditinjau Dalam Perpektif Bisnis Islam (Studi pada PT. Sarana Lampung Ventura di Lampung) dalam penyelesaiannya tentunya mendapat bantuan dari beberapa pihak untuk itu ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Habibie, S.E., M.E selaku Kepala Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, serta Bapak Sehendar, S.E.,M.S.AK.Akt selaku Sekretaris Program Manajemen Bisnis Islam.
3. Bapak Fatih Faudi M.Si selaku Pembimbing Akademik sekaligus Pembimbing I yang telah sabar membantu terselesaikannya skripsi ini.
4. Ibu Zulaikah M.E selaku Pembimbing II dan Penguji II yang telah membimbing penulis dengan ketelatenan dan kesabaran yang membantu terselesaikannya skripsi ini.
5. Ibu Mardhiyah Hayati, S.P, M.S.I selaku Tim Penguji (Ketua Sidang) yang telah menguji dengan ketelatenan dan kesabaran.
6. Ibu Nurhayati, S.kom.,M.M selaku Tim penguji I yang telah menguji dengan ketelatenan dan kesabaran.
7. Bapak Arifa Kurniawan M.S. A selaku Skretaris yang telah membuat perjalanan sidang berjalan dengan baik.
8. Bapak Ibu Kabag, Kasubbag dan Staf Akademik dan Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEBI) UIN RIL yang telah memberikan data, informasi juga administrasi sehingga terselesainya skripsi ini.

9. Teman teman seperjuangan angkatan 2019 FEBI Program Studi Menejmen Bisnis Syariah Kelas D, semoga kita semua sukses menjadi kebanggaan almamater UIN Raden Intan Lampung.
10. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung tempat penulis menempuh studi dan menimba ilmu pengetahuan semoga semakin jaya, berkualitas dan semakin di depan dengan nilai-nilai kebaikan.
11. Civitas Akademik UIN RIL tanpa terkecuali Skripsi ini tentunya masih belum sempurna untuk itu saran dan kritik sangat penulis harapkan untuk kesempurnaannya. Akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan mendapatkan ridho dari-nya.
12. Kepada semuanya Jazakumullah Khairan Katsir.

Bandar lampung, 27 November 2023
Penulis

Dian Rohmawati
NPM. 1951040276

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
PERSETUJUAN	vi
PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	4
C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan penelitian	11
F. Manfaat penelitian	11
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	12
H. Metode Penelitian	23
I. Sistematik pembahasan	24
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
1. Peran manajemen sumber daya	26
2. Fungsi- fungsi manajemen sumber daya	27
3. Tujuan tujuan manajemen sumber daya manusia	29
4. Perkembangan manajemen sumber daya manusia	30
B. Solidaritas	30
1. Pengertian solidaritas	30
2. Jenis- jenis solidaritas	33
3. Faktor- faktor yang mempengaruhi solidaritas pada perusahaan	35

C. Karyawan	37
1. Pengertian karyawan.....	37
2. Tujuan kinerja karyawan.....	38
3. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	40
D. Kemajuan Perusahaan	42
1. Pengertian kemajuan perusahaan	42
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemajuan perusahaan.....	43
E. Bisnis Islam.....	46
1. Pengertian bisnis Islam	48
2. Dasar hukum bisnis Islam	49
3. Tujuan bisnis Islam.....	52
4. Prinsip- prinsip utama bisnis Islam	53
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Objek	56
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian.....	62
BAB IV HASIL PEMBAHASAN	
A. Analisis Data Penelitian.....	71
B. Temuan Penelitian.....	78
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan.....	80
B. Rekomendasi	80
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Perusahaan Yang Telah Terdaftar di BPS Yang Ada di Provinsi Lampung.....	5
Tabel 1.2. Kajian penelitian terdahulu	15
Tabel 2.1.Perbedaan solidaritas organik dan solidaritas mekanik	48
Tabel 2.2. Struktur Organisasi PT Sarana Lampung Ventura	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT Sarana Lampung Ventura.....	63
Gambar 3.2. Struktur Karyawan PT Sarana Lampung Ventura	87

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum melanjutkan ke pembahasan lebih mendalam, pada bagian awal penulis akan memberikan definisi dari beberapa kata yang terdapat dalam judul. Adapun judul penelitian dalam Skripsi ini yaitu **“DAMPAK SOLIDARITAS ANTAR KARYAWAN TERHADAP KEMAJUAN PERUSAHAAN DITINJAU DALAM PERSPEKTIF BISNIS ISLAM (Studi pada Karyawan PT. Sarana Lampung Ventura di Bandar Lampung)** Berikut uraian pengertian dari beberapa istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini yaitu :

1. Dampak

Pendapat Gorys Kerap dan Soemarwoto ialah: ‘‘Dampak ialah (1) pengaruh yang kuat dari seseorang atau kelompok orang di dalam menjalankan tugas dan kedudukan sesuai dengan statusnya dalam masyarakat, sehingga akan membawa akibat terhadap perubahan baik positif maupun negatif. (2) suatu perubahan yang terjadi akibat suatu aktivitas.¹’’ Jadi dampak yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengaruh atau perubahan baik positif maupun negatif dari adanya interaksi, kebersamaan dan kekeluargaan untuk kemajuan perusahaan.

2. Solidaritas

Memberitahukan pada suatu kondisi yang berkaitan antara individu dan kelompok yang didasarkan pada perasaan moral dan kepercayaan yang dianut bersama yang diperkuat oleh pengalaman emosional bersama.² Menurut Doyle Paul Jhonson solidaritas sosial bersipat kemanusiaan dan mengandung nilai yang tinggi dalam suatu kelompok tertentu yang menyangkut tentang kesetia kawan dalam mencapai tujuan dan keinginan

¹ Gorys Kerap dan Soemarwoto’’ *Pengertian Tentang Dampak* ‘‘ Jakarta Bandung Alfabeta (2009)vol. 15 hlm 28

² Admin.’’*Definisi Dan Pengertian Soladaritas*’’(online) <http://admin.Blogspot.com/2011/02/-solidaritas-sosial-dengan.html>. akses 1 mei 2023)

bersama.³ Jadi solidaritas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bentuk kekompakan, kerja sama, tolong menolong dan rasa kekeluargaan yang terjalin antar karyawan di PT. Sarana Lampung Ventura.

3. Karyawan

Karyawan suatu aset yang dimiliki suatu perusahaan tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi usaha kerja suatu perusahaan untuk mencapai tujuan sehingga menghasilkan karya-karya yang di harapkan dalam suatu usaha oleh karena menjadi salah satu modal pokok dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.⁴ Jadi karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah orang yang bekerja di PT. Sarana Lampung Ventura dan memenuhi keteria sebagai informan yang telah ditentukan.

4. Kemajuan Perusahaan

Pendapat Molengraf kemajuan perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, untuk mendapat penghasilan, bertidak keluar dengan cara mem perdagangkan, menyerahkan atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.⁵ Jadi kemajuan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk meningkatkan dan memperbesar laba-laba PT. Sarana Lampung Ventura yang bergerak dibidang pembiayaan.

5. Bisnis Islam

Bisnis Islam pada Yusanto dan Karepet yaitu serangkaian aktifitas bisnis dalam berbagai bentuk yang tidak dibatasi jumlahnya kualitas kepemilikan harta, seperti barang dan jasa yang termasuk profitnya namun dibatasi dalam cara pengelolaan dan penyalahgunaan harta yaitu seperti ada aturan

³ Doyle Paul Jhonson''*Tiori Sosiologi Klasik Dan Moderen*'' Jakarta : Gramida,2007), hlm.181

⁴ Wahyuningtyas, Safira dan Hamidah Nayati Utami''*Analisa Perbedaan Karyawan Outsourcing Dan Karyawan Tetap Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi*''Jurnal Adminitrasi Bisnis(20 18),vol 60, hlm 3

⁵ Molengraf'' *Pengertian Tentang Kemajuan perusahaan*'' Jakarta (2009)vol. 15 hlm 20

antara halal dan haram.⁶ Jadi bisnis Islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah landasan untuk melihat kemajuan. PT. Sarana Lampung Ventura dengan indikator target hasil, pertumbuhan keberkahan.

Maksud dari judul ini adalah suatu penelitian yang membahas tentang bagaimana dampak dari adanya hubungan solidaritas antar karyawan yang berbentuk rasa kekeluargaan, komunikasi, tolong menolong, dan kepercayaan. Terhadap kemajuan sebuah perusahaan dalam pandangan Islam yang tidak hanya berfokus pada kemajuan profit laba dan pendapatan akan tetapi bisnis Islam akan melihat profit materi dan non materi, pertumbuhan, keberlangsungan, dan yang terakhir adalah keadilan. Islam melihat bisnis bukan hanya sebagai jalan untuk memperoleh keuntungan sebesar-besarnya akan tetapi bisnis Islam melihat bagaimana output perusahaan dalam perspektif dan sejalan dengan syariat.

B. Latar Belakang Masalah

Perusahaan muncul menjadi suatu alat supaya mencukupi keperluan hidup manusia yang tidak terbatas, perusahaan mendatangkan keuntungan materi bagi siapa pun yang sukses menggerakkan dan memanfaatkannya serta punya andil yang besar pada menciptakan stabilitas perekonomian nasional, hal tersebut bisa dilihat pada peran perusahaan pada memberi pendapatan pada pemerintah baik pusat ataupun daerah mengingat data BPS perusahaan ataupun industri ialah kontributor tertinggi di Indonesia pada PDB ialah sebesar 23,37%⁷ selain itu hadirnya perusahaan ditengah-tengah masyarakat memberi kontribusi riil akan salah satu persoalan nasional ialah pengangguran.⁸ Serta dengan penerimaan perusahaan juga memberi kontribusi langsung pada Negara.

Kontribusi langsung perusahaan terhadap Negara adalah berupa penerimaan Negara yang bersumber dari pendapatan pajak,

⁶ Yusanto dan Karepet''*Bisnis Islam*'' Bandung, (2002), hlm 18

⁷ BPS, ''*Statistik Industri Indonesia*'' 2020. Jakarta

⁸ Korheren, 2006

setoran dividen dan privatisasi, serta berbentuk belanja negara dengan subsidi. Pendapat Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 badan usaha yang dikenal di Indonesia ada tiga yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Koperasi dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS).⁹ Adapun rincian jumlah perusahaan yang telah terdaftar di BPS yang ada di provinsi Lampung ialah :

Tabel 1.1
Jumlah Perusahaan Yang Telah Terdaftar di BPS di Provinsi Lampung

Kabupaten / kota	2018	2019	2020
Lampung Selatan	98	104	102
Lampung Timur	38	39	37
Lampung Tengah	79	78	75
Lampung Utara	15	14	13
Way Kanan	9	9	9
Tulang Bawang	12	11	11
Pesawaran	10	10	10
Pringsewu	10	10	8
Tanggamus dan Mesuji	6	7	7
Pesisir Barat	11	10	10
Bandar Lampung	110	97	89
Metro	17	15	14

Sumber : Kementerian Perindustrian Republik Indonesia

Dari data tersebut bisa dilihat jika persebaran perusahaan industri di Lampung merupakan daerah yang mempunyai jumlah perusahaan paling banyak akan tapi dari tahun 2018 ke tahun 2020 ada penurunan mutu yang substansial mengingat analisis industri persebaran yang tidak merata di Lampung disebabkan oleh faktor produksi. Faktor produksi yang memberi pengaruh persebaran perusahaan di Indonesia diantaranya modal, sumber daya alam, kewirausahaan, serta tenaga kerja.

⁹ Endra Murti Sagoro. "Bentuk Badan Usaha" Jakarta: (2019)

Tenaga kerja pendapat Sudarsono ialah sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan, SDM ataupun lebih dikenal dengan *human resources* punya dua arti, pertama usaha kerja ataupun jasa yang didapat pada tahapan produksi dimana memperlihatkan mutu usaha pada waktu tertentu sehingga membuahkan barang serta jasa, kedua sumber daya manusia menyangkut manusia yang bisa bekerja supaya memberi jasa tersebut.¹⁰ Sumber daya manusia pada perusahaan biasa dikenal dengan karyawan, perusahaan perlu memandang pegawai sebagai pribadi yang punya keperluan atas pengakuan, penghargaan serta bukan hanya menjadi suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan.¹¹ Perusahaan bisa dikatakan sukses bukan hanyalah sebab pemimpin ataupun manager yang hebat melainkan juga cara kinerja karyawan.

Dengan cara kinerja karyawan yang baik dari tentu akan mempermudah suatu perusahaan meraih tujuan perusahaan. Selain itu kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya dilihat dari banyaknya asset kekayaan yang dipunyai perusahaan, melainkan juga kesejahteraan para pegawai yang ada di perusahaan tersebut. karyawan yang merasa sejahtera dengan berkerja di perusahaan tempatnya bekerja akan memaksimalkan kerjanya yang tentunya ini akan memberi kontribusi terhadap tujuan perusahaan.

Tujuan perusahaan didukung oleh cara kerja pegawai bila cara kerja karyawan buruk hingga yang ada ialah kondisi perusahaan yang memungkinkan perusahaan sulit meraih tujuan, ada banyak cara yang bisa dilakukan perusahaan pada menaikkan cara kinerja karyawan.¹² Salah satu faktor yang memberi pengaruh cara kinerja karyawan ialah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja perusahaan turut andil dalam kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan akan tetapi tidak jarang di sebuah perusahaan dijumpai adanya konflik, baik konflik antar

¹⁰ Sudarsono''*Pengantar Ekonomi Mikro*''Jakarta: LP3ES,(2001),hal 200

¹¹ Made Nensy dan Sagung Kartika Dewi''*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung*, E Jurnal Manajemen Unud Vol. 4,No 12,(2015) hal 4275

¹² Hadari Nawawi,op.cit,hlm,115

karyawan maupun konflik antar karyawan dengan atasan. Hal ini akan merusak rasa komitmen, perasaan kebersamaan, keharmonisan, keterlibatan antara karyawan yang mengakibatkan penurunan gairah serta penurunan semangat kerja mereka sehingga tidak akan menghasilkan kerja yang optimal.¹³ Karna itu pada setiap perusahaan diperlukan adanya lingkungan yang mempunyai rasa solidaritas sosial.

Solidaritas sosial menurut Durkheim, merupakan suatu keadaan hubungan antara individu dan atau kelompok yang didasarkan pada perasaan moral dan kepercayaan yang dianut bersama dan diperkuat oleh pengalaman emosional bersama. Solidaritas menekankan pada keadaan hubungan antar individu dan kelompok dan mendasari keterikatan bersama dalam kehidupan dengan didukung nilai-nilai moral dan kepercayaan yang hidup dalam masyarakat.¹⁴ Menunjukkan bahwa untuk kemajuan perusahaan dan memaksimalkan kinerja karyawan diperlukan lingkungan kerja yang baik yang memiliki solidaritas sosial antar karyawan.

PT. Sarana Lampung Ventura (SLV), salah satu jaringan Perusahaan Modal Ventura Daerah (PMVD), berada di Gulik, Kecamatan Teluk Betung Utara, Desa Kabupaten Bandar Lampung, yang berada di bawah jaringan PT Bahana Artha Ventura (BAV) terus mengembangkan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Lampung. Dengan 19 karyawan serta pengalaman lebih dari dua dasawarsa dibidang pembiayaan, PT Sarana Lampung Ventura (SLV) siap mendukung perkembangan pelaku UKM dengan memberikan fasilitas pembiayaan dan pendampingan manajemen kepada para pelaku UKM di Lampung. Selama enam tahun terakhir, SLV telah membiayai 1.442 unit PPU, dengan posisi per 31 Agustus 2022 yaitu 303 unit Perusahaan Pasangan Usaha (PPU).¹⁵

¹³Valhala Hsyim Diaz Lazuardi''*Pengaruh Solidaritas Antar Karyawan Dilingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kinerja Individu Sebagai Variabel Mediasi Pt Tema Wadah Lestari Kabupaten Malang*''(2018).hlm.54

¹⁴Emile, Durkheim'' *The Division Of Labourin Society*''

¹⁵ <https://www.saranalampungventura.com/> Diakses pada

Berdasarkan hasil riset dan observasi di PT Sarana Lampung Ventura (SLV), perusahaan ini memiliki tingkat solidaritas antar karyawan yang masih sedikit kurang baik hal itu terlihat dari menerapkan rasa saling membutuhkan satu sama lain rata-rata pegawai hanya fokus pada tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Rasa kerjasama sedikit dihadirkan di dalam perusahaan sehingga penyelesaian tugas yang diberikan akan lebih lama terselesaikan.¹⁶ Dampak negatif dari kurangnya kerjasama antar karyawan dapat memberikan efek negatif pada kinerja karyawan. Konflik dan renggangnya rasa solidaritas antar karyawan akan mempengaruhi ketidak seimbangan dan juga mempengaruhi kemajuan perusahaan.

Kemajuan perusahaan dalam penelitian ini akan dilihat dalam perspektif bisnis Islam, dimana bukan hanya melihat profit dari tingkat dan keuntungan perusahaan lebih dari itu bisnis Islam melihat mulai dari cara perolehan serta pendayagunaan hartanya.¹⁷ Kemajuan perusahaan dalam bisnis Islam dilihat dari profit materi dan non materi, pertumbuhan, keberlangsungan, dan yang terakhir adalah keberkahan. Bisnis Islam bukan hanya sebagai jalan untuk memperoleh keuntungan sebesar-besarnya akan tetapi bisnis Islam melihat bagaimana output perusahaan dalam perspektif amanah, kejujuran dan keadilan jika pada persektif bisnis secara umum tidak memperhitungkan bagaimana perusahaan tersebut sesuai dan sejalan dengan syariat. Hal itu sejalan dengan firman Allah dalam Al-Qur'an Surah As-saff ayat 4 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

Yang artinya: "sesungguhnya allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh" (QS. As-saff 61:4

tanggal 20 September 2023 pada 12.19

¹⁶ Hasil observasi di PT Sarana Lampung Ventura

¹⁷ Yusanto, Muhamad Ismail. "Menggagas Bisnis Islami" Jakarta:Gema Insani Pers. (2002)hlm 40-47

Dan hadis yang berbunyi :

مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ وَتَرَاحُمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ، مَثَلُ الْجَسَدِ إِذَا
اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالسَّهْرِ وَالْحُمَى

Dari Nu'iman bin basyir berbunyi: Rasulullah saw. Bersabda''Perumpamaan orang-orang mukmin dalam hal saling mencintai, saling menyayangi, dan saling tolong menolong di dalamnya dan melakukan sesuatu dengan menjaga kekompakan dan kerjasama karna itu akan membentuk sesuatu yang kokoh. Ayat ini mengisyaratkan kepada kaum muslimin untuk menjaga persatuan serta kesatuan kepada sesama menghindari perpecahan dan perbedaan pendapat (HR.Muslim)

Ayat dan hadis tersebut menjelaskan bahwa Allah menyukai dan merupakan dorongan dari Allah kepada hambanya untuk saling mencintai, saling menyayangi, dan saling tolong menolong di dalamnya dan melakukan sesuatu dengan menjaga kekompakan dan kerjasama karna itu akan membentuk sesuatu yang kokoh. Ayat ini mengisyaratkan kepada kaum muslimin untuk menjaga persatuan serta kesatuan kepada sesama menghindari perpecahan dan perbedaan pendapat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diaz Lazuardi di PT Tema Wadah Lestari Kabupaten Malang sebanyak 46 karyawan menyatakan bahwa solidaritas yang terjalin antar karyawan di lingkungan kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan kemajuan perusahaan. Serta penelitian tersebut menunjukkan adanya konflik memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁸ Pendapat tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Agustian di Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Palembang, dampak negatif terjadinya konflik antar karyawan adalah kinerja yang tidak baik sehingga menghambat karyawan dan terkesan tidak profesional selanjutnya konflik akan berakibat

¹⁸ Diaz Lazuardi Valhala Hasyim''*Pengaruh Solidaritas Antar Karyawan di Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Dengan Motivasi Kerja Individu Sebagai Variabel Mediasi Di Pt Tema Wadah Lestari Kabupaten Malang''*(2022),hlm.14-16

adanya miskomunikasi dan berakibat kesalahan kerja.¹⁹ Karna itu pada setiap perusahaan diperlukan adanya lingkungan yang mempunyai rasa solidaritas sosial. Hal itu menunjukkan bahwa solidaritas antar karyawan sangatlah penting.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai bagaimana dampak yang ditimbulkan oleh adanya rasa solidaritas antar karyawan terhadap kemajuan perusahaan yang dilihat dari pandangan bisnis Islam, dengan judul “Dampak Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan Ditinjau dalam Perspektif Bisnis Islam”

C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus

Penelitian ini berfokus pada solidaritas antar karyawan terhadap kemajuan perusahaan.

2. Sub Fokus Penelitian

Peneliti sub fokus pada perusahaan PT Sarana Lampung Ventura di Jl. Diponegoro No.69a, Gulak Galik, Kec. Tlk. Betung Utara, Kota Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut, maka dapat di rumuskan masalah antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimana dampak solidaritas antar karyawan PT Sarana Lampung Ventura terhadap kemajuan perusahaan?
2. Faktor-faktor apa saja yang dapat menghambat solidaritas antar karyawan PT Sarana Lampung Ventura terhadap kemajuan perusahaan ?
3. Strategi apa yang digunakan PT Sarana Lampung Ventura agar dapat meningkatkan solidaritas antara karyawan dalam perpektif bisnis Islam?

¹⁹ Wiwik Agustin''*Analisa Dampak Negatif Dari Terjadinya Komflik Antar Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang*''Jurnal Universitas Bima Darma''(2020)vol 3.hlm

E. Tujuan penelitian.

1. Untuk mengetahui dan menganalisa dampak solidaritas antar karyawan PT Sarana Lampung Ventura terhadap kemajuan perusahaan.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat solidaritas antar karyawan PT Sarana Lampung Ventura terhadap kemajuan perusahaan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa strategi apa yang digunakan PT Sarana Lampung Ventura agar dapat meningkatkan solidaritas antar karyawan dalam perspektif bisnis Islam.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini untuk mengembangkan keilmuan tentang Solidaritas, khususnya materi keilmuan sumber daya manusia dengan menggunakan solidaritas antar karyawan.

2. Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian ini memberikan informasi dan petunjuk umum tentang dampak solidaritas antar karyawan terhadap kemajuan perusahaan di PT Sarana Lampung Ventura.

3. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sebuah koreksi, kritik, dan evaluasi bagi perusahaan dalam hal yang berkaitan dengan solidaritas antar karyawan terhadap kemajuan perusahaan dalam perspektif bisnis Islam.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dalam penulisan penelitian ini menggunakan penelitian terdahulu sebagai sumber acuan dan kajian penelitian yang relevan serta sebagai bahan perbandingan perbedaan skripsi dan jurnal yang dilakukan oleh beberapa mahasiswa sebelumnya.

Adapun judul skripsi yang sedang saya teliti adalah "Dampak Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan Ditinjau Dalam Perpektif Bisnis Islam" (Studi pada karyawan PT Sarana Lampung Ventura)

1. Penelitian yang dilakukan oleh Merry Agustin (2022) yang berjudul "Dampak Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Kemajuan Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Malang" penelitian ini menggunakan metode kualitatif hasil penelitian ini menyebutkan bahwa solidaritas antar karyawan kantor pertanahan dapat dikatakan baik karena mereka dapat memposisikan diri sebagai karyawan yang melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dengan baik dan benar, saling membantu, tolong menolong dan menghormati²⁰
2. Skripsi yang diteliti oleh Andika Ansari(2022 yang berjudul "Pengaruh Solidaritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa" yang mengkaji tentang solidaritas dimana solidaritas punya pengaruh positif serta signifikan pada cara kinerja pegawai pada dinas perdagangan serta perindustrian kabupaten Gowa.²¹
3. Penelitian yang dilakukan oleh Diaz Lazuardi Valhala Hasyim(2022) "Pengaruh Solidaritas Antar Karyawan Dilingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kinerja Individu Sebagai Variabel Mediasi Di PT Tema Wadah Lestari Kabupaten Malang" Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang menggambarkan tentang solidaritas yang tinggi dalam bekerja sehingga bisa menciptakan motivasi kerja dan

²⁰ Merry Agustin "Dampak Solidaritas Antar karyawan Terhadap Kemajuan Badan Pertanahan Nasional KantorPertanahan Kota Palembang"(2022).hlm.12

²¹ Ansari Andika "Pengaruh Solidaritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa"(2022) hlm.63

kinerja yang baik didalam perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.²²

4. Skripsi yang diteliti oleh Lamtiur Mayogi Rohana Pasaribu (2019) “Analisis Prinsip Dan Penerapan Etika Bisnis Islam Terhadap Kemajuan Bisnis” Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prinsip etika bisnis Islam belum sepenuhnya diterapkan akan tetapi dapat dikatakan mengalami peningkatan jumlah konsumen serta pendapatan yang fluktuatif sedangkan penerapan etika bisnis Islam yang ditinjau dari parameter sudah diterapkan dengan positif mulai dari aspek pemasaran, aspek manajemen, sumber daya manusia, aspek sosial dan finansial.²³
5. Penelitian yang dilakukan Wahyu Mijil Sampurno (2016)” Penerapan Etika Bisnis Islam Dan Dampaknya Terhadap Kemajuan Bisnis Industri Rumah Tangga” penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan etika bisnis mulai dari segi impmentasi aksioma etika bisnis Islam dan penerapan tersebut menimbulkan dampak positif bagi seluruh proses oprasional mulai dari pemasaran, manajemen, dan SDM, hukum, sosial, dampak lingkungan dan aspek finansial.²⁴
6. Penelitian yang dilakukan Muhammad Riski Yulhendri (2020) “Pengaruh Tingkat Pelayanan Solidaritas Dan Kemampuan Bersaing Koperasi Terhadap Partisipasi Anggota Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia” Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan hasil penelitian ini menunjukan bahwa solidaritas dapat meningkatkan partisipasi anggota koprasi

²² Valhala Hsyim Diaz Lazuardi ”Pengaruh Solidaritas Antar Karyawan Dilingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kinerja Individu Sebagai Variabel Mediasi Pt Tema Wadah Lestari Kabupaten Malang”(2018).hlm.14

²³ Lamtiur Mayogi Rohana Pasaribu ‘Analisis Prinsip Dan Penerapan Etika Bisnis Islam Terhadap Kemajuan Bisnis Bandung’”(2019)hlm.93

²⁴ Wahyu Mijil Sampurno”Penerapan Etika Bisnis Islam dan dampaknya terhadap kemajuan bisnis industri rumah tangga”(2020)hlm 13-18

selain itu tingkat pelayanan dan kemampuan bersaing turut andil dalam pengembangan koperasi.

7. Penelitian yang dilakukan Abdul Apip Rahmawati, (2021) ‘‘Pengaruh Penguatan Solidaritas Sosial Masyarakat Dalam Rangka Pembentukan Satuan Tugas Bencana Didesa Pawong Kecamatan Ciruwes Kabupaten Serang’’ penelitian ini menggunakan kuantitatif dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa solidaritas sosial dapat meningkatkan kebersamaan, saling tolong menolong dan rasa kepedulian.²⁵
8. Penelitian yang dilakukan Versanudin Hekmatyar Nike Vonika, (2021) ‘‘Pengaruh Solidaritas Terhadap Resiliensi Buruh Ditengah Pandemi Covid-19’’ penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa solidaritas yang tinggi terjaga karena antara buruh serikat hidup dengan berbasis solidaritas dan berpengaruh terhadap interaksi sosial yang berlangsung karena ikatan kultural yang pada dasarnya disebabkan munculnya sentimen komunitas.²⁶
9. Penelitian yang dilakukan Hidayat Et Al (2017) ‘‘Analisis Solidaritas Dan Survivalistas Perdagangan Madura Dipasar Tradisional Surabaya’’ Penelitian ini menggunakan kualitatif dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa solidaritas mekanik pada etnis madura dipasar tradisional dengan alasan tingkat solidaritasnya terhadap setiap masyarakat tidak terhambat oleh perbedaan etnis.²⁷

²⁵ Adul A Pip Rohmawati ‘‘Pengaruh Penguatan Solidaritas Sosial ke Masyarakat dalam Rangka Pembentukan Satuan Tugas Bencana Didesa Pawong Kecamatan Ciruwes Kabupaten Serang’’*Jurnal andikarya*’’(2021). vol.7.hlm.112-113

²⁶ Versanudin Hekmatyar Nikevonika ‘‘Pengaruh Solidaritas Terhadap Resiliensi Buruh Ditengah Pandemi Covid -19’’(2021)vol 20.hlm 95

²⁷ Hidayat et al ‘‘Analisis Solidaritas Dan Survivalistas Perdagangan Madura Dipasar Tradision Al Surabaya’’ (2017)vol 3 hlm7-8

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan maka untuk memperjelas perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini, disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama dan judul	Perbedaan	Persamaan
1	Merry Agustin,(2022) Dampak Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Kemajuan Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Malang. ²⁸	1. Kemajuan badan pertanahan nasional kantor pertanahan kota Palembang. 2. Dan tempat penelitian berbeda yaitu pada badan pertanahan nasional kantor.	1. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif 2. Sumber data yang digunakan data primer dan sekunder.
2.	Andika Ansari (2022) Pengaruh Solidaritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. ²⁹	1. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif . 2. Tempat penelitian yang berbeda yaitu Kabupaten Gowa. 3. Objek yang digunakan berbeda yaitu di PT. Sarana Lampung Ventura.	1. Sama-sama meneliti tentang solidaritas. 2. Objek yang digunakan tentang industri.

²⁸ Merry Agustin ‘Dampak Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Kemajuan Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Palembang’ Jurnal universitas bima darma no 2(2022)hlm 2654-5438

²⁹ Andika Ansari ‘Pengaruh Solidaritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa’ (2022)hlm.6-7

3	Diaz lazuardi Valhala Hasyim (2022) Pengaruh Solidaritas Antar Karyawan Dilingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kinerja Individu Sebagai Variabel Mediasi di PT Tema Wadah Lestari Kabupaten Malang. ³⁰	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat penelitian yang berbeda yaitu pada Pt tema wadah lestari kabupaten Malang. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah di PT Sarana Lampung Ventura 2. Perbedaan tidak memakai perfektif bisnis Islam. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. 2. Sama-sama meneliti tentang solidaritas antar karyawan.
4	Lamtiur Mayogi Rohana Pasaribu (2019)''Analisis Prinsip Dan Penerapan Etika Bisnis Islam Terhadap Kemajuan Bisnis. ³¹	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat penelitian berbeda yaitu pada Swayan Surya sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada PT Sarana Lampung ventura. 2. Objek penelitian yang berbeda yaitu etika bisnis Islam 3. Sedangkan yang diteliti tentang solidaritas antar karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. 2. Sama-sama tentang memajukan perusahaan.

³⁰ Diaz lazuardi Valhala Hasyim ''Pengaruh Solidaritas Antar Karyawan Dilingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Individual Sebagai Variabel Mediasi di Pt Tema Wadah Lestari Kabupaten Malang''(2022).hlm 69-71

³¹ Lamtiur Mayogi Rohana Pasaribu 'Analisis Prinsip Dan Penerapan Etika Bisnis Islam Terhadap Kemajuan Bisnis''(2019)hlm.43-42

5	Wahyu Mijil Sampurno (2016) Penerapan Etika Bisnis Islam Dan Dampaknya Terhadap Kemajuan Bisnis Industri Rumah Tangga ³²	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan terdapat pada industri rumah tangga sedangkan yang akan diteliti tentang PT Sarana Lampung Ventura. 2. Tempat penelitian yang berbeda yaitu berapa pada kota Malang sedangkan yang akan diteliti berada pada kota. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. 2. Objek yang diteliti menggunakan tentang kemajuan bisnis.
6	Muhammad Riski Yulhendri (2020) Pengaruh Tingkat Pelayanan Solidaritas Dan Kemampuan Bersaing Koperasi Terhadap Partisipasi Anggota Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia ³³	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat penelitian yang berbeda yaitu di PT Sarana Lampung Ventura sedangkan penelitian tentang Koperasi 2. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. 3. Partisipasi anggota pada koperasi pegawai republik indonesia sedangkan yang akan diteliti adalah menurut perpektif bisnis Islam 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sama-sama meneliti tentang dampak solidaritas antar karyawan. 2. Kemampuan untuk memajukan perusahaan.

³² Wahyu Mijil Sampurno''Penerapan Etika Bisnis Islam dan dampaknya terhadap kemajuan bisnis industri rumah tangga''(2020)hlm 13-18

³³ Muhamad Riski Yulhendri''*Pengaruh Tingkat Pelayanan Solidaritas Dan Kemampuan Bersaing Koprasi Terhadap Partisipasi Anggota Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia*''(2020)vol 3,hlm530-539.

7	Abdul Apip Rahmawati (2021) Pengaruh Penguatan Solidaritas Sosial Kemasyarakatan Dalam Rangka Pembentukan Satuan Tugas Bencana di Desa Pawong Kecamatan Ciruwes Kabupaten Serang. ³⁴	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat penelitian yang berbeda yaitu di Desa Pawong, Kecamatan Cirwes, Kabupaten Serang sedangkan penelitian yang akan dilakukan berapa di PT Sarana Lampung Ventura. 2. Objek penelitian sedikit berbeda yaitu pada pembentukan satuan tugas bencana sedangkan yang akan diteliti tentang kemajuan perusahaan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan yang digunakan pendekatan kuantitatif 2. Sama-sama meneliti tentang solidaritas. Sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder.
8	Versanudin Hekmatyar Nikevonika, (2021) Pengaruh Solidaritas Terhadap Resiliensi Buruh Ditengah Pandemi Covid -19. ³⁵	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian berbeda dan tidak menggunakan Bisnis Islam. 2. pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. 3. Tentang resiliensi buruh. 4. Dan tempat penelitian yang berbeda yaitu yang berada di PT. Sarana Lampung Ventura. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis regresi sederhana. 2. Sama-sama meneliti tentang solidaritas. 3. Meningkatkan kemajuan perusahaan

³⁴ Adul Apip Rahmawati''*Pengaruh Penguatan Solidaritas Sosial ke Masyarakat dalam Rangka Pembentukan Satuan Tugas Bencana Didesa Pawong Kecamatan Cirues Kabupaten Serang*''Jurnal andikarya.vol.7 (2021)hlm 17-19

³⁵ Versanudin Hekmatyar Nike Vonika''*Pengaruh Solidaritas Terhadap Resiliensi Buruh Ditengah Pandemi Covid -19*''(2021)vol 20.hlm1-4

9	Hidayat Et Al (2017) Analisis Solidaritas Dan Survivalistas Perdagang Madura Dipasar Tradisional Surabaya ³⁶	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak menggunakan perpektif bisnis Islam. 2. Tempat penelitian yang berbeda yaitu pada dipasar tradisional sedangkan yang akan diteliti yaitu pada PT Sarana Lampung Ventura. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sama-sama menggunakan atau meneliti solidaritas serta kemajuan perusahaan. 2. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif
---	---	---	--

H. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, juga bisa diartikan sebagai ilmu yang membicarakan tata cara atau cara jalan sehubungan dengan adanya penelitian, untuk menghindari kesalahpahaman penafsiran dan memahami permasalahan agar hasil dari penelitian yang dilakukan dapat mencapai hasil yang optimal sebagaimana yang diharapkan maka perlu bagi seorang peneliti menggunakan suatu metode dalam menjalankan penelitian.

1. Sifat penelitian dan jenis penelitian

a. Sifat penelitian

Penelitian deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang menggambarkan keperibadian populasi atau fenomena yang sedang diteliti.³⁷ Metode penelitian juga bisa diartikan sebagai ilmu yang membicarakan tata cara atau jalan sehubungan adanya penelitian. Metode penelitian adalah tata cara penelitian untuk mengumpulkan informasi terhadap data yang telah didapatkan, macam-macam yaitu metode

³⁶ Hidayat Et Al''*Analisis Solidaritas Dan Survivalistas Perdagang Madura Dipasar Tradision*'' Al Surabaya (2017)hlm 12-13

³⁷ Sugiyono''*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*, 2012

penelitian kuantitatif dan kualitatif.³⁸ Dalam pendekatan sehingga metode penelitian ini berfokus pada dampak solidaritas antar karyawan PT Sarana Lampung Ventura terhadap kemajuan perusahaan menurut perspektif bisnis Islam.

b. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah kualitatif yaitu yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti, penelitian kualitatif adalah penelitian yang memimpin peneliti untuk menjelajahi secara mendalam.³⁹ penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat kata lain fakta dan karakteristik bidang tertentu dan dalam penelitian ini meneliti tentang solidaritas antar karyawan terhadap kemajuan perusahaan pada PT Sarana Lampung Ventura.

c. Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurang dari 1 bulan yaitu dimulai dari prasurvey, survey, penganalisaan data penelitian dan terbentuknya proposal skripsi yaitu terhitung pada tanggal 21 september hingga 18 November 2023. Tempat Penelitian harus didasarkan pada pertimbangan, informasi yang dibutuhkan serta permasalahan yang tentunya akan diteliti oleh peneliti, adalah tentang solidaritas antar karyawan terhadap kemajuan perusahaan ditinjau dalam perspektif bisnis Islam, berlandaskan tulisan tersebut akan melakukan penelitian di PT Sarana Lampung Ventura yang berlokasi Jl. Diponegoro No.69a, Gulak Galik, Kec. Tlk. Betung Utara, Kota Bandar Lampung. Dimana perusahaan tersebut merupakan perusahaan dibidang pembiayaan. Karena itu peneliti memilih PT Sarana Lampung Ventura sebagai tempat penelitian yang dirasa

³⁸ “Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Sarjana Uin Raden Intan Lampung .Pdf”, n.d

³⁹ Sugiyono ‘*Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* cet 19’ (202)4.hlm 2009

mampu menyelesaikan permasalahan yang telah dijelaskan pada rumusan masalah.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder.

a. Data primer

Data primer adalah jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya seperti melalui wawancara, survei, eksperimen dan sebagainya. Data primer biasanya selalu bersifat tegas karena disesuaikan oleh kebutuhan peneliti,⁴⁰ data dari penelitian ini di ambil dari wawancara pada karyawan PT Sarana Lampung Ventura.

b. Data Sekunder

Data Sekunder menurut Sugiyono yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.⁴¹ Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah Undang- Undang ketenaga kerjaan, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai dampak solidaritas antar karyawan.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Menurut Sugiyono, observasi merupakan kesimpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut,⁴² observasi dalam penelitian

⁴⁰ Samsu, Metode penelitian: *Tiori Dan Aplikasi penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed methods Serta Research & Development.*(2017) hlm 19

⁴¹ Sugiyono''Metode Penelitian kualitatif'' Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat''(2020) hlm 18

⁴² Sugiyono''*Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* Cetakan ke 13.Bandung : Penerbit Alfabeta

ini yaitu dengan melakukan pengetahuan langsung dilapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya di PT Sarana Lampung Ventura

b. Wawancara

Wawancara menjadi salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, dimana kita memberikan beberapa pertanyaan kepada para karjawan kamudian mereka memberikan jawab atas pertanyaan yang di berikan. Wawancara yang dipilih oleh peneliti adalah wawancara bebas terpimpin. Menurut Arikunto Wawancara bebas terpimpin adalah wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan bebas namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat.⁴³

c. Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang dikumpulkan dokumen bisa berbentuk kutipan, gambar dan bahan referensi, studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Dalam hal dokumen dan menyatakan hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih kepada kejujuran pribadi.⁴⁴ Hasil penelitian akan lebih mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kamudian ditarik keputusannya.

4. Proses Analisis Data

Analisis data adalah proses penentuan dari beberapa sumber maupun persoalan yang sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan. Dalam analis data sangat penting untuk memperoleh hasil kesimpulan penelitian dengan metode kualitatif. Penelitian berusaha untuk menggambarkan sekaligus menganalisa secara nyata dari nilai akhir penelitian yang telah dilakukan, seperti mendiskripsikan tentang solidaritas antar

⁴³ Arikunto ''*Dasar-Dasar Metode Penelitian* ,(2006), hlm.11

⁴⁴ Hardani, Auliya,dkk.'' *Metode Penelitian Kualitatif dan kuantitatif* ''(CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta,2020)hlm 18-19

karyawan terhadap kemajuan perusahaan di PT Sarana Lampung Ventura.

a. Reduksi Data (*Data reduction*)

Data yang didapatkan langsung dari sumber diperlukan cukup banyak. Sugiono semakin rumit dan kompleks penelitian dilapangan maka semakin susah untuk diteliti. Dengan penelitian yang sesuai dengan kategori maka penelitian ini dapat menganalisa data-data dengan tepat.⁴⁵

b. Penyajian data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dengan uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan menyajikan data maka akan memudahkan dalam memahami apa yang sedang terjadi dan merencanakan dalam memahami apa yang sedang terjadi⁴⁶

c. Kesimpulan

Hasil dari penelitian akan lebih mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik keputusannya. Kesimpulan merupakan kunci keputusan akhir dan tidak bisa diubah disebabkan berdasarkan rumusan masalah yang telah difokuskan lebih spesifik.⁴⁷

I. Menguji Keabsahan Data

Menguji keabsahan ke data penelitian, dalam penelitian dilakukan pengecekan data kepala naratif agar data yang diambil benar adanya, diskusi dengan teman sejawat untuk meperoleh pendapat mengenai penelitian ini dan didukung dengan jurnal, buku-buku serta teori untuk melengkapi data-data yang ada dalam penelitian ini pengecekan melalui turnitin agar terhindarnya plagiarisme dalam pembuat skripsi ini, serta melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing mengenai penelitian skripsi ini.

⁴⁵ Sugiyono' *'Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D cet 19''*(202)4.hlm 2009

⁴⁶ Ibid

⁴⁷ Suyono''*Metode Penelitian''* [https://eprints.uny.ac.id/1246/4/BaB III.pdf](https://eprints.uny.ac.id/1246/4/BaB%20III.pdf), diakses pada 26 juli 2023 pukul 09.18 Wib

Menguji keabsahan data dalam penelitian ini adalah nilai dari teknik pengumpulan data dengan triangulasi adalah untuk mengetahui data yang diperoleh *converget* (meluas) tidak konsisten atau kontradiksi menggunakan teknik triangulasi yang mengutamakan keabsahan data melalui proses dan efektivitas penelitian.⁴⁸

J. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan skripsi ini disusun guna mempermudah penulisan skripsi, sistematika pembahasan skripsi ini disusun dalam lima bab, dimana setiap bab terdiri dari beberapa sub bab. Sistematika pembahasan merupakan uraian secara garis besar mengenai hal-hal pokok yang akan dibahas, untuk mempermudah dalam memahami dan melihat hubungan antara bab satu dengan yang lainnya, Maka disusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

Pertama bagian awal atau halaman formalitas, yang meliputi halaman cover, halaman daftar isi. Kedua, bagian inti terdiri dari 5 (lima) bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TIORI

Pada bab ini menguraikan tentang definisi, Dampak, Solidaritas, Karyawan, Kemajuan perusahaan, Bisnis Islam.

BAB III : DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang penyajian data berupa perusahaan PT Sarana Lampung Ventura, Profil perusahaan, struktur organisasi perusahaan.

⁴⁸ Anisatun Sholehah'' *Peran Distribusi Pupuk Bersubsidi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Kelompok karya Tani Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah (Studi Kelompok Karya Tani Desa Endang Rejo Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah)*, (2022)vol 3, hlm 20.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang hasil penelitian, klasifikasi bahasan disesuaikan dengan pendekatan, sifat penelitian, dan rumusan masalah atau sub fokus penelitiannya dan pembahasan, sub bahasan dan dapat digabung menjadi satu kesatuan atau dipisah menjadi sub bahasan tersendiri.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memaparkan mengenai kesimpulan dari pembahasan bab-bab sebelumnya, dan penulis mengajukan beberapa saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi solidaritas sosial antar karyawan, dan kemajuan perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu, *market, machines, materials, methode, money, men*. Unsur (manusia) yang berkembang suatu bidang ilmu manajemen merupakan yang sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia atau disingkat dengan MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power manajement*.⁴⁹

MSDM adalah bidang manajemen yang mengkhususkan mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan, dimana lebih memfokuskan pembahasan mengenai pengaturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal, dimana pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*humanresources planning*) pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.⁵⁰

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian manajemen sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Sedangkan menurut Dessler manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, mengompensasi karyawan relasi tenaga kerja dan kesehatan.⁵¹ Dimana Manajemen yang mengatur unsur manusia seperti manajemen pegawai atau manajemen personalia (*personnel management*). Manajemen

⁴⁹ Hasibuan'' Malayu'' *Menejemen Sumber Daya Manusia*'' Gunung Agung, Jakarta (1998) hlm.63

⁵⁰ Eri Susan''*Manajemen Sumber Daya Manusia*'' Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (2019) vol 9 hlm 2

⁵¹ Dapertemen Pendidikan Nasional'' *Kamus Besar Bahasa Indonesia* ,(Jakarta) Balai Pustaka,(2002)

personalia sendiri mengatur tentang individual karyawan dengan tujuan membantu karyawan mencapai tujuannya.

Perbedaan dan persamaan antara MSDM dengan manajemen personalia yaitu :

- a. MSDM dikaji secara mikro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara makro.
- b. MSDM menganggap karyawan adalah aset kekayaan utama organisasi, sedangkan manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor terjadi produksi.
- c. MSDM pendekatan secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatan dengan cara klasik.

Sedangkan persamaan manajemen personalia dengan MSDM adalah merupakan ilmu yang sam-sama mengatur unsur manusia dan organisasi agar terjadi sesuai dengan tujuan.⁵²

2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan mempelajari konsep-konsep serta teknik-teknik manajemen sumber daya manusia maka peranan MSDM, adalah mempekerjakan orang yang tepat, mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal, menetapkan jumlah, kualitas berdasarkan deskripsi pekerjaan, menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, pemberhentian, dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang, melaksanakan pendidikan, latihan, penilaian prestasi karyawan serta mengatur pensiun, Peranan MSDM tidak berhenti sampai disana, menanggapi lingkungan global yang terus berubah dengan kondisi perekonomian yang tidak bisa ditebak.⁵³

⁵² Tabita Ratih Sekar Arum dkk''*Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Badan Pengawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta*'' Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.adminsitasi dan pelayanan publik universitas bima taruna gorontalo 30,3 (2023) hlm 8-9

⁵³ Anas'' *Sumber Daya Manusia Indonesia diarea Globalisasi* '' Jurnal of Islami economiscs lariba''

Maka peranan MSDM pun menjadi berubah menyesuaikan diri dengan trend-trend yang terjadi saat ini artinya adalah dalam menciptakan suatu keunggulan seperti kompetitif dan efisiensi dan efektifitas organisasi, MSDM organisasi harus tanggap terhadap inovasi produk dan perubahan teknologi. Artinya gunakanlah praktik-praktik MSDM yang progresif untuk membangun komitmen dan semangat kerja karyawan, dan komitmen karyawan, yang berarti memberikan perhatian terhadap perlakuan adil atas keluhan-keluhan karyawan, MSDM tanggap terhadap perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi, sehingga dibutuhkan pembentukan tim kerja yang setia dan trampil dalam menyusun strategi perusahaan.⁵⁴

3. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi-fungsi sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*)

Mewujudkan tujuan tidak lepas dari perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus di kerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan merupakan penyusunan suatu organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*), Pengendalian (*Controlling*)

Peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh para karyawan serta mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama, tolong menolong dan bekerja secara efektif dan efisiensi.

d. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkat keterampilan teknis, teoritis,

⁵⁴ Siagian,P Sondang ‘‘Menejemen Sumber Daya Manusia’’
Jakarta : PT.Bumi Aksara.hlm 20-24

konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.⁵⁵

4. Tujuan-Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memastikan seluruh sumber daya manusia dalam organisasi berada dalam wadah yang tepat untuk membantu mencapai tujuan organisasi.⁵⁶ Tujuan utama tersebut dapat di definisikan menjadi:

- a. Tujuan organisasional ditunjukkan untuk dapat mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
- b. Tujuan fungsional ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi dapertemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- c. Tujuan sosial ditunjukkan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan Masyarakat melalui tindakan mengupayakan dampak negatif terhadap organisasi.
- d. Tujuan personal ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapain tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.⁵⁷

5. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, Pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang atau jasa yang dihasilkan. MSDM sudah ada sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja di antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan. Namun ada beberapa

⁵⁵ Priyono Marnis''*Menejemen Sumber Daya Manusia*'' zifatama Publisher,(2008) hlm 33

⁵⁶ Bagus saputra''*Pengaruh tujuan manajemen Sosial Terhadap Keberhasilan Program Perlindungan Anak Terpadu Berbasis Masyarakat*''(PATBM) 2023 hlm 9-12

⁵⁷ Priyono Marnis''*Menejemen Sumber Daya Manusia*''Jurnal Zifatama Publisher,(2008)hlm 8-9

masalah ekonomi diantara:

- a. Semakin disadari bahwa sumber daya manusia paling berperan dalam mewujudkan.
- b. Semakin terbatas faktor-faktor produksi menuntut agar sumber daya manusia dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
- c. Karyawan akan meningkatkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja jika kepuasan diperoleh dari pekerjaannya.
- d. Para karyawan semakin menuntut keamanan ekonomi pada masa depan.⁵⁸

B. Pengertian Solidaritas.

1. Pengertian Solidaritas

Solidaritas adalah kepribadian bersifat pandangan setia kawan yang pada satu golongan anggota wajib dimiliki. Menurut kamus besar bahasa Indonesia solidaritas adalah solidaritas bersifat kemanusiaan dan mengandung nilai yang tinggi dalam suatu kelompok tertentu yang menyangkut tentang kesetiakawanan dalam mencapai tujuan dan keinginan bersama.⁵⁹

Alfirdaus menyatakan solidaritas sebagai keterikatan antara kelompok dan individu sebagai cara kelompok untuk menciptakan peraturan serta menjadi sumber untuk moralitas. Serta menjadi salah satu yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena pada hakikatnya setiap perusahaan membutuhkan solidaritas. serta sebagai bentuk kerjasama yang memperlihatkan pada suatu hubungan antara individu atau kelompok yang dilandasi pada keadaan moral kepercayaan yang diikuti bersama dan diperkuat oleh pengalaman emosional bersama.⁶⁰

⁵⁸ Bagus Saputra ‘Pengaruh tujuan manajemen Sosial Terhadap Keberhasilan Program Perlindungan Anak Terpadu Berbasis Masyarakat ‘(PATBM) 2023 hlm 12-18

⁵⁹ Depdiknas ‘Solidaritas Kehidupan Sosial ‘Jurnal of Islami economiscs (2007)

⁶⁰ Alfirdaus, L.K ‘Theories Of Social Solidarity In The Situations Of (Natural)’ Disasters, Politika: Jurnal Ilmu Politik.6(1)

Konsep solidaritas dipahami sebagai konsep sentral, George Ritzer mengungkapkan dalam solidaritas mengutamakan pada keadaan hubungan antar karyawan dan kemajuan perusahaan serta mendasari keterikatan dalam tindakan dengan didukung nilai-nilai kekompakan dan tanggung jawab yang hidup dalam perusahaan. Adanya sesuatu dalam kehidupan bersama akan menciptakan pengalaman, kebersamaan, sehingga memperkuat hubungan antar karyawan.⁶¹ Konsep dalam bentuk solidaritas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah konsep untuk solidaritas yang dikemukakan oleh Soyomukti yaitu:

a. Kerjasama

Kerjasama merupakan proses mempersatukan serta petunjuk suatu kalangan serta kekompakan sehingga bisa mewujudkan suatu yang bermanfaat. Kerjasama timbul karena adanya orientasi antara satu dengan yang lainnya, kerjasama bisa bertambah tangguh apabila ada bahaya dari luar yang mengintimidasi atau ada tindakan-tindakan yang mengganggu secara konservatif atau institusional di dalam perusahaan.⁶² Ada 4 bentuk kerjasama yaitu adalah :

1. Penggabungan usaha yaitu perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu perusahaan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perusahaan lain yang ada.
2. Konsolidasi yang berarti bergabung adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh dua perusahaan atau lebih untuk melakukan menggabungkan diri dengan cara mendirikan satu perusahaan baru.
3. *Joint venture* adalah persetujuan diantara dua pihak atau lebih untuk melakukan kerjasama dalam suatu kegiatan.

,2015 hlm 44-55

⁶¹ George Ritzer'' *Tiori Sosiologi Dari Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Terakhir Post Modern*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar pdf

⁶² Soyomukti, Nutani'' *Pengantar Sosiologi; Dasar Analisis, Tiori, Dan Pendekatan Menuju Analisis Masalah-Masalah Sosial, Perubahan Sosial dan Kajian Strategis*. Yogyakarta(2016) : Ar Ruzz Media

4. Waralaba untuk kejujuran atau kebebasan merupakan suatu hak-hak untuk menjual suatu produk atau jasa maupun layanan.
- b. Perasaan saling membantu

Saling membantu adalah suatu aktivitas yang dilakukan secara berkelompok dan bersipat ikhlas agar kegiatan yang dikerjakan dapat berjalan dibenar, mudah dan ringkas. Saling membantu juga benar sesuai dengan ajaran Islam. Islam memberitahukan kepada umatnya untuk saling tolong menolong, kerjasama dan saling berbagi, adanya kesadaran setiap perusahaan atau karyawan melakukan aktivitas dengan cara saling membantu, maka segala kegiatan akan lebih mudah dan cepat.
- c. Kekompakan

Kekompakan dikenali dengan kuatnya hubungan antar anggota kelompok yang saling mengharapkan keadaan ketergantungan dengan hasil yang ingin dicapai dan tanggung jawab yang besar sebagai bagian dari sebuah kekompakan. Kekompakan antar karyawan dengan perusahaan adalah untuk mewujudkan rasa solidaritas.⁶³

2. Jenis-Jenis Solidaritas

a. Solidaritas mekanik

Solidaritas mekanik adalah solidaritas yang mementingkan pada perhitungan yang ikuti secara bersama, sehingga solidaritas mekanik berlandaskan pada kesadaran bersama-sama. Sedangkan kesadaran didasari oleh karakter seseorang yang memiliki sifat-sifat yang berbeda-beda namun menyakini tentang kepercayaan dan pola normal yang sama. Solidaritas mekanik merupakan kataristik individu-individu yang memiliki kenyamanan dan norma yang sama, karena itu solidaritas organik tidak dapat

⁶³ Soyomukti, Nutani'' *Pengantar Sosiologi; Dasar Analisis, Tiori, dan Pendekatan Menuju Analisis Masalah-Masalah Sosial, Perubahan Sosial Dan Kajian Strategis*. Yogyakarta(2016) : Ar Ruzz Media.

berkembang disebabkan sifat individual yang biasanya ada pada karyawan.⁶⁴

b. Solidaritas organik

Solidaritas organik merupakan perbedaan peran dan tanggung jawab yang disatukan oleh perbedaan-perbedaan karyawan. Ciri khas dari solidaritas organik adalah saling ketergantungan yang sangat tinggi, perbedaan individu yang diakibatkan karena pembagian pekerjaan yang spesifikasi sehingga terciptanya tergantungan. Sifat otonom timbul disebabkan perbedaan-perbedaan individu-individu yang memiliki spesifikasi sehingga pada akhirnya berkurang penting kesadaran kolektif. Perkembangan dan pembagian kerja tidak menghancurkan namun hanya mengurangi sedikit rasa solidaritas antar karyawan dalam solidaritas organik.⁶⁵

⁶⁴ Bagus Saputra''*Pengaruh Solidarits Sosial Terhadap Keberhasilan Program Perlindungan Anak Terpadu Berbasis Masyarakat (PATBM)* (2023) hlm.12-14

⁶⁵ Adul Apip Rohmawati''*Pengaruh Penguatan Solidaritas Sosial ke Masyarakat dalam Rangka Pembentukan Satuan Tugas Bencana Didesa Pawong Kecamatan Cirues Kabupaten Serang''*Jurnal Andikarya,(2021).vol.7.h.112-113

Tabel 2.1
Perbedaan solidaritas mekanik dan solidaritas organik

Solidaritas mekanik	Solidaritas organik
Pembagia kerja yang masih rendah.	Cara pembagian kerja yang sudah tinggi.
Rasa kesadaran kolektif yang masih kuat.	Rasa kesadaran kolektif yang masih rendah.
Sifat individu nya rendah.	Sifat individu yang tinggi.
Rasa saling membutuhkan rendah.	Rasa saling membutuhkan sudah tinggi.
Ikatan biasanya terdapat pada pedesaan.	Ikatan biasanya terdapat pada perkotaan.
Lebih mengikat kesadaran kolektif.	Lebih mengikat pada pembagian pekerjaan.
Ikatan ikut terlibat menghukum orang yang menyimpang.	Badan-badan kontrol sosial ikut terlibat menghukum orang yang menyimpang. ⁶⁶

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Solidaritas Pada Perusahaan.

Beberapa faktor yang mengakibatkan solidaritas terjadi pada suatu perusahaan yang pertama adalah interaksi sosial dijadikan faktor pendorong karena kurangnya pemahaman dalam hal pekerjaan sehingga terciptanya solidaritas. Dalam penelitiannya, Nuraiman menguraikan beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi solidaritas yang ada pada perusahaan yaitu :

a. Kesadaran

Faktor kesadaran dijadikan sebagai faktor pengaruh disebabkan karena mereka memiliki rasa kepedulian dan keyakinan yang sama, kesadaran dijadikan sebagai fasilitas kerjasama dalam hal kebaikan, dari kesadaran akan

⁶⁶ Doyle Paul Johnson''*Tiori Sosiologi Klasik dan Modern*'' Jakarta: Gramedia Pustaka, (1994)hlm 183

terciptanya kegiatan-kegiatan yang positif seperti mampu mengambil keputusan dengan tepat yang hasilnya mengurangi resiko. Fakta bahwa individu bersedia terjun dalam suatu pekerjaan dan mampu membantu orang sekitar serta bersedia untuk fokus hanya pada kepentingan seluruh kelompok hal tersebut menunjukkan bagaimana perusahaan memiliki sipat solidaritas.⁶⁷

b. Pembagian kerja

Perubahan pembagian kerja mengakibatkan berdampak bagi karyawan yang ada di perusahaan, faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi terjadinya peningkatan pembagian kerja diperusahaan adalah teknologi yang semakin maju, sehingga karyawan dituntut untuk mengikuti perubahan zaman misalnya seperti perusahaan menuntut mereka menggunakan teknologi untuk menghasilkan keuntungan yang diinginkan.

c. Menurunnya rasa tolong menolong dalam perusahaan.

Faktor kesadaran merupakan salah satu faktor yang membangkitkan solidaritas dalam hal kerja sama dan persatuan, faktor tolong menolong adalah salah satu faktor yang membangkitkan solidaritas dalam hal persatuan dan kebersamaan, ketika komunitas sibuk dengan tanggung jawabnya sendiri, maka mereka menghabiskan lebih sedikit waktu bersama dan partisipasi dalam acara bersama.

d. Menurunnya pengalaman norma dalam perusahaan.

Menyebabkan terjadinya perubahan solidaritas akibat merosotnya praktik norma diperusahaan yang disebabkan oleh faktor globalisasi seperti internet.⁶⁸

Bersatunya individu dalam suatu perusahaan yang membentuk solidaritas sosial di latarbelakangi oleh adanya kepercayaan yang sama tentang komitmen moral, cita-cita

⁶⁷ Nuraiman'' *Faktor-Faktor Yang Memicu Perubahan Solidaritas Dalam Masyarakat di Nagasari Solok Ambah Kabupaten Si jujung*. Jurnal Ilmu Pendidikan Ahlussunnah.(2019) hlm 6- 12

⁶⁸ Nuraiman'' *Faktor- Faktor Yang Memicu Perubahan Solidaritas Dalam Masyarakat di Nagasari Solok Ambah Kabupaten Si jujung*. Jurnal Ilmu Pendidikan Ahlussunnah.(2019) hlm 6- 12

ataupun sesuatu yang diyakini bersama. Emile Durkheim beropini bahwa hubungan yang kuat merupakan dasar terpenting dari solidaritas dalam perusahaan, namun seiring berjalannya waktu, solidaritas pada perusahaan dapat mengalami pergeseran.⁶⁹

C. Pengertian Karyawan.

1. Pengertian Karyawan

Menurut Hasibun adalah setiap orang yang menyediakan jasa baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.⁷⁰ Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri maupun masyarakat, baik di luar hubungan kerja.⁷¹

Karyawan merupakan aset primer dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya karyawan maka kegiatan tidak akan terwujud. Karyawan berperan giat dalam menerapkan rencana sistem, proses dan tujuan perusahaan yang ingin diperoleh. Tujuan perusahaan didukung oleh kinerja karyawan apabila kinerja karyawan buruk maka yang terjadi adalah keadaan perusahaan yang memungkinkan perusahaan sulit mencapai tujuan ada banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.⁷²

Lingkungan kerja perusahaan turut andil dalam kinerja

⁶⁹ Email Durkheim ” *Teori Sosiologi Klasik* ” Makasar : Cara baca

⁷⁰ Hasibun” *Manajemen Sumber Daya Manusia* ”Edisi Revisi . Jakarta : Penerbit Bumi Aksara

⁷¹ Peraturan Undang-undang nomor 13 tahun 2003”*Tentang Karyawan Ketenaga Kerjaan*”

⁷² Nurul Qomariah,Wahyu Eko Setianingsih dan Sandri Putri Pratiwi ‘ *Analisa Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak* ‘”*Jurnal Muhamd Jember*.(2018) hlm 18-19

karyawan dan kemajuan perusahaan akan tetapi tidak jarang di sebuah perusahaan dijumpai adanya konflik, baik konflik antar karyawan maupun konflik antar karyawan dengan atasan. Hal ini akan merusak rasa komitmen, perasaan kebersamaan, keharmonisan, keterlibatan antara karyawan yang mengakibatkan penurunan gairah serta penurunan semangat kerja mereka sehingga tidak akan menghasilkan kerja yang optimal. Adapun faktor utama yang mempengaruhi bagaimana seseorang bekerja yaitu:

- a. Kemampuan individual yaitu merupakan suatu komponen yang terdiri dari bakat, minat, dan faktor kepribadian individu.
- b. Usaha yang dicurahkan yang terdiri dari motivasi, etika kerja, komitmen, kehadiran dan rancangan tugas.
- c. Dukungan organisasional yang merupakan dukungan yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, iklim organisasi, standar kinerja dan rekan kerja.⁷³

2. Tujuan Kinerja Karyawan

Performance goals dan *ouput* adalah pengertian dari tujuan kinerja karyawan menurut kamus manajemen mutu yang terbesar individual ataupun organisasi yang telah dihasilkan dari kinerja yang dapat diukur. Sedangkan tujuan kinerja karyawan yaitu sesuai dengan tujuan Perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan menurut bahasa adalah tolak ukuran tertentu yang dipakai sebagai patokan, untuk menjalankan kinerja karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi dengan memasang standar bagi para karyawannya.⁷⁴

Standar kinerja pada dasarnya berisi ukuran atau tolak ukur mengenai efektivitas, efisiensi dan produktivitas, yang menggambarkan tingkat pemahaman, tingkat kemampuan

⁷³ Suprihati "Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen" Jurnal Paradigma (2014) hlm 93

⁷⁴ Tim Peneliti Kamus Pusat "Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa" Kamus Besar Bahasa Indonesia "Jakarta: Balai Pustaka, (2012) hlm.85

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya di lingkungan sebuah perusahaan. Standar kinerja memiliki beberapa ciri diantaranya:

- a. Berisi kriteria penerapan pekerjaan yang terbaik sebagai bandingan terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang karyawan, yang mencetuskan harus selaras dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan masing-masing, meskipun selalu dapat berubah dan berkembang sesuai dengan dinamika pekerjaan.
- b. Berisi aspek-aspek yang jelas dan dapat diukur dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, standar kerja kualitatif dengan tolak ukur berbentuk bilangan, antara lain berupa target jumlah atau target waktu dalam menyelesaikan produk berupa target yang dapat dihitung frekuensinya sebagai tingkat produktifitas dalam bekerja.
- c. Standar kinerja harus memiliki kriteria yang jelas agar penilai bebas dalam menilai, dan bebas pula dari kemungkinan karyawan yang dinilai merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan.⁷⁵

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .

Adapun kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.⁷⁶

⁷⁵ Nawawi''*Standar Kinerja Karyawan*'' Jakarta Pustaka Utama 2010) hlm113

⁷⁶ Wirdatul Jannah''*Semangat Kerja Karyawan Berdasarkan*

- b. Pengetahuan
Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya
- c. Rancangan kerja
Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepribadian/Individual
Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- e. Motivasi kerja
Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong melakukan tugas dengan baik.
- f. Kepemimpinan
Prilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- g. Gaya kepemimpinan
Gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkannya bawahannya.
- h. Budaya organisasi
Kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan kerja
Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja
Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.
- k. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

1. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.⁷⁷

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan yaitu :

a. Prestasi kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya, tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.⁷⁸

b. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

c. Mentors dan Sponsor

Mentors adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

d. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk menyelesaikan tugas manajer yang bersangkutan kesempatan untuk bertumbuh.

⁷⁷ Wirdatul Jannah ''Semangat Kerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Pada Pt Federal International Finance''(2019)hlm13

⁷⁸Suprihati ''Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pada Perusahaan Sari Jati Di Sragen''Jurnal Paradigma (2014)hlm 94-95

e. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.⁷⁹

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya dan organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, serta komitmen prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, mentos dan sponsor juga kesempatan untuk tumbuh.

D. Kemajuan Perusahaan

1. Pengertian Kemajuan Perusahaan.

Menurut Molengraf kemajuan perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, untuk memperoleh penghasilan, memperdagangkan, menyerahkan atau mengandalkan perjanjian-perjanjian perdagangan dimana kemampuan tersebut untuk meningkatkan dan memperbesar laba-laba di dalam perusahaan.⁸⁰

Menurut KBBI kemajuan yaitu suatu keadaan dimana lebih baik dari sebelumnya sehingga kemudian membentuk susunan dan peningkatan menjadi lebih baik. Sedangkan secara umum kemajuan perusahaan adalah sebagai upaya untuk menambah derajat, tingkat kualitas maupun kuantitas, penambahan keterampilan dan kemampuan agar jadi lebih baik. Pengertian di atas dapat dikatakan bahwa kemajuan perusahaan adalah sesuatu yang menghasilkan peningkatan dari sebelumnya serta mampu menciptakan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan para konsumen.⁸¹

⁷⁹ Suprihati''*Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi pengembangan karir pada Perusahaan Sari Jati Di Sragen*''Jurnal Paradigma (2014)hlm 17-25

⁸⁰ Molengraf'' *Pengertian Tentang Kemajuan perusahaan*'' Jakarta (2009)vol. 15 hlm 20

⁸¹ Dapertemen Pendidikan Nasional'' Kamus Besar Bahasa

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kemajuan Perusahaan.

Keberhasilan atau kegagalan dalam memajukan perusahaan dipengaruhi beberapa faktor yaitu :

a. Faktor eksternal makro

Faktor pengaruh yang pertama yaitu ekonomi merupakan berbagai faktor di bidang ilmu yang mempelajari bagaimana cara manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup, dalam lingkungan suatu perusahaan. Pengoperasian perusahaan bertujuan untuk mendapatkan uang. Perkembangan internasional di bidang perusahaan tetap memiliki resiko, karena berbagai faktor secara generalisasi dapat dikatakan bahwa tingkat kemajuan ekonomi suatu negara turut memastikan kestabilan perekonomian dan menciptakan resiko yang mungkin dijumpai oleh perusahaan-perusahaan lain yang ada pada negara tersebut.⁸²

Kedua adalah politik dan hukum perusahaan tidak mungkin mengabaikan politik, peraturan-peraturan pemerintah atau dampak terhadap pemerintah atas pembuatan keputusan. Politik atau hukum merupakan hukum atau adat yang secara resmi dianggap mengikat yang dikukuhkan oleh pemerintah, penentuan-penentuan yang ditetapkan untuk menjaga konsumen ataupun perusahaan dan menghapus ketidakadilan.⁸³

b. Faktor eksternal mikro

Faktor pengaruh yang pertama yaitu Konsumen, konsumen sangat memastikan nasib perusahaan, apabila suatu perusahaan gagal memenuhi kebutuhan konsumen, perusahaan tersebut akan ditinggalkan oleh konsumennya. Dengan demikian perusahaan harus mampu memahami kemauan konsumen. Konsumen yang belanja yang dihasilkan oleh organisasi dengan tujuan untuk memenuhi keinginannya, konsumen yang membutuhkan produk atau

Indonesia ,(Jakarta) Balai Pustaka,(2002) ,cet II, 1011

⁸² Sondang P.Siagian''*Manajemen internasional*'' PT Bumi Aksara, Jakarta(2004)hlm,40-43

⁸³ Sondang P.Siagian''*Manajemen internasional*'' PT Bumi Aksara, Jakarta(2004)hlm,40-43

jasa. Kosumen sangat memastikan nasib perusahaan, apabila suatu perusahaan gagal memenuhi kebutuhan konsumen, perusahaan tersebut akan ditinggalkan oleh konsumennya. Dengan demikian perusahaan harus mampu memahami kemauan konsumen.⁸⁴

Yang kedua adalah pemasok hubungan yang bersifat gotong royong yang dapat diandalkan oleh perusahaan dan pemasok merupakan hal yang kritis bagi keberlangsungan hidup suatu perusahaan, perusahaan mampu meminta permintaan khusus kepada pemasok dengan membangun hubungan yang berkelanjutan. Terakhir adalah pesaing, untuk menaikan pemasaran, perusahaan harus memiliki salah satu dari laba dari dua peluang berikut, dengan mencapai target pasar yang lebih luas atau dengan menentukan jalan untuk meningkatkan ukuran target itu sendiri, sehingga perusahaan harus mampu bersaing terhadap pesaing-pesaing pada waktu menjalankan target pasar.⁸⁵

c. Pemerintah

Pemerintah memiliki peran mendasar dalam aktifitas perusahaan, pemerintah kebanyakan beraksi sebagai penengah dan memastikan aturan bermain berjalan dengan ketentuannya. Menurut John Maynart dalam buku Karcbcth Gunawan mengatakan bahwa pemerintah harus masuk dan berperan aktif.⁸⁶

E. Bisnis Islam

1. Pengertian Bisnis

Bisnis dalam artian umum adalah suatu aktifitas dan institusi yang memproduksi barang dan jasa dalam kehidupan sehari-hari. Kata *bisnis* adalah suatu bahasa yang berasal dari bahasa inggris yaitu *business* yang artinya urusan, yang melakukan

⁸⁴ Sondang P. Siagian'' *Manajemen Internasional''* PT Bumi Aksara, Jakarta (2004) hlm 40-43

⁸⁵ Sondang P. Siagian'' *Manajemen Internasional''* PT Bumi Aksara, Jakarta (2004) hlm 40-43

⁸⁶ Sondang P. Siagian'' *Manajemen internasional''* PT Bumi Aksara, Jakarta (2004) hlm 40-43

kegiatan atau usaha tentunya mendatangkan keuntungan atau laba. *Commercial activity involving the exchange of money for goods or services* adalah usaha komersial yang menyangkut soal penukaran uang bagi produsen dan distributor atau di bidang jasa atau lebih dikenal dengan aktifitas yang menghasilkan berbagai bidang yang dibutuhkan oleh masyarakat sehari-hari.⁸⁷

Richard D Steade, James R Lowry and Roymond E. Glos mendefinisikan bisnis, sebagai suatu kegiatan komersial dan industri yang menyediakan barang dan jasa untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidup kita, tujuan dari buku ini adalah untuk menjelaskan bagaimana bisnis mengabungkan sumber daya manusia, meterial, teknologi dan keuangan untuk mendapatkan keuntungan yang ingin dicapai.⁸⁸

Dari penjelasan tersebut maka dapat dipahami bahwa bisnis adalah mendapatkan keuntungan dengan kegiatan industri dan komersial yang menyediakan barang atau jasa sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas hidup, serta upaya mengkombinasikan antara manusia, benda, teknologi, keuangan, dan sumber lainnya. Bisnis merupakan suatu unsur penting dalam masyarakat. Bisnis dalam Islam diartikan sebagai perniagaan atau usaha.

⁸⁷ Ibrahim Jones dan Sewu Lindawaty''*Hukum Bisnis Dalam Persepsi Eksternal Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan Di Pt. Perkebunan Nusantara*'' Lampung.(2021)hlm 7-8

⁸⁸ Richard D Steade dkk'' *Business: Its Natural And Environment: An Introduction*.Ohio: south-Western Publishing.1984

Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT. yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ
بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً
عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا
أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: Wahai orang-orang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu: sesungguhnya Allah adalah maha penyayang kepadamu (QS.An-Nisaa;29)

Sebagaimana ayat tersebut menjelaskan bahwa telah dihalalkannya jual beli dan diharamkan suatu yang menghalalkan segala cara dan Allah SWT. Mengatakan kepada hamba-hambanya untuk tolong menolong serta mengajarkan kepada mereka bagaimana yang seharusnya mereka lakukan. Dan tentunya tidak lepas dari suatu aktivitas yang bertujuan memperoleh keuntungan yang didasarkan kepada ajaran agama Islam.

Pengertian tersebut dapat memperjelas bahwa Islam mewajibkan setiap muslim untuk memiliki harta yang halal khususnya yang memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan, untuk memungkinkan manusia mencari harta yang halal dan tentunya tidak dengan melakukan segala cara agar mendapatkan apa yang kita inginkan seperti melakukan kecurangan, karna tentunya hal tersebut sangat ditentang dalam Islam.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat AS saff ayat 4 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

Yang artinya: ‘*sesungguhnya Alloh Mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh*’ (Qs.Al.-Saff 61:4)

2. Pengertian Bisnis Islam

Bisnis Islam adalah seluruh aktivitas bisnis yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Seluruh aktivitas tersebut tentunya didasarkan kenapa nilai-nilai Islam dan aturan syariat yang terdapat di dalamnya aturan bisnis yang diperbolehkan (halal) serta aturan bisnis yang tidak bisa dilakukan (haram). Karena dalam bisnis Islam bukan hanya keuntungan yang menjadi tujuan utama, namun yang menjadi aktivitas bisnis sebagai ibadah dan tujuan utama mengharapkan ridho Alloh SWT.⁸⁹ Seperti dalam firman Allah SWT. yang berbunyi :

لَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِيهَا
مَنَاكِبُهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: Dialah yang menjadikan bumi ini mudah bagi kamu maka berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah sebagian dari reziki-Nya(QS,Al mulk: 15)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa mengenai karunia Allah SWT. Atas setiap manusia dalam bentuk langit dan bumi maka setiap mereka diperintahkan untuk jalan mencari keberkahan, serta untuk melakukan aktivitas bisnis dalam rangka menjemput rezeki Allah SWT.

⁸⁹ Dr.Abdurrahman Misno B.P.,M.E.I ‘*Pengertian,Sumber Hukum Dan Karakteristik Hukum Bisnis Islam*’ Jakarta 2019vol 1,hlm 7-9

3. Dasar Hukum Bisnis Islam.

Menurut Dr. Rudyanti Tobing Dorotea, hukum bisnis atau *business law/bestuur rechts* adalah keseluruhan dari peraturan-peraturan hukum, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, yang timbul karna perjanjian-perjanjian, hak dan kewajiban maupun perikatan terjadi dalam praktik bisnis,⁹⁰ Sedangkan menurut Johannes Ibrohim, hukum bisnis adalah seperangkat kaidah yang didasarkan untuk mengatur serta menyelesaikan berbagai persoalan yang timbul dalam aktivitas antara manusia, khususnya dalam bidang perdagangan.⁹¹

Dasar hukum bisnis Islam adalah Al-Qur'an, dimana Al-Qur'an menegaskan dan menjelaskan bahwa di dalam bisnis tidak boleh dilakukan dengan cara kezaliman, akan tetapi dilaksanakan atas dasar sukarela atau keridhoan baik saat keadaan untung maupun rugi, disaat kita membeli ataupun menjual, hukum bisnis terdiri dari tiga hukum yaitu (*hakamayahkumu-hukman*) yang berarti menetapkan keputusan, ketetapan, serta kekuasaan.⁹² Kata dasar hukum terdapat dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

وَكَيْفَ يُحْكُمْونَكَ وَعِنْدَهُمُ التَّوْرَةُ فِيهَا حُكْمُ اللَّهِ ثُمَّ يَتَوَلَّوْنَ مِنْ بَعْدِ
ذَلِكَ يَوْمًا أُولَئِكَ بِالْمُؤْمِنِينَ ء

Artinya: *Dan bagaimana mereka mengangkatmu menjadi hakim, padahal mereka mempunyai taurot yang didalamnya (ada) hukum Allah, kamudian mereka berpaling sesudah itu (dari utuanmu) dan mereka sungguh-sungguh bukan orang yang beriman.(QS.Al-ma'idah(5):43)*

⁹⁰ Dr. Rudyanti Doratea Tobing'' *Aspek –Aspek Hukum Bisnis, Pengertian, Asas Tiori dan Praktek*''Laksbang Justitia Surabaya (2015) hlm 185

⁹¹ Johannes Ibrohim''*Hukum Bisnis Islam dalam Perpepsi Mnausia Modern*''Bandung : Refika Aditama (2004)

⁹² Dr.Abdurrahman Misno B.P.,M.E.I ''*Pengertian, Sumber Hukum Dan Karakteristik Hukum Bisnis Islam*''Jakarta 2019vol 1,hlm 7-

أَفَحُكْمَ الْجَاهِلِيَّةِ يَبْغُونَ⁹³ وَمَنْ أَحْسَنُ مِنَ اللَّهِ حُكْمًا لِّقَوْمٍ يُوقِنُونَ ٥

Artinya: apakah hukum jahiliah yang mereka kehendaki dan (hukum) siapakah yang lebih baik dari pada (hukum) Allah bagi orang-orang yang yakin(QS.Al-ma'idah(5):50)

Sebagaimana ayat tersebut menjelaskan bahwa hukum merupakan petunjuk hidup, perintah dan larangan yang mengatur tata tertib dalam suatu perusahaan dan ditaati oleh semua pembisnis.

Sedangkan sumber hukum bisnis Islam digambarkan sebagai al-Quan alkarim, hadis alkarim dan metode ijthhad. Al-Qur'an al-karim adalah suatu bahasa arab yang diturunkan Allah SWT kepada nabi Muhammad SAW untuk kebajikan dunia ataupun akhirat. Al-Qur'an merupakan sumber hukum dalam bisnis Islam yang utama dan pertama, dan juga al-Qur'an merupakan pedoman hidup umat muslim. Sebagaimana kita pahami bahwa apapun yang dikatakan haram oleh Al-Qur'an maka mutlak haram tidak bisa dirubah kembali.⁹³

Alhadis adalah segala sesuatu yang bersumber dari Rasulullah SAW baik dengan sifat maupun perbuatan yang merupakan sumber dalam segala penetapan hukum bisnis Islam maka tentunya dapat dipastikan kedua hukum ini merupakan hukum yang paling utama. Metode ijtihad sendiri merupakan ahli dalam bidang agama yang dipercaya sebagai ahli dalam hukum Islam, dimana hasil akhir yang menghasilkan tentang kesimpulan hukum dalam Islam seperti tentang bisnis. Sebagaimana sebuah metode ijtihad adalah sebuah dalil dalam penetapan hukum Islam khususnya dalam hal-hal hukum secara jelas di dalam al-Qur'an maupun sunah.⁹⁴

⁹³ Dr. Abdurrahman Misno B.P.,M.E.I 'Pengertian, Sumber Hukum Dan Karakteristik Hukum Bisnis Islam''(2019)1,hlm 16

⁹⁴ Dr. Abdurrahman Misno B.P.,M.E.I 'Pengertian, Sumber Hukum Dan Karakteristik Hukum Bisnis Islam''(2019)1,hlm 18-21

4. Tujuan Bisnis Islam

Ketika bisnis menjadi sarana beribadah kepada Allah SWT maka secara rinci tujuan dari bisnis Islam meliputi beberapa hal diantaranya:

a. Mengharapkan Ridho Allah SWT.

Bisnis yang dilakukan setiap muslim untuk mendapatkan ridho Allah SWT adalah merupakan tujuan awal melakukan aktivitas. Hal ini sesuai dengan tujuan awal manusia diciptakan yaitu, beribadah kepada Allah SWT.

b. Target Keuntungan (Laba)

Karena bisnis dalam Islam bukan hanya bicara tentang keuntungan yang bersifat materi atau profit ada dua macam pengertian pertama, keuntungan non materi yang kedua, keuntungan materi. Keuntungan materi berkaitan dengan adanya benefit (keuntungan atau manfaat) non materi kepada internal organisasi perusahaan dan eksternal lingkungan, seperti terciptanya solidaritas, kepedulian sosial, dan sebagainya.

c. Pertumbuhan dan Keberlangsungan

Apabila keberlangsungan dalam bisnis Islam sudah kita dapatkan maka perusahaan mampu menciptakan pertumbuhan dan tentu saja bisnis Islam tidak lepas dari perkembangan dan pertumbuhan, perusahaan harus mampu memberikan manfaat kepada semua manusia tetapi tidak dengan cara menghalalkan segala cara, pengusaha yang mampu memberikan manfaat kepada orang lain bukan dirinya sendiri merupakan istilah dari *secioprener*.⁹⁵

Bisnis tersebut mampu mencerminkan pada nilai-nilai akhlak dimana aktivitas yang dilakukan mampu memunculkan hubungan persaudaraan yang Islami diantara semuanya. Bukan hanya sekedar hubungan fungsional dan profesional saja tetapi mengarah kepada suatu ikatan yang kukuh sebagai kesatuan tim. Tidak ada rasa saling iri di

⁹⁵ Top Lintas''*Pengertian Bisnis*'' diakses pada hari Kamis 29 Oktober 2023 pukul 09.20 WIB melalui website [https://m. Toplintas. Com](https://m.Toplintas.Com)

antara mereka, saling menjatuhkan ataupun bersaing kerja yang tidak sehat. Ini lah sejatinya solidaritas dari semua tim sebagai bentuk tolong menolong.⁹⁶

5. Keberkahan Bisnis

Sebuah perusahaan yang maju dan berkembang, tidak mengandung unsur keberkahan didalamnya maka tidak ada makna dalam perfektif bisnis Islam. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berkah merupakan karunia Tuhan yang mendatangkan kebaikan bagi setiap makhluk.

1. Bertambah, berkembang, tumbuh dan
2. Kebaikan yang berkesinambungan.

Maka keberkahan dalam bisnis adalah mampu menyeimbangkan antara kehidupan dunia juga kehidupan akhirat ketika profit dari bisnis tersebut diperoleh dengan maksimal.⁹⁷

6. Prinsip–Prinsip Utama Bisnis Islam

Kegiatan bisnis sesungguhnya tidak bisa terlepas dari prinsip-prinsip bisnis Islam dan juga kehidupan kita sebagai manusia, umat Islam sebagaimana seharusnya dapat memahami *inner dynamic* sistem bisnis yang berakar dalam pola keyakinan yang dominan, karena ternyata banyak prinsip bisnis modern yang dipraktekkan perusahaan-perusahaan besar dunia sebenarnya telah diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW.⁹⁸

Perusahaan-perusahaan besar telah menyadari pentingnya prinsip-prinsip bisnis yang lebih manusiawi, Seperti yang diajarkan oleh ajaran Islam dan dicontohkan oleh Rasulullah SAW, yaitu :

a. Amanah

Dalam bisnis, Rasulullah selalu menerapkan prinsip

⁹⁶ Dr. Abdurrahman Misno B.P.,M.E.I ‘ *Pengertian, Sumber Hukum Dan Karakteristik Hukum Bisnis Islam*’ Jakarta 2019vol ,hlm 7-9

⁹⁷ Dapertemen Pendidikan Nasional’’ Kamus Besar Bahasa Indonesia ,(Jakarta) Balai Pustaka,(2002) ,cet II, 1011

⁹⁸ Norvadewi’’*Bisnis Perfektif Islam Konseb, Prinsip Landasan Normatif*’’ Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (2015)hlm 13-25

berorientasi pelanggan yang selalu menjaga kepuasan pelanggan, kejujuran, keadilan, serta amanah dalam melaksanakan bisnis, jika terjadi perbedaan pandangan maka diselesaikan dengan damai dan adil tanpa ada unsur-unsur penipuan dari kedua belah pihak. Dampak dari prinsip yang diterapkan, para pelanggan tidak pernah merasa dirugikan, tidak ada ingkar atau janji yang tidak ditepati karena barang-barang yang disepakati sesuai dengan yang telah disepakati. Selain itu prinsip berorientasi pelanggan juga memberikan keleluasaan kepada konsumen atas hak meneruskan atau membatalkan transaksi jika ada indikasi penipuan atau merasa dirugikan.⁹⁹

b. Kejujuran.

Prinsip kejujuran dan keterbukaan dalam bisnis merupakan kunci keberhasilan. Apapun bentuknya kejujuran tetap menjadi prinsip utama. Transparansi terhadap konsumen adalah ketika seorang produsen terbuka mengenai mutu, kualitas, komposisi, unsur-unsur kimia dan lain-lainnya agar tidak membahayakan konsumen. Prinsip kejujuran dan keterbukaan ini juga berlaku terhadap karyawan para perusahaan, seorang yang diberi amanat untuk mengerjakan sesuatu harus membeberkan hasil kerjanya dan tidak menyembunyikan

c. Persaingan yang Sehat

Islam melarang persaingan bebas yang menghalalkan segala cara karena bertentangan dengan prinsip-prinsip muamalah Islam. Islam memerintahkan umatnya untuk berlomba-lomba dalam kebaikan, yang berarti bahwa persaingan tidak harus dengan jalan yang salah, tetapi dilakukan untuk memberikan sesuatu yang terbaik bagi usahanya.¹⁰⁰

⁹⁹ Anisatusofa Dkk''*Orientasi Bisnis Dalam Islam''Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*(2019)hlm 4-7

¹⁰⁰ Anisatusofa Dkk''*Orientasi Bisnis Dalam Islam''Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*(2019)hlm 4-7

d. Keadilan

Saling menjaga agar hak orang lain tidak terganggu selalu ditekankan dalam menjaga hubungan antara yang satu dengan yang lain sebagai bentuk dari keadilan. Keadilan kepada konsumen dengan tidak melakukan penipuan dan menyebabkan kerugian bagi konsumen, wujud dari keadilan bagi karyawan adalah memberikan upah yang adil bagi karyawan tidak mencurangi dan menjaga hak-haknya.

e. Tolong menolong (Ta'awun)

Ta'awun dapat diartikan sebagai sikap kebersamaan dan rasa saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya, sehingga dapat mewujudkan suatu pergaulan yang harmonis dan rukun. Al-Quar'an menyebutkan bahwa ta'awun merupakan hal yang esensial bagi setiap Muslim, umat Islam diperintahkan untuk saling tolong menolong terhadap sesama terutama tolong menolong dalam perbuatan terpuji.¹⁰¹

¹⁰¹ Anisatusofa Dkk''*Orientasi Bisnis Dalam Islam''Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*(2019)hlm 4-7

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil penelitian tentang Dampak Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan Ditinjau Dalam Perpektif Bisnis Islam (Studi pada karyawan PT Sarana Lampung Ventura di Lampung) maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan Solidaritas sosial antar karyawan PT Sarana Lampung Ventura termaksud kategori solidaritas mekanik, PT. Sarana Lampung Ventura memiliki solidaritas antara karyawan yang tinggi karena mereka dapat memosisikan diri sebagai karyawan yang melaksanakan tugas baik dan saling menghargai, Solidaritas yang tinggi antar karyawan merupakan salah satu indikator dari memajukan sebuah perusahaan. Semakin tinggi perusahaan mampu menciptakan solidaritas maka dapat dikatakan semakin tinggi pula kemajuan perusahaan.
2. Adapun faktor pendukung diperusahaan PT sarana Lampung Ventura yaitu sumber daya manusia yang telah memenuhi persyaratan perusahaan, dimana memiliki moral etika yang baik, semangat kerja yang tinggi, serta memiliki sistem manajemen perusahaan yang baik, peraturan perusahaan yang jelas, struktur organisasi yang jelas, dan kepemimpinan yang amanah, sehingga operasional perusahaan yang dijalankan oleh para karyawan dapat berjalan secara disiplin dengan rasa solidaritas yang tinggi. Sedangkan Faktor penghambat solidaritas karyawan terhadap kemajuan perusahaan yaitu beban pekerjaan yang cukup berat bagi salah satu Devisi, kurangnya pengawasan dari manajemen, serta kurangnya ketegasan perusahaan dengan jobdesk dan peraturan perusahaan.
3. Strategi yang digunakan oleh Perusahaan PT. Sarana Lampung Ventura yaitu *Publick Relation*, tanggung jawab sosial perusahaan, menciptakan pendapat serta ide. Dari ketiga strategi tersebut maka dampak yang terjadi pada karyawan PT. Sarana

Lampung Ventura sendiri adalah para karyawan sadar bahwa mereka merupakan aset penting dalam perusahaan dengan itu mereka memegang teguh solidaritas, tanggung jawab, saling menghargai satu sama lain sesuai dengan visi dan misi perusahaan, dengan adanya penyelesaian masalah seperti mendatangi dan berbicara secara langsung mengenai masalah dan menyelesaikan masalahnya secara organisatoris dan profesional dalam melakukan tanggung jawab sebagai karyawan demi kemajuan perusahaan PT. Sarana Lampung Ventura. Serta perusahaan sebenarnya telah menjalankan nilai-nilai Islam, dengan penetapan solidaritas yang dapat memberikan dampak menjaga hubungan, amanah, kejujuran, keadilan dan tolong menolong, solidaritas ditetapkan dapat memberikan arahan agar dapat dipertanggung jawabkan

B. Rekomendasi

Penelitian ini menghasilkan bahwa dampak solidaritas antar karyawan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka peneliti akan memberikan rekomendasi sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan hendaknya lebih memperhatikan mengenai manajemen khususnya dalam hal pengawasan (*Controlling*) karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan memperketat kedisiplinan karyawan agar para karyawan bekerja sesuai *jobdesk* dan peraturan yang ada di perusahaan.
2. Bagi seorang pimpinan, agar dapat memperhatikan juga para karyawan yang memiliki keterbatasan pengetahuan mengenai pekerjaan yang di tanggung nya agar karyawan lebih memahami tugas dan tanggung jawab yang di kelolanya.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya lebih mengkaji lagi tentang dampak solidaritas karyawan untuk kemajuan perusahaan dalam perspektif bisnis Islam.

DAFTAR RUJUKAN

- Agung, Anak Agung Putu, and Anik Yuesti (2019) *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif* Edisi Ke-1 vol. 1
- Alfirdaus, L. K (2015) Theories of Social Solidarity in The Situations of (Natural)Disasters. *Politika: Jurnal Ilmu Politik*.vol 6 (1)no 44-55
- Adul Apip Rahmawati(2021)''Pengaruh Penguatan Solidaritas Sosial Ke Masyarakat Dalam Rangka Pembentukan Satuan Tugas Bencana Didesa Pawong Kacamatan Ciruas Kabupaten Serang ''*Jurnal Adikarya*.Vol. 7 no.6-9 ,p.14-18.
- Abdulsyani(2012)''Sosiologi Skematika Tiori Dan Terapa Organisasi Persatuan Kekeluargaan Indonesia Manuda Suksel Jakarta''p.6
- Adreas G Chtampi(2006)''Dampak Pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Terhadap Masyarakat Dikelurahan Tingkulu''*Jurnal Acta Diuma*.vo 1 no.1-3
- Ansari Andika (2022)''Pengaruh Solidaritas Terhadap Kinerja Pengawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa''p.63
- Anisatusofa Dkk (2019)''Orientasi Bisnis Dalam Islam'' *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*''p 4-7
- Arif Lakobal (2014)''Manajemen Resiko Pada Perusahaan Jasa Pelaksana Konstruksi Di Provinsi Papua''*Jurnal Ilmiah Media Engineering*.Vol 4 no 2
- Bayu Aji Pamungkas, Umi Elan (2014)''Pengaruh Kekompakan Dalam Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Logistindo Surabaya''*Jurnal Fakultas Ekonomi*''Vol 03 no 1 p.11-13
- BPS. (2022) ''Statistik Industri Indonesia''. Jakarta
- Bagus Saputra (2023)''Pengaruh Solidaritas Sosial Terhadap Keberhasilan Program Perlindungan Anak Terpadu Berbasis Masyarakat (PATBM) h.15-17
- Cholid Nabuka, Ddk (2005)''Metode Penelitian, Jakarta: Bumi Aksara

- Dapertemen Pendidikan Nasional (2002)''Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta, Balai Pustaka
- Doyle Paul Johnson (2006)''*Tiori Sosiologi Klasik & Modern* jilid.ii
Jakarta: Gramedia.2006
- Durkheim, Emile. (1998) *The Division of Labour in Society*
- Diaz Lazuardi Valhala Hasyim.(2022)''Pengaruh Solidaritas Antar Karyawan Di Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Individu Sebagai Variable Mediasi Di PT Tema Wadah Lestari Kabupaten Malang.P.18-19
- Didik cahyanto (2015)''Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dampak Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia''
Jurnal Media Bisnis 7(1) h.111-117.
- Dr. Rudyanti Doratea Tobing (2015)''Aspek-Aspek Hukum Bisnis, Asas Tiori dan Praktek '' Laksbang Justitia Surabaya.p 185
- Dr. Abdurrahman Misko B.P.M.E.I (2019) Pengertian Sumber Hukum Dan Karateristik Hukum Bisnis Islam ''p 16
- Eri Susan (2019)''Manajemen Sumber Daya Manusia ''Jurnal Manajemen Pendidikan Islam''vol 9, p 2
- Email Durhem (1998)''Tiori Solidaritas Klasik''Makasar: cara baca
- George Ritzer (2012)''Tiori Sosiologi Dari Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Terakhir Post Modern''Yogyakarta: Pustaka Pelajar. P 5
- Gunawan (2006)''Metode Penelitian Kualitatif:Tiori Dan Praktek Pustaka.
- Hadari Nawawi (2006)Metode Penelitian Bidang Sosial Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Hardani, Aulia, dkk (2020)''Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif ''CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta''p 18-19
- Hasil Observasi di PT Sarana Lampung Ventura

- Hekmatyar, V., & vonika (2021) "Pengaruh Solidaritas Sosial Terhadap Rilesensi Buruh Ditengah Pandemi Covid-19." Personil: Jurnal Ilmiah Pekerjaan sosial, vol 20 no 1
- Henki Idris Issakh, Zahrida Wiryawan (2014) "Pengantar Manajemen, In Media
- Hekmatyar, Vonika (2021) "Pengaruh Solidaritas Sosial Terhadap Rilesensi Buruh Ditengah Pandemi Covid -19 "Jurnal Ilmiah Pekerjaan Sosial" Vol 20 no.1 p.5-7
- Husein Umar (2008) *Business An Introduction*, Jakarta :Pt Gramedia Pustaka Utama, h3
- Hidayat et Al (2017) "Analisis Solidaritas Dan Survivalistas Perdagang Madura Dipasar Tradision Al Surabaya
- Johnwiliem (2006) "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia" *Jurnal Bisnis dan Akutansi* vol 19p.12-19
- Kustoro Budiarto, (2009) "Pengantar Bisnis "Jakarta: Mitra Wacana Media h. 4-5)
- Made Nesity dan Sugung Kartika Dewi (2015) "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Bandung, E Jurnal Manajemen
- Mamduh M. Hadapi (2003) "Manajemen Perusahaan YKPN" Yogyakarta h,56
- Mardani (2014) "Hukum Bisnis Syariah" Jakarta: Prenada media Group, h.21
- Meita Sondang Rizki (2003) "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kaltam Primacoal (kpc) Sangatta-Kabupaten Kutai Timur " *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol 8 no.1 p.15-16
- Mei le eni visantia (2023) "Pengaruh Efisiensi Diri Dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Pemilik Toko Pdi Pusat Grosir Metro Tanah Abang" *Jurnal Manajemen*. P.2-5
- Lamtiur Mayogi Rohma Pasuri (2019) "Analisis Prinsip Dan Penerapan Etika Bisnis Islam Terhadap Kemajuan Bisnis Bandung. P 93

- Merry Agustin (2022) Dampak solidaritas Antar Karyawan Terhadap Kemajuan Badan pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Palembang
- Nawawi(2010)“Standar Kinerja Karyawan”Akademik Pustaka Utama .
- Norvadewi (2013) Bisnis Islam Perpektif Islam (Konseb,Prinsip,dan Landasan Tiori” Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam.Vol 60 no 1
- Nurul Qomariah, Dkk (2008)”Analisa Perbandingan Kinerja Karyawan Kontrak”Jurnal Mumahad Jember.Vol 10 no.8 p.11
- Nuraiman (2019)”Faktor-Faktor Yang Memicu Perubahan Solidaritas Dalam Masyarakat di Negri Solok Ambah Kabupaten Sijunjung” Jurnal Ilmu Pendidikan Ahlussunnah. Volume 2 STKIP Hlussunnah. p 6-12
- Nensy Made dan Sagung Kartika Dewi (2015)”Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Bandung”E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 12,42-75
- Pesernomo, Eddy (2006)”Pengaruh Kreatifitas Dan Kinerja Menejer Pada PT Jesslynk Cakes Indonesia Cabang Surabaya, Adm Bisnis Upm Veteran Jawa Barat “Jurnal Ilmu Ekonomi Vol.6 no 2 p 17-18
- Peraturan Undang–undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Karyawan “ketenaga kerjaan”
- Priyo Marnis (2008)”Manajemen Sumber Daya Manusia” Jurnal Zifatama Publisher. P 8-9
- Richard D Steade dkk, (1984)”Bisnis: its Natural and Enviroment: An Introdusction. Ohio: South Western Publik.p 19
- Riski, M & yulhendri (2020)”Pengaruh Tingkat Pelayanan Solidaritas dan Kemampuan Bersaing Koprasi Terhadap Partisipasi Anggota Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia. Ecogen: Jurusan Pendidikan Ekonomi .no 530-539 vol 3(4)
- Samsu (2017)”Metode Penelitian: Tiori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods Serta Research & Development.”p 19
- Siagin, P Sondang (2018)”Manajemen Sumber Daya Manusia” Jakarta: PT Bumi Aksara”p 20-24
- Sugiyono (2004)” Metode Penelitian Kualitatif, Kuntitatif dan R&D cet 19”p 18

- Suyitno (2009)''Metode Penelitian Kualitatif: Konseb, Prinsip Dan Operasionalnya Akademia Pustaka
- Sudarsono (2001)'' Pengantar Ekonomi Mikro'' Jakarta: LP3ES
- Suyomukti, Nutani (2016)''Pengantar Solidaritas'' Dasar Analisis Tiori dan Pendekatan Menuju Analisis Masalah-Masalah Sosial, Perubahan sosial dan Kajian Strategis.Yogyakarta: Arus Media
- Seokanto, Soerjono (2010)''Sosiologis Suatu Pengantar''Jakarta: Rajawali Persada
- Sondang p, Siagin (2004)''Manajemen Internasional''Jakarta PT Bumi Aksara.
- Soyono Murkti Nurrani (2014)''Pengantar Sosiologi (dasarAnalisa Tiori dan Pendekatan Menuju Analisa Masalah-Masalah Sosial, Perbuatan Sosial Kajian-Kajian Strategis)''
- Suyitno (2018)Metode Penelitian Kualitatif : Konseb , Prinsip Dan Operasionalnya Akademia Pustaka
- Sitti Nur Faizah, Merry Agustina (2022) ''Dampak Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Kemajuan Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Palembang''
- Sudarsono (2001)''Pengantar Ekonomi Mikro''Jakarta:LP3ES., p 200
- Sagoro Endra Murti (2001)''Bentuk Badan Usaha. Tim Redaksi Kamus Bahasa Indonesia''Jakarta:Pusat Bahasa,200,h208
- Salihah khairawati, dkk''Dampak Knowledge Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Sebuah Pendekatan Manajemen Islam''Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam 7(2)h.612-620.2021
- Uyung Sulaksana (2004)''Manajemen Perubahan''Pustaka Pelajar
- Umi Elen Bayu Pemungkas (2014)''Pengaruh Kelompok Dalam Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Logistindo Surabaya''Jurnal Fakultas Ekonomi Vol 03 no p.1-9
- Versanudin Hekmatyar Nikevinika (2021)''Pengaruh Solidaritas Terhadap Resiliensi Buruh Ditengah Pandemi Covid-19 vol 20.h.11-20
- Waralah Criso, Hikmah Arif (2009)''Pengertian Tentang Dampak''Jakarta Bandung Alfabeta.
- Wahyuningsih Safira, Hamidah Nayati Utami (2018)''Analisa Perbedaan Karyawan Outsourcing Dan Karyawan Tetap Pada Karyawan Bank Bri Kantor Cabang Malang Kawi''Jurnal

- Adminitrasi Bisnis'',vol.60 no 3 p 18
- Wahyu Mijil Sampurno (2020)''Penerapan Binis Islam Dampaknya Terhadap Kemajuan Bisnis Industri Rumah Tangga.
- Yusanto, Muhamad Ismail (2002)''Menggagas Bisnis Islami'' Jakarta:Gema Insani Pers.
- Yusanto dan Karevet (2002) ''Bisnis Islam.h.18
- Yulianti Devi(2009)''Analisa Lingkungan Internal dan Eksternal Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan Di Pt .Perkebunan Nusantara VII lampung''p 9

Yang di wawancarai

- Bapak Abdulah selaku HRD Perusahaan, pada tanggal 23 September 2023, di Perusahaan PT. Sarana Lampung Ventura.
- Ibu Silca Ariani Jasib Bustam selaku Karyawan Perusahaan, pada tanggal 23 September 2023, di Perusahaan PT. Sarana Lampung Ventura.
- Bapak Muhammmad Novrizal selaku karyawan, pada tanggal 23 September 2023, di Perusahaan PT. Sarana Lampung Ventura