

**ANALISIS NILAI-NILAI ISLAM DALAM MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA DAN IMPLIKASINYA
TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN BANK
(Studi pada Bank Muamalat KCU Lampung)**

SKRIPSI

**ALIFAH PUTRI EKANUSA
NPM : 2051020397**

Program Studi : Perbankan Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1445 H/2024**

**ANALISIS NILAI-NILAI ISLAM DALAM MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA DAN IMPLIKASINYA
TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN BANK
(Studi pada Bank Muamalat KCU Lampung)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 Dalam Ekonomi dan
Bisnis Islam

Oleh :

ALIFAH PUTRI EKANUSA

NPM : 2051020397

Program Studi : Perbankan Syariah

Pembimbing I : Dr. Ridwansyah, S.E., M.E.Sy.

Pembimbing II : Adib Fachri, M.E.Sy

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1445 H/2024**

ABSTRAK

Nilai-nilai Islam memiliki potensi besar dalam meningkatkan komitmen karyawan, tetapi terdapat tantangan yang perlu dihadapi dengan adanya pelanggaran di bank muamalat yaitu terjadinya pelanggaran dengan melakukan korupsi yang tertera pada laporan *Good Corporate Governance* Bank Muamalat pada tahun 2021 terdapat 9 kasus, kemudian pada tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 14 kasus yang dilakukan oleh karyawan yang dimana menentang prinsip nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia yang berupa kejujuran dalam bekerja dan akan mempengaruhi komitmen karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia dan implikasinya terhadap komitmen karyawan bank yang implementasikan dalam manajemen sumber daya manusia melalui proses rekrutmen, penempatan, pengembangan dan pelatihan karyawan, penilaian kinerja dan kompensasi serta komitmen karyawan sehingga menghasilkan sumber daya yang islami.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh Bank Muamalat KCU Lampung meliputi proses rekrutmen, penempatan, pengembangan dan pelatihan karyawan, penilaian kinerja dan kompensasi dilakukan sudah berjalan secara efektif dan berdasarkan nilai-nilai islam. Selain itu juga nilai-nilai islam yang diterapkan telah melahirkan nilai keadilan dan nilai kejujuran didalam Bank Muamalat KCU Lampung yang sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan di Bank Muamalat.

Kata Kunci : Nilai-nilai Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia, Komitmen Karyawan, Bank Muamalat.

ABSTRACT

Islamic values have great potential in increasing employee commitment, but there are challenges that need to be faced with violations at Bank Muamalat, namely violations involving corruption which are listed in the Bank Muamalat Good Corporate Governance report in 2021 there were 9 cases, then in 2022 This increased to 14 cases committed by employees who opposed the principles of Islamic values in human resource management in the form of honesty in work and would affect employee commitment. This research aims to determine Islamic values in human resource management and their implications for the commitment of bank employees who are implemented in human resource management through the process of recruitment, placement, employee development and training, performance assessment and compensation as well as employee commitment so as to produce adequate resources. Islamic.

This type of research is descriptive qualitative, data collection uses observation, interview and documentation techniques. Meanwhile, the data analysis techniques used are data reduction and drawing conclusions.

The results of the research show that the implementation of the human resource management process carried out by Bank Muamalat KCU Lampung, including the process of recruitment, placement, employee development and training, performance assessment and compensation, has been carried out effectively and is based on Islamic values. Apart from that, the Islamic values implemented have given rise to the value of justice and honesty within Bank Muamalat KCU Lampung which has a great influence on the level of employee commitment at Bank Muamalat.

Keywords: *Islamic Values, Human Resources Management, Employee Commitment, Bank Muamalat.*



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

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alifah Putri Ekanusa
NPM : 2051020397
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ANALISIS NILAI-NILAI ISLAM DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN BANK (Studi pada Bank Muamalat KCU Lampung)” Adalah Benar-Benar Merupakan Hasil Karya Penyusun Sendiri, Bukan Duplikasi Ataupun Plagiat Dari Karya Orang Lain Kecuali Pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka penyusun akan bertanggung jawab sepenuhnya. Demikian surat pernyataan ini ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 06 Juni 2024

Penulis



Alifah Putri Ekanusa

NPM. 2051020397



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

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703260.

PERSETUJUAN

Judul Skripsi

Analisis Nilai-Nilai Islam Dalam
Manajemen Sumber Daya Manusia dan
Implikasinya terhadap Komitmen
Karyawan Bank (Studi pada Bank
Muamalat KCU Lampung)

Nama

Alifah Putri Ekanusa

NPM

2051020397

Jurusan

Perbankan Syariah

Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang
Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan
Lampung

Pembimbing I,

Dr. Ridwansyah, M.E.Sy.
NIP.197401082011011001

Pembimbing II,

Adib Fachri, M.E.Sy.
NIP.198910302019031013

Mengetahui,

Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Any Eliza, S.E., M.Ak.
NIP.198308152006012009



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

Alamat: Jl. Lektol. H. Endro Suraptni, Sukarame, Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Analisis Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Karyawan Bank (Studi pada Bank Muamalat KCU Lampung)”** disusun oleh **Alifah Putri Ekanusa, NPM: 2051020397**, Program Studi **Perbankan Syariah**, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung** pada **Hari/Tanggal: Selasa, 25 Juni 2024.**

TIM PENGUJI

Ketua : Suhendar, M.S.Ak (.....)
Sekretaris : Andika Saputra, M.M. (.....)
Penguji I : Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M.E. (.....)
Penguji II : Dr. Ridwansyah, M.E.Sy. (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. **.....**anto, S.E., M.M., Akt., CA
009262008011008

MOTTO

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya: Wahai orang-orang beriman, mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan shalat. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.¹

(Q.S Al-Baqarah 2:153)



¹ Al-Quran Kemenag.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin. Dengan rasa syukur kepada Allah SWT , Yang Maha Pengasih dan Maha penyayang, dari hati yang terdalam atas karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sebagai tanda bakti dan bukti cinta yang tulus penulis mempersembahkan dan dedikasikan skripsi ini kepada:

1. Kepada kedua orang tua tercinta yaitu Bapak Ekasman Hariyadi dan Ibu Hilda Nurmasari yang sangat penulis cintai dan hormati, yang selalu memberikan kasih sayang yang sangat besar, mendoakan, mendukung dan memberikan motivasi tiada henti kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan sampai sarjana.
2. Kepada kedua adikku tersayang Zoraya Kartika Ekanusa dan Tiara Mustika Ekanusa yang senantiasa telah mendukung dan mendoakan serta memberikan kasih sayang kepada penulis.
3. Kepada Keluarga Besar yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan kasih sayang serta motivasi untuk penulis.
4. Kepada diri sendiri, terima kasih telah bertahan dan mampu berusaha keras berjuang sampai sejauh ini menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin.
5. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang penulis banggakan.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis adalah Alifah Putri Ekanusa, Dilahirkan Di Kota Gapura Kecamatan Kotabumi Kabupaten Lampung Utara pada 23 Desember 2002 anak pertama dari Bapak Ekasman Hariyadi dan Ibu Hilda Nurmasari. Penulis menempuh pendidikan pada:

1. Taman Kanak Kanak Islam (TK) Ibnu Rusyd Tanjung Harapan Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara, diselesaikan pada tahun 2008
2. Sekolah Dasar Islam (SD) Ibnu Rusyd Tanjung Harapan Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara, diselesaikan pada tahun 2010.
3. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 (MIN) Sukarame Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung, diselesaikan pada tahun 2014.
4. Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hikmah Kedaton Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, diselesaikan pada tahun 2017
5. Madrasah Aliyah Negeri 2 (MAN) Pecoh Raya Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung, diselesaikan pada tahun 2020.
6. Penulis melanjutkan studi kejenjang perguruan tinggi stars satu (S1) program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Bandar Lampung pada tahun 2020.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT , yang senantiasa melimpahkan rahmat-NYA sehingga skripsi yang berjudul **“ Analisis Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implikasinya terhadap Komitmen Karyawan Bank (Studi pada Bank Muamalat KCU Lampung)”** dapat terselesaikan. Sholawat serta salam selalu tucurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya selalu kita nanti kan sampai akhir zaman.

Penulis skripsi ini masih jauh dari nilai kesempurnaan serta tidak akan berhasil tanpa adanya bantuan, bimbingan serta saran dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

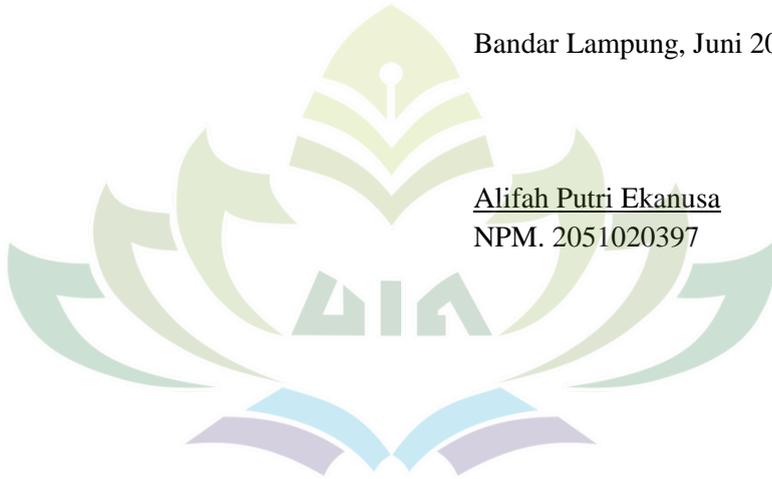
1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E, M.M., Akt, CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Any Eliza, S.E., M.Ak. Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Ridwansyah, S.E., M.E.Sy. Selaku pembimbing I dan Adib Fachri, M.E.Sy. Selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan pemikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan agar tersusunnya skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi dan ilmu yang bermanfaat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ahmad Azwar selaku kepala cabang utama Bank Muamalat KCU Lampung dan seluruh karyawan Bank Muamalat KCU Lampung yang telah membantu dalam penelitian ini.
6. Kepada Keluarga tercinta Ayah Ekasman Hariyadi dan Ibu Hilda Nurmasari, Adik-adik tersayang Zoraya Kartika Ekanusa dan Tiara Mustika Ekanusa yang senantiasa memberikan dukungan baik lahir dan batin kepada penulis, selalu memberikan keceriaan dan motivasi yang tak pernah surut sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

7. Kepada teman-teman terbaikku, yaitu Alya Fayza, Agista Berliana, Salma Ade Pratiwi, Nadia Nursarah dan Pinky Assyifa Ramona yang selalu menemani proses penulis, memberikan dukungan dan motivasi serta memberikan semangat luar biasa kepada penulis dan selalu menemani penulis dalam setiap masa-masa sulit.
8. Kepada diri sendiri, terima kasih telah bertahan dan mampu berusaha keras berjuang sampai sejauh ini menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi bidang Perbankan Syariah.

Bandar Lampung, Juni 2024

Alifah Putri Ekanusa
NPM. 2051020397



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus dan sub-Fokus Penelitian	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	9
H. Metode Penelitian	16
I. Sistematika Pembahasan.....	21
BAB II LANDASAN TEORI	23
A. Teori Manajemen Organisasi Islam	23
B. Nilai-Nilai Islam	24
C. Manajemen Sumber Daya Insani.....	38
D. Manajemen Sumber Daya Manusia	40
E. Implikasi	51
F. Komitmen Karyawan	52
G. Kerangka Berfikir	65
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	67
A. Gambaran Umum Objek	67
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian.....	79
BAB IV ANALISIS PENELITIAN	103
A. Analisis Penelitian	103

1. Implementasi nilai-nilai Islam dalam rekrutmen dan penempatan	103
2. Implementasi nilai-nilai Islam dalam pengembangan dan pelatihan karyawan serta penilaian kinerja.....	107
3. Implementasi nilai-nilai dalam manajemen sumber daya manusia.....	109
4. Implikasi nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia terhadap komitmen karyawan.....	111
BAB V PENUTUP.....	113
A. Simpulan.....	113
B. Rekomendasi.....	114
DAFTAR RUJUKAN.....	115
LAMPIRAN.....	119



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	65
--	----



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.....	9
Tabel 3.1.....	94
Tabel 3.2.....	94



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menguraikan pembahasan lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan istilah dalam skripsi ini untuk menghindari kekeliruan bagi pembaca. Adanya pembatasan terhadap arti kalimat dalam penulisan ini dengan harapan memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang dimaksud.

1. **Analisis** menurut KBBI, pengertian analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, pembuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab musabab, duduk perkara, atau hal-hal lainnya).¹
2. **Nilai-Nilai Islam**, istilah nilai dalam judul ini diartikan sebagai suatu konsep atau abstrak dari sesuatu yang sangat berharga, bermutu, menunjukkan kualitas, dan berguna bagi manusia. Adapun yang dimaksud nilai-nilai islam dalam judul ini adalah seperangkat aturan yang menjadi identitas dan corak khusus lembaga syari'ah. Pedoman hidup dan berkehidupan yang dikeluarkan langsung oleh Allah SWT, Agar manusia tunduk dan patuh untuk meraih kehidupan yang lebih tinggi di dunia dan akhirat.²
3. **Manajemen Sumber Daya Manusia** adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari bagaimana mengelola hubungan unsur manusia dan perannya secara baik dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.³

¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia, (2002).

² Abuddin Nata, *Metode Studi Islam*, (Jakarta: Rajawali pers, 2013), 84.

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), 7.

4. **Implikasi** menurut KBBI, pengertian implikasi adalah keterlibatan atau keadaan terlibat dan termasuk, disugestikan tetapi tidak dinyatakan.⁴
5. **Komitmen Karyawan** menurut Newstrom dan Davis (dalam Budiarto, 2004), komitmen karyawan merupakan keinginan karyawan untuk tetap bertahan bekerja pada organisasi sampai masa akan datang.⁵
6. **Bank Muamalat** adalah Bank umum pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip Syariah Islam dalam menjalankan operasionalnya.

Berdasarkan penegasan dari istilah dalam judul diatas maka dapat dipahami bahwa yang dimaksud judul ini secara keseluruhan adalah “Analisis Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Karyawan Bank (Studi pada Bank Muamalat KCU Bandar Lampung)”.

B. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan baik Bank maupun lembaga keuangan bukan Bank, mempunyai peran penting bagi aktivitas perekonomian. ⁶Peran strategis bank dan lembaga bukan Bank tersebut sebagai wahana yang mampu menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat dana masyarakat secara efektif dan efisien kearah peningkatan taraf hidup masyarakat. Sebagaimana perannya tersebut lembaga keuangan berlomba-lomba menghimpun dana dari masyarakat yang kelebihan dana dan menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan dana.

Manusia sebagai sumber daya manusia keberadaannya sangat penting dalam perusahaan atau

⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia

⁵ Yulfrianti Hartako, Sri Pudjiastuti, Nur Izzati, *Manajemen Sumber Daya Islami dan Implikasinya Terhadap Komitmen Karyawan*, (Bandung:2020).

⁶ Burhannudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta:Rajawali Pers,2015), 6.

organisasi, karena SDM menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreatifitas, dorongan dan peran nyata seperti yang dapat disaksikan dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi.⁷ Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus dikelola agar visi, misi dan tujuan sebuah perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Saat ini banyak perusahaan atau organisasi menyadari bahwa dalam manajemen SDM yang perlu diperhatikan adalah manusianya sendiri.

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan pada usaha merekrut, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Dengan pengelolaan secara baik dan profesional diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif dan akan tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia dalam Islam adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah SWT, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia islami yang baik adalah *siddiq*, amanah, fathanah dan *tabligh*. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia Islami.

Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset yang paling bernilai, bahkan dianggap lebih bernilai daripada modal dan peralatan atau mesin. Akan tetapi sumber daya manusia ini juga dapat menjadi hal yang sia-sia, maka dari itu terdapat dua kemungkinan mengenai sumber daya manusia, di mana di

⁷ Veitzhal Rivai, Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta:Raja Grafindo Perindo,2011), 14.

dalam sebuah organisasi atau perusahaan sumber daya manusia ini dapat menjadi aset atau kerugian. Mengingat hal tersebut, maka pengelolaan atas sumber daya manusia ini penting adanya untuk dilakukan, di mana pengelolaan tersebut dapat dilakukan dengan terciptanya manajemen sumber daya manusia. Di dalam dunia bisnis, peran manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia dengan tujuan meningkatkan keterkaitan psikologis mereka dengan organisasi atau perusahaan sehingga tercapainya tujuan organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah hal yang esensial dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang mencoba untuk berhasil dalam menjalankan bisnisnya, karena kualitas sumber daya manusia, komitmen karyawan terhadap perusahaan, kepuasan dalam bekerja, dan semua pengalaman yang diperoleh dari perusahaan akan berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan, reputasi perusahaan dan ketahanan perusahaan dalam menjalankan roda bisnisnya.

Banyak poin-poin di dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan nilai-nilai agama, akan tetapi hal ini sedikit sekali dijadikan perhatian dikarenakan sudut pandang sekuler dalam ilmu barat yang sudah mendominasi. Hal tersebut tercermin dari nilai-nilai agama mengenai penentuan benar dan salah, adanya hukuman dan penghargaan, berkerja dan masalah spiritual, terjalannya hubungan antar manusia dengan Tuhan, dimana nilai-nilai tersebut yang memiliki keterkaitan dengan poin-poin di dalam manajemen sumber daya manusia juga tercermin di dalam peraturan yang mengatur hubungan diantara pekerja, dimana peraturan ini dapat terkait dengan hak karyawan secara individu seperti kesetaraan kesempatan pekerjaan, keamanan didalam bekerja beserta upah, atau dapat berkaitan dengan hak membentuk serikat pekerja dan hak pengambilan keputusan.

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Al-Qur'an merupakan sumber rujukan utama Islam,

setelah itu hadits dan ijthihad ulama. Oleh karenanya, pengelolaan sumber daya manusia sebagai sebuah unsur manajemen dalam perusahaan harus mengacu pada sumber-sumber tersebut.

Bank syariah berpotensi menjadi saluran dakwah karena kemampuannya menarik nasabah, baik di kalangan umat Islam maupun non Islam, untuk mengenal Islam melalui produk dan layanan keuangan yang ditawarkan. Bank syariah dapat memainkan dua fungsi sekaligus yaitu sebagai penyedia produk serta layanan tanpa riba, dan sebagai pengemban kegiatan dakwah. Hal tersebut dikarenakan jika bank syariah dikaitkan sepenuhnya dengan rukun dakwah, bank syariah memiliki kemampuan yang ideal untuk dijadikan sebagai media dakwah.⁸

Nilai-nilai agama di dalam manajemen sumber daya manusia juga tercermin di dalam peraturan yang mengatur hubungan di antara pekerja, dimana peraturan ini dapat terkait dengan hak karyawan secara individu seperti kesetaraan kesempatan pekerjaan, keamanan didalam bekerja beserta upah, atau dapat berkaitan dengan hak membentuk serikat pekerja dan hak pengambilan keputusan. Nilai-nilai islam diterapkan didalam manajemen sumber daya manusia, mengingat islam dianggap sebagai sesuatu yang lebih daripada agama, dimana islam ini dinilai sebagai tuntunan didalam menjalankan kehidupan. Dan bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasinya, mengingat bahwa islam mengajarkan bagaimana seseorang harus memiliki komitmen yang kuat terhadap imannya, dan apabila konsep tersebut di proyeksikan terhadap konsep islam dan pekerjaan, maka konsep tersebut akan berkaitan dengan bagaimana karyawan membangun komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya dimana semakin kuat komitmen

⁸ Rina Yuniwijayanti, *Eksplorasi Nilai-nilai Dakwah dalam laporan Tahunan Perbankan Syariah* (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2014), 4.

seseorang terhadap agamanya maka akan semakin kuat pula komitmennya terhadap pekerjaannya.

Namun, meskipun nilai-nilai islam memiliki potensi besar dalam meningkatkan komitmen karyawan, tetapi terdapat tantangan yang perlu dihadapi dengan adanya fenomena di bank muamalat yaitu terjadinya kecurangan dengan melakukan korupsi yang tertera pada laporan *Good Corporate Governance* Bank Muamalat pada tahun 2021 terdapat 9 kasus, kemudian pada tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 14 kasus yang dilakukan oleh karyawan yang dimana menentang prinsip nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia yang berupa kejujuran dalam bekerja dan akan mempengaruhi komitmen karyawan.⁹

Salah satu tantangan utama adalah menciptakan harmoni antara prinsip-prinsip Islam dalam manajemen sumber daya manusia dengan praktik bisnis modern. Selain itu, perlu juga mempertimbangkan bagaimana menerapkan nilai-nilai Islam tanpa mengorbankan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Pada era globalisasi ini, manajemen sumber daya manusia menjadi kunci penting bagi keberhasilan perusahaan, termasuk di sektor perbankan, penting untuk memahami bagaimana nilai-nilai Islam mempengaruhi praktik manajemen sumber daya manusia dalam melayani nasabah khususnya di Bank Muamalat KCU Lampung.

Dalam konteks global yang semakin terhubung, pemahaman dan penerapan nilai-nilai Islam dalam bisnis dan organisasi dapat memberikan kontribusi penting dalam menciptakan keberlanjutan, keadilan, dan keseimbangan dalam praktik manajemen sumber daya manusia.

Di indonesia pelopor perbankan syariah adalah Bank Muamalat Indonesia. berdiri tahun 1991, bank ini diprakarsai oleh Majelesi Ulama Indonesia (MUI) dan pemerintah serta

⁹ Laporan *Good Corporate Governance* Bank Muamalat tahun 2022.

dukungan dari Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha muslim. Saat ini keberadaan bank syariah di Indonesia telah diatur dalam Undang-undang yaitu UU No. 10 tahun 1998 tentang perubahan UU No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan. Pendirian Bank syariah di tanah air secara nyata dimulai sejak keluarnya Paket Kebijakan Oktober 1988. Secara kelembagaan bank syariah pertama kali yang berdiri di Indonesia adalah PT Bank Muamalat Indonesia (BMI), kemudian baru menyusul bank-bank lain yang membuka jendela syariah dalam menjalankan kegiatan usahanya. Pada tahun 1992 dikeluarkan UU No. 7 tahun 1992 tentang yang memuat ketentuan-ketentuan yang secara langsung memperbolehkan pengelolaan Bank berdasarkan prinsip-prinsip bagi hasil. Dalam Undang-undang Nomor 10 tahun 1998 ini secara tegas membedakan bank berdasarkan pada pengelolaannya terdiri dari bank konvensional dan bank syariah, baik itu bank umum maupun bank pengkreditan rakyat. Perbankan syariah merupakan institut yang memberikan layanan jasa perbankan berdasarkan prinsip syariah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk membahas dan meneliti hal di atas dengan judul “ **ANALISIS NILAI NILAI ISLAM DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN BANK (Studi pada Bank Muamalat KCU Lampung)**”.

C. Fokus dan sub-Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan pada manajemen sumber daya manusia yaitu: rekrutmen, penempatan, pengembangan dan pelatihan karyawan, penilaian kinerja dan kompensasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi nilai-nilai islam dalam rekrutmen dan penempatan?
2. Bagaimana implementasi nilai-nilai islam dalam pengembangan dan pelatihan karyawan serta penilaian kinerja?
3. Bagaimana implementasi nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia?
4. Bagaimana implikasi nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia terhadap komitmen karyawan bank?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu:

1. Untuk mengetahui implementasi nilai-nilai islam dalam rekrutmen dan penempatan
2. Untuk mengetahui implementasi nilai-nilai islam dalam pengembangan dan pelatihan karyawan serta penilaian kinerja
3. Untuk mengetahui implementasi nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia
4. Untuk mengetahui implikasi nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia terhadap komitmen karyawan bank.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu:

- a. Penelitian ini berguna dalam memperluas pengetahuan dalam bidang nilai-nilai islam dan hubungannya dengan

manajemen sumber daya manusia termasuk di lembaga keuangan seperti perbankan, terutama perbankan syariah.

- b. Penelitian ini berguna sebagai referensi atau panduan ilmiah praktis bagi pengelola lembaga keuangan seperti perbankan dalam menjalankan manajemen perbankan, khususnya bagian sumber daya manusia.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan (studi pustaka)

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan judul “ Analisis Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Implikasinya Terhadap Komitmen Karyawan Bank (Studi Pada Bank Muamalat KCU Lampung)”, yaitu:

Tabel 1.1 Kajian penelitian terdahulu yang relevan

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Yulfrianti Hartoko, Sri Pudjiastuti, Nur Izzati (2020) ¹⁰	Manajemen sumber daya islami dan implikasinya terhadap komitmen karyawan bank.	Kualitatif	Berdasarkan hasil analisis penulis dengan adanya nilai-nilai islam yang sangat kompleks untuk dijadikan pedoman, maka kepercayaan bahwa nilai-nilai islam harus diterapkan didalam kehidupan sehari-hari termasuk

¹⁰ Yulfrianti Hartoko, Sri Pudjiastuti, Nur Izzati, *Manajemen Sumber Daya Islami dan Implikasinya Terhadap Komitmen Karyawan*, (Bandung:2020)

				kehidupan bekerja demi pencapaian kehidupan yang lebih baik bukanlah sekedar slogan, akan tetapi benar adanya.
2.	Djaelany Haluty (2020) ¹¹	Islam dan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas	Kualitatif	Sumber manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.
3.	Muzayyanah Jabani, Tadjuddin (2018) ¹²	Implikasi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-	Kualitatif	Penelitian ini menganalisis mengenai implikasi konsep

¹¹ Djaelany Haluty, *Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas*, (Gorontalo:2020)

¹² Muzayyanah Jabani, Tadjuddin, *Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami*, (Polopo:2018)

		nilai islami.	<p>Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis nilai-nilai islami pada perusahaan perbankan syariah dalam hal ini Bank Muamalat Palopo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau dengan menggunakan cara kuantifikasi. Berdasarkan hasil yang diperoleh, implikasi MSDM Islami pada Bank Muamalat khususnya di</p>
--	--	---------------	--

				kota Palopo telah melakukan atau melibatkan manajemen sumber daya yang bernilai Islami atau yang sesuai dengan nilai-nilai Islami.
4.	Lita Anis Setya, Ahmad Saepudin, Munir Huda (2023) ¹³	Analisis manajemen sumber daya manusia islami terhadap komitmen karyawan PT Kinenta Indonesia.	Kualitatif	Manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Tanpa adanya sumber daya manusia merupakan hal esensial yang perlu diperhatikan, salah satunya memperhatikan nilai-nilai Islami didalamnya. Nilai-nilai Islami dalam

¹³ Lita Anis Setya, Ahmad Saepudin, Munir Huda, Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Komitmen Karyawan PT Kinenta Indonesia , (Purwakarta : 2023).

				manajemen sumber daya manusia sangat jarang diperhatikan karena sudut pandang dan pemikiran yang mendominasi.
5.	Agung Prihantoro (2012) ¹⁴	Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen.	Kualitatif	Sumber daya manusia mempunyai peran sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena itu mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya.
6.	Mumuh Mulyana ¹⁵	Manajemen sumber daya	Kualitatif	Manajemen sumber daya

¹⁴ Agung Prihantoro, Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusa Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kinerja, Dan Komitmen, (Semarang:2012).

		manusia ritel dalam meningkatkan kinerja perusahaan.		manusia pada umumnya memiliki tantangan yang berbeda karena nilai-nilai kerja, sistem ekonomi, dan peraturan yang berbeda.
7.	Melly Pusparani ¹⁶	Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia)	Kualitatif	Jurnal ini meriview faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Samsumi ¹⁷	Manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami	Kualitatif	Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam

¹⁵ Mumuh Mulyana, *Manajemen Sumber Daya (sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, (Bogor:2018).

¹⁶ Melly Pusparani, *Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia)*, (Jambi:2021)

¹⁷ Samsumi, *Manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami*, (Banjarmasin:2020)

				pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini.
9.	Dewi Oktayani ¹⁸	Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam	Kualitatif	Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam adalah hasil dari pengamatan penulis terhadap manajemen sumber daya manusia jika dilihat dari sudut pandang Islam.
10.	Tri Wikaningrum ¹⁹	Praktek kebijakan manajemen sumber daya manusia pada perbankan syariah	Kualitatif	Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi kebijakan dan praktek pengembangan sumber daya

¹⁸ Dewi Oktayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*, (Bengkalis:2016).

¹⁹ Tri Wikaningrum, *Praktek kebijakan manajemen sumber daya manusia pada perbankan syariah* (Yogyakarta:2011).

				manusia di bank syariah, kemudian menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja organisasi.
--	--	--	--	---

Perbedaannya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, objek penelitian dan variabel penelitian yang dilakukan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang dan perbedaan terletak pada proses manajemen. Penelitian terdahulu melakukan penelitian proses manajemen sumber daya manusia dalam proses Rekrutmen dan Pelatihan serta Pengembangan saja. Sedangkan penelitian yang penulis susun saat ini yaitu penerapan nilai-nilai islam dalam proses rekrutmen, penempatan, pengembangan dan pelatihan karyawan, penilaian kinerja dan kompensasi.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan sesuatu yang berusaha membahas konsep teoritik berbagai metode, kelebihan dan kelemahannya yang dalam karya ilmiah dilanjutkan dengan pemilihan metode yang akan digunakan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif, dan dilakukan untuk mengetahui bagaimana analisis nilai nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia dan implikasinya terhadap komitmen karyawan bank .

Metode penelitian yang digunakan untuk penelitian ini meliputi beberapa hal yaitu jenis penelitian, lokasi penelitian,

fokus penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.²⁰

1. Jenis Penelitian

Ditinjau dari fokus kajian ini, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, artinya penelitian ini tentang data yang dikumpulkan berupa gambar dan diuraikan dengan kata-kata, misalnya hasil wawancara antara penulis dan informan.²¹Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkap fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya, penelitian deskriptif kualitatif menafsirkan dan menuturkan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, sikap serta pandangan yang terjadi didalam masyarakat, pertentangan dan keadaan atau lebih, hubungan antar variabel, perbedaan antara fakta, pengaruh terhadap sesuatu kondisi, dan lain-lain.

2. Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut berasal dari responden, yaitu orang yang menjawab dan merespon pertanyaan-pertanyaan peneliti , baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

Sumber data dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata dan tindakan serta adanya dokumen-dokumen yang dianggap perlu dan lainnya. Selain itu data-data dalam penelitian ini juga berasal dari para informan yang dianggap paling mengetahui secara rinci dan jelas

²⁰Tim Penyusun, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah*, Edisi Revisi (Parepare: STAIN Parepare,2013),34.

²¹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cet. VII: Bandung: PT Remaja Rosdakarya),6.

mengenai fokus penelitian. Sumber data dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya seperti dokumen dan lain-lain.²² Adapun sumber data dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yaitu yang diperoleh peneliti dari orang pertama, dari sumber asalnya yang belum diolah dan diuraikan orang lain.²³

Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah data yang diperoleh dari hasil interview (wawancara), pengamatan (observasi), dan dokumentasi. Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini, adalah manajer dan pegawai Bank Muamalat KCU Lampung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat pihak lain). Data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini seperti buku, laporan, jurnal dan lain-lain.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti terlibat langsung di lokasi penelitian atau penelitian lapangan (*Field Research*) untuk mengadakan penelitian ini dapat memperoleh data-data konkret yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling startegi dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapat data. Adapun teknik

²²Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Cet, I; PT Rineka Cipta, 2008), 169.

²³Hilmah Hadikusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Manajemen Dakwah* (Bandung : Alfabeta.), 65

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengamatan (observasi)

Observasi juga merupakan metode penelitian pengumpulan data primer, yaitu proses pencatatan pada perilaku, subjek, objek, atau kejadian yang sistematis tanpa adanya komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

Metode ini dilakukan tanpa perlu memberikan pertimbangan pertanyaan kepada responden. Kita bisa melakukan langsung di lingkungan organisasi, dan mencatat perilaku subjek penelitian.²⁴ Tujuan dari pengamatan ini yaitu untuk memperoleh data yang akurat. Data yang diperoleh dari metode observasi penelitian ini adalah perilaku sdm yang ada di Bank Muamalat yang mencerminkan nilai-nilai Islam.

b. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal, jadi semacam percakapan, yang bertujuan memperoleh informasi. Wawancara adalah sebuah instrumen penelitian yang lebih sistematis. Dalam wawancara, pertanyaan dan jawaban yang diberikan dilakukan secara verbal. Biasanya komunikasi ini dilakukan dalam keadaan tatap muka, atau jika terpaksa dapat dilakukan melalui telepon. Hubungan dalam wawancara biasanya bersifat sementara, yaitu berlangsung dalam jangka waktu tertentu dan kemudian diakhiri. Dalam wawancara, orang yang dimintai informasi (sumber data) disebut dengan informan. Pewawancara harus dapat menciptakan suasana akrab, sehingga informan dapat memberikan keterangan yang kita inginkan dengan penuh kerelaan.

²⁴ Haddy, Suprpto, *Metode Penelitian untuk Karya Ilmiah* (Yogyakarta: Gosity Publishing, 2017), 102.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data-data yang diperoleh dari dokumen-dokumen data pustaka sebagai bahan analisis dalam penelitian ini. Teknik yang digunakan untuk mencatat data-data sekunder yang tersedia dalam bentuk arsip atau dekumen-dokumen.²⁵ Teknik ini dipergunakan untuk mengetahui data dokumentasi yang berkaitan dengan hal-hal yang akan penulis teliti. Hal-hal yang dapat menjadi bahan dokumentasi yaitu berupa foto-foto dari hasil wawancara selama melakukan penelitian dan menjadikan bukti bahwa penulis benar-benar menjalankan penelitian.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat KCU Lampung berjumlah 30 populasi.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi lain, kesimpulannya akan dapat di berlakukan untuk 3 populasi. Untuk sampel yang

²⁵ Burhan Bunging, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada, 2006), 130.

diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel atau objek yang menjadi sumber data yaitu *Branch Manager* dan *Marketing Staff*.

I. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab pendahuluan berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori

Bab landasan teori berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu meliputi teori, nilai-nilai islam, manajemen sumber daya manusia, komitmen karyawan bank yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III Deskripsi Objek Penelitian

Bab deskripsi objek penelitian berisi tentang penggambaran objek dan penyajian fakta serta data penelitian.

BAB IV Analisis Penelitian

Bab analisis penelitian ini berisi analisis data penelitian dan temuan penelitian untuk menjawab rumusan masalah.

BAB V Penutup

Bab penutup berisi simpulan dan rekomendasi dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan.



BAB V

PENUTUP

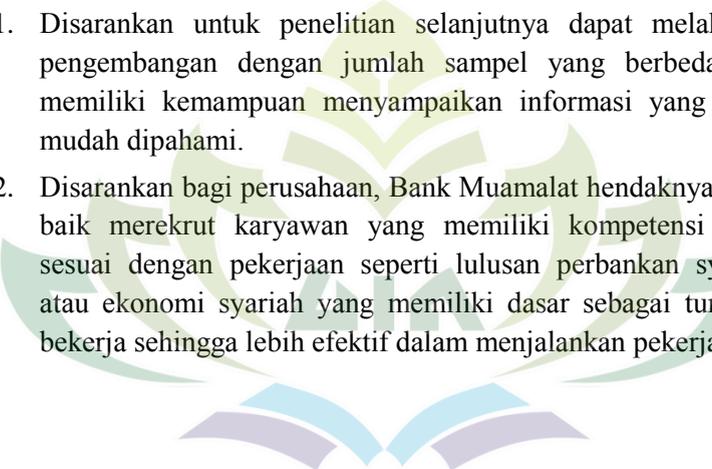
A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan mengenai “Analisis Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implikasinya Terhadap Komitmen Karyawan Bank (Studi pada Bank Muamalat KCU Lampung)” yaitu sebagai berikut:

1. Berikut implementasi nilai-nilai islam dalam rekrutmen dan penempatan pada proses penerapan nilai-nilai islam yang dilakukan oleh Bank Muamalat KCU Lampung dilakukan secara efektif dan sesuai dengan SOP dan berdasarkan Nilai-nilai Islam yang meliputi nilai akidah, syariah dan akhlak dengan tujuan untuk mendapatkan karyawan yang professional dan islami dan juga Perekrutan ini dilakukan karena kebutuhan organisasi.
2. Berikut implementasi nilai-nilai islam dalam pengembangan dan pelatihan karyawan serta penilaian kinerja secara umum pelaksanaan proses penerapan nilai-nilai islam dalam pengembangan dan pelatihan karyawan serta penilaian kinerja di Bank Muamalat KCU Lampung dilakukan secara efektif dan efisien dengan menerapkan nilai-nilai islam pada prosesnya karena karyawan dilatih untuk memperkenalkan dan menyiarkan produk islam.
3. Berikut implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia telah diterapkan oleh Bank Muamalat KCU Lampung sesuai dengan nilai-nilai islam dengan diterapkan nilai kejujuran (*Al-Amanah*) dan nilai keadilan (*Al-Adl*). Hal ini mencakup memperlakukan karyawan dengan adil, memberikan hak-haknya secara penuh dan memperomosisikan kerjasama dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberagaman.

4. Berikut Implikasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia terhadap komitmen karyawan Bank Muamalat KCU Lampung mencakup hubungan yang kuat antara perusahaan dan karyawannya berdasarkan prinsip keadilan, kepercayaan dan tanggung jawab sosial. Ini menghasilkan karyawan yang lebih berkomitmen dan berdedikasi, karena mereka merasa dihargai, didukung, dan diperlakukan dengan adil oleh perusahaan. Selain itu, pendekatan yang berbasis nilai-nilai Islam juga dapat membantu menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif.

B. Rekomendasi

1. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan pengembangan dengan jumlah sampel yang berbeda dan memiliki kemampuan menyampaikan informasi yang lebih mudah dipahami.
 2. Disarankan bagi perusahaan, Bank Muamalat hendaknya lebih baik merekrut karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan seperti lulusan perbankan syariah atau ekonomi syariah yang memiliki dasar sebagai tuntutan bekerja sehingga lebih efektif dalam menjalankan pekerjaan.
- 

DAFTAR RUJUKAN

- Agung Prihantoro. “ Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kinerja, Dan Komitmen”,(2012).
- Alkausar. ” Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Argo Usaha Bandar Lampung”. IAIN Parepare.(2017)
- Alma, Buchari dan Juni Priama, Donni. “*Manajemen Bisnis Syariah*”, Bandung: Alfabeta (2014)
- Bank Muamalat. “*Tentang Muamalat Visi & Misi.*, Situs Resmi Bank Muamalat. <https://www.bankmuamalat.co.id/visi-misi>. (2024)
- B. Rahmatika, Fadhilah. “*Penerapan MSDM Berbasis Nilai-Nilai Islami pada Bank BNI Syariah Semarang*”. Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Semarang :Universitas Diponegoro. (2014)
- Burhannudin yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 102
- Danu Pranata, Gita. “ *Manajemen Perbankan Syariah*”, Jakarta : Salemba Empat (2015)
- Dewi Oktayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*, (Bengkalis:2016).
- Djaelany Haluty. “ *Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas*”. Gorontalo. (2020)
- Ismail. “*Perbankan Syariah*”, Jakarta : Kencana Group. (2014).
- J. Moleong, Lexy. “*Metodelogi Penelitian Kualitatif*”. Cet. VII; Bandung: PT Remaja Rosdakarya. (1997).
- Kartawan, Lina Marlina, Agus Susanto, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Siliwangi : LPPM Universitas Siliwangi), 70.

Lita Anis Setya, Ahmad Saepudin, Munir Huda. “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Komitmen Karyawan PT Kinenta Indonesia”.

Purwakarta (2023).

Melly Pusparani, *Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia)*, (Jambi:2021)

Mumuh Mulyana, *Manajemen Sumber Daya (sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, (Bogor:2018).

Muzayyanah Jabani, Tadjuddin. “*Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami*”. Polopo.(2018)

Rudy Haryanto, *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami*, (Pemekasan : Duta Media Publishing, 2021), 21.

Samsuni, *Manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami*, (Banjarmasin:2020)

Sihotang, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet, 1*. Jakarta: PT Pradya Pramita

Sunyoto, Danang. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta : Caps. 2012

Syekh Muhammad Hisyam Kabbani, *Tasawuf dan Ihsan Antivirus Kebatilan dan Kezaliman*, (Jakarta : As-Sunna Foundation of America, 1998), 34.

Tim Penyusun. “*Pedoman Penelitian Karya Ilmiah*”, Edisi Revisi Parepare STAIN Parepare. (2013).

Tri Wikaningrum, *Praktek kebijakan manajemen sumber daya manusia pada perbankan syariah* (Yogyakarta:2011).

- Tua Efendi Harianja. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Grasindo. (2005).
- Umam, Khotibul. *“Perbankan Syariah”*. Jakarta : Rajawali Press (2016).
- Yulfianti Hartoko, Sri Pudjiastuti, Nur Izzati. *“Manajemen Sumber Daya Islami dan Implikasinya Terhadap Komitmen Karyawan”*. Bandung. (2020).
- Yusuf, Burhanuddin. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah”*. Jakarta : Raja Grafindo. (2015).

