

Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam terhadap Kinerja Berbasis Syariah

Safitri Winarsih

Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: wiwinarsih125@gmail.com

ABSTRAK

Praktik sumber daya manusia Islam menekankan penerapan nilai-nilai Islam pada praktik universal di dunia disini. Dengan demikian, melewatinya pelaksanaannya akan diperoleh perbaikan masyarakat pada segi psikologis, moral serta spiritual. Kerja sama, kerja tim, serta keharmonisan pula sanggup ditegakkan tiada sahaja pada organisasi tetapi pula pada masyarakat. Penelitian disini menggunakan metode literatur. Hasil riset disini menunjukkan bahwa pada praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah / Islami, faktor seleksi serta rekrutmen Islami, pelatihan serta pengembangan Islami serta kompensasi Islami berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, sedangkan faktor penilaian kinerja Islami merugikan organisasi. Namun, satu-satunya faktor akan secara positif serta signifikan mempengaruhi kinerja organisasi ialah praktik pelatihan serta pengembangan Islam. Kajian disini sahaja terbatas pada organisasi akan menerapkan praktik sumber daya manusia Islami secara total.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Insani, Perekonomian Stabil

PENDAHULUAN

Setiap organisasi membutuhkan SDM, misalnya pekerja guna menjalankan organisasi, maka perasosiasi memiliki kerangka kerja pengurus aset manusia baik secara nyata maupun tegas. Apa pun referensi terbaik ialah kapasitasnya guna menggapai target organisasi akan

sebenarnya. Sebagian besar proporsi kemajuan pada menggapai target organisasi menggunakan istilah pelaksanaan organisasi.

Aset manusia dewan ialah perpaduan diantara kepiawaian eksekutif serta perwakilan pada organisasi. Jadi Flippo, sebagaimana dikutip terhadap Handoko (2001), mencirikan aset

manusia dewan selaku mengatur, menyusun, melaksanakan serta menilai pendaftaran perwakilan (pendaftaran serta pilihan), remunerasi, kemajuan, koordinasi, dukungan serta pembagian pekerja akan menguntungkan perwakilan, organisasi serta masyarakat.

Referensi akan digunakan pada pengelolaan SDM perorganisasi dipengaruhi terhadap iklim seperti pedoman, budaya, serta perilaku perusahaan bahkan keyakinan, seperti hipotesis akan digunakan (biasanya digunakan terhadap Barat), budaya serta penggunaan agama.

Kontras diantara administrasi Barat serta eksekutif pada pandangan Islam terletak pada tingkat ide / pemikiran. Kehidupan material serta dunia berubah selaku arah akan signifikan pada administrasi Barat. Al-Qur'an ialah sumber fundamental pada perbaikan administrasi Islam (Wiryanto, 2018).

Dengan asumsi administrasi Barat diterapkan pada organisasi para eksekutif guna meningkatkan aset, sehingga keuntungan akan

paling ekstrim tercipta. Hasil akan diperoleh digunakan guna memenuhi kebutuhan nyata para pekerja terlepas pada kebutuhan dunia lain. Mengabaikan sudut pandang akan pada membuat para pekerja selaku terdesak / putus asa karena selama bekerja selalu terdesak terhadap target kerja. Tidak jarang, ketika keduniawian disini disingkirkan, terjadi perilaku buruk (perampokan, penyelewengan, demonstrasi tiada etis, serta sebagainya) pada pekerja akan mengganggu tugas organisasi.

Berbeda secara pemerintahan berbasis Islam. Administrasi berbasis Islam melibatkan Al Quran serta Al Hadits selaku pembantu pada menjalankan administrasi. Ketika pedoman disini bergantung pada firman Allah SWT, maka pengurus sahaja berfungsi selaku kepiawaian (perangkat/komponen) akan utama berperan pada menjalankan organisasi, sedangkan sebagian besar administrasi. ide berasal pada Al Quran.

Dalam Islam SDM ialah variabel vital (Kurniati, 2018).

Gagasan eksekutif pada terang al-Qur'an menyinggung hipotesis tauhid, pemerataan, nubuwah (sidik/kebenaran serta ketergantungan), khilafah (kekuasaan), mama' promosi (memperoleh keuntungan dunia serta akhirat). Dilaksanakan secara standar berbagai macam kepemilikan, kesempatan bertindak, hak-hak sipil, hingga melakukan kegiatan keuangan akan berwatak Islami. Etika pada cara bertingkah laku Islam sanggup disinggung selaku itqan (ketetapan) serta ihsan (hebat serta ahli).

Tidak tampak kesepakatan sehubungan secara aspek pameran. Beberapa investigasi memusatkan perhatian pada beberapa aspek. Bagaimanapun, dua aspek akan jelas sanggup direkomendasikan, ialah eksekusi moneter serta non-moneter tertentu. kerja serta lain-lain. Dengan cara disini, eksekusi ialah ide multi-segi. Oleh karena itu, Seldon serta Sowa (2011) merekomendasikan agar para ilmuwan menggunakan berbagai petunjuk guna mengukur kerumitan aspek eksekusi otoritatif.

Sementara itu, pandangan Islam tentang pelaksanaan sanggup dipilah selaku dua macam, ialah pertama, menggapai target organisasi, serta kedua, menggapai pemenuhan Tuhan. Meskipun demikian, tingkat selanjutnya harus diperkirakan keberadaannya setelah kematian. Selanjutnya, umat Islam tahu tentang fokus pada masalah sehari-hari mereka, terutama pekerjaan mereka, guna secara khusus melatih kualitas serta standar syariah Islam. Jadi, tiada tampak pembagian diantara usaha umum serta akan luar biasa.

Agama selaku gaya hidup memberikan arahan terhadap pemeluknya guna terus hidup pada metode beragama. Islam, memberikan arahan pada masalah cinta, namun pula pada semua aspek kehidupan manusia. Semua bagian pada keberadaan manusia mulai pada cinta, sosial, budaya, masalah legislatif serta ekonomi sepenuhnya terwakili terhadap petunjuk-Nya. Dalam hal keuangan, Islam memiliki gagasan akan unik pada kaitannya secara gagasan moneter lainnya (komunis serta pengusaha).

Dalam Islam, siklus pendaftaran harus diselesaikan secara transparan serta benar, jauh pada bagian kekotoran, pengaturan serta nepotisme. Islam mengisyaratkan bahwa calon akan akan mengisi wajib militer ialah pribadi-pribadi akan saleh serta terpuji (true to form). Ahmad (dalam Junaidah, 2009) menggambarkan bahwa direksi harus menunjukkan kandidat akan tegas, seperti doa, zakat, serta berbagai syariat Islam.

Pemuka-pemuka umat Islam memang harus memahami petunjuk Al-Qur'an. Dalam Al-Qur'an dididik guna mengakui pada sumber akan tiada memuaskan serta demonstrasi amatir nepotisme serta guna mencegah pemisahan di lingkungan kerja (Ali pada Junaidah, 2009).

Peringatan pada Allah terhadap manusia disampaikan pada kitabNya surat Al Kahf ayat 87-88:

قَالَ أَمَّا مَنْ ظَلَمَ فَسَوْفَ نَعْدِبُهِ ۖ

ثُمَّ يَرُدُّهُ إِلَىٰ رَبِّهِ ۖ فَيُعَذِّبُهُ ۖ عَذَابًا نُكْرًا

وَأَمَّا مَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ ۗ

جِزَاءً الْحُسْنَىٰ ۖ وَسَنَقُولُ لَهُ ۗ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا

Artinya: “Dia (Zulkarnain) berkata: “Barangsiapa berbuat zalim, kami akan menghukumnya, lalu dia akan dikembalikan terhadap Tuhannya, kemudian Tuhannya mengazabnya secara azab akan sangat keras. Adapun orang akan beriman serta mengerjakan kebajikan, maka dia mendapat (pahala) akan terbaik selaku balasan, serta kami sampaikan kepadanya perintah kami akan mudah-mudah.” (QS Al Kahf : 87-88)

Ali canister Abi Tholib menyatakan: "Perhatikan cara berperilaku para pekerja Anda serta gunakan mereka sahaja setelah masa percobaan. Saring pameran mereka serta gunakan guna alasan orang-orang akan Anda kenal kebenarannya serta keteguhannya. Amati secara cermat pekerjaan mereka akan mengukur kepercayaan serta perilaku akan sanggup diterima guna pekerjaan mereka.

Ali (dalam Junaidah Hasyim, 2009) mengatakan bahwa sebagian besar program persiapan di dunia Muslim sangat berat guna dijalankan secara prosedur serta teknik Barat, tanpa pekerjaan akan memuaskan guna menggambarkan kesesuaian sosial mereka secara keseluruhan serta menggarisbawahi hipotesis penggunaan akan mahal.

Ali (dalam Junaidah Hasyim, 2009) berpendapat bahwa organisasi Muslim akhir-akhir disini telah melibatkan pembayaran akan sama seperti di negara-negara Barat, serta hal disini dipengaruhi terhadap masalah saham dimana sistem pembayaran akhir-akhir disini dihargai di negara-negara Muslim. Akhir-akhir disini di negara-negara Muslim, gaji bergantung pada lima perusahaan:

1. Bekerja ialah perjanjian, Al-Qur'an tiada sahaja melatih murid guna mengikuti keadaan disini, tetapi pula menjaga organisasi akan menyimpang pada perjanjian.
2. Gaji dipisahkan menurut kepaiawaian serta keadaan, Al-Qur'an mengakui adanya

perbedaan akan kontras diantara para pekerja dilihat pada kualitas serta jumlah pekerjaan. Al Mubarak (dalam Junaidah Hasyim, 2009).

3. Gaji harus dijelaskan di awal, serta upah harus diberikan segera setelah pekerjaan selesai.
4. Upah serta upah sanggup dikurangi / ditambah secara keadaan akan ada. Ahmad (dalam Junaidah Hasyim, 2009) menambahkan bahwa Islam melarang berbagai penyalahgunaan / pemanfaatan akan tiada pantas terhadap hasil produksi pemilik terhadap buruh akan menerima ganti rugi.
5. Upah serta gaji harus memadai guna memenuhi kebutuhan hidup. Lebah madu kun (dalam Junaidah Hasyim, 2009).

Sesuai Setiawan (1988:9) “Eksekusi dihubungkan secara evaluasi sifat eksekutif serta sifat pelaksanaan tugas / tugas organisasi. Satu sudut lagi ialah hubungan organisasi secara sosial serta dunia politiknya.

Sementara itu, para pekerja di Oman secara khusus

menggarisbawahi dampak Islam terhadap peningkatan latihan HRM. Ini karena agama memainkan peran penting pada kehidupan manusia biasa. Perilaku pekerja umumnya ditentukan terhadap kualitas serta standar Islam, seperti kontrol, pertimbangan, kewajiban serta lain-lain. Kualitas-kualitas disini akan membentuk cara berperilaku akan representatif serta kemudian akan diintegrasikan ke pada kerja sama. Jika variabel-variabel disini tiada dipandang seperti pada pola latihan HRM di Oman, diyakini bahwa pameran tiada akan efektif serta sanggup dicapai.

Pelaksanaan Praktik SDM Islami di Malaysia Sebagian besar (60%) penduduk Malaysia ialah Muslim. Seperti negara-negara Muslim lainnya, praktik pemerintahannya dipengaruhi terhadap standar serta nilai-nilai Islam pusat. Junaidah (2010) menyatakan bahwa dampak Islam pada latihan HRM di Malaysia dimulai pada tahun 1980 secara presentasi kualitas Islam seperti keaslian serta kepercayaan diri di area publik. Temuan disini sejalan

secara riset Ilhaamie (2010) akan mengamati bahwa Islam ialah titik sentral pada peningkatan latihan HRM Islam di organisasi Islam di Malaysia. Junaidah (2010) menyatakan bahwa memilih pekerja Muslim di organisasi Islam di Malaysia mengetahui HRM Islam berlatih bahwa mereka sering berlatih. Rees serta Johari (2010), sekali lagi, mengungkapkan bahwa sikap kerja keras Islami telah ditanamkan pada latihan HRM berbasis bank Malaysia, misalnya, mengajukan petisi kamar surga akan mengakomodasi spesialis Muslim guna memenuhi permintaan mereka. Perwakilan akan memainkan petisi Zuhur (malam) mereka selama makan siang serta petisi Asar (malam) terhadap Tuhan setelah jam kerja. Ini karena mereka percaya bahwa mengurus bisnis mereka secara baik pula ialah bentuk cinta (kebiasaan akan ketat).

Eksplorasi disini menambah ketiadaan konsentrasi pada hubungan diantara latihan aset manusia serta eksekusi Islam, khususnya di Banjarmasin, akan selama disini dikenal selaku

masyarakat akan ketat. Beberapa pada mereka berfungsi selaku pekerja, sehingga wajar jika tampak pernyataan apakah tampak hubungan diantara praktik serta eksekusi sumber daya manusia Islam.

METODE PENELITIAN

Jenis metode akan digunakan pada penulisan artikel disini ialah secara menggunakan tinjauan literatur akan ialah suatu teknik pengumpulan pada beberapa artikel akan akan selaku acuan terhadap penulis pada penyusunan artikel disini. Serta pada tinjauan literatur disini bertujuan guna merancang mengenai manajemen sumber daya islam terhadap kinerja berbasis islam

Adapun sumber-sumber artikel akan telah peneliti dapatkan berupa data kualitatif . Oleh karena itu pada kumpulan artikel tersebut, penulis akan mengambil kesimpulan pada beberapa artikel akan ada, kemudian dipaparkan pada penulisan jurnal disini.

PEMBAHASAN

Audit penulisan disini dimaksudkan guna menggambarkan apa akan dimaksud secara aset manusia berbasis Islam terhadap para eksekutif guna eksekusi berbasis syariah. Pemanfaatan survei teratur pada riset eksekusi, khususnya akan berkaitan secara Aset Manusia berbasis syariah Para eksekutif pada suatu organisasi.

Efek samping pada survei penulisan disini bergantung pada apa akan telah selesai, apa akan ditemukan serta laporan klarifikasi tergantung pada terjemahan informasi akan dikumpulkan. Berikut beberapa akan sanggup disampaikan:

Pertama-tama, tindakan pendaftaran syariah secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan bantuan asosiasi perbankan syariah tetapi tiada besar / membuat perbedaan kecil. Tindakan memilih pekerja menurut syariah secara signifikan mempengaruhi penampilan pemerintahan berbasis syariah tetapi tiada besar / membuat perbedaan kecil. Tindak evaluasi pelaksanaan sesuai syariah mempengaruhi penampilan manfaat organisasi berbasis syariah namun tiada kritis /

membuat perbedaan akan rendah. Tindakan pemberian penghargaan sesuai syariah berdampak pada pelaksanaan bantuan organisasi berbasis syariah namun tiada besar / dampaknya kecil. Latihan persiapan serta peningkatan syariah pada dasarnya mempengaruhi pelaksanaan bantuan organisasi keuangan Islam.

Ujian eksekusi di organisasi berbasis syariah menurut kesan sebagian besar pekerja sudah cukup menggunakan standar syariah, belum tampak hubungannya secara eksekusi. Artinya pelaksanaan evaluasi eksekusi perbankan syariah sangat besar namun kurang mempengaruhi eksekusi. Dengan cara disini, diantara evaluasi presentasi serta pameran pada segala hal, apa akan sanggup selaku pekerja akan baik mungkin tiada akan selaku akan terbaik, sebaliknya perwakilan akan buruk sanggup disurvei selaku akan terbaik tergantung pada para pemimpin baik di pada maupun di luar perwakilan.

Kedua, pelaksanaan akan representatif ialah konsekuensi pada usaha serta kepiawaian mereka pada melaksanakan tugas akan diberikan.

Pameran disini tergantung pada kemampuan, usaha, serta pintu terbuka akan digerakkan terhadap orang tersebut. Menurut Hasibuan, (2018), pelaksanaan ialah konsekuensi pada pekerjaan akan dilakukan terhadap individu pada melakukan kewajibannya secara mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, keaslian, serta sesuai secara prinsip serta ukuran akan telah ditetapkan sebelumnya.

Eksekusi representatif ialah pelaksanaan target otoritatif, serta kinerja akan baik sangat dibutuhkan terhadap organisasi karena sanggup membantu menggapai target tersebut. Eksekusi diartikan selaku hasil kerja seorang wakil sejauh kualitas serta kuantitas akan dicapai pada menyelesaikan tugas sesuai secara kewajiban akan diberikan. Kualitas mengacu pada tingkat konsekuensi positif / negatif pada pekerjaan, sedangkan jumlah berhubungan secara seberapa banyak hasil akan diperoleh.

Studi riset eksekutif aset Islam disini memiliki komitmen alternatif pada aset manusia biasa dewan, bergantung pada sub-poin akan

diangkat. Jadi sangat mungkin disimpulkan bahwa survei penulisan ialah riset berlarut-larut akan digabungkan diantara mitra serta mitra akan berbeda. Dengan penyelidikan administrasi suatu bisnis, akan memungkinkan guna menyelesaikan pengembangan akan sanggup disesuaikan secara bisnis.

Ketiga, SDM Islam para eksekutif akan membingkai SDM organisasi akan sesuai secara standar Islam, ialah Siddiq, Amanah, Fatonah, serta Tabligh. Teladan SDM Islami para eksekutif dilengkapi mulai pada proses pendaftaran, persiapan, situasi, serta mengingat akan berlandaskan syariah. SDM berbasis syariah akan dibutuhkan harus memahami perspektif syariah serta memahami aspek keuangan. Keduanya sanggup dipenuhi melewati keteladanan manusia Islami para eksekutif. Setelah dipilih aset syariah, persiapan akan diberikan seperti persiapan perbankan syariah, serta menyikapi perspektif dunia lain.

Keteladanan SDM para eksekutif akan membuat SDM organisasi siap memahami masalah keuangan perbankan tanpa

mengabaikan informasi tentang syariah serta nilai serta etika dalam

Islam. Salah satu contoh aset manusia Islami para eksekutif ialah dikemukakan terhadap Riawan Amin akan menyodorkan gagasan tentang Administrasi Ketuhanan / akan biasa disebut papan langit, akan sangat aplikatif secara keadaan SDM berbasis syariah. Gagasan Administrasi Surgawi akan dimaksud terdiri pada ZIKR, PIKR, serta MIKR. ZIKR terdiri pada Zero Based, khususnya mengkoordinasikan target SDM organisasi guna melakukannya semata-mata guna ridha Allah SWT. Keyakinan, khususnya SDM organisasi harus percaya bahwa apa akan dia lakukan

terus menerus di bawah kendali Allah SWT, sehingga mereka merasa ragu guna melakukan hal-hal akan dilarang. Bisa ditebak, signifikansi guna tampil pada titik objektif, nol basis serta keyakinan harus dijaga secara istiqomah serta kaffah. SDM berbasis syariah harus handal pada menyelesaikan kewajibannya.

Result Arranged, akan ialah target pada SDM organisasi berbasis syariah, khususnya kepuasan di dunia serta akhirat. Kemudian PIKR terdiri pada Force, ialah harus tampak pembagian kekuatan di diantara SDM organisasi karena tiada mungkin tanpa bantuan orang lain. Data, khususnya SDM organisasi diharapkan memiliki akses data akan luas guna memajukan organisasi. Informasi, khususnya SDM organisasi diharapkan mengetahui hal-hal keuangan/perbankan akan sanggup dipadukan secara informasi syariah akan sanggup diperoleh pada berbagai majelis. Reward, khususnya bahwa organisasi harus siap mendapatkan hadiah pada hasil akan telah dilakukannya. Jika Anda mendapatkan prestasi, Anda sanggup mendapatkan penghargaan, jika Anda melakukan kesalahan, Anda harus maju lagi serta mendapatkan penolakan.

Dewan aset manusia Islami signifikan guna fondasi nilai terhadap SDM berbasis syariah. Dewan SDM Islami akan membentuk SDM perusahaan akan memahami aspek keuangan serta informasi syariah.

Aset Islam para eksekutif sanggup dilakukan pada perproses peningkatan SDM berbasis syariah, mulai pada wajib militer, penetapan, persiapan, hingga selaku SDM organisasi akan tiada tertandingi. Salah satu contoh modal manusia Islami para eksekutif ialah gagasan Administrasi Surgawi akan terdiri pada ZIKR (Zero Based, Confidence, Reliable, and Result Terletak), PIKR (Power, Data, Information, Award) serta MIKR (Assailant, Scholarly, Cutthroat, serta Regeneratif).). Teladan SDM Islami pengurus disini sangat penting terhadap penataan SDM berbasis syariah agar sanggup terus membina organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil riset serta analisis data, maka sanggup ditarik kesimpulan selaku berikut:

Tindakan memilih wakil-wakil akan diindikasikan terhadap syariah secara bermakna mempengaruhi penampilan pemerintahan akan berjenjang berbasis syariah, namun tiada besar

/ membuat perbedaan akan kecil. Tindak pemeriksaan pelaksanaan sesuai syariah mempengaruhi penampilan manfaat organisasi berbasis syariah namun tiada kritis / membuat perbedaan akan kecil. Kualitas mengacu pada tingkat untung / rugi hasil kerja, sedangkan jumlah berkaitan secara seberapa banyak hasil akan diperoleh. Setelah dipilih aset syariah, persiapan akan diberikan seperti persiapan perbankan syariah, serta menyikapi sudut dunia lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aycan, Z. 2006. *Human resource management in Turkey*, in Budhwar, P.S. & Mellahi, K., *Managing human resources in the Middle East*, London and New York: Routledge, pp. 161-179.
- Aycan, Z., Al-Hamadi, A.B., Davis, A. & Budhwar, P.S. 2007. Cultural orientations and preferences for HRM policies and practices: the case of Oman. *International Journal of Human Resource Management*, vol. 18, no.1, pp. 11-32.
- Bryson, John M. 2005. *Perencanaan Strategis terhadap Perusahaan Sosial*. Edisi Terjemahan, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Budhwar, P.S. & Mellahi, K. (Eds.). 2006. *Managing human resources in the Middle East*, Routledge. London and New York.
- Chand, M. & Katoui, A.A. 2007. The impact of HRM practices on organizational performance in the Indian hotel industry. *Employee relations*, Vol. 29, no. 6, pp. 576-594. Retrieved on December 27, 2009, from ABI/INFORM Global Database.
- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, & Evaluation*, 10, 1-9
- Ilhaamie, A.G.A. 2009. Human capital development and organizational performance: A focus on Islamic perspective, *Jurnal Syariah*, vol. 17, no. 2, pp. 353-372.
- Ilhaamie, A.G.A. 2010. Islamic human resource practices and organizational performance: a preliminary

- finding of Islamic organizations in Malaysia, *Journal of Global Business & Economics*, vol. 1, no. 1, pp. 27-42.
- Junaidah, H. 2007. *Human resource management: Islamic approach*, PJ: Prentice Hall.
- Junaidah, H. 2008. The quran based human resource management and its effect on organizational justice, job satisfaction and turnover intention. *The Journal of International Management Studies*, vol. 3, no. 2, pp. 148-159.
- Junaidah, H. 2010. Human resource management practices on organizational commitment: the Islamic perspective. *Personnel Review*, vol. 39, no. 6, pp. 785-799.
- Khan, B., Farooq, A. & Hussain, Z. 2010. Human resource management: an Islamic perspective. *Asia Pacific Journal of Business Management*. vol. 2, no.1, pp. 1734.
- Kurniati, D. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam serta relevansinya Dengan Manajemen Modern. Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*. Vol. 11 (1) 19 – 40
- Seldon, C.S., and Sowa, J.E. 2011. Performance Management and Appraisal in Human Service Organizations: Management and Staff Perspectives. *Public Personnel Management*. 40(3):251-264
- Setiawan Johny. 1988. *Audit Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Uysal, G. 2008. Relationship among HR and firm performance: a Turkey context, *The Journal of American Academy of Business*. Vol. 13, no. 2, pp. 77-83.
- Vanhala, S. & Toumi, K. 2006. HRM, company performance and employee well being. *Management Review*. vol. 17, no. 3, pp. 241-255.
- Wiryanto, W. 2018. *Perbedaan Buku Ajar Manajemen*

Sumber Daya Manusia
Perspektif Barat serta
Khasanah Islam. *Seminar
Nasional 2018* “Membangun
Budaya Literasi Pendidikan

& Bimbingan serta
Konseling Dalam
Mempersiapkan Generasi
Emas”