

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mengelola internal organisasi merupakan faktor vital bagi berjalannya sebuah perusahaan. Dalam menciptakan peluang-peluang bisnis, perusahaan harus terus berupaya dalam pengembangan produk serta melakukan inovasi sehingga mampu bertahan dalam kompetisi bisnis yang semakin kompetitif setiap masa. Selain itu, faktor sumber daya manusia juga menjadi faktor fundamental yang dapat menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. Maka dari itu, dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien maka struktur organisasi haruslah didesain dengan baik. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas karyawan yang ada pada suatu perusahaan.¹

Manajemen melakukan pengawasan dari serangkaian rencana atau pekerjaan yang sudah dilaksanakan, maka hal ini sangat memerlukan yang namanya pengawasan. Manajer akan secara aktif melakukan pengawasan terhadap sumber daya yang telah diorganisasikan sebelumnya dan memastikan apa yang dikerjakan itu sesuai dengan apa yang sudah direncanakan atau tidak.²

¹ Areta Shafa Ardelia dkk, "Studi Deskriptif Kinerja SDM di Catering XYZ", (Skripsi Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2022), h. 1

² Marto Silalahi dkk, *Dasar-dasar Manajemen dan Bisnis*, (Medan: Yayasan Kita Penulis, 2020), h. 5

Menurut Setiawan dalam perspektif maqashid syariah, bekerja harus dilandaskan pada rasa ikhlas dan tujuan untuk memenuhi kebutuhan orang lain, keluarga, dan diri sendiri. Dalam Islam, konsep muamalah diajarkan dengan prinsip kejujuran dan amanah dalam menjalankan pekerjaan.³ Dengan bekerja secara ikhlas, seseorang melakukan ibadah *ubudiyah* yang melibatkan hubungan antara sesama manusia, sementara ibadah *ubudiyah* sendiri melibatkan hubungan antara manusia dan Sang Pencipta.

Dalam konteks ini, bekerja dengan ikhlas berarti menjalankan pekerjaan dengan niat dan tujuan yang tulus, bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan orang lain dan keluarga. Ikhlas dalam bekerja mencerminkan kesadaran akan tanggung jawab sosial dan keberadaan kita sebagai makhluk yang saling membutuhkan. Dengan mengutamakan kejujuran dan amanah, seseorang akan menjalankan pekerjaan dengan integritas, tidak menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya, dan bertanggungjawab atas tugas yang diemban.⁴

Menurut Halsey pengawasan ialah memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan

³Romi Adetio Setiawan, *The Future of Islamic Banking and Finance in Indonesia Performance, Risk Regulation*, (London, Routledge, 2023), h. 15

⁴Romi Adetio Setiawan, *The Future of Islamic Banking and Finance in Indonesia Performance, Risk Regulation* (London, Rautledge, 2023), h. 15

bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya, mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapat keyakinan apakah pelajaran itu telah dipahami dengan wajar mengadakan koreksi-koreksi bilamana perlu dan memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan mereka yang ternyata tidak dapat bekerja dengan baik, memuji bila ia selayaknya mendapat pujian dan memberi penghargaan atas kerja yang baik dan akhirnya menyelaraskan setiap orang kedalam suasana kerja sama yang erat dengan rekan kerjanya semuanya itu dilakukan secara adil, sabar dan tenggang menenggang, sehingga setiap orang akan menjalankan pekerjaannya dengan mahir, teliti, cerdas bersemangat dan sempurna.⁵

Perusahaan harus melakukan pengawasan terhadap karyawannya dalam bekerja, karena masih ada juga karyawan yang tidak menjalankan komitmen dalam bekerja seperti menunda waktu pekerjaan, bekerja tidak sepenuh hati, dan melakukan kecurangan sehingga akan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya pengawasan diharapkan dapat memperkecil hambatan-hambatan yang terjadi dan dapat segera diantisipasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan aktifitas perusahaan.

⁵Nurtika Sari dkk, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematang Siantar", *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1, 2015, h. 50-51

Pengawasan merupakan suatu hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan.⁶

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai efektivitas kinerja yang baik untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang sangat fundamental untuk mencapai hasil maksimal dan dapat mencapai tujuan usaha. Dalam hal ini karyawan memerlukan motivasi untuk dapat meningkatkan efektivitas kinerjanya, semakin tinggi motivasi karyawan maka akan ada semangat pada karyawan dalam melakukan pekerjaan dan adanya kepuasan tersendiri pada karyawan. Kepuasan kinerja karyawan yang tumbuh pada pekerjaan dapat meningkatnya kinerja karyawan. Pengawasan juga suatu usaha memberikan petunjuk bagi seluruh pekerja agar mereka dapat melaksanakan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan demikian dalam usaha ini yang perlu diawasi pimpinan adalah karyawan untuk melihat bagaimana kinerjanya dan bagaimana upaya karyawan dalam mencapai tujuan usaha.

Pada observasi awal peneliti melihat bahwa diperlukan pengawasan yang baik terhadap karyawan mengingat jumlah pengunjung di Corner café dan Resto setiap harinya mencapai 50-60 orang pengunjung yang mungkin dapat mengakibatkan

⁶Sahat Parulian Remus, “Analisis Sistem Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan”, *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol.3, No. 2, 2017, h. 26

kurangnya keefektifkan karyawan dalam melayani karena setiap karyawan minimal harus melayani sebanyak 8-10 orang dalam setiap harinya. Pada tahun pertama jumlah pengunjung 14.100 orang dan mengalami peningkatan pengunjung pada tahun 2021 sebanyak 36.430 orang dan kembali mengalami penurunan pada tahun 2022 dengan jumlah pengunjung sebanyak 20.724 orang.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Peranan Penawasan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam”*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditulis beberapa rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana sistem pengawasan karyawan pada Corner Café & Resto Kota Bengkulu?
2. Bagaimana efektivitas pengawasan kinerja karyawan Corner Café & Resto Kota Bengkulu dalam perspektif ekonomi Islam?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem pengawasan karyawan pada Corner Café & Resto Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui efektivitas pengawasan kinerja karyawan Corner Café & Resto Kota Bengkulu dalam perspektif ekonomi Islam.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan bagi penulis bahan penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai perkembangan perkembangan dunia kerja pada saat ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi Corner Café & Resto kota Bengkulu dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengawasan dalam mengawasi efektivitas kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini juga untuk memperluas wawasan mengenai dunia kerja dan untuk menambah pengetahuan penulis untuk mengangkat judul penelitian ini.

E. Penelitian Terdahulu

Agar penelitian tidak tumpang tindih dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lainnya, maka dalam hal ini perlu dilakukan sebuah keputusan berupa kajian terhadap penelitian terdahulu.

1. Jurnal yang di tulis oleh Margono Mitrohardjono dan Ant Ningsihwati dengan judul "Efektivitas Kebijakan

Pemimpin Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT.ASURANSI JIWA SYARIAH BUMIPUTERA" Jurnal ini memiliki kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas berkaitan dengan kinerja perusahaan Sangat efektif kebijakan pemimpin terhadap pembinaan, pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan karyawan dan terbukti meningkatkan kinerja dan banyak karyawan yang berprestasi. Efektivitas motivasi pemimpin dalam upaya peningkatan kinerja dan partisipasi karyawan, sangat harmonis pimpinan dan karyawan bersama-sama menjalankan tugas dengan meningkatnya kontribusi yang mereka berikan juga bisa optimal yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sangat efektif motivasi mengkomunikasikan segala yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan perusahaan, bentuk komunikasi yang baik, mengakui andil bawahan, pendelegasian wewenang yang jelas, sistem pengawasan yang baik guna menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja, serta pimpinan berani bertanggung jawab penuh atas sukses atau gagalnya suatu pelaksanaan kerja, serta adanya *reward* bagi yang berprestasi.⁷ Perbedaannya

⁷Margono Matrohardjono dan Anti Ningsihwati, "Efektivitas Kebijakan Pemimpin Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT.

adalah penelitian terdahulu membahas mengenai efektivitas kebijakan pemimpin dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. ASURANSI JIWA SYARIAH BUMI PUTERA, sedangkan penelitian ini membahas mengenai peranan pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam (studi pada Corner Café & Resto Kota Bengkulu). Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

2. Jurnal yang di tulis oleh Abd. Khalid Hs. Pandipa dan Fitria Y. Alim dengan judul "Fungsi Pengawasan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lembo Kabupaten Morowali Utara". Jurnal ini memiliki kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari pada pengawasan melalui laporan lisan adalah untuk mengetahui dan menilai hasil pekerjaan pegawai sesungguhnya yang telah dicapai oleh pegawai Kantor Camat Lembo melalui suatu wawancara atau tanya jawab yang dilakukan oleh atasan dengan orang-orang atau segolongan orang tertentu yang dapat memberi gambaran dari hal-hal yang ingin diketahui terutama tentang hasil

sesungguhnya (*actual result*) yang dicapai oleh pegawai sebagai bawahannya. Dengan cara ini kedua memberikan laporan lisan tentang hasil pekerjaannya dan atasan dapat menanyakannya lebih lanjut untuk memperoleh fakta-fakta yang diperlukannya. Berdasarkan hasil penelitian pada objek yang di teliti, fungsi pengawasan melalui laporan lisan yang sudah dilaksanakan selama ini pada Kantor Camat Lembo Kabupaten Morowali Utara secara umum dapat dikatakan belum optimal.⁸ Perbedaannya adalah penelitian terdahulu membahas mengenai fungsi pengawasan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Lembo Kabupaten Morowali Utara, sedangkan penelitian ini membahas mengenai peranan pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam (studi pada Corner Café & Resto Kota Bengkulu). Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

3. Skripsi yang ditulis oleh Toivatun Hasanah yang berjudul “Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung”. Skripsi ini memiliki

⁸Abd. Khalid Hs. Pandipa dan Fitria Y. Alim, “Fungsi Pengawasan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lembo Kabupaten Morowali Utara”, *Jurnal Ilmiah Administrtie*, Vol. 15, No. 1, 2021, h. 8

kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, karena sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil. Kegiatan pengawasan sebaiknya dilakukan secara terus menerus dan melekat dengan melihat seluruh aktifitas perusahaan dan memastikan tujuan yang direncanakan dapat tercapai. Dengan dilakukannya hal tersebut dapat mengurangi kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dan dapat melihat seberapa baik kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Kantor Urusan Agama kepada pegawainya untuk meningkatkan dan memperbaiki sistem kinerja para pegawai yang ada di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Raja Basa Bandar Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Metode kualitatif deskriptif digunakan sebagai cara yang praktis untuk menjabarkan dan menjelaskan fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Teknik pengumpulan menggunakan teknik wawancara,

observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah pengawasan yang dilakukan di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung dilakukan sendiri oleh Kepala KUA. Pengawasan yang dilakukan di KUA Rajabasa belum menggunakan standar pengukuran kinerja pegawai. Demikian pula dengan fungsi pengawasan melalui penilaian juga belum digunakan dalam proses pengawasan di KUA Rajabasa. Secara umum, fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung sudah terlaksana tetapi belum maksimal. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung dalam pelaksanaannya dapat menggunakan standar pengukuran kinerja dan penilaian kinerja pegawai agar tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat tercapai.⁹ Perbedaannya adalah penelitian terdahulu membahas mengenai fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung, sedangkan penelitian ini membahas tentang peranan pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam (studi pada

⁹ Toivatun Hasanah, 'Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung' (Skripsi, Universitas Islam Raden Intan Lampung, 2022), h. 4

Corner Café & Resto Kota Bengkulu). Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

4. Jurnal Nasional ditulis oleh Jessy Angelliza Chantica dkk yang berjudul “Peranan Manajemen Pengawasan Komitmen, Perencanaan Kemampuan Karyawan (Literature Review MSDM)”, jurnal ini memiliki kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:¹⁰

a. Komitmen berpengaruh terhadap Peranan Manajemen Pengawasan. komitmen sangat berhubungan tentang kegiatan perusahaan.

b. Perencanaan berpengaruh terhadap Peranan Manajemen Pengawasan. Dalam sebuah usaha perencanaan keberadaannya sangat diharuskan, terlebih lama bagi perusahaan. Yang keberadaannya menjadi sumber pemasukan bagi negara.

Kemampuan karyawan berpengaruh terhadap peranan manajemen pengawasan. Apabila perusahaan, terutama perusahaan memiliki kualitas karyawan atau kualitas SDM yang unggul. Maka

¹⁰ Jessy Angelliza Chantica dkk, ‘Peranan Manajemen Pengawasan Komitmen, Perencanaan Kemampuan Karyawan (Literature Review MSDM)’, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3.3, 2022, h. 254

perusahaan tersebut dalam bersaing dipasar, baik itu pasar domestik maupun internasional. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu membahas mengenai peranan manajemen pengawasan komitmen, perencanaan kemampuan karyawan (Literature Review MSDM) sedangkan penelitian ini membahas tentang peranan pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam (studi pada Corner Café & Resto Kota Bengkulu). Persamaan penelitan terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

5. Jurnal internasional di tulis oleh Mohammad Jasim Uddin dkk yang berjudul "*Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*". jurnal ini memiliki kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jurnal ini menunjukkan bahwa berbagai atribut budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Jurnal ini telah memetakan berbagai aspek budaya organisasi serta menunjukkan hubungan penting antara budaya dan kinerja. Penelitian

kualitatif memfasilitasi makalah dengan pengamatan yang kuat dan mendalam. Melalui pengamatan yang kuat dan mendalam, makalah ini menjelaskan bagaimana keyakinan karyawan, norma, gerak tubuh dan semua aspek budaya organisasi yang relevan berdampak pada kinerja perusahaan. Temuan makalah ini secara signifikan menunjukkan perilaku budaya positif dan negatif yang memiliki konsekuensi signifikan terhadap karyawan serta kinerja perusahaan. Jurnal ini telah membahas berbagai ciri budaya yang mencakup dari aspek perilaku hingga atribut gestur. Makalah ini juga menegaskan bahwa budaya organisasi adalah pendekatan sistem terbuka yang memiliki hubungan saling tergantung dan interaktif dengan kinerja organisasi. Sifat canggih dan luas dari kertas akan menambah nilai disiplin studi organisasi dengan memberikan persepsi kualitatif penting terhadap budaya organisasi dan kinerja dan akan memulai diskusi lebih lanjut untuk menciptakan kerangka kerja yang efektif antara budaya organisasi dan dampaknya terhadap kinerja. Namun, kertas mungkin memiliki beberapa keterbatasan. Misalnya, hasil penelitian ditarik oleh pengamatan, pemikiran dan persepsi dari berbagai tingkat manajerial organisasi. Oleh karena itu, proses ini mungkin dipengaruhi oleh beberapa kesalahan persepsi dari personel tingkat atas organisasi. Namun demikian,

jurnal ini berkontribusi pada bidang penelitian manajemen dalam konteksnya. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu membahas mengenai impact of organizational culture on employee performance and productivity: a case study of telecommunication sector in Bangladesh sedangkan penelitian ini membahas tentang peranan pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam (studi pada Corner Café & Resto Kota Bengkulu). Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.¹¹

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan di lapangan, seperti di lingkungan masyarakat, lembaga-lembaga dan organisasi kemasyarakatan dan lembaga pemerintahan. Dalam hal ini, peneliti langsung terjun ke lapangan untuk mendapatkan berbagai data yang di perlukan mengenai peranan pengawasan untuk

¹¹Mohammad Jasim Uddin dkk, 'Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh', *Jurnal Internasional Bisnis dan Manajemen*, 8.2, 2013, h. 71)

meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam pada Corner Café & Resto Kota Bengkulu.

Pendekatan yang digunakan peneliti adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Nasir, metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status sekelompok manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki, ciri-ciri deskriptif bukan hanya menggambarkan mengenai situasi atau kejadian, tetapi juga menerangkan hubungan, menguji, hipotesa-hipotesa, membuat prediksi serta mendapatkan arti dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan. Dalam mengumpulkan data digunakan teknik wawancara dengan menggunakan beberapa pertanyaan tertulis yang telah disiapkan maupun *interview guide*.¹²

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh dimulai pada Oktober 2022 sampai Mei 2023. Penelitian ini dilaksanakan di Corner Cafe & Resto Kota Bengkulu Jalan H. Adam

¹²Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta; CV Budi Utama, 2018), h. 1

Malik Km. 09 Depan Mapolda Bengkulu. Lokasi ini dipilih karena tempat yang strategis berada di tengah-tengah kota Bengkulu dan mudah dijangkau seluruh masyarakat kota Bengkulu. Selain itu juga tempat ini menyediakan sewa untuk acara seperti perayaan ulang tahun, *meeting* dan perayaan lainnya.

3. Informan Penelitian

Teknik penentuan informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive (pengambilan informan berdasarkan tujuan). Teknik penentuan informan ini adalah siapa yang akan diambil sebagai anggota informan diserahkan pada pertimbangan pengumpul data yang sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian.¹³

Informan dalam penelitian ini adalah berjumlah 11 orang yaitu semua karyawan dan 1 orang manajer Corner Café & Resto.

4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

Untuk sumber data terdapat dua macam atau dua jenis data yaitu:¹⁴

¹³Bambang Sudaryana dan H. R. Ricky Agusiady, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta; CV Budi Utama, 2022), h. 232

¹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung; Alfabeta CV, 2019), h. 410

b. Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Contohnya peneliti langsung mendapatkan data dari karyawan Corner Café & Resto yang mengetahui tentang keadaan tempat peneliti melakukan penelitian.

c. Data Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, buku atau arsip di tempat peneliti melakukan penelitian.

d. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.¹⁵

Maka peneliti melakukan teknik analisis data dengan cara turun langsung ke lokasi penelitian yaitu Corner Café & Resto.

2) Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan,...*, h. 233

tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu objek tertentu.¹⁶ Hal ini langsung diterapkan oleh peneliti dengan cara berinteraksi langsung dengan karyawan Corner Café & Resto.

3) Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya seni, yang dapat berupa gambar, patung film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.¹⁷

5. Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan teknik analisis data interaktif Miles dan Huberman. Dalam penelitian ini, yaitu dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta verifikasi.

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*,..., h. 231

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*,..., h. 239

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok atau perlu, menfokuskan pada hal-hal yang penting, menentukan dan mencari tema untuk membuang yang tidak perlu. Data yang telah direduksi akan mempermudah serta memberikan gambaran yang jelas pada peneliti untuk pengumpulan data selanjutnya.¹⁸

b. Penyajian Data

Langkah selanjutnya adalah yaitu menyajikan data. Menyajikan data pada penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori *flowchart* dan sebagainya. Namun yang paling sering digunakan dalam penyajian data penelitian kualitatif dengan cara yang bersifat naratif. Selain itu bisa juga dengan, display, grafik, dan matriks.¹⁹

c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Namun

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*,..., h. 270

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*,..., h. 273

apabila kesimpulan telah didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.²⁰

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi yang disusun penulis sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan. Dalam bab ini berisi mengenai penegasan judul, latar belakang, dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori. Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai tentang deskripsi teori terkait judul penelitian berisi landasan teori yang membahas tentang Peranan Pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam (studi pada Corner Café & Resto Kota Bengkulu).

BAB III Gambaran Umum Objek Penelitian. Dalam bab ini berisi mengenai Sejarah, Visi Misi dan Struktur Corner Café & Resto Kota Bengkulu.

BAB IV Hasil dan Pembahasan. Dalam bab ini menjelaskan hasil dan pembahasan yang terdiri dari analisis

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan,...*, h. 274

peranan pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dalam perspektif ekonomi islam (studi pada Corner Café & Resto Kota Bengkulu).

BAB V Penutup. Dalam bab ini berisi yaitu kesimpulan dan saran.

