



OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN USAHA CATERING

Clarissa Chandra Bulan

Universitas Semarang
chandrabuland@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 26 Juli 2025

Disetujui 24 Agustus 2025

Dipublikasikan 30 September 2025

Keywords:

Islamic Leadership; Employee

Performance; Employee Welfare;

Internal Communication.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV Berkah Catering, sebuah perusahaan jasa boga di Semarang, Indonesia. Penelitian ini menganalisis peran kepemimpinan Islami, kesejahteraan karyawan, pelatihan, komunikasi internal, serta kompensasi dan insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam yang menekankan pada amanah, adil, dan ihsan memiliki dampak positif terhadap motivasi dan keterlibatan karyawan. Selain itu, kesejahteraan karyawan yang mencakup aspek fisik, mental, dan spiritual berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Pelatihan yang lebih komprehensif, komunikasi internal yang lebih efisien, serta sistem kompensasi yang adil dapat memperbaiki dinamika kerja tim dan meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen karyawan dapat meningkatkan kinerja secara berkelanjutan di sektor jasa boga.

OPTIMIZING EMPLOYEE PERFORMANCE IN CATERING BUSINESS

Abstract

This study aims to explore the factors influencing employee performance at CV Berkah Catering, a catering company in Semarang, Indonesia. The study analyzes the role of Islamic leadership, employee welfare, training, internal communication, and compensation and incentives in improving employee performance. The results indicate that leadership based on Islamic values emphasizing trustworthiness, justice, and ihsan has a positive impact on employee motivation and engagement. Furthermore, employee well-being, encompassing physical, mental, and spiritual aspects, contributes to increased productivity and job satisfaction. More comprehensive training, more efficient internal communication, and a fair compensation system can improve team dynamics and enhance company performance. The study concludes that implementing Islamic principles in employee management can sustainably improve performance in the catering sector.

Email: chandrabuland@gmail.com

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang tidak bisa diabaikan adalah kepemimpinan dalam organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal, sementara kepemimpinan yang kurang efektif dapat

menurunkan semangat dan komitmen karyawan. Dalam konteks Islam, kepemimpinan bukan hanya soal pengambilan keputusan dan pengelolaan, tetapi juga terkait dengan nilai-nilai seperti amanah (kepercayaan), adil (keadilan), dan ihsan (kebajikan) yang tercermin dalam interaksi antara pemimpin dan karyawan. Nilai-nilai ini, yang merupakan bagian dari Teori Kepemimpinan Islam, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mendorong mereka untuk berkontribusi secara maksimal. Kepemimpinan Islami juga menekankan pada tanggung jawab sosial dan kesetaraan, yang memberi perhatian tidak hanya pada kinerja individu tetapi juga pada kesejahteraan sosial karyawan dalam organisasi (Ahmad et al, 2024).

Kesejahteraan karyawan baik secara fisik, mental, maupun spiritual merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja mereka. Teori Kesejahteraan dalam Islam menekankan pentingnya keseimbangan antara dimensi duniawi dan ukhrawi, yang berarti bahwa perusahaan harus memperhatikan aspek kesejahteraan fisik, kesehatan mental, serta kesejahteraan spiritual karyawan. Dalam Islam, konsep tazkiyah (pembersihan hati) yang mengarah pada pengembangan karakter dan hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan rasa puas dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka (Febriantara et al, 2025).

CV Berkah Catering menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kurangnya pelatihan yang efektif, komunikasi yang belum optimal, serta kompensasi yang mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan upaya dan kontribusi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menggali lebih dalam mengenai hubungan antara kepemimpinan, kesejahteraan karyawan, dan kinerja mereka untuk menemukan solusi yang tepat. Dengan menerapkan nilai-nilai Islam dalam manajemen dan kepemimpinan, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, terdapat sejumlah pertanyaan penelitian yang perlu dijawab guna menganalisis upaya peningkatan kinerja karyawan di CV Berkah Catering. Pertanyaan pertama yang perlu dijawab adalah apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini, serta bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap hasil kerja mereka. Selanjutnya, penelitian ini juga akan mengkaji bagaimana penerapan kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV Berkah Catering. Hal ini akan berfokus pada bagaimana prinsip-prinsip seperti amanah, adil, dan ihsan dalam kepemimpinan Islami dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan. Selain itu, penting untuk memahami bagaimana kesejahteraan karyawan, baik secara fisik, mental, maupun spiritual, berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka, mengingat bahwa

kesejahteraan yang holistik dapat memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian ini juga akan menggali peran pelatihan, komunikasi yang efektif, dan kompensasi dalam mendukung kinerja karyawan. Semua faktor ini saling terkait dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Terakhir, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana CV Berkah Catering dapat mengintegrasikan prinsip-prinsip kepemimpinan Islami dan kesejahteraan dalam Islam untuk mencapai kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini dan bagaimana prinsip-prinsip Islam dapat diterapkan dalam praktik manajerial untuk mencapai peningkatan kinerja yang signifikan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia di berbagai jenis organisasi, termasuk di sektor jasa boga. Penelitian mengenai kinerja karyawan tidak hanya terbatas pada faktor teknis atau keterampilan, tetapi juga melibatkan dimensi psikologis, budaya, dan etika. Salah satu pendekatan yang dapat memperkaya pemahaman ini adalah dengan melihat hubungan antara teori kinerja karyawan, teori kepemimpinan dalam Islam, dan teori kesejahteraan dalam Islam.

Teori kinerja karyawan berfokus pada upaya untuk memahami dan meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja. Kepemimpinan, terutama kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai Islam, dapat memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja ini. Kepemimpinan Islami, yang mengedepankan prinsip-prinsip seperti amanah (kepercayaan), adil (keadilan), dan ihsan (kebajikan), tidak hanya menciptakan lingkungan yang mendukung tetapi juga memperkuat komitmen karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Berdasarkan beberapa studi, kepemimpinan Islami dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor mediasi seperti keterlibatan kerja (*employee engagement*), motivasi, dan kreativitas. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang autentik, yang merupakan bagian dari kepemimpinan Islami, memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja dengan cara meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, teori kesejahteraan dalam Islam juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesejahteraan ini mencakup kesejahteraan fisik, mental, dan spiritual, yang semuanya saling berhubungan. Etika kerja Islam, yang menganggap pekerjaan sebagai bentuk ibadah, juga memengaruhi kesejahteraan karyawan dan kinerja mereka. Pengaruh etika kerja Islam terlihat dalam peningkatan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis, yang kemudian berujung pada peningkatan kinerja (Lestari et al., 2023). Selain itu, kesejahteraan

spiritual dalam Islam, yang mengintegrasikan prinsip-prinsip Quran dan Sunnah, berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang positif yang memengaruhi perilaku karyawan dan hasil kerja mereka. Namun, meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antara kepemimpinan Islami, kesejahteraan karyawan, dan kinerja, terdapat kesenjangan dalam pemahaman bagaimana penerapan teori-teori ini dalam konteks perusahaan sektor jasa boga, seperti yang terjadi pada CV Berkah Catering. Banyak penelitian yang mengaitkan teori-teori ini dalam konteks perbankan syariah atau institusi keuangan Islam, tetapi masih sedikit yang mengkaji penerapan teori-teori tersebut dalam industri yang lebih beragam dan dinamis seperti industri jasa boga. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan mengkaji bagaimana kepemimpinan Islami dan kesejahteraan dalam Islam dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV Berkah Catering, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor jasa boga.

Artikel ini juga akan mengkaji peran penting dari motivasi kerja sebagai mediator antara kepemimpinan Islami dan kinerja karyawan. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya, motivasi kerja berfungsi sebagai faktor penting yang memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan baru mengenai bagaimana penerapan prinsip-prinsip Islam dalam kepemimpinan dan kesejahteraan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan seperti CV Berkah Catering, yang memiliki karakteristik dan tantangan berbeda dengan sektor industri lainnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memahami interaksi antara teori-teori kinerja, kepemimpinan, dan kesejahteraan dalam Islam, serta menawarkan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan-perusahaan lain yang ingin mengadopsi nilai-nilai Islami untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV Berkah Catering. Lokasi penelitian dilakukan di perusahaan tersebut, dengan subjek penelitian terdiri dari karyawan dan manajer yang terlibat langsung dalam operasional sehari-hari. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi terkait kinerja karyawan dan kebijakan manajemen. Teknik analisis data menggunakan analisis tematik, di mana data yang diperoleh akan dikelompokkan berdasarkan tema-tema utama seperti kepemimpinan Islami, kesejahteraan karyawan, komunikasi, dan pelatihan. Dengan pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk menggali wawasan mendalam mengenai penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen kinerja karyawan dan bagaimana hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan di perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

CV Berkah Catering adalah perusahaan yang bergerak di sektor jasa boga di Semarang, Indonesia, yang didirikan pada tahun 1980. Perusahaan ini dipimpin oleh H. Moch. Adi Widodo, S.E., M.M., sebagai Direktur. Sejak awal berdiri, perusahaan ini berfokus pada penyediaan layanan catering berkualitas tinggi untuk berbagai jenis acara, mulai dari perayaan pribadi, acara perusahaan, hingga kebutuhan sehari-hari dalam skala kecil dan besar. Dengan tujuan untuk memberikan layanan yang tidak hanya memenuhi harapan tetapi juga memberikan pengalaman kuliner yang memuaskan, CV Berkah Catering terus berusaha mempertahankan standar kualitas tinggi dalam semua aspek operasionalnya.

Perusahaan ini beralamat di Semarang dan telah beroperasi lebih dari empat dekade, mengalami perkembangan signifikan dalam segi layanan, kualitas produk, serta operasional perusahaan. Dengan jumlah karyawan sekitar 20 orang yang terdiri dari berbagai bagian, seperti manajer operasional, kepala dapur, chef, supervisor, hingga staf pelayanan, CV Berkah Catering berusaha untuk terus berinovasi dan menyesuaikan diri dengan dinamika pasar yang berkembang.

Visi perusahaan adalah untuk menjadi penyedia layanan catering terdepan di Indonesia, yang mengutamakan kualitas produk sekaligus memperhatikan kepuasan pelanggan. Perusahaan ini berusaha untuk tidak hanya memenuhi kebutuhan konsumsi bagi acara-acara besar maupun kecil, tetapi juga untuk menciptakan pengalaman layanan yang menyeluruh dan memuaskan. Misi perusahaan adalah untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dan produk yang dihasilkan dengan tetap mempertahankan prinsip-prinsip kehalalan, kualitas yang terjaga, dan pelayanan yang ramah dan efisien.

Perusahaan ini dipimpin oleh seorang direktur yang bertanggung jawab atas kebijakan strategis dan arah perusahaan. Di bawahnya, terdapat beberapa kepala divisi yang mengelola bagian-bagian operasional seperti produksi, distribusi, layanan pelanggan, dan keuangan. Pembagian tugas yang jelas ini memastikan bahwa setiap bagian dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Setiap kepala divisi memiliki tim yang terdiri dari karyawan yang kompeten dalam bidangnya masing-masing, yang berperan penting dalam kelancaran operasional perusahaan.

Perusahaan juga sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan jangka panjangnya. Pemberian pelatihan dan kesempatan untuk berkembang merupakan bagian dari strategi untuk meningkatkan keterampilan karyawan, serta menjaga semangat dan motivasi mereka. Oleh karena itu, CV Berkah Catering menempatkan perhatian yang besar pada pembangunan sumber daya manusia, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pada bagian ini, kami menyajikan hasil temuan dari wawancara dan observasi terkait faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV Berkah Catering. Data yang diperoleh berasal dari wawancara dengan manajer, supervisor, dan karyawan perusahaan, serta hasil observasi terhadap operasional sehari-hari.

Hasil wawancara dengan H. Moch. Adi Widodo, S.E., M.M., Direktur CV Berkah Catering, mengungkapkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor yang paling menonjol adalah motivasi kerja karyawan yang sangat bergantung pada kebijakan perusahaan dalam memberikan insentif dan bonus. Menurut beliau, salah satu cara untuk menjaga semangat karyawan adalah dengan memberikan bonus pada saat pencapaian target tertentu, seperti dalam acara pernikahan yang melibatkan jumlah pesanan besar.

Dari wawancara dengan Agus, seorang karyawan di bagian pelayanan, terungkap bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, seperti pelatihan sanitasi dan penanganan makanan, telah membantu meningkatkan keterampilan mereka. Namun, ia juga menekankan bahwa pelatihan tersebut masih terbatas pada beberapa bagian saja dan belum mencakup seluruh karyawan, terutama yang berada di bagian pelayanan. Agus menyebutkan bahwa komunikasi yang jelas mengenai tugas dan standar yang harus dijalankan karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Ia juga menambahkan bahwa keberadaan fasilitas seperti seragam kerja yang rapi dan tata krama yang baik merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Sementara itu, Nana, yang juga bekerja di bagian pelayanan, mengungkapkan bahwa mereka mengalami kendala terkait waktu penyajian makanan, terutama pada acara besar seperti saat Ramadan, di mana waktu buka puasa yang sudah ditentukan sering berubah. Ia menyarankan bahwa CV Berkah Catering sudah melakukan upaya untuk mengatasi masalah tersebut, salah satunya dengan memberikan pelayanan ekstra, seperti memeriksa kualitas makanan sebelum disajikan, yang memastikan bahwa tidak ada komplain dari pelanggan. Nana menekankan pentingnya seragam yang selalu diperbarui serta kebersihan yang menjadi prioritas dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

Kepemimpinan juga menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Berkah Catering. H. Moch. Adi Widodo menjelaskan bahwa kepemimpinan di perusahaan ini didasarkan pada nilai-nilai Islami, yang menekankan pada amanah (kepercayaan), adil (keadilan), dan ihsan (kebajikan). Kepemimpinan yang diterapkan oleh beliau memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang dan berkontribusi dengan baik, baik dalam hal pekerjaan sehari-hari maupun dalam situasi yang menantang.

Menurut Okky, Supervisor lapangan, sistem kerja yang diterapkan di CV Berkah Catering hampir beroperasi sepanjang waktu, dengan jadwal yang disesuaikan dengan pesanan. Misalnya, pada pagi hari, pesanan untuk Diklat BPSDM Semarang harus siap diantar sebelum jam 7 pagi. Hal ini menuntut kerja sama yang sangat baik antara semua bagian, termasuk pengelolaan waktu dan distribusi yang efisien, untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat memenuhi tugasnya tanpa ada keterlambatan .

Salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan, seperti yang disampaikan oleh Okky, adalah kendala waktu yang sering kali berubah-ubah, terutama saat pesanan datang dalam jumlah besar, seperti yang terjadi pada acara besar. Kendala ini sering mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk memenuhi tenggat waktu yang sudah ditentukan. Untuk mengatasi masalah ini, pihak manajemen telah mengambil langkah-langkah, seperti memajukan jam pesanan dan mengoptimalkan distribusi karyawan, misalnya dengan memanfaatkan 7 mobil operasional dan mengatur ulang tugas para driver agar pengiriman tetap tepat waktu.

Selain itu, ada pula masalah terkait keterlambatan dalam penyajian makanan yang harus dihadapi oleh tim di dapur dan bagian pelayanan. Misalnya, waktu penyajian yang seharusnya pada pukul 10 pagi sering kali molor hingga pukul 12 siang, yang mempengaruhi jadwal pengantaran. Untuk itu, CV Berkah Catering memerlukan sistem yang lebih baik dalam perencanaan waktu dan logistik untuk memastikan pesanan sampai tepat waktu .

Observasi yang dilakukan terhadap proses operasional sehari-hari di CV Berkah Catering menunjukkan bahwa meskipun perusahaan memiliki struktur yang terorganisir dengan baik, ada beberapa area yang membutuhkan peningkatan, terutama dalam hal komunikasi internal dan sistem pelatihan. Proses briefing yang tidak dilakukan secara langsung oleh pemilik atau manajer tingkat atas membuat beberapa karyawan merasa kurang mendapat perhatian yang cukup dalam pengembangan keterampilan mereka. Sebagai contoh, pelatihan untuk karyawan di bagian pelayanan masih terbatas, sementara pelatihan yang diberikan lebih banyak berkaitan dengan penanganan sanitasi makanan, yang sangat penting untuk kesehatan dan keselamatan pelanggan. Meskipun CV Berkah Catering telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, masih ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan, terutama dalam hal komunikasi antar divisi, pengelolaan waktu, dan pelatihan keterampilan yang lebih menyeluruh bagi seluruh karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV Berkah Catering telah diidentifikasi melalui wawancara dan observasi terhadap berbagai pihak terkait, termasuk manajer, supervisor, dan karyawan operasional. Berdasarkan temuan yang diperoleh, ada beberapa faktor utama yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu kepemimpinan, kesejahteraan karyawan, pelatihan dan

pengembangan, komunikasi internal, serta kompensasi dan insentif.

Pertama, kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini memainkan peran yang sangat penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Dalam wawancara dengan H. Moch. Adi Widodo, Direktur CV Berkah Catering, beliau menekankan bahwa kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai Islam, seperti amanah (kepercayaan), adil (keadilan), dan ihsan (kebajikan), sangat berpengaruh terhadap suasana kerja dan motivasi karyawan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mencakup pengelolaan yang baik, tetapi juga memberikan teladan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendorong keterlibatan karyawan. Namun, beberapa karyawan, termasuk Okky, seorang supervisor, mengungkapkan bahwa terkadang komunikasi yang terbatas antara manajer dan staf operasional menyebabkan instruksi menjadi kurang jelas, yang berdampak pada kinerja, terutama dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik harus dibarengi dengan kemampuan komunikasi yang efektif untuk menjaga transparansi dalam operasional perusahaan.

Kedua, aspek kesejahteraan karyawan, baik fisik, mental, maupun spiritual, juga mempengaruhi kinerja mereka. Dalam wawancara dengan Agus, seorang karyawan di bagian pelayanan, terungkap bahwa perusahaan memberikan perhatian yang baik terhadap kesejahteraan fisik karyawan, seperti menyediakan makan siang yang bergizi dan menjaga kebersihan serta kenyamanan lingkungan kerja. Namun, terkait kesejahteraan mental dan spiritual, beberapa karyawan merasa bahwa perusahaan belum sepenuhnya mendukung mereka dalam menciptakan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Beberapa karyawan mengusulkan agar perusahaan memperhatikan kesejahteraan mental mereka dengan menyediakan program-program yang dapat mengurangi stres kerja, seperti program relaksasi atau memberikan waktu istirahat yang cukup. Oleh karena itu, penerapan kesejahteraan yang lebih holistik, yang tidak hanya meliputi aspek fisik tetapi juga mental dan spiritual, sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Ketiga, pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan di CV Berkah Catering mendapat perhatian penting. Beberapa karyawan, termasuk Nana dari bagian pelayanan, mengungkapkan bahwa pelatihan yang diberikan saat ini masih terbatas pada pelatihan sanitasi makanan dan kebersihan, yang memang sangat penting untuk kesehatan dan keselamatan makanan. Namun, mereka berharap perusahaan dapat memperluas cakupan pelatihan dengan menyediakan program-program seperti pelatihan komunikasi yang efektif dan pelatihan keterampilan interpersonal. Hal ini dianggap penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan hubungan karyawan dengan pelanggan. Selain itu, Okky, supervisor lapangan, juga menyarankan agar pelatihan yang lebih mendalam tentang manajemen waktu dan penanganan pelanggan diberikan untuk

menghadapi situasi yang lebih menantang, seperti saat-saat acara besar atau pesanan dalam jumlah banyak. Pelatihan yang lebih terintegrasi dan komprehensif diharapkan dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan kepuasan pelanggan.

Keempat, komunikasi internal yang baik antara manajemen dan karyawan adalah faktor kunci lainnya yang mempengaruhi kinerja. Walaupun perusahaan telah berusaha menjaga komunikasi yang lancar, beberapa kendala masih muncul dalam hal penyampaian instruksi yang tidak selalu jelas atau perubahan jadwal yang mendadak, seperti yang dialami oleh Nana dan beberapa karyawan lainnya. Hal ini seringkali terjadi pada saat-saat acara besar yang memerlukan penyesuaian mendadak dalam operasional. Untuk itu, beberapa karyawan mengusulkan agar perusahaan mengadakan briefing rutin atau menggunakan sistem komunikasi internal yang lebih terstruktur, seperti aplikasi komunikasi yang dapat mempermudah penyebaran informasi. Dengan demikian, informasi terkait instruksi dan perubahan yang terjadi dapat diterima dengan jelas oleh semua karyawan, meningkatkan efektivitas operasional dan mencegah kesalahan akibat miskomunikasi.

Terakhir, kompensasi dan insentif berperan besar dalam menjaga motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Walaupun CV Berkah Catering memberikan kompensasi yang sesuai dengan standar industri, terdapat beberapa keluhan terkait insentif yang diterima oleh karyawan, terutama pada acara besar atau pesanan dalam jumlah besar. Beberapa karyawan merasa bahwa meskipun mereka bekerja lebih keras dan berkontribusi lebih banyak pada acara besar, insentif yang diterima tidak sebanding dengan usaha yang dikeluarkan. Oleh karena itu, beberapa karyawan mengusulkan agar perusahaan meninjau kembali sistem insentif yang ada dan mengaitkannya dengan tingkat kesulitan serta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Penyesuaian terhadap sistem insentif ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan mereka.

Kepemimpinan Islami yang berbasis pada nilai-nilai moral yang terkandung dalam ajaran Islam memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Berkah Catering. Penerapan nilai-nilai seperti amanah (kepercayaan), adil (keadilan), dan ihsan (kebajikan) dalam kepemimpinan tidak hanya menciptakan hubungan yang harmonis antara manajer dan karyawan, tetapi juga mendorong karyawan untuk berperilaku lebih baik, terlibat dalam pekerjaan, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.

Amanah adalah nilai pertama yang menjadi landasan dalam kepemimpinan Islami di CV Berkah Catering. Berdasarkan wawancara dengan H. Moch. Adi Widodo, beliau menekankan bahwa pemimpin harus dapat dipercaya oleh karyawan, serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil. Kepemimpinan

yang berdasarkan amanah ini, menurut beliau, tidak hanya berdampak pada peningkatan motivasi kerja, tetapi juga mempererat hubungan kepercayaan antara manajer dan karyawan. Dalam konteks perusahaan, karyawan yang merasa dihargai dan dipercaya oleh atasan mereka akan merasa lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Adil, atau keadilan, juga menjadi nilai yang sangat ditekankan dalam kepemimpinan Islami. Dalam wawancara dengan Okky, supervisor di CV Berkah Catering, beliau menyatakan bahwa karyawan merasa lebih termotivasi ketika mereka diperlakukan dengan adil oleh pimpinan. Keadilan yang dimaksud tidak hanya dalam pemberian tugas, tetapi juga dalam pemberian insentif dan penghargaan, yang sesuai dengan kontribusi masing-masing individu. Kepemimpinan yang adil dapat memperbaiki hubungan antara pemimpin dan karyawan, serta meningkatkan engagement karyawan yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Hal ini relevan dengan temuan di CV Berkah Catering, di mana karyawan yang merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka, yang berujung pada hasil kerja yang lebih baik.

Ihsan, yang mencakup kebajikan dan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain, merupakan nilai ketiga yang diterapkan oleh pimpinan di perusahaan ini. Kepemimpinan yang berbasis pada ihsan mendorong manajer untuk tidak hanya fokus pada hasil kerja semata, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan fisik, mental, dan spiritual karyawan. Dalam wawancara dengan Agus, seorang karyawan bagian pelayanan, beliau mengungkapkan bahwa perhatian yang diberikan oleh manajer terhadap kesejahteraan mereka—baik dalam bentuk fasilitas kerja maupun perhatian terhadap kebutuhan pribadi—membuat mereka merasa dihargai. Hal ini memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan dan meningkatkan motivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. Teori kepemimpinan Islami yang menekankan pada kebajikan dan kepedulian terhadap karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh Zaedun Naim (2022), membuktikan bahwa kualitas hubungan antara pemimpin dan karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yang lebih baik.

Namun, meskipun penerapan nilai-nilai kepemimpinan Islami di CV Berkah Catering telah memberikan dampak positif, terdapat beberapa tantangan yang masih perlu diatasi. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah komunikasi yang belum optimal antara manajer dan karyawan, terutama dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat. Karyawan yang merasa kurang mendapat instruksi yang jelas terkadang mengalami kebingungannya dalam melaksanakan tugas, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperkuat komunikasi yang transparan dan terbuka, sehingga nilai-nilai amanah, adil, dan ihsan dapat diterapkan secara maksimal.

dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Kesejahteraan karyawan, baik secara fisik, mental, maupun spiritual, merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja mereka di CV Berkah Catering. Berdasarkan teori kesejahteraan dalam Islam, keseimbangan antara dimensi duniawi dan ukhrawi harus diperhatikan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, penerapan kesejahteraan yang holistik, yang mencakup kesehatan fisik, kesejahteraan mental, dan pengembangan spiritual, memiliki dampak langsung pada peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan.

Pertama-tama, kesejahteraan fisik memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan. Di CV Berkah Catering, perusahaan telah berusaha untuk memastikan bahwa karyawan mendapatkan fasilitas yang mendukung kesejahteraan fisik mereka. Seperti yang disampaikan oleh Agus, seorang karyawan bagian pelayanan, perusahaan menyediakan makan siang yang bergizi dan menjaga lingkungan kerja yang bersih dan nyaman. Fasilitas-fasilitas ini diakui sebagai faktor yang dapat menjaga kesehatan fisik karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik.

Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa kelelahan fisik akibat jam kerja yang panjang sering kali memengaruhi kualitas kinerja mereka. Hal ini terutama terjadi pada periode-periode dengan volume pekerjaan yang tinggi, seperti saat adanya acara besar atau pesanan dalam jumlah banyak. Menurut teori kesejahteraan dalam Islam, perhatian terhadap kesejahteraan fisik tidak hanya terbatas pada penyediaan makanan yang sehat, tetapi juga mencakup pengaturan waktu istirahat yang cukup. Pemberian waktu yang cukup untuk beristirahat dan memulihkan tenaga sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa jam kerja yang ditetapkan tidak mengorbankan kesehatan fisik karyawan.

Kesejahteraan mental karyawan juga berperan besar dalam meningkatkan kinerja mereka. Dalam wawancara dengan Nana, karyawan bagian pelayanan, ia mengungkapkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mental karyawan. Meskipun lingkungan kerja di CV Berkah Catering cukup harmonis, tekanan yang datang akibat deadline yang ketat atau tuntutan pelanggan terkadang menyebabkan stres di kalangan karyawan. Penelitian oleh Aslpoor dan Amirnejad (2016) menunjukkan bahwa kesejahteraan mental yang terjaga dapat meningkatkan kinerja kerja dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, kesejahteraan mental harus menjadi fokus perhatian, terutama dengan memberikan dukungan psikologis atau program relaksasi yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan kebahagiaan karyawan.

Sebagaimana diterangkan dalam teori kesejahteraan dalam Islam, perhatian terhadap kesejahteraan mental dapat dicapai melalui kegiatan yang tidak hanya

berfokus pada pekerjaan, tetapi juga pada kegiatan yang membantu karyawan menjaga keseimbangan hidup, seperti program pelatihan manajemen stres atau kegiatan yang menyegarkan pikiran. Hal ini relevan dengan temuan di CV Berkah Catering, di mana beberapa karyawan menginginkan perusahaan untuk menyediakan lebih banyak kegiatan pembinaan mental atau waktu luang yang cukup agar mereka bisa menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kesejahteraan spiritual adalah bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan kesejahteraan seorang individu. Teori kesejahteraan dalam Islam menekankan pada pentingnya tazkiyah (pembersihan hati) dan pengembangan karakter yang baik, yang menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Penerapan prinsip spiritualitas Islam dalam perusahaan tidak hanya bertujuan untuk memperbaiki hubungan antara karyawan, tetapi juga untuk meningkatkan motivasi intrinsik mereka dalam bekerja.

Di CV Berkah Catering, nilai-nilai spiritual Islam seperti shalat berjamaah yang diadakan di lingkungan perusahaan, memberikan rasa kedamaian batin bagi karyawan. Agus menyebutkan bahwa momen tersebut tidak hanya memperlambat hubungan antar karyawan, tetapi juga meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja. Penerapan nilai-nilai spiritual ini memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan yang lebih fokus dan lebih berdedikasi terhadap pekerjaan.

Namun, kesejahteraan spiritual juga memerlukan perhatian terhadap pengembangan keimanan dan spiritualitas secara lebih luas. Sebagai contoh, memberikan pelatihan agama atau kegiatan peningkatan spiritual yang dapat mengajarkan karyawan bagaimana cara mengelola stres melalui pendekatan agama, dapat meningkatkan kesadaran diri dan motivasi mereka untuk bekerja lebih maksimal. Teori kesejahteraan dalam Islam menunjukkan bahwa kepuasan spiritual karyawan dapat mengurangi perasaan frustrasi atau kecewa, serta meningkatkan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan tekanan kerja.

Penerapan prinsip-prinsip kesejahteraan dalam Islam di CV Berkah Catering memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesejahteraan fisik yang baik, disertai dengan perhatian terhadap kesejahteraan mental dan spiritual, meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Namun, perusahaan masih perlu untuk meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan mental dan spiritual karyawan dengan menyediakan lebih banyak program dukungan psikologis dan kegiatan yang berfokus pada pembinaan mental dan pengembangan spiritual. Dengan adanya kesejahteraan yang lebih holistik, diharapkan kinerja karyawan di CV Berkah Catering akan meningkat secara berkelanjutan, membawa manfaat baik bagi individu karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan.

Kompetensi karyawan menjadi kunci penting dalam meningkatkan kinerja

perusahaan, terutama di sektor jasa boga seperti yang dijalankan oleh CV Berkah Catering. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang tepat dapat mengatasi tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mempertahankan kualitas dan efisiensi operasional, serta memberikan pengalaman positif bagi pelanggan. Oleh karena itu, pelatihan yang berkelanjutan menjadi hal yang penting dalam menciptakan kompetensi karyawan yang tinggi. Namun, pengembangan kompetensi ini harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang adil dan transparan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Penerapan prinsip-prinsip keadilan dan transparansi dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Dalam konteks CV Berkah Catering, pelatihan yang telah diberikan sebagian besar berfokus pada aspek teknis seperti sanitasi makanan dan prosedur kebersihan. Meskipun ini penting, pelatihan yang berfokus pada kompetensi interpersonal, seperti komunikasi dan manajemen waktu, juga sangat diperlukan. Penelitian oleh Nik Ab. Rahman et al. (2013) menunjukkan bahwa keadilan dalam proses seleksi dan pelatihan menciptakan suasana yang lebih transparan dan berkeadilan, yang akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil dalam proses pelatihan cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi.

Dalam Islam, pencarian ilmu adalah hal yang sangat dianjurkan, dan ini mencakup tidak hanya peningkatan keterampilan teknis tetapi juga pengembangan nilai-nilai moral dan etika. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip yang terdapat dalam Hadis Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa ilmu harus diperoleh dengan niat untuk memberikan manfaat kepada sesama, serta mendekatkan diri kepada Tuhan. Dalam hal ini, pelatihan di CV Berkah Catering perlu difokuskan tidak hanya pada kompetensi teknis tetapi juga pada pengembangan kompetensi sosial dan kepemimpinan, yang relevan untuk meningkatkan interaksi yang lebih baik dengan pelanggan serta di dalam tim kerja. Teori pengembangan sumber daya manusia pada manajemen perusahaan menekankan bahwa pelatihan yang melibatkan pengembangan moral bersama dengan keterampilan profesional dapat memperbaiki kompetensi keseluruhan karyawan dan mendukung kinerja yang lebih baik di tempat kerja.

Pelatihan yang efektif berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Agus, salah satu supervisor, pelatihan yang diberikan selama ini memang relevan untuk kebersihan dan keamanan makanan, namun ia merasa ada kekurangan dalam aspek pelatihan yang berfokus pada manajemen pelanggan dan komunikasi interpersonal. Penelitian oleh Rana dan Malik (2017) mengungkapkan bahwa pelatihan yang menyeluruh, yang mencakup pengembangan keterampilan sosial

dan teknis, dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Ketika karyawan merasa lebih terampil dalam menangani pelanggan atau bekerja dalam tim, mereka akan lebih percaya diri dan lebih termotivasi untuk bekerja maksimal, yang berujung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Pelatihan yang dirancang dengan baik dan berkelanjutan akan memperkuat komitmen organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja. Seperti yang disampaikan oleh Nana, seorang karyawan bagian pelayanan, meskipun pelatihan yang ada sangat berguna, ia merasa pelatihan yang berfokus pada komunikasi dengan pelanggan dan manajemen stres sangat dibutuhkan. Pelatihan yang menasar aspek keterampilan sosial ini akan memberikan dampak positif dalam memperbaiki interaksi antar karyawan dan dengan pelanggan, sehingga meningkatkan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif. Pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan interpersonal dan etika kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Pelatihan yang tidak hanya mengasah keterampilan profesional, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai moral dalam pekerjaan, sangat penting untuk memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pelatihan yang efektif tidak hanya terbatas pada penyampaian materi tetapi juga harus diikuti dengan evaluasi untuk mengukur dampaknya terhadap kinerja karyawan. Okky, supervisor lapangan, mengungkapkan bahwa meskipun pelatihan dilakukan, tidak ada evaluasi yang sistematis untuk mengukur apakah pelatihan tersebut efektif atau tidak dalam meningkatkan kinerja. Branine dan Pollard (2010) menekankan bahwa untuk memastikan keberhasilan pelatihan, perlu ada sistem evaluasi yang mengukur hasil pelatihan berdasarkan indikator kinerja yang jelas dan terukur, seperti peningkatan produktivitas, penurunan kesalahan operasional, dan kepuasan pelanggan. Evaluasi yang dilakukan secara berkala dapat membantu perusahaan dalam menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan yang ada dan memastikan bahwa pelatihan yang diberikan membawa dampak positif bagi karyawan dan perusahaan.

Melihat pentingnya pengembangan kompetensi karyawan bagi peningkatan kinerja perusahaan, CV Berkah Catering memiliki kesempatan besar untuk mengembangkan program pelatihan yang lebih luas, mencakup tidak hanya keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan sosial dan manajerial. Program pelatihan yang melibatkan aspek kepemimpinan bagi calon pemimpin, pelatihan komunikasi efektif, serta manajemen waktu akan sangat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama pada acara besar dengan volume pesanan yang tinggi. Pelatihan yang menyeluruh ini akan memperkuat kolaborasi tim dan efisiensi operasional, yang sangat dibutuhkan di industri jasa boga yang dinamis.

Pelatihan yang lebih beragam dan berkelanjutan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV Berkah Catering. Dengan memperhatikan prinsip-prinsip Islam yang mengedepankan keadilan, kesetaraan, dan pengembangan moral dalam pelatihan, perusahaan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan berkinerja tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus terus berinvestasi dalam pengembangan kompetensi karyawan melalui program pelatihan yang tepat, didukung oleh sistem evaluasi yang efektif, guna mencapai tujuan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Komunikasi yang efektif dan kerja tim yang solid adalah dua elemen penting yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di CV Berkah Catering, meskipun perusahaan telah berupaya untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kerjasama antar karyawan, hasil wawancara menunjukkan adanya tantangan yang masih harus diatasi dalam mencapai kolaborasi yang optimal. Dalam konteks ini, penerapan prinsip-prinsip manajemen bisnis Islam, yang menekankan pada keadilan, keterbukaan, dan kerjasama tim, dapat memberikan dasar yang kuat untuk memperbaiki dinamika komunikasi dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Komunikasi yang jelas, terbuka, dan efektif adalah faktor kunci dalam memastikan bahwa informasi penting dapat diterima dan dipahami oleh seluruh anggota tim. Di CV Berkah Catering, meskipun manajer sering mengadakan briefing untuk menyampaikan instruksi kepada karyawan, hasil wawancara dengan Agus dan Nana menunjukkan bahwa sering terjadi miskomunikasi terkait perubahan jadwal atau informasi mendadak yang tidak disampaikan dengan cukup jelas. Sebagai contoh, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa perubahan jadwal pengantaran atau jumlah pesanan yang mendadak seringkali tidak diinformasikan dengan baik kepada mereka, yang menyebabkan kebingungannya dalam melaksanakan tugas, terutama dalam pekerjaan yang menuntut koordinasi antar tim.

Dalam konteks ini, penerapan prinsip komunikasi terbuka dan jujur dalam Islam sangat relevan. Hadis Nabi Muhammad SAW mengajarkan bahwa seorang pemimpin harus menghindari kebohongan dan menyampaikan informasi dengan jujur dan terbuka, serta memastikan bahwa informasi yang disampaikan dapat dipahami dengan baik oleh orang yang menerimanya. Hal ini sejalan dengan prinsip kejujuran (siddiq) dalam komunikasi yang dapat membangun kepercayaan antara pemimpin dan karyawan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, CV Berkah Catering dapat mengurangi misunderstanding dan meningkatkan transparansi dalam komunikasi internal. Praktik komunikasi yang baik ini akan mempermudah karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien dan berdampak positif pada kinerja tim.

Kerja tim yang efektif tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis, tetapi juga kepercayaan antar anggota tim. Kepercayaan adalah fondasi yang mendasari kolaborasi yang baik, karena tanpa kepercayaan, anggota tim akan merasa kurang nyaman untuk berbagi informasi atau bekerja sama dengan orang lain. Hasil wawancara dengan Okky, supervisor lapangan, menunjukkan bahwa meskipun tim bekerja bersama-sama pada acara besar, terkadang ada ketidakpastian mengenai peran dan tanggung jawab masing-masing anggota tim, yang berpotensi menghambat koordinasi dan efisiensi kerja.

Prinsip kepercayaan dalam Islam sangat penting dalam membangun kerja tim yang solid. Dalam Al-Qur'an, Allah SWT berfirman tentang pentingnya amanah (kepercayaan) dalam hubungan antara individu dan kelompok. Pemimpin yang memegang amanah harus mampu menunaikan tanggung jawabnya dengan baik dan memastikan bahwa anggota tim saling percaya dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama. Nik Ab. Rahman et al. (2013) menyatakan bahwa praktik HRM Islam, yang berbasis pada kepercayaan dan transparansi, dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar karyawan. Oleh karena itu, untuk membangun tim yang solid, perusahaan perlu memfasilitasi komunikasi yang lebih transparan dan memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki pemahaman yang jelas tentang peran mereka dan peran orang lain dalam tim.

Dalam setiap tim, konflik mungkin akan muncul, baik karena perbedaan pendapat, ketidaksepahaman dalam pekerjaan, maupun masalah pribadi antar anggota tim. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki mekanisme penyelesaian konflik yang efektif dan berkeadilan. Di CV Berkah Catering, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa meskipun ada upaya untuk menjaga keharmonisan, kadang-kadang konflik antar karyawan tidak terselesaikan dengan baik, terutama saat terjadi ketegangan dalam tim pada saat-saat sibuk.

Penyelesaian konflik dalam Islam mengedepankan prinsip musyawarah dan kesepakatan bersama. Dalam Hadis Nabi Muhammad SAW, dijelaskan bahwa penyelesaian masalah melalui dialog yang adil dan berdasarkan kasih sayang adalah cara yang lebih baik daripada menggunakan cara yang keras. Dalam hal ini, penerapan prinsip musyawarah (diskusi bersama untuk mencapai keputusan yang terbaik) dapat menjadi cara yang efektif untuk menyelesaikan konflik dalam tim. Penyelesaian konflik yang berbasis pada prinsip keadilan dan saling menghargai dapat membantu menciptakan lingkungan yang harmonis dan mengurangi ketegangan yang berpotensi mengganggu kinerja tim. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan pelatihan mengenai penyelesaian konflik secara damai dan memastikan bahwa semua anggota tim memahami dan dapat menerapkan prinsip-prinsip ini dalam keseharian mereka. Pemimpin di CV Berkah Catering memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan

komunikasi dan kerja tim. Kepemimpinan Islami, yang mengedepankan nilai-nilai amanah, adil, dan ihsan, dapat menjadi model yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung. Kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai Islam dapat menciptakan suasana kerja yang positif, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Penerapan prinsip ihsan dalam kepemimpinan Islami mendorong pemimpin untuk tidak hanya mengejar hasil yang maksimal, tetapi juga untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dalam hal ini, pemimpin yang mampu mengelola komunikasi dengan baik, membangun kepercayaan antar anggota tim, dan menyelesaikan konflik dengan cara yang adil, akan menciptakan kolaborasi yang lebih efektif dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Untuk memperbaiki komunikasi dan meningkatkan kerja tim di CV Berkah Catering, beberapa langkah yang dapat diambil adalah: (1) Penguatan komunikasi internal dengan menggunakan platform komunikasi yang lebih efisien dan jelas, serta memastikan bahwa informasi yang penting dapat disampaikan dengan tepat waktu kepada seluruh anggota tim; (2) Penyelesaian konflik secara adil dan terbuka dengan menggunakan prinsip musyawarah dan keadilan, serta menyediakan pelatihan bagi karyawan untuk mengelola konflik secara konstruktif; (3) Meningkatkan kolaborasi tim melalui pembagian tugas yang jelas dan pemahaman yang sama mengenai peran dan tanggung jawab setiap anggota tim. Dengan langkah-langkah tersebut, CV Berkah Catering dapat meningkatkan kerja sama antar karyawan dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, yang pada gilirannya akan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam setiap organisasi, sistem kompensasi dan insentif yang adil menjadi salah satu pendorong utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Di CV Berkah Catering, meskipun telah ada kompensasi yang diberikan sesuai dengan standar industri, ada beberapa tantangan terkait dengan keadilan dan kesesuaian insentif yang dirasakan oleh karyawan. Sejumlah wawancara dengan karyawan, seperti Agus dan Nana, menunjukkan bahwa meskipun ada pemberian insentif pada beberapa acara besar, insentif tersebut tidak selalu dianggap proporsional dengan beban kerja yang diberikan. Karyawan di CV Berkah Catering mengungkapkan bahwa insentif yang diberikan terkadang tidak mencerminkan tingkat kesulitan pekerjaan, terutama ketika pesanan datang dalam jumlah besar atau pada acara yang memerlukan persiapan lebih dari biasanya. Nana mengungkapkan bahwa meskipun mereka bekerja ekstra keras, insentif yang diterima tidak sesuai dengan ekspektasi mereka, yang berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja. Dalam konteks ini, teori keadilan dalam Islam dapat memberikan panduan. Sujarwanto dan Sutianingsih (2024) menunjukkan bahwa kompensasi yang dirasakan adil akan meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya

berdampak pada peningkatan kinerja. Sistem insentif berbasis prestasi dan keadilan yang transparan, sesuai dengan prinsip adil (justice) dalam Islam, dapat memperbaiki dinamika tersebut.

Dalam prinsip Islam, memberikan kompensasi yang adil merupakan kewajiban moral yang dapat memperkuat hubungan antara organisasi dan karyawan. Rana dan Malik (2017) mengungkapkan bahwa ketika karyawan merasa bahwa mereka diberi kompensasi yang sesuai dengan kontribusinya, hal ini akan meningkatkan komitmen dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Di CV Berkah Catering, sebagian besar karyawan menginginkan agar sistem insentif mencerminkan tingkat kesulitan dan jumlah kerja yang mereka lakukan dalam suatu acara. Dengan demikian, perusahaan perlu mengevaluasi kembali sistem kompensasi yang ada, memastikan bahwa kompensasi tersebut sebanding dengan upaya dan hasil kerja. Pemberian insentif yang tidak memadai dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja. Sebagai contoh, Agus, yang bekerja di bagian pelayanan, mengungkapkan bahwa walaupun mereka sering kali bekerja dengan intensitas tinggi, insentif yang diberikan tidak cukup memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik. Abdelwahed et al. (2024) menyatakan bahwa insentif berbasis prestasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, terutama ketika insentif diberikan dengan transparansi dan keadilan. Dengan menerapkan sistem insentif yang berbasis pada pencapaian yang jelas dan terukur, CV Berkah Catering dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dari analisis ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan oleh CV Berkah Catering untuk memperbaiki sistem kompensasi dan insentif : (1) Evaluasi sistem insentif yang ada, untuk memastikan bahwa pemberian insentif proporsional dengan kontribusi karyawan dan tingkat kesulitan tugas; (2) Penyesuaian insentif berbasis prestasi, dengan memperhatikan kinerja individu dalam setiap proyek atau acara besar; (3) Keterbukaan dalam sistem kompensasi, agar karyawan dapat lebih memahami bagaimana insentif diberikan, serta merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil.

Dengan memperbaiki sistem kompensasi dan insentif, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan, tetapi juga mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dalam setiap tugas yang diberikan.

PENUTUP

Penelitian ini telah membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV Berkah Catering, dengan fokus pada aspek kepemimpinan Islami, kesejahteraan karyawan, pelatihan dan pengembangan, komunikasi internal, serta sistem kompensasi dan insentif. Dalam hal kepemimpinan, nilai-nilai Islami seperti amanah, adil, dan ihsan terbukti meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, meskipun masih ada tantangan dalam komunikasi yang

kurang efektif. Kesejahteraan karyawan yang meliputi aspek fisik, mental, dan spiritual juga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja, namun perhatian terhadap kesejahteraan mental dan spiritual masih perlu ditingkatkan. Pelatihan yang lebih komprehensif, terutama yang mencakup keterampilan sosial dan komunikasi, terbukti dapat meningkatkan kompetensi karyawan serta motivasi kerja mereka. Komunikasi internal yang lebih terstruktur dan sistem insentif yang lebih adil akan meningkatkan hubungan antar tim dan mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Secara keseluruhan, dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen karyawan, CV Berkah Catering dapat mencapai kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan. Perusahaan juga diharapkan dapat mengatasi tantangan-tantangan terkait komunikasi dan pengelolaan waktu untuk mencapai tujuan jangka panjang mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelwahed, Nadia A. Abdelmegeed, Mohammed A. Al Doghan, Umami Naiemah Saraih, and Bahadur Ali Soomro. "Unleashing Potential: Islamic Leadership's Influence on Employee Performance via Islamic Organizational Values, Organizational Culture and Work Motivation." *International Journal of Law and Management* 67, no. 2 (January 22, 2025): 165–90. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-01-2024-0019>.
- Ahmad, S, Rambe. K, Sakinah N, Khadijah, 2025, Implementasi Manajemen dan Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Organisasional, *Hikmah: Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam* Volume 2, Nomor 1, Tahun 2025
- Alge, Bradley J., Gary A. Ballinger, Subrahmaniam Tangirala, and James L. Oakley. "Information Privacy in Organizations: Empowering Creative and Extrarole Performance." *Journal of Applied Psychology* 91, no. 1 (2006): 221–32. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.221>.
- Aslpoor, Najmeh Diris, and Ghanbar Amirnejad. 2016, "Effect Of Employees' Welfare On Job Performance Of Staff At The Islamic Azad University, Abadan And Khorramshahr Branches" 7
- Astuti Sih Darmi, Ali Shodikin, and Maaz UD-DIN. 2020, "Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction." *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7, no. 11 (November 30, 2020): 1059–68. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO11.1059>.
- Barus, Irma Rasita Gloria, Hery Winoto Tj, and Soegeng Wahyoedi., 2021, "The Effects of Trust and Service Quality on Customer Loyalty of Islamic Banks Moderated By Religiosity (A Study of Islamic Bank Customers in Jakarta)." *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-*

- Journal*) 4, no. 3 (2021): 5713–25. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i3.2370>.
- Branine, Mohamed, and David Pollard. 2010, “Human Resource Management with Islamic Management Principles: A Dialectic for a Reverse Diffusion in Management.” Edited by Pawan S. Budhwar. *Personnel Review* 39, no. 6 (September 21, 2010): 712–27. <https://doi.org/10.1108/00483481011075576>.
- Desri, Suryatman, Erizal Nazaruddin, Salima Sindi Sabila, and Meza Putri Alfiana. “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan.2023, ” *Al- DYAS* 2, no. 3 (July 19, 2023): 631–36. <https://doi.org/10.58578/aldyas.v2i3.1486>.
- Dianingrum, Melia, Tegar Nur Satriawan, and Mugiarti Mugiarti. 2024, “The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance and the Mediating Effects of Islamic Work Ethic, Islamic Organizational Culture, and Islamic Leadership.” *Majalah Ilmiah Bijak* 21, no. 1 (March 3, 2024): 13–25. <https://doi.org/10.31334/bijak.v21i1.3513>.
- Febriantara R, Nugroho NR, Wildan M, Hermanto E, 2025 Internalisasi Karakter Tazkiyah Dalam Qs. Al-Baqarah: Pendekatan Tematik Terhadap Konsep Penyucian Jiwa Dalam Konteks Kehidupan Modern, *Jurnal Kajian Agama dan Dakwah*, Vol 15No 1Tahun 2025
- Hastuti, Rina. 2016, “The Efficacy of Leader’s Islamic Spiritual Intelligence Toward Employee Emotional Well-Being.” *IQTISHADIA Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam* 9, no. 2 (November 7, 2016): 352. <https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v9i2.1735>.
- Hoeroni, Rizqon, and Ahmad Gunawan. 2023, “Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam: Bagaimana Keduanya Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7, no. 1 (December 23, 2023): 2739–48. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.8505>.
- Lestari, Jovita Nurul, and Novi Keristina Giawa. 2025, “Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation* 2, no. 1 (January 29, 2025): 570–86. <https://doi.org/10.57235/hemat.v2i1.5153>.
- Lestari, Rini, Dimas Nurjaya, and Innez Assyffa Andien Wahyuningtyas. 2023, “The Effect of Implementing Work Ethics and Islamic Leadership on Employee Performance.” *International Journal of Entrepreneurship and Sustainability Studies* 3, no. 2 (December 28, 2023): 1–12. <https://doi.org/10.31098/ijeass.v3i2.1610>.
- Mangala Putri, Syah Amelia. “The Optimization of Al Maidah Catering Home Business through Financial Records and Marketing Management.” *Jurnal Pemberdayaan: Publikasi Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat* 5, no. 3 (April 27, 2022): 197–204. <https://doi.org/10.12928/jpm.v5i3.5279>.
- Mu’ammal, Immanuel and Achmad Mohyi. “Influence of Islamic Leadership on

- Employee Psychological Well-Being with the Mediation of Organizational Justice.” *Peradaban Journal of Economic and Business* 3, no. 2 (September 25, 2024): 152–65. <https://doi.org/10.59001/pjeb.v3i2.189>.
- Mudhofar, Muhammad, and Tatang Gumanti. “Peran Kepemimpinan Sebagai Pendorong Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.” *POLITICO* 18, no. 2 (September 28, 2018). <https://doi.org/10.32528/politico.v18i2.1658>.
- Na’im, Zaedun. “Etika Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam Dan Korelasinya Terhadap Kinerja.” *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (March 31, 2022): 195–210. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v6i1.972>.
- Nik Ab. Rahman, Nik Mutasim, Mohamad Adnan Alias, Sharmin Shahid, Mohamad Abdul Hamid, and Syed Shah Alam. “Relationship between Islamic Human Resources Management (IHRM) Practices and Trust: An Empirical Study.” *Journal of Industrial Engineering and Management* 6, no. 4 (October 25, 2013): 1105–23. <https://doi.org/10.3926/jiem.794>
- Nurmughni Nabilatuzaman, Nada, and Ahmad Maulidizen. “The Impact Of Spiritual Leadership And Organizational Culture On Employee Performance At Bmt Ibaadurrahman Sukabumi.” *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi* 5, no. 3 (December 16, 2024): 220–27. <https://doi.org/10.52300/jmso.v5i3.16805>
- Suardi, Didi. “MAKNA KESEJAHTERAAN DALAM SUDUT PANDANG EKONOMI ISLAM.” *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah* 6, no. 2 (February 13, 2021): 321–34. <https://doi.org/10.36908/isbank.v6i2.180>.
- Sujarwanto, Sujarwanto, and Sutioningsih Sutioningsih. “Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Islami Dan Pelatihan: Peran Penting Kepuasan Kerja Di KSU Ja’far Medika Syariah Karanganyar.” *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5, no. 7 (July 13, 2024). <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i7.3945>.
- Vaccaro, Antonino, and Peter Madsen. “Transparency in Business and Society: Introduction to the Special Issue.” *Ethics and Information Technology* 11, no. 2 (June 2009): 101–3. <https://doi.org/10.1007/s10676-009-9197-7>.
- Yanik, Oktay. “The Mediating Role of Trust in the Effect of Ethical Leadership on Employee Attitudes and Behaviors.” *Journal of Business Research - Turk* 10, no. 1 (March 30, 2018): 447–64. <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.389>.