

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Bank syariah adalah lembaga keuangan yang semua aktivitasnya didasarkan pada prinsip-prinsip syariah, dengan sumber dari Al-Qur'an, hadist, ijma', dan qiyas. Sistem operasionalnya tidak menggunakan bunga dan bebas dari unsur riba, yang merupakan transaksi yang dilarang dalam agama Islam.<sup>1</sup>

Bank-bank Islam memiliki peluang untuk meningkatkan performanya, khususnya dengan melakukan reformasi pada sistem pengawasan dan regulasi yang selaras dengan prinsip-prinsip Islam. Perbankan syariah berlandaskan pada nilai-nilai yang fokus pada pengurangan kemiskinan dan distribusi kesejahteraan, serta memiliki potensi besar untuk menjadi kekuatan yang signifikan dalam mendorong pembangunan ekonomi.<sup>2</sup>

Indonesia dikenal sebagai negara dengan jumlah populasi Muslim terbesar di dunia, di mana 99% penduduk Muslimnya bermazhab Sunni dan mayoritas mengikuti ajaran Imam al-Shafi'i. Walaupun Indonesia merupakan negara dengan jumlah Muslim terbanyak, negara ini tidak mengadopsi hukum Islam secara resmi

---

<sup>1</sup> D A Agustina and others, 'Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah', *Jurnal Education And ...*, 9.3 (2021), 98–101 (h. 98)

<sup>2</sup> Romi Adetio Setiawan, *The Future Of Islamic Banking And Finance In Indonesia*, Edisi 1 (4 Park Square, Milton Park, Abingdon, Oxon OX14 4RN: Routledge, 2024), h. 1-2

dan tidak bersikap anti-Islam. Sebagai gantinya, Indonesia mengakomodasi penerapan Syariah dalam aspek lain untuk masyarakat Muslimnya.<sup>3</sup>

Industri perbankan syariah di Indonesia mengalami kemajuan yang signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Dengan adanya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), pilihan dalam perbankan syariah semakin bertambah, karena BPRS berperan sebagai lembaga keuangan yang memenuhi kebutuhan masyarakat untuk transaksi pembiayaan yang tidak melibatkan riba. Sebagai salah satu elemen penting dalam perbankan syariah, BPRS berfungsi untuk memberikan layanan perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah, terutama di sektor mikro dan menengah.<sup>4</sup>

Di Indonesia, bank syariah pertama kali didirikan pada tahun 1992, yaitu Bank Muamalat Indonesia (BMI). Meskipun perkembangan perbankan syariah di Indonesia tergolong lambat dibandingkan negara-negara Muslim lainnya, sektor ini terus mengalami kemajuan. Dari tahun 1992 hingga 1998, hanya ada satu bank syariah, namun pada tahun 2005, jumlah bank syariah

di Indonesia meningkat menjadi 20, terdiri dari 3 bank umum syariah dan 17 unit usaha syariah. Selain itu, jumlah Bank

---

<sup>3</sup> Romi Adetio Setiawan, *Impact of Islamic Jurisprudential on Traditional Financial Customs and Legal Integration in Indonesia*, *Journal of Islamic Thought and Civilization*, 13.2 (2023), 196-209 (h. 196-197)

<sup>4</sup> Giri Dwi Ananda and others, *Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan*, *Journal of Management Science (JMAS)*, 3.1 (2022), 104–126 (h. 107)

Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) mencapai 88 unit pada akhir tahun 2004.

Sebelum kehadiran BPRS, masyarakat sudah lebih dahulu mengenal Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Menurut undang-undang No. 21 tahun 2008, BPR adalah bank konvensional yang tidak menyediakan jasa dalam lalu lintas pembayaran dan masih menggunakan sistem bunga dalam operasionalnya. Oleh karena itu, perlu dibedakan antara BPR konvensional dan BPR syariah.<sup>5</sup>

Dalam studi hukum, kita diajarkan bahwa ketika hukum yang lebih rendah bertentangan dengan hukum yang lebih tinggi, maka hukum yang lebih tinggi harus diutamakan. Hukum syariat berasal dari Allah, sedangkan hukum tradisional diciptakan oleh manusia.<sup>6</sup>

Fasilitas merupakan sarana fisik yang mampu memproses masukan (input) dan keluaran (output) yang diinginkan. Fasilitas ini dirancang untuk mendukung dan mempermudah pelaksanaan fungsi. Selain itu, fasilitas juga dapat dipahami sebagai kemudahan serta diartikan sebagai alat atau bentuk fisik, baik itu sarana maupun prasarana.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Muhamad Imam Syukri, 'Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT.BPRS Tulen Amanah Masbagik Lombok Timur' (Skripsi, Universitas Islam Negeri Mataram, 2021), h. 1-2

<sup>6</sup> R A Setiawan, 'Perdagangan Uang Dengan Uang Dan Muamalahnya Dalam Islam', *Al-Intaj: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan ...*, 2.2 (2016), 144–150 (h. 144)

<sup>7</sup> Regi Destanti Apriyani, Biki Zulfikri Rahmat, and Agus Ahmad Nasrulloh, 'Fasilitas Dan Sistem Kompensasi Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Bank Bjb Syariah Kep. Kuningan', *Jurnal Ekonomi Syariah*, 6.2 (2021), 15–29 (h. 18)

Kepuasan kerja memengaruhi tingkat disiplin karyawan. Ini berarti bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, tingkat kedisiplinan mereka akan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja tidak terpenuhi, disiplin karyawan cenderung menurun.<sup>8</sup>

Kualitas karyawan seringkali terlihat dari kinerja dan semangat kerjanya. Kinerja dan semangat kerja ini mencerminkan sikap dan karakter seorang pekerja yang antusias, rajin, tekun, disiplin, serta mampu mencapai target dalam menjalankan tugas dan kegiatan kerja sesuai dengan nilai-nilai moral positif di lingkungan kerja.<sup>9</sup>

Perusahaan dan karyawan adalah dua elemen yang saling terkait dan sangat bergantung satu sama lain. Tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat mencapai visi dan misinya, karena mereka memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan operasional dan mengembangkan program.<sup>10</sup>

PT. BPRS Adam berdiri berdasarkan UU No.7 Tahun 1992 tentang perbankan dan peraturan pemerintah (PP) NO. 72 Tahun 1992 mengenai bank berdasarkan prinsip bagi hasil. Namun

---

<sup>8</sup> . SOPIAH, 'The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia', *International Journal of Learning and Development*, 3.2 (2013), 77 (h. 80)

<sup>9</sup> Dhiendra Noveoleta Aditya Pradana, '*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan BPRS Magetan*' (Skripsi, Institusi Agama Islam Negeri Ponorogo, 2023), h. 2

<sup>10</sup> Cut Siska Safira, '*Analisis Persepsi Karyawan Pada PT.BANK Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh (CSR)*' (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2021), h. 4

setelah terjadi perubahan BPRS diatur dalam UU No. 10 Tahun 1998.

Untuk kegiatannya sendiri BPRS yang melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah selanjutnya diatur menurut surat keputusan direktur Bank Indonesia No. 32/3/KEP/DIR/1999 Tentang Bank Perkreditan Rakyat berdasarkan prinsip syariah.

Bank Pembiayaan rakyat berdasarkan prinsip syariah (BPRS) Adam berdiri berdasarkan izin OJK (Otoritas Jasa Keuangan) dengan No. Kep-9/D.03/2007 tanggal 03 April 2017, Bank Syariah Adam resmi beroperasi tanggal 21 April 2017.

BPRS Adam melakukan perubahan nama berusaha baru yakni menjadi PT BPRS MASLAHAT DANA SYARIAH NUSANTARA yang telah disahkan melalui keputusan Kepala Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumatra bagian selatan, tentang penetapan penggunaan izin usaha atas nama baru Nomor KEP-14/KR.07 /2022 tanggal 18 April 2022.

Tepat pada tanggal 20 Desember 2024, sehubungan dengan penetapan Undang-undang No 4 Tahun 2023 (UU P2SK) tanggal 12 Januari 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan, dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 7 Tahun 2024 tanggal 25 April 2024 tentang Bank Perekonomian Rakyat Dan Perekonomian Rakyat Syariah, serta Keputusan Kepala Kantor OJK Provinsi Bengkulu Nomor KEP-15/KO.1702/2024 Tentang Penetapan Perubahan Nama PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Maslahat Dana Syariah Nusantara Menjadi PT Bank

Perekonomian Rakyat Syariah Maslahat Dana Syariah Nusantara.<sup>11</sup>

Peneliti mengambil lokasi penelitian ini dengan alasan bahwa dalam sebuah organisasi, fasilitas kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan. Fasilitas yang baik dapat memberikan kenyamanan dan meningkatkan produktivitas, sedangkan fasilitas yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi kerja. Untuk lembaga perbankan syariah seperti BPRS MASLAHAT Dana Syariah Nusantara, penerapan fasilitas harus sejalan dengan prinsip-prinsip syariah yang menekankan nilai-nilai keadilan, kesejahteraan, dan tanggung jawab. Fasilitas yang sesuai dengan syariah tidak hanya memenuhi aspek teknis, tetapi juga mencerminkan etika Islam dalam mendukung kesejahteraan karyawan.

Kepuasan karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas fasilitas yang diberikan. Tingkat kepuasan ini dipengaruhi oleh sejauh mana fasilitas tersebut memenuhi kebutuhan kerja dan kesejahteraan karyawan, baik secara fisik maupun spiritual. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memahami bagaimana persepsi karyawan terhadap fasilitas kerja yang berbasis syariah dan dampaknya terhadap kepuasan kerja mereka.

---

<sup>11</sup> BPRS MASLAHAT Dana Syariah Nusantara, “*PROFIL BPRS MASLAHAT Dana Syariah Nusantara*”, 18 April 2022. <<https://www.bankmaslahatbengkulu.com/>> [Diakses, 11 Januari 2025]

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat terjawab pertanyaan utama: “Bagaimana persepsi karyawan BPRS MASLAHAT Dana Syariah Nusantara mengenai fasilitas dalam meningkatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah?” Pemahaman yang mendalam tentang persepsi ini tidak hanya akan membantu manajemen dalam meningkatkan kualitas fasilitas, tetapi juga berkontribusi dalam memperkuat penerapan prinsip-prinsip syariah di sektor perbankan.

## **B. Batasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi pada persepsi karyawan BPRS MASLAHAT Dana Syariah Nusantara terhadap fasilitas dalam meningkatkan kepuasan kerja yang berbasiskan pada prinsip-prinsip syariah di BPRS MASLAHAT Dana Syariah Nusantara. Fokus utama penelitian ini adalah pada bagaimana karyawan menilai kesesuaian fasilitas dengan prinsip-prinsip syariah serta bagaimana fasilitas tersebut mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah-masalah yang akan diteliti pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana persepsi karyawan BPRS MASLAHAT Dana Syariah Nusantara terhadap fasilitas dan kepuasan yang berbasis pada prinsip-prinsip syariah?

2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap fasilitas tersebut?
3. Bagaimana fasilitas kerja berbasis syariah mempengaruhi kepuasan karyawan?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi persepsi karyawan terhadap fasilitas kerja yang berbasiskan pada prinsip-prinsip syariah di BPRS MASLAHAT Dana Syariah Nusantara.
2. Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan terkait fasilitas berbasis syariah.
3. Menganalisis dampak fasilitas berbasis syariah terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Didalam penelitian ini juga diharapkan adanya manfaat yang diperoleh sebagai berikut:

1. Teoritis : Secara teoritis Menambah literatur dalam bidang fasilitas syariah, khususnya dalam konteks BPRS di Indonesia. Secara akademis, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dan peneliti yang mempelajari fasilitas kerja dalam ekonomi syariah, serta membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut di bidang manajemen syariah.
2. Praktis : Memberikan rekomendasi kepada manajemen BPRS

tentang bagaimana mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah dalam fasilitas kerja kepuasan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

## **F. Penelitian Terdahulu**

Untuk mendukung pembahasan yang lebih mendalam mengenai pembahasan di atas, maka penulis berusaha melakukan kajian pustaka ataupun karya-karya yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang akan di kaji. Adapun penelitian yang terkait hal ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Giri Dwi Ananda dkk, bertujuan untuk mengkaji pengaruh faktor-faktor psikologis terhadap kesejahteraan subjektif dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan analisis PLS. Hasilnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Perbedaan utama terletak pada fokus penelitian: penelitian sebelumnya menekankan pada kesejahteraan psikologis dan kinerja, sedangkan penelitian ini lebih berfokus pada fasilitas kerja dan kepuasan karyawan. Keduanya dilakukan dalam konteks BPRS dan sesuai dengan prinsip syariah.<sup>12</sup>
2. Penelitian yang dilakukan oleh Regi Destanti dkk, bertujuan

---

<sup>12</sup> Giri Dwi Ananda and others, 'Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan', *Journal of Management Science (JMAS)*, 3.1 (2022), pp. 104–126

untuk menganalisis pengaruh fasilitas dan sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilakukan di Bank BJB Syariah Kuningan. Studi ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan wawancara dan observasi, yang mirip dengan pendekatan penelitian saat ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurangnya fasilitas yang memadai berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan utama dari penelitian ini adalah tambahan aspek kepuasan berbasis syariah, sementara persamaan di antara keduanya terletak pada fokus yang sama terhadap fasilitas kerja di lembaga keuangan syariah.<sup>13</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sopiah bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan outsourcing di bank syariah di Malang, dengan menekankan pada kompensasi finansial dan non-finansial serta dampaknya terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek yang diteliti: penelitian sebelumnya lebih

---

<sup>13</sup> Regi Destanti Apriyani, Biki Zulfikri Rahmat, and Agus Ahmad Nasrulloh, 'Fasilitas Dan Sistem Kompensasi Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Bank Bjb Syariah Kcp. Kuningan', *Jurnal Ekonomi Syariah*, 6.2 (2021), pp. 15–29

berfokus pada kompensasi, sementara penelitian saat ini berfokus pada fasilitas kerja. Namun, keduanya memiliki kesamaan dalam menyoroiti kepuasan karyawan berdasarkan prinsip syariah.<sup>14</sup>

4. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Imam Syukri bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah kualitatif, dengan teknik wawancara dan observasi untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti, sedangkan persamaannya adalah keduanya membahas persepsi dan pengaruhnya terhadap kinerja serta kepuasan dalam konteks BPRS berbasis syariah.<sup>15</sup>
5. Penelitian yang dilakukan oleh Dhiendra Noveoleta Aditya Pradana bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan

---

<sup>14</sup> SOPIAH, 'The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesai', *International Journal of Learning and Development*, 3.2 (2013), p. 77-87

<sup>15</sup> Muhamad Imam Syukri, 'Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT.BPRS Tulen Amanah Masbagik Lombok Timur' (Skripsi, Universitas Islam Negeri Mataram, 2021), h. 56-85

memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti, sementara persamaannya adalah fokus pada karyawan BPRS.<sup>16</sup>

6. Penelitian yang dilakukan oleh Cut Siska Safira bertujuan untuk menganalisis persepsi karyawan terhadap penerapan CSR berbasis syariah di Bank Aceh, menggunakan metode campuran (mixed methods). Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi CSR berbasis syariah memberikan dampak positif bagi karyawan dan masyarakat. Perbedaan utamanya terletak pada fokus penelitian, di mana penelitian ini berpusat pada penerapan CSR, sedangkan persamaannya adalah keduanya sama-sama menggunakan prinsip syariah dalam analisisnya.<sup>17</sup>

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, yang bertujuan untuk memahami pengalaman subjektif individu terkait suatu fenomena. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara mendalam atau observasi untuk mengeksplorasi cara individu memberikan makna pada

---

<sup>16</sup> Dhienda Noveoleta Aditya Pradana, *'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Magetan'* (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2023), h. 45-91

<sup>17</sup> Cut Siska Safira, *'Analisis Persepsi Karyawan Pada PT.BANK Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh Terhadap Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR)'* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2021), h. 50-108

pengalaman mereka. Fokus utama dari pendekatan ini adalah untuk mengungkap esensi pengalaman, bukan hanya mengumpulkan fakta atau data objektif, sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana fenomena tersebut dirasakan dan dimaknai oleh mereka yang mengalaminya. Pendekatan ini berusaha menggali persepsi subjektif karyawan tentang fasilitas kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah dan bagaimana hal tersebut berhubungan dengan kepuasan kerja.

## **2. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari pengajuan judul sampai penyusunan, yaitu dari bulan September 2024 hingga Januari 2025. Lokasi penelitian terletak di kantor pusat BPRS MASLAHAT Dana Syariah Nusantara, yang beralamat di Jl. Kapten Tendean No. 29 KM 6,5, Kota Bengkulu. Peneliti memilih lokasi ini karena dianggap strategis dan relevan dengan latar belakang penelitian.

## **3. Informan Penelitian**

Informan dalam penelitian ini adalah 2 orang karyawan BPRS MASLAHAT Dana Syariah Nusantara, yaitu: Bapak Bayu Aresta jabatan sebagai PEAI (Pejabat Eksekutif Audit Intern), dan Ibu Shella Dwi Kurnia jabatan sebagai Support Financing. Kepatuhan yang dipilih menggunakan metode purposive sampling. Kriteria pemilihan informan adalah mereka yang memiliki pengalaman langsung terkait fasilitas kerja dan penerapan prinsip-prinsip syariah dalam aktivitas sehari-hari.

#### **4. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data primer, yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan karyawan.
- b. Data sekunder, yang diperoleh dari dokumen internal organisasi dan literatur yang relevan.

#### **5. Teknik Pengumpulan Data**

- a. Wawancara Mendalam

Melakukan wawancara langsung dengan karyawan untuk menggali pandangan dan pengalaman mereka mengenai fasilitas yang berbasis syariah.

- b. Observasi

Melakukan pengamatan langsung terhadap kondisi fasilitas kerja.

- c. Dokumentasi

Mengumpulkan informasi yang mendukung data empiris terkait fasilitas kerja dan penerapan prinsip-prinsip syariah.

#### **6. Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan pendekatan tematik melalui tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang terkumpul akan dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi pola-pola persepsi serta faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## **H. Sistematika Penulisan**

Untuk lebih terstrukturanya penulisan tugas akhir ini, maka selanjutnya sistematika penulisan ini disusun sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi latar belakang yang menjelaskan pentingnya fasilitas kerja dan kepuasan karyawan dalam konteks perbankan syariah. Latar belakang juga menguraikan peran prinsip-prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia dan bagaimana hal ini memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, akan dijelaskan rumusan masalah yang menjadi inti dari penelitian ini, seperti persepsi karyawan terhadap fasilitas kerja berbasis syariah dan dampaknya terhadap kepuasan kerja. Bab ini juga memuat tujuan penelitian yang bertujuan mengidentifikasi dan menganalisis persepsi tersebut serta manfaat penelitian bagi akademisi dan praktisi. Sistematika penulisan dijelaskan sebagai gambaran isi laporan secara keseluruhan.

### **BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR**

Bab ini berisi tinjauan teori yang relevan dengan penelitian, seperti teori tentang fasilitas kerja, kepuasan kerja, dan penerapan prinsip-prinsip syariah dalam manajemen perusahaan. Selain itu, dibahas pula penelitian terdahulu yang terkait dengan topik ini, untuk memberikan landasan teori dan perbandingan terhadap hasil penelitian sebelumnya.

Penjelasan lebih lanjut tentang bagaimana fasilitas syariah dapat memengaruhi kepuasan karyawan juga akan dibahas dalam bab ini.

### **BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Bab ini berisi sejarah, visi misi, dan gambaran umum narasumber, yang terdiri dari dua orang karyawan BPRS sebagai perwakilan dari seluruh karyawan yang bekerja pada lembaga tersebut.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Bab ini memaparkan hasil penelitian yang didapatkan dari wawancara dengan karyawan BPRS terkait persepsi mereka terhadap fasilitas kerja yang sesuai dengan prinsip syariah. Diuraikan juga bagaimana persepsi tersebut berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja. Pembahasan dalam bab ini menganalisis temuan-temuan tersebut dengan membandingkannya dengan teori dan penelitian terdahulu, serta mengungkapkan hubungan antara fasilitas syariah dan kepuasan kerja karyawan.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang menjawab rumusan masalah, yaitu mengenai persepsi karyawan terhadap fasilitas dan kepuasan kerja yang berbasis prinsip-prinsip syariah. Selain itu, bab ini juga memuat saran praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan fasilitas yang sesuai dengan prinsip syariah, serta saran bagi penelitian lanjutan yang

mungkin dilakukan di masa depan.

