

**FASILITAS DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
INSANI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA  
Tbk KCP SELUMA**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

**OLEH:**

**DETA ERLINA WATI**  
**1811140136**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UINFASBENGKULU  
BENGKULU, 2023 M/ 1444 H**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK  
INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Website: [www.uinfasbengkulu.ac.id](http://www.uinfasbengkulu.ac.id)

#### HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang ditulis oleh Deta Erlina Wati, NIM 1811140136 dengan judul "Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma" telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam Sidang *Munaqosyah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.

Bengkulu, \_\_\_\_\_ 2022 M  
Rabi'ul Awal 1444H

Pembimbing I

**Dr. Nurul Hak, M. A.**  
NIP. 196606161995031002

Pembimbing II

**Amimah Oktarina, M. E.**  
NIP. 199210212018012001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK  
 INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
 Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
 Website: www.uinibengkulu.ac.id

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul "Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Selama", ditulis oleh Deta Erlina Wati, NIM 1811140136, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu (UINFAS) Bengkulu pada:

Hari : Selasa  
 Tanggal : 24 Januari 2023 M/2 Rajab 1444 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Bengkulu, Februari 2023 M  
 Rajab 1444 H

**Tim Sidang Munaqasyah**

<b>Ketua</b>	<b>Sekretaris</b>
<u>Dr. H. Supardi, M.Ag</u> NIP. 1965041011993031007	<u>Anwar Junaidi, M.Si</u> NIP. 19730108200312001

<b>Penguji I</b>	<b>Penguji II</b>
<u>Dr. H. Supardi, M.Ag</u> NIP. 1965041011993031007	<u>Yenti Sumarni, MM</u> NIP. 197904162007012020

Mengetahui  
  
Dr. H. Supardi, M.Ag  
 NIP. 1965041011993031007

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini penulisan bahwa:

1. Skripsi yang berjudul " Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Seluma" adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di UINFAS Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan dan rumusan penulis sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini yang tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dan disebutkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma tertentu yang berlaku

Bengkulu, 1 Januari 2023

Mahasiswa yang menyatakan



Deta Erlina Wati  
1811140136

## PERSEMBAHAN

*Rasa syukur tak terhingga kepada ALLAH SWT atas segala kesempatan, dan keridhoan, dan kenikmatan yang telah diberikan, skripsi ini ku persembahkan kepada:*

- ❖ *Ayahandaku Sugianto dan ibundaku Zarla Elsa Yensi yang saat ini sebagai orang tua yang selalu memberikan bimbingan dan nasehat serta do'a tulus yang tiada hentinya demi tercapainya keberhasilanku, semoga rahmat AAH SWT yang selalu tercurah keoada keduanya. Terimakasih ayah dan ibu atas semua yang telah engkau berikan semoga diberikan kesehatan dan panjang umur agar bisa menyaksikan anak mu ini.*
- ❖ *Untuk adik-adikyang selalu mendoakan dan mensupport untuk kesuksesanku.*
- ❖ *Untuk keluarga besar dari ayahanda dan keluarga ibunda tanpa terkecuali terimakasih atas motivasi serta dukungan yang telah diberikan, kalian adalah keluarga terhebatku dan aku bangga punya kalian.*
- ❖ *Terimakasih untuk pacarku Ance Rolapika S, yang selalu mensupport dan membantu aku dalam pembuatan skripsi ini.*
- ❖ *Untuk teman-teman, Yunita Sri Lestari, Dewi Ratnasari, Desti Herdiyanti, Andesyah Putra dan yang lainnya tidak bisa ku sebutkan satu persatu.*

- ❖ Dosen pembimbing ( *Dr. Nurul Hak, M. A. dan Amimah Oktarina, M. E.*) yang telah membimbing dan memberikan pengarahan sehingga saya bisa menyelesaikan tugas ini.
- ❖ Terimakasih kepada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Seluma yang telah mempercayai untuk penelitian disana.
- ❖ Untuk Almamater tercinta UINFAS Bengkulu



**MOTTO**

*"Allah menguji umat-Nya sesuai dengan kemampuan.*

*Hanya manusialah yang selalu mengeluh tanpa*

*bersyukur"*



**ABSTRAK**  
**FASILITAS DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA**  
**INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA**  
**KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA TBK**  
**KCP SELUMA**

**Oleh Deta Erlina Wati NIM.1811140136**

Rumusan dalam penelitian yaitu bagaimana fasilitas dan pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma. Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana fasilitas dan pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma. Manfaat dari penelitian ini yaitu dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya insani khususnya fasilitas dan pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma. Metode penelitian yaitu penelitian lapangan kualitatif. Teknik pengumpulan data yaitu: wawancara, dokumentasi, observasi.

Kata kunci: Fasilitas, Pengembangan sumber daya insani, produktivitas kerja karyawan, Bank Syariah.

**ABSTRACT**

**FACILITIES AND DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES  
IN INCREASING EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT.  
INDONESIA SHARIA BANK TBK SELUMA KCP**

*By Deta Erlina Wati NIM. 1811140136*

*The problem in the research is how the facilities and development of human resources in increasing the work productivity of employees of PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma. The purpose of the study was to find out how the facilities and human resource development in increasing the work productivity of employees of PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma. The benefit of this research is that it can increase knowledge in the field of science and scientific development from writers and readers about human resource management, especially facilities and human resource development in increasing work productivity of PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma. The research method is qualitative field research. Data collection techniques are: interviews, documentation, observasi.*

*Keywords: Facilities, human resource development, employee work productivity, Islamic Bank*

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma”**. Sholawat beserta salam tidak lupa kita junjungkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran islam sehingga umat islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusun skripsi ini bertujuan memenuhi suatu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program studi Perbankan Syari'ah Jurusan Perbankan Syari'ah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. KH Zukarnain, M.Pd. Rektor UINFAS Bengkulu, yang telah memberikan kesempatan kepada

penulis untuk menyelesaikan studi S1 UINFAS Bengkulu.

2. Bapak Dr. H Supardi, M.A, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.
3. Ibu Yenti Sumarni, SE, MM, selaku ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.
4. Bapak Nurul Hak selaku pembimbing I yang sudah sangat banyak membantu dalam penyelesaian dan penyusunan skripsi
5. Ibu Amimah Oktarina, M. E. sebagai pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, semangat, dan motivasi kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Kedua orang tua ku yang selalu memberikan motivasi dan mendo'akan kesuksesan penulis.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINFAS Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
8. Andi Harpepen, M. Kom selaku Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama di bangku perkuliahan.

9. Bapak dan Ibu Dosen UINFAS Bengkulu yang telah mengajar, memberikan banyak ilmu dan bimbingan moral penulis semasa di bangku perkuliahan.
10. Staf dan Karyawan FEBI, LPKK, LPM, UPB dan Perpustakaan UINFAS Bengkulu yang telah membantu selama saya menjadi mahasiswa di UINFAS Bengkulu ini

Bengkulu, 1 Januari 2023

Penulis

Deta Erlina Wati  
1811140136



**DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Jurnal submit
- Lampiran 2 : (LOA) EDUNOMIKA Jurnal
- Lampiran 3 : Jurnal Terbit
- Lampiran 4 : Pengajuan Judul Tugas Akhir
- Lampiran 5 : Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran 6 : Halaman Pengesahan Surat Izin Penelitian
- Lampiran 7 : Surat Izin Penelitian Lembaga
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 9 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 10 : Lembar Bimbingan Jurnal
- Lampiran 11 : Surat Pernyataan Plagiasi
- Lampiran 12 : Halaman Persetujuan
- Lampiran 13 : Lembar Saran Penguji
- Lampiran 14 : Dokumentasi



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Batasan Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian .....	4
E. Peneliti Terdahulu .....	5
F. Metode Penelitian .....	9
1. Jenis dan Pendekatan.....	9
2. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	10
3. Informan Penelitian .....	10
4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	11
5. Teknik Analisis Data .....	14

F. Sistematika Penulisan.....	15
-------------------------------	----

## **BAB II KAJIAN TEORI**

A. Fasilitas .....	17
1. Pengertian Fasilitas.....	17
B. Pengembangan Sumber Daya Insani.....	19
1. Pengertian Pengembangan SDI.....	19
2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Insani.....	22
3. Metode Pengembangan Sumber Daya Insani.....	23
4. Faktor Yang Mempengaruhi SDI.....	24
C. Produktivitas Kerja .....	27
1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	27
2. Indikator-Indikator Produktivitas Kerja .....	28
3. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	31
4. Produktivitas Kerja Dalam Islam .....	32

## **BAB 111 GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

A. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Di Indonesia .....	36
B. Visi Misi Bank Syariah Indonesia .....	39
C. Nilai-Nilai Perusahaan .....	40
D. Produk dan Operasional .....	41
E. Strukturu Organisasi dan Manajemen .....	50

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil .....	55
B. Pembahasan.....	62

## **BAB V PENUTUP**

A. KESIMPULAN.....	73
--------------------	----

B. SARAN.....	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR TABEL	
TABEL 3.1.....	38
TABEL 4.1.....	60



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset termahal dan terpenting bagi perusahaan. Mendapatkan karyawan yang berkualitas tidaklah mudah, karena perusahaan harus melakukan beberapa tahap agar dapat memperoleh karyawan yang berkualitas. Hal ini merupakan tanggung jawab manajemen SDM untuk mencari solusi terbaik dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan permintaan perusahaan. Salah satu solusi yang harus ditempuh manajemen SDM adalah dengan menjalankan salah satu fungsi operasionalnya yaitu pengembangan sumber daya manusia.

Proses pengembangan sumber daya manusia yang tepat, harus mengetahui unsur-unsur dari pengembangan yaitu: perencanaan (planning) sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan (*education and training*) untuk meningkatkan kemampuan karyawan, serta pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia, melalui berbagai jenjang pendidikan maupun pelatihan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas adalah ukuran mengenai apa yang diperoleh

dari apa yang diberikan. Keberadaan sumber daya manusia juga akan menentukan tingkat produktivitas dalam suatu perusahaan. Produktivitas karyawan adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya.<sup>1</sup>

Dalam suatu perusahaan akan meningkat produktivitas kerja bila adanya kerjasama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawannya. Produktivitas disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan, hasil produktivitas yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.<sup>2</sup>

Ketidaktersediannya fasilitas dibidang pekerjaan, dan kurangnya pengembangan sumber daya insani seperti sering kali karyawan kurang memahami fungsi dan tugasnya masing-masing, hal seperti ini dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan.<sup>3</sup> Untuk meningkatkan kinerja karyawan,

---

<sup>1</sup>Laili Nur Rahmawati dkk, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT. BRI (PERSERO), TBK Cab.Bangkalan*. Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis Vol 1 No. 1 Tahun 2014 hlm 4

<sup>2</sup> Cut Emiarti. Terindah Sembiring, *Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PTPN II Kebun Sempali Medan)*. Jurnal: JDA, h. 8.

<sup>3</sup>Febrian Antika, 2018. *Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*

seorang karyawan harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.<sup>4</sup>Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja.

Selain fasilitas, pengembangan sumber daya insani merupakan faktor yang sangat diperlukan dalam perbankan syariah. Tujuan pengembangan perbankan syariah diarahkan untuk mewujudkan sistem dan tatanan perbankan syariah yang sehat dan istiqamah dalam penerapan prinsip-prinsip syariah. Pengembangan memegang peranan penting dalam suatu organisasi maupun industri perbankan.<sup>5</sup>

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan dengan saudara Deksi mutiara *Customer Service* (CS) menunjukkan bahwa semua karyawan mendapatkan fasilitas yang sama. Sedangkan untuk pengembangan sumber daya insani yang diberikan Bank Syariah Indonesia KCP Selama kepada karyawannya yaitu berupa metode pelatihan

---

*Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung* (Skripsi Ekonomi dan Bisnis Islam Bandar Lampung), h 6.

<sup>4</sup>Agustina Fatma Ningrum, "*Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk*". (Simki-Ekonomi Vol. 01 No. 03 Tahun 2017), h. 3.

<sup>5</sup>Febrian Antika, 2018. *Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung*.....h 7.

dan metode pendidikan minimal 1 tahun 1 kali, yang mengadakan yaitu kantor pusat Bank Syariah Indonesia. Selain itu untuk pengembangan sumber daya insani Bank Syariah Indonesia juga memberikan beasiswa kepada karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan nya kejenjang yang lebih tinggi. Pentingnya fasilitas dan pengembangan sumber daya insani untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih produktif. Berdasarkan latar belakang masalah, maka penelitian tertarik untuk mengangkat masalah tersebut dengan judul **“FASILITAS DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA Tbk KCP SELUMA”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana Fasilitas dan Pengembangan Sumber daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana fasilitas dan pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP seluma.

## D. Metode Penelitian

### 1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif (*field research*). Penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami objek yang diteliti secara mendalam. Penelitian kualitatif sifatnya deskriptif analitik. Data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan, analisis dokumen, catatan lapangan, disusun peneliti di lokasi penelitian, tidak dituangkan dalam bentuk dan angka-angka. Peneliti segera melakukan analisis data dengan memperkaya informasi, mencari hubungan, membandingkan, menemukan pola atas dasar data aslinya. Hasil analisis data berupa pemaparan mengenai situasi yang diteliti yang disajikan dalam bentuk uraian naratif.

Penulis mendeskripsikan data-data yang diperoleh secara langsung dari Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma. Data tersebut dideskripsikan sesuai dengan keadaan nyata dilapangan dan dibandingkan dengan teori yang sudah ada dan menjadi dasar dari penelitian ini. Peneliti memaparkan dengan sangat berhati-hati dan apa adanya yang nyata terjadi di Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami alasan dan cara-cara mereka untuk mengembangkan bisnisnya, serta hambatan yang ditemui selama mengembangkan bisnisnya, selanjutnya digali makna dari apa yang terjadi, untuk diungkap nilai-nilai kehidupan yang ada pada diri mereka. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti langsung ke lapangan penelitian bertemu dengan mereka untuk mengumpulkan data penelitian, sekaligus melakukan analisis data selama proses penelitian. Untuk itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif menurut Corbin dan Strauss merupakan bentuk penelitian dimana peneliti dalam mengumpulkan dan menganalisis data menjadi bagian dari proses penelitian sebagai partisipan bersama informan yang memberikan data.<sup>6</sup>

## **2. Waktu Dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan dimulai tanggal 20 Mei sampai 20 Juni 2022.

Lokasi Penelitian dilakukan untuk diPT. Bank Syariah Tbk KCP Seluma-Area Bengkulu Jl. Merdeka Raya, Lubuk Lintang Seluma yang dimana objeknya sangat strategis pinggir jalan Seluma Tais.

## **3. Informan Penelitian**

Pengertian Informan adalah subjek penelitian yang dapat memberikan informasi mengenai fenomena dan

---

<sup>6</sup>Wahidmurni, "Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif". (*Journal of Entrepreneurship Education*.2017), hal.9

permasalahan yang diangkat dalam penelitian.<sup>7</sup> Informan dalam penelitian ini yaitu (*Branch Operations and Servis Manager*) BOSM dan *Micro relatinshif manager* (MRM)

Penelitian ini dilakukan secara fokus dan jelas, Jadi penelitian di kembangkan dengan cara instrumen penelitian lebih sederhana, yang dapat mempertajam serta melengkapi data hasil pengamatan dilakukan secara langsung di Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma. Berdasarkan hal ini, maka penulis melakukan wawancara kepada 2 pegawai bank BSI Seluma.

#### **4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

##### **a. Sumber data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan mencari data berupa teknik pengmpulan data primer dan teknik pengumpulan data sekunder.

##### **1) Data Primer**

Sumber data primer adalah sumber yang diberikan data yang langsung berkaitan dengan masalah penelitian yang didapat dari sumber pertama yaitu pengelolaan data dari Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma, guna mendapatkan data yang berkaitan langsung dengan objek penelitian.

---

<sup>7</sup>Ade Heryana, "Informan dan Pemilihan Informasi Dalam Penelitian Kualitatif", (Jurnal, 1 Desember 2018), hal. 4-6

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh ketika melakukan identifikasi masalah yang bersumber dari 2 pegawai

## 2) Data Sekunder

Data sekunder “sumber sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumentasi”.<sup>8</sup>Data sekunder merupakan data-data yang digunakan untuk memperkuat data primer. Adapun sumber datanya berupa tabel, gambar, dan buku data, yang dapat berfungsi sebagai pelengkap untuk dijadikan bahan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian yaitu berupa:

### a. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses interaksi untuk mendapatkan informasi secara langsung dari informan, metode ini digunakan untuk menilai keadaan seseorang atau keadaan bukti informasi yang valid dari yang menjadi sumber data utama dalam penelitian. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan

---

<sup>8</sup>Angki Febriansyah, “Tinjauan Atas Proses Penyusunan Laporan Keuangan Pada *Young Entrepreneur Academy* Indonesia”. *Jurnal Riset Akutansi*, 8.2 (2017).

informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial lama.<sup>9</sup>

b. Observasi

Observasi yaitu mengetahui secara langsung peristiwa apa saja yang akan diamati seperti mencakup kegiatan yang dilakukan. Observasi adalah pengamatan yang dilakukan dengan sengaja dan sistematis terhadap aktivitas individu atau objek lain yang di selidiki. Adapun jenis-jenis observasi tersebut di antaranya yaitu observasi terstruktur, observasi tak terstruktur, observasi partisipan, dan non partisipan. Observasi yang peneliti lakukan disini yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung di Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlalu. Dokumentasi tentang orang kejadian dalam situasi sosial yang sesuai dan terkait dengan fokus penelitian adalah sumber informasi yang sangat berguna dalam penelitian kualitatif. Dokumen itu dapat berbentuk teks tertulis, gambar, maupun foto.

Dalam hal ini peneliti menggunakan foto-foto, wawancara langsung yang berhubungan dengan fasilitas

---

<sup>9</sup>Pupu Saeful Rahmat, "Penelitian Kualitatif", Jurnal *EQUILIBRIUM*, Vol.5, No 9, Januari-Juni (2019), hal.1-8

dan pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Tbk KCP Seluma.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif model analisis Miles dan Huberman, yang dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:<sup>10</sup>

- a. Redukasi data merupakan proses pengumpulan data penelitian.
- b. Penyajian data, data yang diperoleh disajikan dalam bentuk daftar katagori setiap data yang didapat dengan berbentuk naratif.
- c. Mengambil kesimpulan, proses lanjutan dari redukasi data dan penyajian data. Data yang disimpulkan berpeluang untuk menerima masukan.
- d. Penarikan kesimpulan sementara, masih dapat diuji kembali dengan data lapangan.

Analisis penelitian dilakukan menggunakan model *Milles* dan *Huberman*, Berdasarkan penjelasan diatas, maka data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: *Pertama*, peneliti mereduksi data yang telah didapat dari lapangan yang berkaitan langsung dengan tema penelitian. *Kedua*, peneliti menyajikan data yang dirangkum

---

<sup>10</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal.246

bedasarkan fakta dilapangan. *Ketiga*, peneliti menyajikan yang telah diperoleh dalam bentuk naratif .<sup>11</sup>

### **E. Penelitian Terdahulu**

Untuk memperoleh penelitian tugas akhir ini, peneliti menganalisis beberapa skripsi sebagai contoh tugas akhir yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah yang bisa dijadikan sebagai rujukan petunjuk antara lain:

Skripsi “Putri Dwi Ramadani” yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan* (Studi Dikantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu) Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri IAIN Bengkulu, 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Sumber Daya Insani yang digunakan kantor agama provinsi Bengkulu dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Perbedaan penelitian ini yaitu penelitian sebelumnya hanya membahas Manajemen Sumber Daya Manusia sedang peneliti membahas tentang Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D.....*,hal.247

<sup>12</sup>Putri Dwi Rahmadani, *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan* (Studi Kasus Dikantor Kementrian Agama

Skripsi “Nailil Amini” yang berjudul *Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Kantor Cabang Puwokerto* Program Diploma II Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang digunakan Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Kantor Cabang Puwokerto. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian iniyaitu penelitian sebelumnya hanya membahas meningkatkan kinerja karyawan sedang peneliti membahas tentang Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma.<sup>13</sup>

Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol . 9 No. 1 Tahun 2016 “Deden Misbahudin Muayyad dan Ade Irma Oktafia Gawi” yang berjudul *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti misbahudin. Penelitian ini bertujuan untuk

---

Kota Bengkulu), Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2019

<sup>13</sup> Nailil Amini, *Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Kantor Cabang Puwokerto*, Skripsi Diplomat II Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Puwokerto 2018.

mengetahui Produktivitas yang digunakan. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu penelitian sebelumnya hanya membahas Produktivitas Kerja Pegawai Bank sedang peneliti membahas tentang Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma.<sup>14</sup>

Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA Vol. 7, Maret 2017 “Ninik Srijani dan Achmad Sukma Hidayat” *Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Aston Madiun Hotel & Conference Center Universitas PGRI Madiun*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Fasilitas yang digunakan Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Aston Madiun Hotel & Conference Center Universitas PGRI Madiun. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang Fasilitas. Perbedaan penelitian ini yaitu penelitian sebelumnya hanya membahas Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Aston Madiun Hotel & Conference Center Universitas PGRI Madiun sedang peneliti membahas tentang Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani

---

<sup>14</sup>Deden Misbahudin Muayyad dan Ade Irma Oktafia Gawi, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah X Kantor Wilayah II*, (Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Trisakti Misbahudin, Vol. 9 No. 1 Tahun 2016.

Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma.<sup>15</sup>

Jurnal Jom FEKOM Vol. 2 No. 2 Oktober 2015 “Silfa Rino”*Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bangkalis* Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Fasilitas dan Produktivitas Kerja Karyawan yang digunakan Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang Fasilitas dan Produktivitas Kerja Karyawan. Perbedaan penelitian iniyaitu penelitian sebelumnya hanya membahas Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert sedang peneliti membahas tentang Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup>Ninik Srijani dan Achmad Sukma Hidayat, *Pengaruh Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Aston Medium Hotel & Conference Center Universitas PGRI Madiun* Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA Vol. 7 Maret 2017

<sup>16</sup>Silfa Rino, *Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagi Produksi PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bangkalis* Faculty Of Economic Riau

## F. Sistematika Penulisan

**Bab I Pendahuluan** yang terdiri dari latar belakang masalah yang berisi alasan peneliti melakukan penelitian tentang judul yang telah dipilih, rumusan masalah yaitu permasalahan yang akan diteliti, tujuan penelitian yaitu tujuan peneliti melakukan penelitian sehingga dapat diketahui apa yang menjadi tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, manfaat peneliti diharapkan bermanfaat baik bagi peneliti maupun tempat penelitian dan sistematika penulisan yang menggambarkan metode penelitian yaitu tentang Jenis dan Pendekatan Penelitian, Waktu dan Lokasi Penelitian, Informan Penelitian, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data.

**Bab II Landasan Teori** tentang pengertian fasilitas, pengertian manajemen sumber daya insani, tujuan pengembanaan manajemen sumber daya insani,, pengertian produktivitas kerja karyawan.

**Bab III terdiri dari** metode penelitian yaitu tentang Sejarah berdirinya Bank Syariah di Indonesia, Visi Misi Bank Syariah Indonesia, Nilai-nilai Perusahaan, Struktural Organisasi dan Manajemen.

**BAB IV hasil penelitian**, berisi tentang jawaban atas rumusan masalah yang ada dimana rumusan masalah

pada penelitian ini adalah Bagaimana Faslitas dan Pengembangan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma, dan Bagaimana Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma.

**BAB V penutup** yang berisi kesimpulan dan saran.





## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. Fasilitas

###### a. Pengertian Fasilitas

Fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan bentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.<sup>17</sup>

Definisi lain juga menjelaskan bahwa Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dengan demikian seorang pegawai atau pekerja tidak dapat

---

<sup>17</sup>Apri Dahlius & Mariaty Ibrahim, *Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi* (Jurnal: JOM FISIP Vol. 3 No. 2-Oktober 2016), h.3.

melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja.<sup>18</sup>

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas di perusahaan, agar para karyawan diperusahaan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Fasilitas kerja merupakan alat atau sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan agar karyawan bekerja lebih produktif. Dengan diberikannya fasilitas kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan<sup>19</sup>. Fasilitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan dan kelengkapan fasilitas

---

<sup>18</sup>Yeltsin Aprioke Thomas, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara*, h. 2.

<sup>19</sup>Silfa Rino, *Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis*”, (Jurnal : JOM FEKON Vol. 2 No. 2 Oktober 2105), h. 7

kerja yang menunjang kinerja para karyawan. Agar hasil kerja yang dicapai para karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

## **2. Pengembangan Sumber Daya Insani**

### **a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani**

Pengembangan merupakan salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan, dimana karyawan dan perusahaan berkerja sama secara *balance* untuk ekstensi perusahaan. Pengembangan ini bisa dilakukan beberapa bentuk, biasanya setiap perusahaan memiliki khas yang berbeda sesuai situasi kondisi juga kebutuhan dari perusahaan tersebut. Hal ini bisa dilakukan dengan meningkatkan *skill* dengan pelatihan maupun pembinaan, meningkatkan pengetahuan karyawan dengan cara pendidikan untuk meningkatkan *skill* karyawan dapat mamapu menempu pendidikan, pelatihan serta pengembangan akhir guna menjalankan tugas sebagai karyawan dan memiliki siklus jangka panjang.<sup>20</sup>

Definisi lain juga menjelaskan pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang dengan menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi, begitupula seorang pimpinan akan terus belajar berbagai pengetahuan konseptual dan teoritis

---

<sup>20</sup>Miftahuddin Dkk, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jurnal Manajemen Dakwah Vol 3, No 2, 2018, h 2.

untuk tercapainya tujuan umum yang lebih besar. Sedangkan latihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.<sup>21</sup>

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (*energy* atau *atau power*). Sumber daya juga disebut tenaga kerja yang tersedia, termasuk jumlah dan pengetahuan karyawan.<sup>22</sup>

Sebagaimana Allah berfirman dalam Al-qur'an surat Ar-ra'd ayat: 11, yaitu sebagai berikut:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ  
 أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا  
 بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا  
 لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَّالٍ

*Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubahkeadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang adapada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukanterhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat*

<sup>21</sup>Muh.Kadarisman Modul 1 *Pengertian dan Ruang Lingkup Pengembangan Pegawai* (Kegiatan Belajar 1), h 3.

<sup>22</sup>Kartawan Dkk, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Ebook) 16

*menolakny; dansekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia. (QS. At-Taubah :{9} 105).*<sup>23</sup>

Berdasarkan uraian di atas bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan meyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.

#### **b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Insani**

Para pegawai dan para manajer dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Pengembangan adalah memperbaiki tingkat efektivitas kinerja pegawai dalam mencapai hasil yang ditetapkan. Sifat pengembangan adalah pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan, perubahan sikap.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>Repository.unisba.co.id, h iii

<sup>24</sup>Rachman Soenaryo, *Studi Deskriptif Karyawan Pada PT. Graha Cendana Abadi Mitra*. Jurnal AGORA Vol, 2, No. 1, 2014. Hlm 1-2

Pengembangan MSDI tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan MSDI, karena investasi di dalam pengembangan MSDI merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.<sup>25</sup>

### **c. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Di dalam memahami berbagai permasalahan pada manajemen sumber daya manusia dan sekaligus dapat menentukan cara pemecahannya perlu diketahui lebih dahulu model-model atau metode yang digunakan oleh perusahaan kecil tidak bisa menerapkan model yang biasa digunakan oleh perusahaan besar. Demikian pula sebaliknya, dalam perkembangan model-model ini berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi sertauntutannya.

---

<sup>25</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana 2009) hlm 62

Metode yang dapat digunakan bagi pengembangan karyawan.pada umumnya karyawan dikembangkan dengan metode sebagai berikut:<sup>26</sup>

#### 1) Metode Pelatihan

Beberapa metode pelatihan dapat digunakan pula untuk metode pengembangan.Hal ini karena beberapa pegawai adalah manajer, dan semua manajer adalah pegawai. Metode pelatihan yang sering digunakan dalam pengajaran pengembangan antara lain simulasi, metode konferensi, studi kasus, dan bermain peran.

#### 2) *Understudies*

*Understudy* adalah mempersiapkan peserta untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Konsep *understudies* merupakan suatu teknik perencanaan pegawai yang berkualifikasi untuk mengisi jabatan manajer. Teknik pengembangan *understudy* serupa dengan metode *on the job*.

#### 3) Job Rotasi dan Kemajuan Bersama

Job rotasi melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Keuntungan job rotasi, antara lain pegawai peserta mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerja sama antara pegawai, menentukan

---

<sup>26</sup>Febrian Antika, 2018. *Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung* .....h 20

jenis pekerjaan yang sangat diamati oleh pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat bekerja, sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan penempatan kerja yang sesuai dengan potensi pegawai.<sup>27</sup>

#### 4) *Coaching-Counseling*

*Coaching* adalah suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan-keterampilan kepada pegawai bawahan. Peranan *job coaching* adalah memberikan bimbingan kepada pegawai bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya. Pelaksanaan pengembangan (latihan dan pendidikan) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan yaitu *manajer personalia* dan suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Metode-metode pengembangan harus didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai.

---

<sup>27</sup> Febrian Antika, 2018. *Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung*. h 23

#### **d. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Insani**

Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan:<sup>28</sup>

##### 1) Efektivitas Biaya (*Cost-effectiveness*)

Efektivitas biaya adalah sebuah metode untuk mengukur efisiensi relatif dari sebuah program dengan membandingkan biaya dengan dampaknya, dengan menggunakan indikator tertentu.

##### 2) Materi Program Yang Dibutuhkan

Materi program yang dibutuhkan merupakan sebuah materi yang dibutuhkan ketika akan melakukan sebuah pelatihan atau pembelajaran. Dengan adanya materi pembelajaran pengembangan SDI dapat berjalan dengan baik.

##### 3) Prinsip-prinsip pembelajaran

Prinsip-prinsip pembelajaran adalah bagian terpenting yang wajib diketahui para pengajar sehingga mereka bisa memahami lebih dalam prinsip tersebut dan seorang pengajar bisa membuat acuan yang tepat dalam pembelajarannya.

---

<sup>28</sup>Rivai Harahap, *Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Peningkatan Kinerja dan Mutu Pt. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Medan*. Jurnal Analytical Vol. 5 No. 1, 152.2016 h. 240.

#### 4) Ketepatan Dan Kesesuaian Fasilitas

Dalam melakukan pengembangan sumber daya insani ketepatan dan kesesuaian sangat diperlukan dalam menggunakan fasilitas yang ada. Karena dengan adanya ketepatan dan kesesuaian fasilitas dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya insani.<sup>29</sup>

#### 5) Kemampuan Dan Preferensi Peserta Pelatihan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan preferensi adalah sebuah konsep, yang digunakan pada ilmu sosial, khususnya ekonomi. Jadi dalam pelatihan peserta harus mempunyai sebuah konsep dan mampu menyelesaikannya dengan baik, agar hasil yang dicapai maksimal.

#### 6) Kemampuan Dan Preferensi Instruktur Pelatihan

Dalam pelatihan instruktur harus mempunyai sebuah konsep dan mampu menyelesaikan dengan baik, agar suatu hasil yang dicapai dapat maksimal. Dan Instruktur juga dalam melakukan sebuah pelatihan harus mampu dalam menentukan sebuah konsep yang digunakan pada ilmu sosial.

---

<sup>29</sup> Sri Rezeki Harahap, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang medan*. Hlm 157

### 3. Produktivitas Kerja

#### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.<sup>30</sup>

Menurut Tohardi produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, aspek efisiensi tenaga kerja, dan aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpacu

---

<sup>30</sup>Danang Suyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Caps, 2012), h. 202-203

dalam suatu system dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategis bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya.<sup>31</sup>

#### **b. Indikator-indikator Produktivitas Kerja**

Berikut ini untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu.<sup>32</sup>

##### **a. Tingkat Absensi Karyawan**

Dapat digunakan sebagai indikator untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan karena absensi merupakan data menyangkut tanggung jawab karyawan terhadap pelaksanaan tugasnya masing-masing.

##### **b. Tingkat Perputaran Tenaga Kerja**

Tingkat perputaran tenaga kerja merupakan salah satu indikator untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan karena besar kecilnya perputaran karyawan yang terjadi dapat menunjukkan ada tidaknya kesenangan karyawan bekerja pada perusahaan tersebut. Ada beberapa perusahaan yang menganggap bahwa sebenarnya hal ini merugikan perusahaan yang bersangkutan, sebab

---

<sup>31</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), h. 100-101

<sup>32</sup>Genot Agung Busono, *Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir*. Jurnal Muqtashid, Vol. 1, No. 01, Edisi Maret 2016 hlm. 96

kemungkinan karyawan yang keluar adalah mereka yang sudah terlatih.

Selain dua indikator yang telah disebutkan di atas, indikator lain yang dapat digunakan untuk menilai produktivitas kerja karyawan, adalah<sup>33</sup>:

1) Kemampuan

Kemampuan seorang sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki, serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang mengajarkan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari kerja dan hasil yang dicapai suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari kemudiannya.

4) Pengembangan Diri

---

<sup>33</sup>Eny Kustiyah Dkk, *Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. Jurnal Ed Unomika Vol. 04, No. 01, h 72-73

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, maka pengembangan diri mutlak dilakukan.<sup>34</sup> Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

#### 5) Mutu

Mutu adalah suatu nilai atau keadaan. Secara garis besar mutu adalah keseluruhan ciri atau karakteristik produk atau jasa dalam tujuannya untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan. Mutu merupakan hasil dari pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

#### 6) Efisiensi

Perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### **d. Produktivitas Kerja dalam Islam**

Produktivitas dalam islam diimplikasikan seperti setiap manusia memerlukan harta untuk mencukupi segala

---

<sup>34</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2016), h. 90

kebutuhan hidupnya. Karenanya manusia akan selalu berusaha memperoleh harta kekayaan itu. Salah satunya adalah melalui bekerja. Islam mewajibkan setiap muslim khususnya yang memiliki tanggungan untuk “bekerja”. Bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta kekayaan, oleh sebab itu Allah SWT melapangkan bumi serta menyediakan berbagai fasilitas yang dapat dimanfaatkan manusia untuk mencari rezeki.

Dalam islam menganjurkan umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, inividu bias memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.<sup>35</sup>

Diantara anjuran untuk mencari rezeki, Islam sangat menekankan (mewajibkan) aspek kehalalannya, baik dari sisi perolehan maupun pendayagunaannya (pengelolaan dan pembelajaran).Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang sia-sia. Allah hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusia,

---

<sup>35</sup>Khoirul Fathoni dan Mohammad Ghozali, “Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional dalam Pandangan Islam” (Jurnal: Al-Tijarah, Vol. 3, No. 1 Juni 2017), h. 8.

karena itu bekerja secara produktif merupakan anjuran agama islam.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105:

...وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ...

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nyaserta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akandikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yangnyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*<sup>36</sup>

Berniat untuk bekerja dengan cara-cara yang sah dan halal menuju ridha Allah adalah visi dan misi setiap muslim. Berpangku tangan merupakan perbuatan tercela dalam agama Islam. Islam juga menekankan pada pemeluknya bahwa dalam bekerja hendaknya melakukan dengan penuh kecermatan, dengan penuh gairah dan rajin, tidak bekerja seadanya. Kecermatan ini dalam islam dikenal dengan Ihsan. "ihsan akan menjamin terwujudnya kerja yang berkualitas.

Islam tidak hanya mengajarkan kepada pemeluknya untuk beribadah semata, tetapi juga mengajarkan untuk beramal dalam arti bekerja, bahkan meraih prestasi. Ini bukti dari kata Islam itu sendiri yang

---

<sup>36</sup>Kurniawan Rahmad, *Urgensi Bekerja Dalam Al-Qur'an*. Jurnal Transformatif Vol. 3 No. 1 2019, h 48.

mengandung tiga makna: keselamatan, kedamaian, dan kesejahteraan. Untuk meraih kesejahteraan, Islam mendorong umatnya untuk bekerja sebaik-baiknya dengan meraih prestasi.





### **BAB III**

#### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

##### **1. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Indonesia**

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan Syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah.

Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi

satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil ‘Aalamiin).

## **2. Berikut secara detail alamat dan nama-nama anggota Bank Syariah Indonesia KCP Seluma**

Nama : Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Seluma

Alamat: PT. Bank Syariah Tbk KCP Seluma-Area  
Bengkulu Jl. Merdeka Raya, Lubuk Lintang Seluma.

Jumlah Anggota: 15 Anggota

**Tabel 3.1 Nama-nama Anggota pegawai Bank Syariah KCP Seluma**

No	Nama Anggota
1.	M. Rinaldi Mucodas
2.	Anggary Pratama M
3.	Deksi Mutiara
4.	Tri Rahayu
5.	Taufik Hermansyah
6.	Widah
7.	Yogi Saputra
8.	Noval
9.	Angga
10.	Aji Nur Rahmad
11.	Devi Novita Sari
12.	Heru
13.	Seftia Haryani
14.	Hengki Yulian
15.	Rizan

### 3. Visi Misi Bank Syariah Indonesia



#### **VISI**

Top 10 Global Islamic Bank

#### **MISI**

- a. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia
- b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham
- c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia.

#### 4. Nilai-nilai Perusahaan



- a. Amanah  
Memegang teguh kepercayaan yang diberikan
- b. Kompeten  
Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
- c. Harmonis  
Saling peduli dan menghargai perbedaan
- d. Loyal  
Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
- e. Adaptif  
Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan
- f. Kolaboratif  
Membangun kerja sama yang sinergis.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Laman resmi Bank Syariah Indonesia [www.bankbsi.co.id](http://www.bankbsi.co.id) Yang dibuka pada tanggal 1 desember 2022 pukul 21:00

## 5. Produk dan Operasional

### a. *Pendanaan*

#### 1. BSI Tabungan Easy Wadiah (simpanan/titipan )

Tabungan Wadiah BSI adalah tabungan yang menggunakan skema penitipan. Maksudnya penitipan adalah nasabah bertindak sebagai penitip dana dan memberikan amanah kepada pihak bank untuk memanfaatkan dana tersebut.

Selain itu, pada tabungan wadiah, tidak ada perjanjian pemberian bonus. Namun, pihak bank bisa saja memberikan insentif secara sukarela tanpa melalui kesepakatan. Artinya, tabungan wadiah tidak ditujukan untuk menambah nilai tabungan, tapi hanya menabung saja.

#### 2. BSI Tabungan Easy Mudharabah

Tabungan Mudharabah BSI adalah tabungan yang memiliki skema kerja sama antara nasabah dan pihak bank. Nasabah tidak hanya sebatas menitipkan dana saja, tetapi juga mengizinkan pihak bank untuk mengelolanya demi mencapai keuntungan.

Keuntungan tersebut dibagi kepada pihak bank dan nasabah sesuai dengan kontraknya. Keuntungan atau laba tersebut bisa dibagikan dalam periode

tertentu sesuai perjanjian, bisa bulanan maupun tahunan.

Namun, jika bank mengalami kerugian saat mengelola uang tersebut, kerugian akan ditanggung penuh oleh bank. Dari pengertian tersebut diketahui bahwa mudharabah memiliki motif untuk investasi dana.

### 3. BSI Tabungan Bisnis

Tabungan Bisnis BSI adalah Tabungan dengan akad Mudharabah Muthlaqah dalam mata uang rupiah yang dapat memudahkan transaksi segmen wiraswasta dengan limit transaksi harian yang lebih besar.

### 4. BSI Tabungan Haji

Tabungan ini berbentuk tabungan rupiah, yang dikhususkan untuk persiapan keberangkatan haji dan umroh nasabah. Jadi, misalnya kamu berniat untuk menunaikan ibadah di Tanah Suci, bisa buka tabungan ini biar uangnya tidak terpakai. Setoran awal untuk membuka Tabungan Haji terbilang ringan, cukup Rp100.000 saja. Jika sudah kumpul sampai Rp25.100.000, akan didaftarkan ke Siskohat Kementerian Agama.

### 5. BSI Tabungan Payroll

Tabungan atau produk yang disediakan oleh Bank Syariah Indonesia yang diperuntukkan untuk perusahaan atau dibidang perkantoran

#### 6. BSI Tabungan Junior

Tabungan yang digunakan para nasabah untuk anak mereka karena belum memiliki ktp.

#### 7. BSI Tabungan Pensiun

Sesuai dengan namanya, Tabungan Pensiun merupakan produk tabungan Bank Syariah Indonesia yang diperuntukkan bagi nasabah perorangan untuk mempersiapkan masa tua mereka.

Dana nasabah akan diserahkan ke Lembaga Pengelola Pensiun yang telah bekerjasama dengan BSI. Adapun kelebihan produk ini :

- a. Syarat pembukaan rekening yang sangat mudah.
- b. Mendapatkan fasilitas BSI Mobile dan internetbanking.
- c. Mendapatkan fasilitas BSI Debit Co Branding Taspen yang bisa dijadikan kartu ATM dan Debit.

#### 8. BSI Tabunganku

Sama dengan tabungan bank-bank lainnya, BSI juga memiliki produk TabunganKu. Produk ini diluncurkan untuk nasabah perorangan dengan syarat yang mudah dan ringan. Kemudahan tersebut

diharapkan mampu meningkatkan budaya menabung di semua kalangan masyarakat.

Setoran awal untuk membuka tabungan ini adalah Rp20.000 untuk tabungan tanpa ATM, dan Rp80.000 untuk tabungan dengan ATM.

#### 9. BSI Giro

Tabungan Giro adalah produk tabungan untuk perorangan atau badan usaha dalam bentuk rupiah maupun mata uang asing. Tapi giro di BSI hanya bisa menggunakan rupiah saja. Penarikan saldo dapat dilakukan kapan saja, namun harus selama jam kerja, dengan menggunakan cek, bilyet giro, maupun kartu debit.

Dana dalam BSI Giro akan dikelola oleh BSI dengan prinsip akad wadiah dengan perjanjian bonus sebesar 3% dari total keuntungan hasil pengelolaan dana. Untuk membuka tabungan ini nasabah harus melakukan setoran awal sebesar Rp500.000 dan saldo minimal juga Rp500.000.

#### 10. BSI Deposito

Simpanan tersebut tidak dapat ditarik sewaktu-waktu, seperti tabungan biasa karena ada tenor pencairan atau jatuh tempo. Meskipun demikian, deposito syariah memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Ini bisa menjadi pertimbangan calon

nasabah yang sedang mencari layanan atau produk deposito.

b. *Pembiayaan*

1. Modal Kerja

Modal yang diperlukan perusahaan untuk membiayai semua kegiatan bisnis, sehingga bisnis dapat berjalan sesuai rencana. Terdapat dua bagian yaitu bagian yang permanen dan bagian variabel. Bagian permanen merupakan jumlah minimal yang tersedia, sehingga perusahaan bisa berjalan dengan baik tanpa mengalami masalah keuangan. Sedangkan bagian kedua yaitu jumlah modal kerja yang jumlahnya bervariasi pada aktivitas di masa tertentu dan kebutuhan di luar kegiatan perusahaan yang biasa.

2. Investasi

Suatu penanaman modal masyarakat dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam dan hukum Islam. secara khusus untuk mengawali investasi Syariah investor harus melakukan akad investasi syariah berupa akad kerjasama atau musyarakah, sewa-menyewa atau ijarah, dan akad bagi hasil atau disebut mudharabah.

3. Konsumer

Bertugas mengelola pelayanan sistem dan prosedur bidang pelayan, mengelola pelayanan unggul kepada nasabah dan mengelola pelayanan transaksi tunai dan pemindah bukuan<sup>38</sup>

*c. Konsep/Akad*

*1. Murabahah*

Akad jual beli ini secara tegas menyebutkan harga jual dan keuntungan yang disepakati oleh pihak penjual dan pembeli. Selain itu, jumlah dan jenis produk juga diperjelas secara mendetail. Produk akan diserahkan setelah akad jual beli diselesaikan. Kewajiban pembayaran oleh pembeli, bisa dipenuhi secara cicil atau dibayarkan tunai.

*2. Ijarah*

Penyediaan dana dalam rangka untuk memindahkan hak guna atau manfaat sebuah barang atau jasa. Berdasarkan kepada transaksi sewa tanpa perlu diikuti pemindahan kepemilikan dari barang tersebut.

*3. Wadiah*

Akad penitipan barang atau uang antara pihak yang mempunyai barang atau uang dan pihak yang diberi kepercayaan dengan tujuan untuk menjaga

---

<sup>38</sup>Laman Resmi Bank Syariah Indonesia  
<https://www.bankbsi.co.id/produk&layanan/tipe/individu/kategori/tabungan>  
diakses pada hari kamis 23 Juli 2022, pukul 20:30

keselamatan, keamanan, serta keutuhan barang atau uang

#### 4. *Rahn*

Perjanjian utang piutang dengan menahan barang sebagai jaminan atas hutang. *Murtahin* (penerima barang) mempunyai hak untuk menahan *Marhun* (barang) sampai semua hutang *Rahin* (yang menyerahkan barang) dilunasi.

#### 5. *Musyarakah*

Akad ini juga menerapkan prinsip kerjasama antara bank dan nasabah, dimana nasabah memiliki sebagian modal dalam kerjasama tersebut. Kedua pihak atau lebih yang memiliki modal membuat akan untuk menghimpun modalnya pada proyek atau usaha tertentu. Nantinya, pihak mudharib atau pengelolanya akan ditunjuk dari salah satu pemilik modal tersebut.

Biasanya, akad ini dilakukan untuk proyek atau usaha di mana modalnya dibiayai sebagian oleh lembaga keuangan, dan sebagian lainnya dimodali oleh nasabah.

#### 6. *Salam*

Akad salam biasa diterapkan untuk produk-produk pertanian. Dalam prakteknya, akad Salam menempatkan pihak bank syariah sebagai pembeli dan menyerahkan uangnya kepada petani sebagai nasabah.

Dari uang itu, petani akan memiliki modal untuk mengelola pertanian dan memberikan kewajibannya kepada bank syariah.

#### 7. *Qardh*

Akad pinjaman dana kepada nasabah. Ketentuan yang ada dalam akad ini adalah nasabah wajib untuk mengembalikan dana yang sudah ia terima dalam waktu yang sudah disepakati.

#### 8. *Mudharabah*

Akad ini diterapkan kepada nasabah yang membutuhkan modal dengan prinsip kerjasama. Akad mengatur antara shahibul mal atau pemilik modal (bank) dengan mudharib-nya atau pengelola modal (nasabah). Di akhir tahun buku, hasil keuntungan dari usaha yang dilakukan akan dibagi untuk shahibul mal dan mudharib berdasarkan porsi yang telah disepakati saat dibuatnya akad.

#### 9. *Istihna*

Akad yang mengatur transaksi produk dalam bentuk pemesanan di mana pembuatan barang akan diproses berdasarkan kriteria yang disepakati. Dalam akad ini, proses pembayarannya dilakukan sesuai kesepakatan para pihak yang berakad, bisa dibayar ketika produk dikirim atau dibayar di awal.

#### d. *Jasa*

### 1. BSI Debit

Kartu Atm yang disediakan Bank Syariah Indonesia bagi nasabahnya untuk transaksi dimesin ATM ataupun secara online.

### 2. BSI Sentra Bayar

Merupakan layanan bank dalam menerima pembayaran tagihan pelanggan. Yang bisa dilakukan secara tunai, autodebet, SMS Banking atau melalui ATM Bank Syariah Indonesia dan menandatangani bukti pembayaran.

### 3. BSI Mobile

Fasilitas mobile banking milik Bank Syariah Indonesia yang memungkinkan nasabah melakukan transaksi keuangan secara online di mana pun dan kapan pun.

### 4. BSI Internet Banking

Fasilitas Internet Banking yang disediakan oleh BSI. Untuk mengakses layanan ini kita perlu memiliki perangkat Desktop, seperti PC maupun Laptop.

## *e. Jasa Operational*

### 1. Transfer

Suatu kegiatan jasa bank untuk memindahkan sejumlah dana tertentu sesuai dengan perintah si pemberi amanat yang ditujukan untuk keuntungan seseorang yang ditunjuk sebagai penerima transfer.

## 2. BSI RTGS ( *Real Time Gross Settlement* )

Real-Time Gross Settlement (RTGS) adalah sistem transfer dana elektronik yang setiap transaksinya dilakukan dalam waktu singkat.

## 6. Sturuktur Organisasi dan Manajemen

### 1. *Branch Manager*

Memiliki peran yang sangat penting dalam perbankan baik dalam hal kegiatan operasional perusahaan maupun kegiatan non operasional yang dibutuhkan bank untuk pengembangannya.

### 2. *Branch Operation & Service Manager*

Posisi yang bertugas sebagai pengelola operasional cabang, penyusun dan pelaksana strategi pemasaran, sales dan service yang bertujuan untuk meningkatkan volume bisnis, kualitas layanan secara fisik maupun non-fisik, efisiensi biaya, dan profitabilitas

### 3. *Consumer Business RM*

Posisi dimana bertugas untuk mengelola pelayanan sistem dan porsedur bidang pelayanan dan mengelola pelayanan transaksi tunai serta pemindah bukuan

### 4. *Consumer Business Staff*

Bertugas untuk membantu consumer business dalam menyelesaikan tugas

### 5. *Funding & Transaction Staff*

Berperan memasarkan dan mempromosikan produk yang ada di bank berupa tabungan, giro, deposito dan menjalin hubungan baik kepada para nasabah agar tetap atau berinvestasi di bank tersebut.

#### 6. *Micro RM*

Mikro adalah badan usaha perorangan yang memiliki kriteria sesuai undang-undang (UU) nomor 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil dan menengah, yakni:

- a. Memiliki aset atau kekayaan bersih hingga Rp 50 juta, tidak termasuk tanah atau bangunan tempat usaha.
- b. Omset penjualan tahunan hingga Rp 300 juta.

Adapun tugas dan tanggungjawab divisi isnis mikro sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kegiatan pemanfaatan tanah bergulir
- b. Mengkoordinasi pelaksanaan pemanfaatan dana bergulir antara lain untuk pinjaman dan bentuk pembiayaan lainnya.
- c. Mengkoordinasi penyusunan petunjuk teknis pembiayaan dan pinjaman.
- d. Mengkoordinasi sosialisasi program dana bergulir.
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan petunjuk direktur utama.
- f. Bertanggungjawab kepada direktur utama.

#### 7. *Mikro Staff*

Memiliki tugas Mencari nasabah, menganalisa nasabah dan maintain nasabah, Melakukan persiapan pembiayaan, Membuat rencana pemasaran harian dan bulanan dan Memenuhi target kualitatif dan kuantitatif kredit.

#### 8. *Customer Service Supervisor*

Memiliki tugas untuk mengawasi teller, Customer service serta melakukan instruksi kerja dan bertanggung jawab atas kinerja teller dan customer service

#### 9. *Back Office Supervisor*

Memiliki tugas sebagai berikut :

1. Membuat dan mengelola laporan keuangan
2. Melakukan pengecekan dan mengontrol invoice dan pemesanan
3. Pengurus laporan pemasaran dan penjualan
4. Bertanggung jawab terhadap pelaporan pengecekan barang fast moving ataupun yang slow moving
5. Mengurus berkas pengembalian
6. Mengecek stok barang yang akan habis
7. Melakukan kegiatan administrasi perusahaan
8. Mengurus bagian utang dan piutang
9. Bertanggung jawab untuk mengecek barang yang tidak laku kemudian menggantinya dengan barang yang baru

10. Bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pemesanan barang terhadap supplier

11. Bertanggung jawab untuk melakukan pengecekan barang yang mendekati masa kadaluarsa

#### *10. Operational Staff*

a. Bertugas mensupport semua kegiatan operasional bank yang diberikan oleh atasan langsung sepanjang masih dalam ruang lingkup, fungsi sarana dan logistis.

b. Memeriksa dan memastikan bahwa keberhasilan dan keamanan gudang dalam keadaan terjaga dan terpelihara dengan baik.

c. Memonitor semua inventaris kantor dan memastikan kelayakan pakai atas inventaris tersebut.

d. Secara rutin memeriksa dan mengajukan usaha untuk pengadaan ATK dan barang cetak.

e. Melaksanakan dan mengendalikan saldo kas kecil sehingga diharapkan tetap dibawah limit.

#### *11. Customer Service Representative*

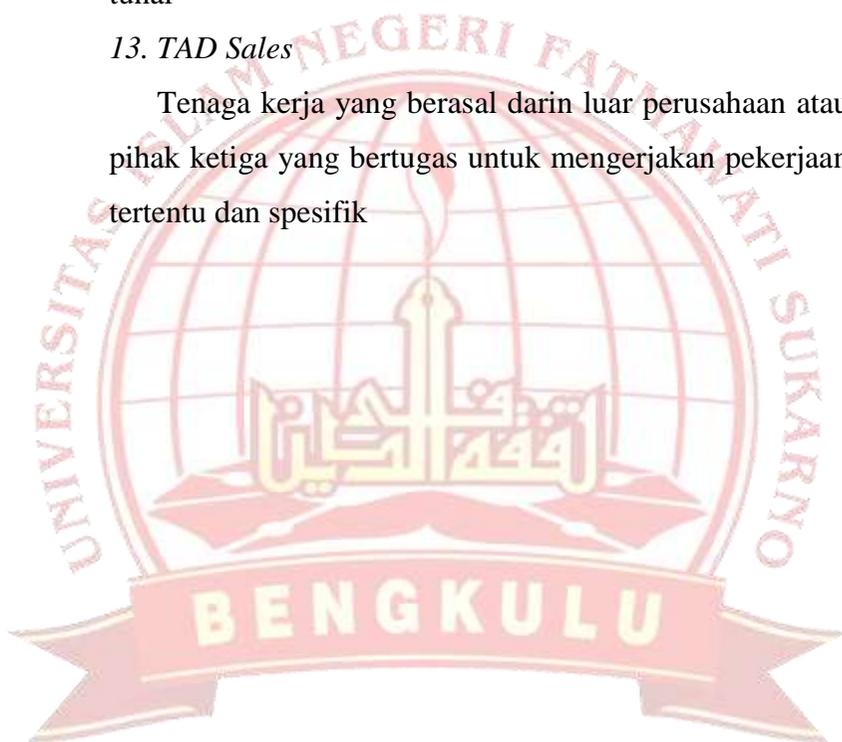
Melayani serta memberikan solusi atas masalah dari nasabah. Bukan hanya paham detail produk layanan saja. Seorang CS juga mesti pandai dalam menemukan solusi permasalahan produk layanan yang dialami oleh nasabah. Membuat berbagai jenis administrasi dalam bank

### *12. Teller*

Tugas teller adalah menangani, membantu, dan memberikan solusi bagi semua nasabah yang ingin melakukan transaksi perbankan termasuk di dalamnya nanti memberikan jasa layanan uang tunai maupun non tunai

### *13. TAD Sales*

Tenaga kerja yang berasal dari luar perusahaan atau pihak ketiga yang bertugas untuk mengerjakan pekerjaan tertentu dan spesifik





## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Seluma yang di peroleh peneliti menunjukkan bahwa:

##### 1. Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dengan demikian seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja.

Adapun pengertian fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.<sup>39</sup>

Berdasarkan penjelasan hasil wawancara mengenai fasilitas karyawan dengan Bapak Anggary ia menjelaskan:

“...Bahwa fasilitas kerja karyawan menurutnya dengan fasilitas ini merupakan yang utama supaya karyawan semangat bekerja, ada pula indikatornya yaitu: yang

---

<sup>39</sup>Desi Rosalina Dkk, *Pengaruh Fasilitas dan Intelektualitas Terhadap Implementasi Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Kcp Cimone Kota Tangerang Periode 2019*. Jurnal Prosiding Wibner Nasional, h 44.

pertama, fasilitas jenjang karir yang dimana karyawan bekerja lebih semangat dalam melayani nasabah demi jenjang karir menjadi lebih baik, yang kedua, fasilitas kerja dapat menunjang dan membantu kinerja karyawan Bank, yang ketiga, fasilitas insentif adalah hal yang paling membuat semangat sehingga pelayan menjadi baik, yang keempat, fasilitas kompensasi juga sangat membantu sehingga pelaksanaan tugas menjadi baik. Dengan adanya fasilitas ini membuat karyawan bersemangat sehingga kinerja mejadi luar biasa dan tepat waktu dalam bekerja.<sup>40</sup> Karywan-karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Seluma ini adalah karyawan pilihan dan terlatih serta memiliki keahlian dan skill di bidangnya masing-masing.

Adapun pendapat lain mengenai fasilitas karyawan menurut Bapak Taufik Hermansyah bahwa:

“...Dengan adanya fasilitas yang cukup memadai di Bank BSI KCP Seluma karyawan telah bekerja cukup baik karena sudah di tunjang beberapa fasilitas. Adapun Fasilitas yang membuat para karyawan bekerja dengan baik karena memberikan semangat lebih dalam bekerja. Dengan adanya fasilitas karyawan dapat melayani nasabah dan melaksanakan tugasnya dengan baik.”<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup>Anggary Pratama M, wawancara dengan (*Branch Operations and Servis Manager*) BOSM Pada tanggal 18 juli 2022

<sup>41</sup> Taufik Hermansyah, wawancara dengan selaku *Micro relatinshif manager* (MRM) Pada Pada tanggal 18 juli 2022

Menurut Bapak Anggary dan Bapak Taufik fasilitas terhadap Produktivitas kerja karyawan yaitu:

“...Dapat menunjukkan bahwa karyawan dapat membantu para nasabah untuk mendapatkan informasi, karyawan mampu melayani, menangani permasalahan nasabah, dan karyawan semangat dalam bekerja. Hal ini membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Seluma sudah baik.

## **2. Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Husnan (1990), mengemukakan pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistem dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja menejerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Berikut ini merupakan penjelasan mengenai pengembangan Sumber Daya Insani yang dijelaskan oleh Bapak Taufik menurutnya:

“...Dengan adanya pengembang sumber daya kinerja karyawan menjadi baik dan teratur sesuai koridornya masing-masing tugas dan kewajibannya sesuai dengan norma dan tata krama sopan santun di Bank Syariah Indonesia KCP Seluma.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Taufik Hermansyah, wawancara dengan selaku *Micro relatinshif manager* (MRM) Pada tanggal 18 juli 2022

Adapun tambahan penjelasan dari Bapak Anggary mengenai pengembangan sumber daya terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu:

“...Karyawan dapat bekerja dengan Standar Operasional Prosedur, tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan,<sup>43</sup> dan karyawan mengutamakan kepuasan nasabah agar masalah tepat dan cepat selesai. Karyawan sangat peduli dan selalu mencari solusi serta melakukan perbaikan terhadap keluhan nasabah.<sup>44</sup>

Menurut penjelasan Bapak Taufik mengenai pengembangan terhadap produktivitas karyawan terhadap nasabah di Bank Syariah Indonesia Kcp Seluma yaitu: “...Dalam melayani nasabah karyawan sudah bekerja dengan sebaik mungkin dan menyelesaikan masalah dengan jalan terbaik selagi masalah yang dihadapi bisa diatasi dan sesuai dengan peraturan di Bank Syariah Indonesia. Karyawan dapat membantu memberikan saran dan jawaban terhadap keluhan nasabah sehingga nasabah dapat menemukan jalan keluarnya.<sup>45</sup>

Berikut ini beberapa pengembangan sumber daya insani yaitu:

---

<sup>43</sup> Anggary Pratama M, wawancara dengan (*Branch Operations and Servis Manager*) BOSM Pada tanggal 18 juli 2022

<sup>44</sup> Taufik dan Anggary wawancara dengan (*Branch Operations and Servis Manager*) BOSM dan *Micro relatinshif manager* (MRM) Pada tanggal 18 juli 2022

<sup>45</sup> Taufik Hermansyah, wawancara dengan selaku *Micro relatinshif manager* (MRM) Pada Pada tanggal 18 juli 2022

#### a. Pendidikan

Pendidikan karyawan adalah kegiatan pengembangan sumber daya insani untuk meningkatkan totaritas karyawan di luar bidang pekerjaan yang di pahami.Oleh sebab itu, pendidikan karyawan ini dirancang untuk mengasah kemampuan dan potensi yang mereka miliki. Dengan kata lain tujuan pendidikan adalah mempersiapkan adalah untuk mempersiapkan karyawan dalam menemempati posisi yang baru.

Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp Seluma, melakukan bentuk kerjasama beberapa instansi pendidikan dalam hal pengadaan kerja baru demi peningkatan mutu dan kualitas kinerja karyawan, yaitu seperti rekomendasi oleh pihak instansi lembaga pendidikan terhadap mahasiswa berprestasi untuk bekerja di Bank tersebut. Karena tidak banyak karyawan tamatan pendidikan Ekonomi, ataupun Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah yang bekerja di Bank Syariah.

#### b. Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan menambah, memperbaiki kompetensi karyawan melalui program-program. Pelatihan memiliki masalah kinerja karyawan dan organisasi untuk menentukan apakah dengan diadakannya pelatihan akan membantu meningkatkan kapasitas diri,

yang diharapkan akan lebih kompetitif, dan bisa memiliki kesiapan yang matang dalam bekerja.

Pelatihan biasanya diadakan pada saat peluncuran produk baru pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp Seluma, karena saat itu karyawan melakukan pertemuan dan sosialisasi.

### c. Pengembangan Karir

Pengembangan karir yang diaplikasikan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kcp Seluma adalah sebagai pendukung karyawan mendapatkan kesempatan mengembangkan karirnya.

Terdapat faktor-faktor pendorong pengembangan produktivitas diantaranya adalah, skill, lingkungan kerja, serta pengalaman. Sehingga tujuan yang telah ditetapkan untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator yaitu: kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, dan efisiensi".<sup>46</sup>

Adapun aktivitas dan kegiatan yang dilakukan PT Bank Syariah Indonesia KCP Seluma secara umum antara lain :

1. Menyalurkan dana kepada masyarakat dalam, bentuk kredit.

---

<sup>46</sup> Taufik dan Anggary wawancara dengan (*Branch Operations and Servis Manager*) BOSM dan *Micro relatinshif manager* (MRM) dengan Pada tanggal 18 juli 2022

2. Menghimpun dana dari masyarakat melalui giro IB hasanah, Deposito IB Hasanah, Tabungan IB Baitullah, Tabungan IB Tapenas Hasanah, Tabungan IB Tunas Hasanah.
3. Melayani pembukaan rekening seperti Giro, Deposito, dan Tabungan.
4. Layanan Pembiayaan Haji.
5. Memberikan pelayanan kepada masyarakat.

**Tabel 4.1** dibawah ini merupakan indikator-indikator fasilitas dan pengembangan sumber daya insani dalam menunjang produktivitas kerja karyawan agar lebih baik menurut Bapak Taufik dan Bapak Anggary pada Bank Syariah Indonesia KCP Seluma

#### Fasilitas

Indikator: Sarana dan Prasarana

- 1) Tersedia fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer (komputer/laptop, CPU, dan Printer)
- 2) Fasilitas alat kerja berupa komputer dalam keadaan baik.
- 3) Tersedia fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi yang masih dalam keadaan baik.
- 4) Fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi dimanfaatkan dengan baik.

Indikator: Jaminan kesehatan

1. Tersedia fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi kesehatan.
2. Adanya fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi membuat saya merasa aman dalam bekerja.
3. Fasilitas jaminan kesehatan menjadikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
4. Fasilitas jaminan kesehatan membuat karyawan merasa terlindungi dalam bekerja.

<p>Indikator: Insentif</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Tersedia fasilitas insentif yang di berikan Bank Syariah Indonesia kepada karyawan.</li> <li>2) Fasilitas insentif membuat karyawan bertambah semangat dalam bekerja.</li> </ol>
<p>Indikator: Kompensasi</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Tersedia fasilitas kompensasi yang diberikan Bank Syariah Indonesia kepada karyawan.</li> <li>2) Fasilitas kompensasi menjadikan karyawan bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan perusahaan.</li> </ol>
<p>Indikator: Jenjang Karir</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Tersedia fasilitas jenjang karir yang diberikan Bank Syariah Indonesia kepada karyawan.</li> <li>2) Fasilitas jenjang karir memberikan manfaat yang baik kepada karyawan.</li> </ol>
<p><b>Pengembangan Sumber Daya Insani</b></p>
<p>Indikator: Kualitas Peserta</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Bapak/ibu memiliki kemauan untuk belajar.</li> <li>2) Bapak/ibu mampu untuk mengikuti program pengembangan karyawan.</li> </ol>
<p>Indikator: Instruktur</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Instruktur menguasai materi pengembangan karyawan.</li> <li>2) Instruktur mampu menyajikan materi pengembangan dengan cara yang mudah dipahami.</li> </ol>
<p>Indikator: Materi</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Materi pengembangan sangatbermanfaat untuk kebutuhan pekerjaan.</li> <li>2) Materi pengembangan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan.</li> </ol>
<p>Indikator:MemperbaikidanMeningkatkanPengetahuan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pengembangan karyawan yang tersedia di Bank Syariah Indonesia membantu saya dalammemperbaiki produktivitas kerja.</li> <li>2) Pengembangan karyawan yang tersedia di BankSyariah Indonesia membantu saya dalammeningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja.</li> </ol>
<p>Indikator: Memperbaiki Sikap Kerja</p>

- 1) Pengembangan yang terprogram di Bank Syariah Indonesia membantu saya dalam memperbaiki sikap kerja saya dalam bekerja.
- 2) Saya mampu mengikuti program pengembangan karyawan untuk memperbaiki sikap kerja dalam bekerja

Indikator: Meningkatkan Efisiensi Kerja

- 1) Program pengembangan yang terprogram di Bank Syariah Indonesia membantu saya dalam meningkatkan efisiensi kerja.
- 2) Saya mampu mengikuti program pengembangan karyawan untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Indikator: Tanggung Jawab

- 1) Program pengembangan yang terprogram di Bank Syariah Indonesia membantu saya dalam meningkatkan kemampuan diri terhadap tugas dan tanggung jawab.
- 2) Saya mampu mengikuti program pengembangan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.

#### Produktivitas Kerja Karyawan

Indikator: Prestasi kerja

- 1) Saya mampu dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.
- 2) Saya mampu berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- 3) Saya membantu dan peduli terhadap atasan dan rekan kerja dan perusahaan.
- 4) Saya bisa bekerja secara professional meskipun tanpa pengawasan.
- 5) Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan perusahaan.
- 6) Komitmen saya terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah saya mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan.
- 7) Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya.

Indikator: Tingkat Absensi

- 1) Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.
- 2) Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi kehadiran cukup baik.

Indikator: Tingkat Rolling karyawan

- 1) Saya mendapatkan kesejahteraan saat bekerja sehingga kuat rasa percaya diri saya untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan ini.
- 2) Saya mendapatkan kenyamanan bekerja untuk tetap bertahan di perusahaan ini.

## B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka selanjutnya adalah pembahasan hasil peneliti dalam pembahasan ini peneliti berpijak pada rumusan masalah yang telah menjadi dasar acuan dalam peneliti ini yaitu: Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kcp Seluma.

### 1. Fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi diperoleh gambaran bahwa fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) sudah dikatakan baik.

Dikatakan baik terlihat dengan kinerja para karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah, melaksanakan tugas dengan baik, serta menyelesaikan masalah dengan tepat. Hal ini membuktikan bahwa walaupun fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan belum

maksimal tetapi mereka tetap dapat memberikan pelayanan yang baik dan maksimal untuk kenyamanan dan kepuasan nasabah.

Berikut ini merupakan penjelasan indikator dari hasil penelitian mengenai fasilitas adalah sebagai berikut:

#### 1. Jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan merupakan jaminan perlindungan terhadap keselamatan kerja para karyawan disuatu organisasi. Adanya jaminan kesehatan yaitu menunjukkan agar karyawan tetap produktif dalam bekerja.

#### 2. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

#### 3. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan kualitas kerja karyawan akan menjadi lebih baik dan karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja.

#### 4. Jenjang karir

Jenjang karir merupakan jalur yang dilalui suatu karier ketika karyawan mencapai kemajuan ke posisi dengan tanggungjawab lebih besar. Karyawan dapat menapaki jenjang karir dalam satu organisasi atau beberapa organisasi.

Beberapa indikator fasilitas lain di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp Seluma yang berupa sarana dan prasarana yaitu:

1. Komputer
2. Meja kantor
3. Parkir
4. Bangunan kantor
5. Transportasi

#### **2. Pengembangan sumber daya insani terhadap produktivitas kerja karyawan**

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi diperoleh gambaran bahwa pengembangan sumber daya insani terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) sudah dikatakan baik.

Dapat terlihat bahwa dengan adanya pengembangan sumber daya insani para karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah, dan menyelesaikan masalah nasabah dengan cepat. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan sumber daya insani yang diberikan bank

kepada karyawan sudah sesuai sehingga karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik dan maksimal untuk kepuasan para nasabah.

Pada umumnya, pengembangan dilakukan untuk kepentingan karyawan, perusahaan, dan konsumen. Tujuan pengembangan dapat di bagi dari karyawan, perusahaan, sebagai berikut:

1) Karyawan

- a) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan.
- b) Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.
- c) Memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat meminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan.
- d) Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusianya, melalui pelatihan karyawan diharapkan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru.
- e) Peningkatan karier karyawan dengan pelatihan kesempatan untuk meningkatkan karier menjadi

lebih besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik.

- f) Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan dengan pelatihan semakin meningkatkan keterampilan maka prestasi kerja semakin baik dan gaji juga akan meningkat karena kenaikan gaji didasarkan prestasi.

## 2) Perusahaan

- a) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia. Dengan pelatihan, perusahaan dapat melakukan upaya bersama untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memenuhi kebutuhan perusahaan.

- b) Penghematan, pelatihan dapat dikurangi biaya produksi karena pelatihan dan pengembangan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan (teknis, manusia dan konseptual). Jika karyawan lebih terampil, maka pekerjaannya lebih cepat selesai, penggunaan bahan baku lebih hemat, dan dapat menggunakan mesin-mesin dengan lebih baik sehingga tidak cepat rusak.

- c) Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan. Dengan pelatihan dapat mengurangi kerusakan barang, produksi mesin-mesin dan tingkat kecelakaan karyawan karena keterampilan

karyawan telah meningkat. Hal ini dapat mengurangi biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

- d) Memperkuat komitmen karyawan. Organisasi yang gagal menyediakan pelatihan akan kehilangan karyawan yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan bagi kemajuan karier mereka.

Pengembangan sumber daya insani terhadap produktivitas dapat ditunjukkan karyawan dengan membantu para nasabah untuk mendapatkan informasi, karyawan mampu melayani, menangani permasalahan nasabah, dan karyawan semangat dalam bekerja. Hal ini membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Seluma sudah baik.

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas:<sup>47</sup>

#### 1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya

---

<sup>47</sup>Febrian Antika, 2018. *Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung*.....h 39-40.

pikir, dan penguasaan ilmu serta luas atau sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

#### 2. Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekerjaan. Keterampilan tersebut diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

#### 3. Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, jika seorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan ia akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

#### 4. Sikap (*Attitude*) dan perilaku (*Behaviour*)

Jika sikap tersebut memiliki implikasi yang positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang, maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjami perilaku kerja juga baik. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Sumber daya manusia merupakan aset termahal dan terpenting bagi perusahaan. Mendapatkan karyawan yang berkualitas tidaklah mudah, karena perusahaan harus melakukan beberapa tahap agar dapat memperoleh karyawan yang berkualitas. Hal ini merupakan tanggung jawab manajemen SDM untuk mencari solusi terbaik dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan permintaan perusahaan. Salah satu solusi yang harus ditempuh manajemen SDM adalah dengan menjalankan salah satu fungsi operasionalnya yaitu pengembangan sumber daya manusia.

1. Untuk meningkatkan motivasi sumber daya insani tentunya pihak Bank syariah Indonesia Kcp Seluma bahwa karyawan mendapatkan fasilitas berupa, fasilitas olahraga atau pertandingan olahraga, fasilitas cuti, fasilitas kendaraan, fasilitas komputer dan fasilitas jalan-jalan, perkumpulan keluarga. Adapun indikator fasilitas yaitu insetif adalah jaminan dan perlindungan bagi karyawan, memberikan tunjangan-tunjangan, seperti tunjangan istri yang diberikan karyawan laki-laki, tabungan pendidikan, tunjangan anak dan subsidi zakat yang dibagikan oleh lembaga.

Selanjutnya indikator kompensasi, kompensasi yang diberikan Bank syariah Indonesia Kcp Seluma belum sesuai dan yang terakhir terdapat pada indikator jenjang karir, jenjang karir yang diberi Bank kepada karyawan belum memenuhi standar Bank Syariah KCP Seluma. Maka dapat dikatakan bahwa Bank syariah Indonesia Kcp Seluma belum sepenuhnya memberikan fasilitas yang baik untuk karyawannya.

2. Bank Syariah Indonesia KCP Seluma telah diterapkan berdasarkan budaya kerja islam yaitu *siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah*. Selain itu karyawan juga memiliki cara agar produktivitas kerja yang dihasilkan baik, salah satunya yaitu berkomunikasi dengan karyawan lain seperti dengan berjabat tangan, kultum setiap hari jum'at (pagi), mengadakan doa bersama sebelum memulai kerja, mengadakan yasinan minimal 1 kali dalam 1 bulan, mewujudkan dan menumbuhkan aspek-aspek akidah pada setiap karyawan, dan menerapkan prinsip-prinsip Islam tujuannya untuk mengkonduisikan kerja tim di Perusahaan, karena itu yang menjadi faktor yang amat penting berlandaskan ajaran dan prinsip Islam-lah sistem ekonomi dibangun.

## **B. SARAN**

Setelah melakukan penelitian ini peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Bank Syariah Indonesia KCP Seluma, dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan seperti pemberian fasilitas kerja kepada karyawan harus lebih ditingkatkan. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada karyawan agar pekerjaan yang dihasilkan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, jika fasilitas yang diberikan kepada karyawan lebih baik lagi maka karyawan merasa puas dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan diikuti dengan pengembangan sumber daya insani, karena jika pengembangan sumber daya insani baik maka karyawan merasa puas sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan.
2. Agar memilih atau menempatkan program pengembangan SDI yang mempunyai latar belakang pendidikan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, F. 2015. *Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prduktivitas Kerja Karyawan Survei Pada Karyawan BagianQa PT Hartono Istana Teknologi Kudus*. Skripsi Ekonomi UniversitasMuria Kudus.
- Amini, Naili. 2018. *Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan pada Bank Rakyat Idonesia (BRI) Syariah Kantor Cabang Puwokerto*. Skripsi Diplomat II Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Puwokerto.
- Al-Ahritsi, J. B. 2006. *Fikih Ekonomi Umar Bin Al-Khatab*. Jakarta: Khalifa,
- Almadi, Y. S. 2006. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Agus Marmin Dkk, *Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia*. Jurnal ISSN: 2477-6157
- Ambar Teguh Sulistiyani, R. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu,
- Agustina Fatma Ningrum. 2017. *“Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk”*. Simki-Ekonomic Vol. 01 No. 03
- Achmad Sukma Hidayat, Ninik Srijani. 2017. *Pengaruh Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Aston Medium Hotel & Conference Center Universitas PGRI madium*, Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA Vol. 7 Maret.

- Ade Irma Oktafia Gawi, Deden Misbahudin Muayyad. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah X Kantor Wilayah II*, (Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Trisakti Misbahudin, Vol. 9 No. 1.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metode Penelitian Sosial & Ekonomi* (Jakarta: Kencana Pemada Media Grup.
- Bambang Soumo, Nur Idriantoro. 2002. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Jakarta: BPFE)
- Cut Emiarti, T. S. (N.D.). *Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Studi Kasus Ptpn II Kebun Sampali Medan*. Jurnal Jda , 8.
- Dafertemen Agama. 2009. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung Jumatul'Ali ART
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta:Kencana
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta,.
- Fathoni, Khoirul dan Mohammad Ghozali, "*Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional dalam Pandangan Islam*" Jurnal: Al- Tijarah, Vol. 3, No. 1Juni, 2017.
- Genot Agung Busono, *Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir*. Jurnal Muqtashid, Vol. 1, No. 01, Edisi Maret 2016 hlm. 96
- Hasibuan, M. S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara,

Harahap, S. R. *Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap*

*Peningkatan Kinerja Dan Mutu Pada Pt Bank Muamalat Indonesia Tbk.Cabang Medan.* Jurnal Analytica Vol. 5 No. 1, 152. 201

Ilham Junaidi. 2006. *Analisis Data Kualitatif Dalam Penelitian Pariwisata.* Jurnal Kepariwisataan. Volume 10, No. 01

Juwita Sari, 2009. *Analisis Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Medan.*

Rahmawati, Laili Nur dkk. 2014. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT. BRI (PERSERO), TBK Cab. Bangkalan.* Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis Vol 1 No. 1

Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif.* Malang: Uin Malang Press,

Mariaty Ibrahim, A.2016. *Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Singingi.*Jurnal Jom Fisi Vol. 3 No. 2.

Pangabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia

Priyano dan Mamis. 2008. *Manajemen Sumber Daya.* Surabaya: Zifatama Publisher

Rumaningsih, D. 2016. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang.*Jurnal Modernisasi. Vol. 6 No. 1 Februari.

Rahmadani, Putri Dwi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan* (Studi Kasus Di Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu), Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

Rachman Soenaryo, 2014. *Studi Deskriptif Karyawan Pada PT. Graha Cendana Abadi Mitra*. Jurnal AGORA Vol, 2, No. 1

Rino, S. 2015. *Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkulu*. Jurnal Jom Fekon Vol. 2 No. 2.

Sastradipoera, Komarudin. 2006. *Strategi Pembangunan Sumber Daya Berbasis Pendidikan Kebudayaan*. Bandung: Kppa Sigma

Suyoto, D. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps, 2012

Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju,

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta,

[www.bankbsi.co.id](http://www.bankbsi.co.id)

Yeltsin Aprioke Thomas dkk, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Manahasa Tenggara*.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI S. J. GARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pegor Desa Kota Bengkulu 36211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172; Faksimili (0736) 51171-51173  
Website: www.uin-fatmawati-bengkulu.ac.id

19 Mei 2022

Nomor : 05431/A/6.23/F.IV.1/PP.00.9/5/2022  
Lampiran : Satu Berkas Proposal Skripsi  
Perihal : Mohon Izin Penelitian

Yth. Pimpinan Bank Syariah Indonesia (BSI) Seluma  
di  
Seluma

Dengan Hormat,

Sehubungan akan dilaksanakannya penelitian Skripsi Mahasiswa Program Studi Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tahun Akademik 2021/2022, dengan ini kami mohon kiranya berkenan memberikan izin penelitian kepada saudara :

Nama	: Deta Erlina Wati
NIM	: 1811140136
Jurusan/Prodi	: Ekonomi Islam/Perbankan Syariah
Semester	: Delapan (VIII)
Waktu Penelitian	: Tanggal 20 Mei s.d 20 Juni 2022
Judul Skripsi	: Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma
Tempat Penelitian	: Bank Syariah Indonesia (BSI) Seluma

Demikian permohonan izin ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Mengetahui  
An. Dekan  
Wakil Dekan



Nurul Fikri

**BSI** Bank Syariah Indonesia

PT. Bank Syariah Indonesia Tbk  
KCP Seluma - Area Tengah  
Jl. Merdeka No. 1, Lantai Lantai  
Seluma, Bengkulu, 38511  
Telp: 078 - 4234 1133  
www.bsi.co.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN**

NO: 02/426-3/8291

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Dita Erlina Wati

NIM : 1811140136

Progam studi : Perbankan Syariah

Telah melaksanakan kegiatan penelitian untuk melengkapi penulisan skripsi pada PT. BANK SYARIAH INDONESIA KCP SELUMA yang dimulai pertanggal 20 Mei 2022 sampai dengan tanggal 20 Juni 2022, dengan skripsi yang berjudul:

**"Realitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Seluma, 20 Juni 2022

PT. Bank Syariah Indonesia  
KCP Seluma



M. Rinaldi Mucodas  
Branch Manager



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Pahlawan Fatmahan-Pagar Dewan Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0730) 91276-91171-91172 Faksimili (0730) 91171-91172 Website  
[www.uinbengkulu.ac.id](http://www.uinbengkulu.ac.id)

### HALAMAN PERSETUJUAN

Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam  
Meningkatkan Produktivitas Kerjakaryawannya PT. Bank Syariah  
Indonesia Tbk KCP Seluma

1. Nama/NIM/Prodi : Deta Erlina Wati/1811140136/Perbankan Syariah
2. Penulis ke : 1/2/2
3. Nama Jurnal : Edunomika Jurnal
4. Status Jurnal : Terakreditasi Sinta 5
5. Peringkat Jurnal : ISSN 2598-1157

Dapat disetujui untuk diajukan dalam kegiatan persentasi artikel jurnal  
sebagai tugas akhir pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINERAS  
Bengkulu

Bengkulu, 2022 M

Ditandatangani 1444 M

Pembimbing I

Dr. Nuzul Hek, M.A  
NIP. 196606161995031002

Pembimbing II

Aminah Okharimah, M.E  
NIP. 199210212018012001



## JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM)

Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

Alamat: Jl. Sramat Raya No. 361 Wintan, Nakanheji, Sukoharjo, Telp/Fax: (0271) 728136,  
Web: [http://731601.ata-aas.ac.id/index.php/06\\_email\\_edunomika@gmail.com](http://731601.ata-aas.ac.id/index.php/06_email_edunomika@gmail.com)

### SURAT KETERANGAN NASKAH DITERIMA

No: S/Edunomika/B/X/2022

Dengan ini, Penyunting Jurnal Ilmiah EDUNOMIKA memberitahukan bahwa naskah Anda dengan identitas:

Judul : Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk RCP Selama  
Penulis : Deta Erlina Wati<sup>1</sup>, Nurul Hak<sup>2</sup>, Amimah Oktarina<sup>1</sup>  
Afiliasi/Institusi : <sup>1,2</sup>Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sokarno (UINPAS) Bengkulu

Telah memenuhi kriteria publikasi di Jurnal Ilmiah EDUNOMIKA (Terakreditasi peringkat Sinta 5) dan dapat kami terima sebagai bahan naskah untuk penerbitan EDUNOMIKA pada Vol. 07 No. 01. Melalui surat keterangan ini, penulis tunduk pada ketentuan hak cipta EDUNOMIKA [lihat *Author Guideline* di situs jurna].

Untuk menghindari adanya duplikasi terbitan dan pelanggaran etika publikasi ilmiah sebatas berkala, kami berharap agar naskah/artikel tersebut tidak dikirakan dan dipublikasikan ke penerbit jurnal/majalah lain.

Demikian surat ini disampaikan, atas partisipasi dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, 20 Oktober 2022  
Ketua Dewan Editor

M. Hasan Ma'rif

FASILITAS DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT. BANK SYARIAH INDONESIA TBK KCP SELUMA

Deta Erlina Wati<sup>1</sup>, Nurul Hak<sup>2</sup>, Amimah Oktarina<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu  
Email: detaerlina75@gmail.com

**Abstract:** *The problem in the research is how the facilities and development of human resources in increasing the work productivity of employees of PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma. The purpose of the study was to find out how the facilities and human resource development in increasing the work productivity of employees of PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma. The benefit of this research is that it can increase knowledge in the field of science and scientific development from writers and readers about human resource management, especially facilities and human resource development in increasing work productivity of PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma. The research method is qualitative field research. Data collection techniques are: observation, interviews, documentation.*

**Keywords:** *Facilities, human resource development, employee work productivity, Islamic Bank*

## 1. PENDAHULUAN

Aset perusahaan yang paling berharga dan paling mahal adalah sumber daya manusianya. Jula bagi bisnis untuk menemukan karyawan yang baik karena mereka harus melalui beberapa langkah untuk melakukannya. Manajemen sumber daya manusia bertugas menemukan cara terbaik untuk melindungi pekerja berdasarkan kebutuhan bisnis. Pengembangan sumber daya manusia, salah satu fungsi operasional manajemen SDM, harus dilakukan sebagai salah satu solusinya.

Memahami unsur-unsur pengembangan diperlukan untuk keberhasilan proses pengembangan sumber daya manusia: manajemen sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia, serta pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pengembangan sumber daya manusia melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian penting untuk membuat karyawan lebih produktif. Ukuran produktivitas adalah seberapa banyak yang diperoleh dari apa yang diberikan. Tingkat produktivitas suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya manusia. Salah satu ukuran perusahaan dalam sukses adalah produktivitas karyawan. (Rahmawati et al., 2014).

Untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja, pimpinan dan karyawan perlu bekerja sama dan memiliki hubungan yang baik. Hasil produktivitas seorang karyawan harus dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan dalam hal kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh perusahaan, dan harus dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan, sangat bermanfaat bagi kepentingan perusahaan saat ini. Produktivitas setara dengan pekerjaan seorang karyawan dan di masa depan. (Emarti et al., n.d.). Banyak kasus dimana karyawan tidak memahami fungsi dan tanggung jawab masing-masing karena fasilitas yang tidak nyaman di lokasi kerja dan kurangnya sumber daya manusia seperti karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan kejadian yang tidak diinginkan dan kerusakan usaha. (Anrika, 2018). Karyawan harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mendorong kinerja. (Ningrum, 2017). Fasilitas kerja adalah layanan perusahaan yang membantu karyawan memahami kebutuhannya dan menjadi lebih produktif dalam bekerja. Perusahaan sebenarnya

menyediakan ruang kerja kepada karyawannya untuk membantu mereka melakukan pekerjaannya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan komponen penting dari perbankan syariah, selain fasilitas. Terciptanya sistem Perbankan Syariah yang sehat, konsisten dan tertib dalam penerapan prinsip Syariah merupakan tujuan pengembangan Perbankan Syariah. Sektor perbankan dan organisasi sangat bergantung pada pembangunan (Antika, 2018).

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan dengan survei Desk mutiara Customer Service (CS) menunjukkan bahwa semua karyawan mendapatkan fasilitas yang sama. Sedangkan untuk pengembangan sumber daya insani yang diberikan Bank Syariah Indonesia KCP tahun 1 kali, yang mengadakan yaitu kantor pusat Bank Syariah Indonesia. Selain itu untuk pengembangan sumber daya insani Bank Syariah Indonesia juga memberikan beasiswa kepada karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan nya kejenjang yang lebih tinggi. Pentingnya fasilitas dan pengembangan sumber daya insani untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih produktif. Berdasarkan latar belakang masalah, maka penelitian tertarik untuk mengangkat masalah tersebut dengan judul "FASILITAS DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA Tbk KCP SELUMA".

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan kualitatif (studi lapangan) digunakan dalam penelitian ini. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang subjek yang diselidiki. Analisis teknis adalah penelitian kualitatif. Para peneliti di lokasi penelitian mengumpulkan data yang tidak ditentukan seperti observasi, wawancara, pemotretan, analisis dokumen, dan catatan lapangan di lokasi. Analisis data dilakukan dengan cepat dengan memperkaya data, mengidentifikasi hubungan, membandingkannya, mengidentifikasi pola, dan banyak lagi. Penyajian temuan analisis data berbentuk dari akun naratif dari situasi yang sedang diselidiki. Penulis memberikan gambaran mengenai data yang diperoleh langsung dari Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma. Untuk dijadikan dasar penelitian ini, data tersebut dideskripsikan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya di lapangan dan dibandingkan dengan teori yang ada, bertempat di Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma dideskripsikan secara cermat oleh peneliti.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari tentang alasan dan strategi yang mereka gunakan untuk mengembangkan bisnis mereka, tantangan yang mereka hadapi di sepanjang jalan, pentingnya apa yang terjadi, dan apresiasi intrinsik mereka terhadap kehidupan. Untuk mencapai hal ini, peneliti pergi ke langsung ke lokasi penelitian untuk mengumpulkan data dan kemudian menganalisis data saat dikumpulkan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pendekatan kualitatif, seperti yang didefinisikan oleh Corbin dan Strauss, adalah jenis penelitian di mana informan yang memberikan data dan peneliti yang mengumpulkan dan menganalisis data sama-sama berpartisipasi dalam proses penelitian (Wahidmurni, 2017).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp Seluma yang di peroleh peneliti menunjukan bahwa:

1. Fasilitas Kerja Karyawan terhadap produktivitas kinerja karyawan  
Fasilitas kerja merupakan bentuk dukungan perusahaan kepada karyawan untuk membantu mereka memenuhi kebutuhan mereka dan menjadi lebih produktif dalam bekerja. (Rosalina et al., n.d.). Berdasarkan hasil wawancara yang bernama Taufik dengan adanya fasilitas yang cukup memadai di Bank BSI KCP Seluma telah bekerja cukup baik karena sudah di tanjung beberapa fasilitas. Adapun Fasilitas ini membuat para karyawan bekerja dengan baik karena

memberikan semangat lebih dalam bekerja, dengan adanya fasilitas karyawan dapat melayani nasabah dan melaksanakan tugas dengan baik. Adapun wawancara menurut bapak Anggary maka karyawan bekerja lebih semangat dalam melayani nasabah demi jenjang karir karyawan menjadi lebih baik, fasilitas kerja dapat menunjang dan membantu kinerja karyawan. Fasilitas insentif adalah hal yang paling membuat semangat sehingga pelayanan menjadi baik, fasilitas ini membuat karyawan bersemangat sehingga kinerja menjadi baik. Adanya waktu dalam bekerja. Karyawan-karyawan di Bank Syariah Indonesia ini adalah karyawan pilihan dan terlatih serta memiliki keahlian dan skill di bidangnya masing-masing. Beberapa indikator fasilitas lain di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Seluma (Ibrahim et al., 2016) yaitu: Komputer, Meja kantor, Parkir, Bangunan kantor, dan Transportasi.

b. Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil wawancara yang di peroleh mengenai pengembangan SDM bagian pemasaran mikro yang bernama Taufik yaitu dengan adanya pengembangan sumber daya kinerja karyawan menjadi baik dan teratur sesuai koridornya masing-masing tugas dan kewajibannya sesuai dengan norma dan tata krama sopan santun di Bank Syariah Indonesia KCP Seluma. Bapak Anggary mengatakan bahwa karyawan dapat bekerja dengan Standar Operasional Prosedur, tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan, dan karyawan mengutamakan kepuasan nasabah agar masalah tepat dan cepat selesai karyawan yang terlatih dan terbaik. Karyawan sangat peduli dan selalu mencari solusi serta melakukan perbaikan terhadap keluhan nasabah. Menurut bapak Taufik dalam melayani nasabah karyawan sudah bekerja dengan sebaik mungkin dan menyelesaikan masalah dengan jalan terbaik selagi masalah yang dihadapi bisa diatasi dan sesuai dengan peraturan di Bank Syariah Indonesia. Karyawan dapat membantu memberikan saran dan jawaban terhadap keluhan nasabah sehingga nasabah dapat menemukan jalan keluarnya. Karyawan bersemangat dan mengutamakan 5 S untuk kepuasan nasabah.

Berikut ini beberapa pengembangan sumber daya insani yaitu:

1) Pendidikan

Pendidikan karyawan adalah kegiatan pengembangan sumber daya insani untuk meningkatkan totaritas karyawan di luar bidang pekerjaan yang di pahami. Akibatnya, pelatihan karyawan bertujuan untuk memaksimalkan potensi dan keterampilan mereka mempersiapkan adalah untuk mempersiapkan karyawan dalam menempati posisi yang baru. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Seluma, melakukan bentuk kerjasama beberapa instansi pendidikan dalam hal pengadaan kerja baru demi peningkatan mutu dan kualitas kinerja karyawan, yaitu seperti rekomendasi oleh pihak instansi lembaga pendidikan terhadap mahasiswa berprestasi untuk bekerja di Bank tersebut. Karena tidak banyak karyawan tamatan pendidikan Ekonomi, ataupun Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah yang bekerja di Bank Syariah.

2) Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan menambah, memperbaiki kompetensi karyawan melalui program-program. Pelatihan memiliki Dengan kata lain, tujuan pendidikan adalah untuk memutuskan apakah pelatihan diadakan atau tidak berdasarkan masalah kinerja karyawan dan organisasi membantu meningkatkan kapasitas diri, yang diharapkan akan lebih kompetitif, dan bisa memiliki kesiapan yang matang dalam bekerja.

3) Pengembangan Karir

Pengembangan karir yang diaplikasikan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Seluma adalah sebagai pendukung karyawan mendapatkan kesempatan mengembangkan karirnya.

Adapun aktivitas dan kegiatan yang dilakukan PT Bank Syariah Indonesia KCP Seluma secara umum antara lain:

- 1) Kredit harus digunakan untuk memberikan uang pinlik.
- 2) Tabungan IB Tapanas Hasanah, Tabungan IB Tunas Hasanah, Tabungan IB Hasanah, dan

Tabungam III Baitullah.

- 3) Meberani pembukaan rekening seperti Giro, Deposito, dan Tabungan.
- 4) Layanan Pembiayaan Haji.
- 5) Memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Tabel 4.1 dibawah ini merupakan indikator-indikator fasilitas dan pengembangan sumber daya insani dalam menunjang produktivitas kerja karyawan agar lebih baik menurut Bapak Taufik dan Bapak Anggary pada Bank Syariah Indonesia KCP Seluma

No	Pernyataan
1.	Indikator: Sarana dan Prasarana 1) Tersedia fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer (komputer/laptop, CPU, dan Printer) 2) Fasilitas alat kerja berupa komputer dalam keadaan baik. 3) Tersedia fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi yang masih dalam keadaan baik. 4) Fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursidimamfaatkan dengan baik.
2.	Indikator: Jaminan kesehatan 1. Tersedia fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi kesehatan. 2. Adanya fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi membuat saya merasa aman dalam bekerja. 3. Fasilitas jaminan kesehatan menjadikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja. 4. Fasilitas jaminan kesehatan membuat karyawan merasa terlindungi dalam bekerja.
3.	Indikator: Insentif 1) Tersedia fasilitas insentif yang di berikan Bank Syariah Indonesia kepada karyawan. 2) Fasilitas insentif membuat karyawan bertambah semangat dalam bekerja.
4.	Indikator: Kompensasi 1) Tersedia fasilitas kompensasi yang diberikan Bank Syariah Indonesia kepada karyawan. 2) Fasilitas kompensasi menjadikan karyawan bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan perusahaan.
5.	Indikator: Jenjang Karir 1) Tersedia fasilitas jenjang karir yang diberikan Bank Syariah Indonesia kepada karyawan. 2) Fasilitas jenjang karir memberikan manfaat yang baik kepada karyawan.

## Pengembangan Sumber Daya Insani

No	Pernyataan
1.	Indikator: Kualitas Peserta 1) Bapak/ibu memiliki kemauan untuk belajar. 2) Bapak/ibu mampu untuk mengikuti program pengembangan karyawan.
2.	Indikator: Instruktur 1) Instruktur menguasai materi pengembangan karyawan. 2) Instruktur mampu menyajikan materi pengembangan dengan cara yang mudah dipahami.
3.	Indikator: Materi 1) Materi pengembangan sangat bermanfaat untuk kebutuhan pekerjaan. 2) Materi pengembangan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan.
4.	Indikator: MemperbaikidanMeningkatkanPengetahuan 1) Pengembangan karyawan yang tersedia di Bank Syariah Indonesia membantu saya dalam memperbaiki produktivitas kerja. 2) Pengembangan karyawan yang tersedia di Bank Syariah Indonesia membantu saya dalam meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja.

3	<p>Indikator: Memperbaiki Sikap Kerja</p> <p>1) Pengembangan yang terprogram di Bank Syariah Indonesia membantu saya dalam memperbaiki sikap kerja saya dalam bekerja.</p> <p>2) Saya mampu mengikuti program pengembangan karyawan untuk memperbaiki sikap kerja dalam bekerja.</p>
4	<p>Indikator: Meningkatkan Efisiensi Kerja</p> <p>1) Program pengembangan yang terprogram di Bank Syariah Indonesia membantu saya dalam meningkatkan efisiensi kerja.</p> <p>2) Saya mampu mengikuti program pengembangan karyawan untuk meningkatkan efisiensi kerja.</p>
5	<p>Indikator: Tanggung Jawab</p> <p>1) Program pengembangan yang terprogram di Bank Syariah Indonesia membantu saya dalam meningkatkan kemampuan diri terhadap tugas dan tanggung jawab.</p> <p>2) Saya mampu mengikuti program pengembangan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.</p>

Pembelajaran Kerja Karyawan

No	Pernyataan
1	<p>Indikator: Prestasi kerja</p> <p>1) Saya mampu dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.</p> <p>2) Saya mampu berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.</p> <p>3) Saya membantu dan peduli terhadap atasan dan rekan kerja dan perusahaan.</p> <p>4) Saya bisa bekerja secara profesional meskipun tanpa pengawasan.</p> <p>5) Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan perusahaan.</p> <p>6) Komitmen saya terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah saya mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan.</p> <p>7) Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya.</p>
2	<p>Indikator: Tingkat Absensi</p> <p>1) Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.</p> <p>2) Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi kehadiran cukup baik.</p>
3	<p>Indikator: Tingkat Rolling karyawan</p> <p>1) Saya mendapatkan kesejahteraan saat bekerja sehingga kuat rasa percaya diri saya untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan ini.</p> <p>2) Saya mendapatkan kenyamanan bekerja untuk tetap bertahan di perusahaan ini.</p>

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Dapat ditarik kesimpulan bahwa aset perusahaan yang paling berharga dan paling mahal adalah sumber daya manusianya. Sulit bagi bisnis untuk menemukan karyawan yang baik karena mereka harus melalui beberapa langkah untuk melakukannya. Manajemen sumber daya manusia harus menemukan cara terbaik untuk melindungi pekerja berdasarkan kebutuhan bisnis. Pengembangan sumber daya manusia, salah satu fungsi operasional manajemen SDM, harus dilakukan sebagai salah satu solusi.

1. Untuk meningkatkan motivasi sumber daya insani tentunya pihak Bank syariah Indonesia.
  - 1) Kap Selama bahwa karyawan mendapatkan fasilitas berupa, fasilitas olahraga atau perlindungan olahraga, fasilitas cuti, fasilitas kendaraan, fasilitas komputer dan fasilitas perjalanan, perkumpulan keluarga. Adapun indikator fasilitas yaitu insentif adalah jaminan dan perlindungan bagi karyawan, memberikan tunjangan-tunjangan, seperti tunjangan istri yang diberikan karyawan laki-laki, tabungan pendidikan, tunjangan anak dan subsidi zakat yang

- dibagikan oleh lembaga. Selanjutnya indikator kompensasi, kompensasi yang diberikan bank syariah Indonesia Kcp Seluma belum sesuai dan yang terakhir terdapat pada indikator jenjang karir, jenjang karir yang diberi Bank kepada karyawan belum memenuhi standar Bank Syariah sepenuhnya memberikan fasilitas yang baik untuk karyawan nya.
2. Bank Syariah Indonesia KCP Seluma telah diterapkan berdasarkan budaya kerja islam yaitu *siddiq, amanah, tabligh dan fathanah*. Selain itu karyawan juga memiliki cara agar produktivitas kerja yang dihasilkan baik, salah satunya yaitu berkomunikasi dengan karyawan lain seperti dengan berjabat tangan, kultum setiap hari jum'at (pagi), mengadakan doa bersama sebelum memulai kerja, mengadakan yasinan minimal 1 kali dalam 1 bulan, mewujudkan dan menumbuhkan aspek-aspek islami pada setiap karyawan, dan menerapkan prinsip-prinsip Islam tujuannya untuk mengkonduksikan kerja tim di Perusahaan, karena itu yang menjadi faktor yang amat penting berlandaskan ajaran dan prinsip Islam-lah sistem ekonomi dibangun.

#### 4.2. Saran

Setelah melakukan penelitian ini peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Bank Syariah Indonesia KCP Seluma, dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan seperti pemberian fasilitas kerja kepada karyawan harus lebih ditingkatkan. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada karyawan agar pekerjaan yang dihasilkan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, jika fasilitas yang diberikan kepada karyawan lebih baik lagi maka karyawan merasa puas dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan diikuti dengan pengembangan sumber daya insani, karena jika pengembangan sumber daya insani baik maka karyawan merasa puas sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan.
2. Agar memilih atau menempatkan program pengembangan SDI yang mempunyai latar belakang pendidikan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anni, N. (2018). Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Kantor Cabang Purwokerto. *Skripsi Diplomasi II Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto*.
- Antika, F. (2018). Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung. *Skripsi Ekonomi dan Bisnis Islam Bandar Lampung*, 6.
- Dika, K. (e.d.). Manajemen Sumber Daya Insani. (Ebook) 16.
- Dika, L. N. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT. BRI (PERSERO), TBK Cab. Bangkalan. (p. 4). *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* Vol 1 no 1.
- Dika, M. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dakwah* Vol 3, No 2, 2018, h 2., 2.
- Febriansyah, A. (2017). Tinjauan Atas Proses Penyusunan Laporan Keuangan Pada Young Entrepreneur Academy Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi*, 8.2 (2017).
- Gawila, D. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah X Kantor Wilayah II. (*Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*) *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Trisakti* Misbahudin, Vo.
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Peningkatan Kinerja dan Mutu Pt. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Medan. *Jurnal Analytical* Vol. 3 No. 1, 240.

- Heriyani, A. (2018). Informan dan Pemilihan Informasi Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal 1 Desember 2018*, 4-6.
- Hidayat, N. S. (2017). Pengaruh Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Aston Medium Hotel & Conference Center Universitas PGRI Madlun. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA Vol. 7 Maret*.
- Ibrahim, A. D. (2016). Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal JOM FESIP Vol. 3 No. 2-Oktober 2016 h.3*.
- Kadarsiman, M. (n.d.). Muft. Kadarisman Modul 1 Pengertian dan Ruang Lingkup Pengembangan Pegawai (Kegiatan Belajar 1. (Kegiatan Belajar 1), A.3., 3.
- Ningrum, A. F. (2017). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. *Simbi-Economic Vol. 01 No. 03 Tahun 2017*, 3.
- Rahmadani, P. D. (2019). Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan (Studi Kasus Di Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu). *Siripus Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu*.
- Rahmat, P. S. (2019). Penelitian Kualitatif. *Jurnal EQUILIBRIUM, Vol.5.No 9, Januari-Juni 2019*, 1-8.
- Ruot, S. (2015). Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagi Produksi PT. Marisa Makmur Jaya Kecamatan Rupal, Kabupaten Bangkalis Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru. *Jurnal JOM FEKOM Vol. 2 No. 2*.
- Sembiring, C. E. (n.d.). Cut Em Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PTIPN II Kebur Sempali Medan). (p. 8). Jurnal: JDA.
- Soetawo, R. (2014). Studi Deskriptif Karyawan Pada PT. Graha Cendani Abadi Mitra. *Jurnal AGORA Vol. 2, No. 1, 1-2*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Suryoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Wahidmurni. (2017). Pembandingan Metode Penelitian Kualitatif. *Journal of Entrepreneurship Education*, 9.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Masjid Fatah Pagar Alam Bengkulu  
Telepon: (0736) 51171, 51172, 51235 Fax: (0736) 51171

FORM 2 PENGAJIAN JUDUL TUGAS AKHIR

JURNAL ILMIAH BUKU, PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT,  
PROGRAM KREATIVITAS MAHASISWA

I. Identitas Mahasiswa

Nama: Dera Erlina Wati  
NIM: 181140136  
Program Studi: Pendidikan Syariah

II. Pilihan Tugas Akhir:

- Jurnal Ilmiah  
 Buku  
 Pengabdian Kepada Masyarakat  
 Program Kreativitas Mahasiswa (Karya di Bidang Keimanan)

Judul Tugas Akhir:

INFLUENS Dan Tanggungjawab Saahar Dany Intan Daman Maninggesan  
Pengabdian Kepada Masyarakat Di Bina Syariah Indonesia Di KEC. Sumanu

III. Proses Validasi:

A. Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Catatan: Diperbaiki

Bengkulu, 7 - 6 - 22

Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

*[Signature]*  
Anwarul Hudaib, S.Pd

B. Ketua Jurusan

Judul yang diteliti:

Pemeriksaan Dosen Pembimbing

1. DOKUMEN DAN TUGAS AKHIR JAWAB ?

Mengesahkan  
Kapro Ekimanagermen

*[Signature]*  
Yetti Sumarti, M.M

Npt. 187904 02007012020

Bengkulu, 08 - Juli 2022

Ketua Tim

Mahasiswa

*[Signature]*

Dera Erlina Wati

181140136



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Paderi Fatahi Paya Dawa Kota Bengkulu 36011  
Telepon (0736) 51276-51171-51172 - Faksimil (0736) 51171-51172  
Website: www.uin-sukarno-bengkulu.ac.id

**SURAT PENUNJUKAN**

Nomor: 0308/Un.23/F.IV/PP.00.9/03/2022

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1. N A M A : Dr. Nurul Hak, M. A.  
NIP : 196606161995031002  
Tugas : Pembimbing Tugas Akhir
2. N A M A : Anisah Oktarina, M. E.  
NIP : 199210212018012001  
Tugas : Pembimbing Tugas Akhir

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft jurnal ilmiah, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian tugas akhir bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

- N A M A : Deta Erlina Wati  
NIM : 1811140136  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma  
Keterangan : Jurnal Ilmiah

Dengan surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu  
Pada Tanggal : 14 Maret 2022  
Dekan,

Terselenggara,  
1. Wakil Dekan I  
2. Dosen yang bersangkutan  
3. Mahasiswa yang bersangkutan  
4. Asis



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Radin Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172  
Website: [www.uinfbengkulu.ac.id](http://www.uinfbengkulu.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul "FASILITAS DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
INSANI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA Tbk KCP SELUMA" yang  
disusun oleh:

Nama : Deta Erlina Wati

NIM : 1811140136

Prodi : Perbankan Syariah

Telah diperbaiki sesuai saran dan arahan pembimbing. Selanjutnya  
dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan surat izin penelitian.

Bengkulu, 0 Mei 2022

Pembimbing I

Dr. Nurul Hak, M. A.  
NIP. 196606161995031002

Pembimbing II

Amimah Oktarina, M. F.  
NIP. 199210212018012001

Mengetahui,

K.a. Prodi Perbankan Syariah

Debitri Arzandi, MBA  
NIP. 198609192019032012

## PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pertanyaan berikut ini diajukan dalam rangka untuk mencari data penelitian tentang "Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma". Jawaban dari pertanyaan-pertanyaan ini nantinya akan dijadikan sebagai data untuk melakukan analisis terhadap masalah penelitian. Adapun pertanyaan-pertanyaan yang akan disampaikan sebagai berikut:

### Biodata Diri

Nama : Duta Erlina Wati  
Nim : 1811140136  
Prodi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

### Biodata Informan

Nama :  
Jenis Kelamin :  
Pekerjaan :  
Jabatan :

## DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

### A. Tentang Fasilitas Kerja

1. Dengan adanya fasilitas kerja, apakah karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) sudah melakukan pelayanan yang baik?
2. Dengan adanya fasilitas insentif yang diberikan kepada karyawan, apakah karyawan mampu memberikan pelayanan yang baik?
3. Dengan adanya fasilitas kompensasi yang diberikan kepada karyawan, apakah karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik?
4. Dengan adanya fasilitas jenjang karir, apakah karyawan mampu melayani nasabah dengan baik dan menyelesaikan masalah dengan tepat?
5. Apakah karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) melakukan fasilitas aktivitas kerja yang baik dengan adanya fasilitas kerja yang diberikan Bank Syariah Indonesia?

**B. Tentang Pengembangan Sumber Daya Insani**

1. Apakah pengetahuan karyawan sudah baik dalam proses transaksi di Bank kepada nasabah untuk melayani nasabah?
2. Dengan adanya pengembangan sumber daya insani di Bank Syariah Indonesia (BSI), apakah pelayanan karyawan sudah baik?
3. Apakah tanggung jawab karyawan dalam bekerja sudah baik?
4. Apakah sikap kerja para karyawan dalam melayani nasabah sudah baik?
5. Apakah karyawan dalam melayani nasabah dengan baik dan menyelesaikan masalah dengan cepat?

**C. Tentang Produktivitas Kerja Karyawan**

1. Apakah karyawan mampu untuk melayani dan menangani permasalahan nasabah?
2. Apakah karyawan dapat memahami dan peduli terhadap keluhan nasabah?
3. Apakah karyawan dapat bekerja dengan tepat waktu?
4. Apakah dengan adanya program pengembangan diri, karyawan mampu memberikan informasi yang jelas terkait produk Bank Syariah Indonesia (BSI)?
5. Apakah karyawan semangat dalam bekerja?

Bengkulu, 2022

Mahasiswa



Deta Erlina Wati  
NIM. 1811140136

Mengetahui

Pembimbing I



Dr. Nurul Hak, M.A.  
NIP. 196606161995031002

Pembimbing II



Amimah Oktarina, M.F.  
NIP. 199210212018012001

AN JURNAL  
Perbankan Syariah  
Isu-isu Dalam Masyarakat

BANK INDONESIA  
TELEKOMUNIKASI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK  
INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
ISLAM

Jalan Haden Patan Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon: (0736) 51276-51171-51172- Fakamdi (0736) 51171-  
51172 Website: www.uinbengkulu.ac.id

KARTU BIMBINGAN JURNAL

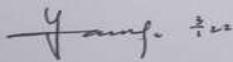
Nama/NIM/Prodi : Deta Erlina Wati/ 1811140136/ Perbankan Syariah

Judul Jurnal : Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam  
Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah  
Indonesia Tbk KCP Seluma

No	Hari/ Tanggal	Materi Bimbingan	Sarana Pembimbing	Paraf Pembimbing
1	17-11-2017	Jurnal	all Perbaikan Penulisan Halaman, Stasi, susunan, dan Pedoman Penulisan (Feasi)	X
2	22-11-2017	Jurnal	all Perbaikan Margin, dan lain-lain Susunan dan Pedoman	X

3	23-11-2022	Jurnal Skripsi	- Perbaikan Penulisan Hasil Bag IV secara dengan Pedoman dan lihat. Beriti karak fupat.	✓
4	28-11-2022	Jurnal Skripsi	Bag V - Footnote - LOA Jurnal - Perbaikan kebab - dan Saran	✓
5	30-11-2022	Hasil dari Persetujuan	ACC dapat diujikan	✓

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Ekonomi Islam



Yenti Sumarni, M. M.  
NIP. 197904162007012020

Bengkulu, 1 Desember 2022  
Pembimbing I



Dr. Nurul Hak, M. A.  
NIP. 196606161995031002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI  
SUKARNO BENGKULU FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Rader Pagar Pagar Desa Ritz Bengkulu, 08211  
Telpom: (0290) 5278-69171-31172  
Faksimil: (0290) 61171- 61172  
Website: www.uin-fatmawati.ac.id

KARTU BIMBINGAN JURNAL

Nama/NIM/Prodi : Dita Erlina Wati/1811140136/Perbankan Syariah

Judul Jurnal : Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Pembimbing	Paraf Pembimbing
1	Kamis, 04-08-2022	Skripsi dan jurnal	-Perbaikan cara menulis hasil -Halaman minimal 80 -Rubah kertas A4 menjadi D5	
2	Rabu, 07-09-2022	Skripsi dan jurnal	-Perbaikan hasil wawancara -Footnote hasil wawancara -buat tabel -Template jurnal yang dinpu	

3	Rabu, 28-09-2022	Skripsi dan jurnal	-Penulisan Kapitikan -Sesuaikan Dengan Pedoman TA -Daftar Pustaka	
4	Selasa, 03-10-2022	Skripsi dan Jurnal	-Spasi -Margin -Cetak Miring sesuaikan dengan Pedoman TA	
5	Rabu, 11-10-2022	Skripsi dan Jurnal	-Referensi -Buat Abstrak -Penulisan	
6	Jumat, 20-10-2022	Skripsi dan Jurnal	-Buat Halaman -Perbaiki Kesimpulan dan Saran	
7	Kamis, 03-11-2022	Halaman Pengesahan	ACC Dapat dilanjutkan dengan Petubimbing 1	



KEMENTERIAN AGAMA REP  
INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENKULU  
FAKULTAS EKONOMI

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Yenti Sumarni, M.M.  
NIP. 197904162007012020

Bengkulu, 2022

Pembimbing II

Aminah Oktarina, M.E.  
NIP. 199210212018012001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Rambu Fatmawati Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172, Faksimili (0736) 51171-51172  
Website: [www.uinbengkulu.ac.id](http://www.uinbengkulu.ac.id)

**SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIARISME**  
Nomor: 180/SKLP-FEBI/02/01/2023

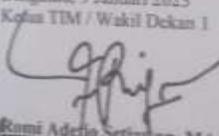
Ketua Tim Uji Plagiarisme Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : DETA ERLINA WATI  
NIM : 1811140136  
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH  
Jenis Tugas Akhir : JURNAL  
Judul Tugas Akhir : FASILITAS DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
INSANI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA Tbk  
KCP SELUMA

Dinyatakan lulus uji cek plagiasi menggunakan turnitin dengan hasil 25%. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian tugas akhir.

Demikian surat keterangan ini disampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Bengkulu, 9 Januari 2023  
Ketua TIM / Wakil Dekan I

  
Rumi Adelia Setiawan, MA., Ph.D  
/NIP. 198312172014031001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172 Faksimili (0736) 51171-51172  
Website www.uinfatbengkulu.ac.id

LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama Mahasiswa  
NIM  
Judul Skripsi

Rita Erlina Wati  
181190126  
Faktor dan Pengaruh Sifat-sifat kepribadian  
Produk P. D. dan K. L. pada PT Bank Ganesha Lhok Tsa. Co

NO	Tanggal	Masalah	Saran
		- penentuan kuantitatif tidak tepat untuk jenis ini.	
		- Penyataan dan indikator adalah instrumen untuk kuantitatif	

Bengkulu, 24/02/2023  
Penguji

Dr. H. Supriatno M. Ag.  
NIP



LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama Mahasiswa  
NIM  
Judul Skripsi

DETA PRATIWI  
18110016  
Makalah dan Pengantar SAI dan Pengantar ke Indonesia  
Kata Pengantar P. Katak Pengantar 1900 dan

NO	Tanggal	Masalah	Saran
		laporan RTA SUSUNAN dengan rumus / atau penelitian  susunan rumus dan	

Bengkulu, 30/12/2018  
Penguji #1  
  
Yusuf Sumardi, S.H.  
NIP



