

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Produktivitas

Sejarah perkembangan produktivitas merupakan kemampuan sektor yang manufaktur untuk menghasilkan barang atau jasa yang akan dijual di pasar dengan tetap menjaga kualitas atau terus memenuhi permintaan konsumen. Dalam sejarah perkembangan produktivitas dengan membandingkan keluaran setiap faktor masukan dengan jumlah masukan yang diperlukan untuk menghasilkan produk-produk tersebut. Seseorang dapat menentukan tingkat produktivitas suatu usaha atau sektor industry dengan melakukan produktivitas parsial yaitu suatu perbandingan output terhadap salah satu variabel, sedangkan produktivitas total yaitu rasio output terhadap seluruh masukan produktivitas.¹

Produktivitas adalah suatu kinerja yang memperhitungkan efektivitas dan efisiensi. Produktivitas dikatakan meningkat dalam kegiatan itu, jika pengembangan suatu program menghasilkan hasil tambahan sebagai produk sampingan, Sudut pandang lain menyatakan bahwa suatu organisasi dianggap produktif jika memenuhi tujuan dan mengubah masukan menjadi keluar dengan biaya serendah mungkin. Ada banyak aspek yang berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan kepuasan pekerja merupakan salah satu langkah yang harus dilakukan untuk meningkatkan produktivitas. Fasilitas, pekerjaan, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kebahagiaan kerja.²

Menurut Ravianto, produktivitas yang mendorong suatu hubungan antara hasil kerja dan hal-hal yang diperlukan untuk membuat barang tenaga kerja. Meningkatkan produktivitas sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang dapat

¹ *Kajian Produktivitas Pekerja Industri* (Pascal Books, 2022), <https://books.google.co.id/books?id=Kmh0EAAAQBAJ>.

² A Putra and S Wahyuni, "Pengaruh Sistem Human Resource Development (HRD) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Stabat," *Balance: Jurnal Akuntansi dan ...* 1, no. 2 (2022): 159–164, <https://jurnal.risetilmiah.ac.id/index.php/jam/article/view/58%0Ahttps://jurnal.risetilmiah.ac.id/index.php/jam/article/download/58/69>.

dilakukan oleh suatu bisnis untuk tumbuh dan menghasilkan keuntungan yang dibutuhkan.³ Sedangkan secara ekonomis produktivitas suatu ungkapan yang sering digunakan dalam kegiatan produksi untuk menggambarkan hubungan antara hasil pengeluaran operasional dan setiap pengeluaran atau pengorbanan yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut. Jika produksi meningkat dan disamakan dengan peningkatan kuantitas produk yang dipasarkan, maka dapat terjadi peningkatan produktivitas. Peningkatan masukan dan pengeluaran yang sama, dengan jumlah yang sama, atau pengeluaran yang meningkat, sedangkan masukan yang lebih rendah atau tambahan masukan yang lebih banyak dari pada pengeluaran yang baru, merupakan bentuk peningkatan produktivitas.⁴

2. Pengertian Manajemen

Menurut George Terry dan Hadari Nawawi mendefinisikan manajemen sebagai serangkaian tindakan yang digunakan untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan dengan bantuan kepentingan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, seorang manajer membutuhkan individu lain untuk melaksanakan tugas. Dengan membina lingkungan kerja yang kolaboratif, seorang manajer akan dapat bekerja dengan orang lain sebagai bawahan daripada bekerja sendiri. Untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, manajer sebagai pemilik tanggung jawab penuh akan menyelesaikan pekerjaan pada bidang-bidang tertentu yang sejalan dengan tugas pokok dan fungsinya. Seorang manajer menggunakan semua sumber daya yang mereka miliki untuk mengelola.⁵

Definisi manajemen talenta menurut Iles Preece dan Chuai tahun 2010 merupakan manajemen strategis untuk mengelola kesinambungan karir karyawan yang berbakat dalam suatu organisasi dengan menyediakan karyawan dan pekerjaan bertalenta yang tepat, posisi yang tepat pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, dan tujuan strategis. Secara

³ N Hidayati et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2* (Media Sains Indonesia, 2022), <https://books.google.co.id/books>

⁴ S.P.S.E.M.M. Dr. Silverius Yoseph Soeharso, *Psikologi Bisnis - Paradigma Baru Mengelola Bisnis* (Penerbit Andi, n.d.), <https://books.google.co.id/books?id=xP4EEAAAQBAJ>.

⁵ Ramdanil Mubarak, "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam," *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2021): 131–146.

umum talenta didefinisikan sebagai kumpulan bakat, kompetensi, keterampilan, dan komitmen yang terwujud dalam kinerja karyawan yang tinggi dan membantu perusahaan berkinerja baik. Tentu saja organisasi perlu mengembangkan dan mengelola talenta ini agar dapat berkontribusi seefektif mungkin. Menurut definisi ini, manajemen bakat mengacu pada proses mengidentifikasi, dan memelihara bakat untuk memastikan perusahaan menerima kinerja terbaik.⁶

Menurut Robbins dan Coulter tahun 2007 manajemen merupakan suatu proses yang dimulai dengan pengorganisasian dan memfasilitasi pekerjaan organisasi dalam kelompok formal dan organisasi masyarakat untuk mencapai tujuannya. Agar suatu kegiatan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, diperlukan koordinasi dalam pengelolaan, misalnya koordinasi dalam kegiatan pengawasan. Untuk mendefinisikan manajemen, teori manajemen, antara lain, berfokus pada tiga bidang antara lain :

- a. Manajemen sebagai keterampilan atau bidang pengetahuan yang nantinya akan mendahului manajemen sebagai panggilan.
- b. Manajemen sebagai suatu proses, yaitu dengan melalui pemilihan prosedur-prosedur kegiatan yang terorganisasi dan sistematis.
- c. Manajemen adalah seni yang melibatkan pemanfaatan banyak aspek kepribadian seseorang ketika memanfaatkan atau menyalahgunakan orang lain untuk mencapai tujuan.⁷

Definisi manajemen keuangan menurut Irham Fahmi tahun 2011 adalah gabungan ilmu dan seni membahas, mengkaji, dan menganalisa bagaimana seorang manajer keuangan menggunakan seluruh sumber daya perusahaan untuk mengumpulkan uang dan mendistribusikannya agar mampu menghasilkan keuntungan bagi pemegang saham dan mempertahankan operasi perusahaan. Sementara itu, menurut Joseph L. Massie manajemen keuangan merupakan aktivitas perusahaan yang bertugas mendapatkan dan menggunakan keuangan perusahaan untuk memastikan operasi yang efektif.

⁶ Rahmat Suparman and Veronika Hanna Naibaho, "Manajemen Talenta Di Pemerintah Daerah: Studi Eksploratori Penerapan Kebijakan Manajemen Talenta Di Provinsi Kalimantan Timur Dan Kalimantan Utara," *Jurnal Borneo Administrator* 17, no. 1 (2021): 111–130.

⁷ Eddy Setyanto et al., "Manajemen Organisasi Dan Jaringan Sistem Pendidikan," *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan* 2, no. 6 (2022): 22.

Manajemen keuangan dapat dianggap sebagai alat yang mengatur sebagian besar operasi manajemen karena setiap aktivitas manajemen akan berpengaruh pada kinerja keuangan organisasi. Pemilik dan manajer bisnis harus secara teratur meninjau dan menilai tindakan pengelolaan keuangan untuk mencapai tujuan pengelolaan keuangan. Manajemen keuangan juga merupakan tanggung jawab pemilik dan manajer bisnis yang paling penting karena mengharuskan mereka untuk memikirkan bagaimana keputusan manajemen mereka akan memengaruhi manajemen keuangan, pendapatan, dan arus kas perusahaan secara keseluruhan. Pemahaman tentang manajemen keuangan diperlukan untuk posisi seperti pemasaran, produksi, dan manajemen sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam mengelola uang perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar industri keuangan dapat memperoleh manfaat dari tugas dan tindakan yang dilakukan oleh pengelola selain pengelola keuangan, baik sebagai sumber pendanaan maupun sebagai pendamping keuangan.⁸

Menurut pendapat Weston & Copeland, manajemen keuangan merupakan mencakup tugas dan kewajiban manajer keuangan, yang meliputi tugas utama berikut:

- a. Keputusan perlindungan modal
- b. Mendanai operasional bisnis
- c. Jadwal pembayaran dividen perusahaan

Manajemen keuangan merupakan suatu proses dalam aktivitas keuangan yang berkaitan dengan upaya untuk menghimpun dana perusahaan, mengurangi pengeluaran perusahaan, serta inisiatif untuk mengawasi keuangan suatu entitas atau organisasi komersial guna memenuhi tujuan keuangan yang telah ditetapkan. Adapun tiga kegiatan terdiri dari manajemen keuangan, di antaranya:

- a. Mencari sumber dana

Manajemen keuangan harus mencari sumber pendanaan, baik dari internal maupun eksternal, karena perusahaan selalu mendukung kegiatan operasional bisnis. Saat ini manajemen keuangan menggunakan sumber keuangan internal, karena bisnis ini mungkin menggunakan cadangan kas atau saldo laba yang ditahan untuk menarik investor bisnis kecil dan besar. Perusahaan dapat menerbitkan

⁸ J Irnawati et al., *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan* (Media Sains Indonesia, 2021), <https://books.google.co.id/books?id=eIFVEAAAQBAJ>.

obligasi atau meminta pinjaman bank sambil menggunakan sumber keuangan luar. Karena hal ini bukan merupakan bagian dari bisnis, tetapi sumber pendanaan ini bersifat eksternal. Namun sesuai dengan tingkat bunga yang disepakati, uang tersebut harus dikembalikan dalam jangka waktu tertentu. Untuk mengkategorikan hutang jangka pendek dan jangka panjang, sumber pendanaan eksternal juga dianggap sebagai hutang.

b. Menggunakan sumber dana

Tindakan pengelolaan keuangan adalah memanfaatkan sumber pendanaan setelah mengamankan adanya sumber pendanaan internal dan eksternal. Manajemen keuangan dapat memilih untuk membiayai aktivitas bisnis, menyelesaikan kewajiban, dan berinvestasi dalam aset, dan saat menggunakan sumber pendanaan. Membayar komitmen dan mendanai biaya operasional keduanya cukup jelas. Karena manajemen keuangan perlu merencanakan penggunaan uang untuk mendukung kegiatan operasional dan menyelesaikan semua kewajiban tepat waktu agar terhindar dari denda. Sementara itu, pemanfaatan sumber pendanaan untuk investasi aset dapat berupa pembelian struktur, perlengkapan, dan peralatan serta membangun sarana dan prasarana untuk mendukung pertumbuhan perusahaan.

c. Mengelola aset

Sebagai bagian dari menjaga aset perusahaan yang sehat, manajemen keuangan termasuk menginvestasikan uang dalam bentuk aset. Aset terkadang akan kehilangan nilainya. Salah satu tanggung jawab manajemen keuangan adalah mengawasi pengaturan aset yang dihasilkan dari penggunaan operasional untuk mendukung operasi bisnis. Oleh karena itu tidak dapat dikaitkan dengan penurunan yang disebabkan oleh aset menganggur atau dengan penggunaan aset yang tidak sesuai dengan persyaratan operasi.

Tujuan dari manajemen keuangan merupakan untuk meningkatkan nilai perusahaan. Sedangkan tujuan perusahaan merupakan untuk memaksimalkan kesejahteraan pemilik perusahaan. Harga pasar suatu perusahaan, yang dimaksudkan untuk mencerminkan pilihan investasi, pembiayaan, dan manajemen aset, memberikan bukti kesejahteraan pemegang

saham. Berdasarkan bagaimana kinerja perusahaan yang mempengaruhi harga saham, maka dinilai berhasil.⁹

Manajemen pemasaran didefinisikan sebagai proses penetapan harga, mempromosikan dan mendistribusikan produk, layanan, dan ide kepada masyarakat tertentu untuk melibatkan mereka dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Semua aspek kehidupan, termasuk lingkungan komersial yang bersifat profit maupun non profit, melibatkan manajemen pemasaran banyak bisnis di industri pemasaran mulai menyadari bahwa upaya pemasaran telah mengubah banyak undang-undang dan peraturan yang berlaku di lokasi tertentu dan di berbagai seluruh dunia. Kemampuan manajemen pemasaran untuk menjalin dan memelihara hubungan dengan pelanggan dipengaruhi oleh berbagai karakter dan faktor dari luar pemasaran yang ada di dalam lingkungan pemasaran perusahaan. Ada dua konteks lingkungan pemasaran, yaitu :

a. Lingkungan Mikro

Lingkungan Mikro merupakan pemasaran yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan mikro sebagai pemasok. Manajemen harus memantau keadaan pasokan dan kejadian yang dapat diperkirakan dan meningkatkan biaya operasional pemasaran dalam jangka Panjang. Perantara pemasaran, yang membantu bisnis dengan promosi, aktivitas penjualan, dan distribusi produk ke pelanggan, merupakan komponen penting dari lingkungan pemasaran. Untuk mencegah pelanggan beralih ke produk pesaing, manajemen harus memiliki keunggulan yang unggul atas para pesaing. Karena adanya kelompok kepentingan yang ada atau hipotetik yang dapat mempengaruhi produsen untuk mencapai tujuan, maka masyarakat merupakan lingkungan terakhir dalam lingkungan mikro perusahaan. Masyarakat ini terdiri dari masyarakat bisnis internal, masyarakat keuangan, masyarakat media, masyarakat pemerintah, gerakan warga, dan masyarakat umum.

b. Lingkungan Makro

Lingkungan makro merupakan suatu kemampuan membayar pelanggan berdasarkan pola penawaran dari pelanggan merupakan dampak pada pemasaran. Lingkungan ekonomi terkait dengan pergeseran opini publik yang menciptakan

⁹ S Hasan et al., *Manajemen Keuangan* (Penerbit Widina, 2022), <https://books.google.co.id/books?id=LXKCEAAAQBAJ>.

perbedaan kelas antara kelas atas, menengah, dan bawah, serta pergeseran kebiasaan belanja konsumen yang mengubah kepentingan relatif berbagai produk seperti makanan, perumahan, transportasi, dan kesehatan. Lingkungan selanjutnya yaitu salah satu kekuatan atau sumber daya yang diperlukan sebagai masukan untuk upaya pemasaran. Karena upaya meningkatkan polusi, kelangkaan bahan baku, biaya bahan baku, dan keterlibatan pemerintah dalam perbaikan lingkungan. Lingkungan teknologi merupakan pendorong utama lain yang berpotensi mengubah pemasaran. Pengaruh teknologi memaksa produsen untuk mengembangkan produk-produknya. Teknologi secara signifikan meningkatkan kehidupan manusia dan menawarkan peluang pemasaran.¹⁰

Menurut ISO 31000 tahun 2009, definisi Risk Management Principles and Guideelines, merupakan suatu upaya yang dapat terkondisikan dengan melakukan pengelola perusahaan dalam rangka menghadapi risiko, sesuai dengan pengertian manajemen risiko. Kesalahan tata kelola perusahaan dan manajemen risiko di sejumlah lembaga keuangan signifikan yang berdampak negative, karena menjadi akar penyebab risiko. Banyak perusahaan keuangan melakukan kesalahan dengan mengasumsikan risiko yang berlebihan dengan modal yang sedikit.

Kesalahan tata kelola perusahaan dan manajemen risiko berpotensi tinggi, sehingga merusak reputasi dan menciptakan kerugian finansial yang cepat dari organisasi besar dan terkenal di seluruh dunia. Manajer perusahaan mempelajari nilai tata kelola perusahaan dan manajemen risiko sebagai hasil dari peristiwa yang terjadi. Risiko dan proses bisnis saling terkait erat. Ada risiko yang terkait dengan operasi bisnis dan produk apa pun yang dihasilkan atau dijualnya. Proses pembelian dan penjualan risiko yang terkait dengan sekuritas, dan risiko penipuan, serta kerugian, dan kegagalan untuk memenuhi tujuan bisnis, dengan dampak negative lainnya. Setiap bisnis menghadapi tantangan yang signifikan dalam mengelola risiko, dan semua bisnis harus dapat melakukannya secara efektif.

Perusahaan dapat melindungi aset dan meningkatkan nilai melalui manajemen risiko yang efektif, dengan menjaga nilai-

¹⁰ M Butarbutar et al., *Manajemen Pemasaran: Teori Dan Pengembangan* (Yayasan Kita Menulis, 2020), <https://books.google.co.id/books?id=F-34DwAAQBAJ>.

nilai perusahaan berarti bahwa manajemen risiko bekerja untuk mempertahankan kemampuan perusahaan untuk menjalankan bisnis seperti biasa, baik dengan mengefisienkan penggunaan sumber daya, menjaga aset, atau memotong biaya operasional. Dengan menambahkan nilai, manajemen risiko dapat meningkatkan efektivitas operasional bisnis dalam meningkatkan margin keuntungan, meningkatkan pengenalan merek, meningkatkan tingkat kepuasan pelanggan, dan mengoptimalkan hasil investasi.¹¹

Definisi manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, penerapan, dan pengelolaan perekrutan, pengembangan, dan penyediaan kompensasi dan pengiriman pekerja untuk memenuhi tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sebelum pergantian abad ke-20, memandang orang sebagai komoditas, dan benda mati yang dapat diperlakukan oleh pengusaha sesuka hati. Saat ini upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia masih terus dilakukan karena ketika suatu bangsa memiliki keunggulan komparatif bukan keunggulan kompetitif yang baik maka dapat bersaing dengan bangsa lain. Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa pendekatan seperti, pendekatan mekanis, pendekatan paternalisme, dan pendekatan sistem sosial.

Menurut Henry Simamora manajemen sumber daya manusia merupakan penggunaan, pengembangan, penilaian, remunerasi, dan administrasi individu tertentu dari suatu organisasi atau kelompok kerja semuanya dianggap sebagai komponen dari manajemen sumber daya manusia. Desain dan perencanaan sistem implementasi, manajemen personalia, pengembangan karyawan, manajemen karir, evaluasi pekerjaan, dan peningkatan karyawan juga termasuk dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu organisasi dari posisinya saat ini ke posisi yang diinginkan di masa depan, manajemen sumber daya manusia adalah langkah yang diperlukan dalam alur proses manajemen. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen utama dalam manajemen perusahaan, yang memiliki keunggulan kompetitif dengan keberhasilan mengelola sumber daya manusia secara komprehensif yang merupakan awal yang baik untuk kelancaran implementasi program kerja dan kebijakan untuk tujuan

¹¹ P YAP, *MANAJEMEN RISIKO PERUSAHAAN* (Growing Publishing, 2017), <https://books.google.co.id/books?id=AA1fDwAAQBAJ>.

organisasi. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mempekerjakan karyawan yang berkomitmen pada visi, misi, dan tujuan organisasi. Kontribusi karyawan kepada perusahaan dalam bentuk partisipasi dalam rencana, sistem, proses, tujuan. Suatu karyawan atau individu yang menjual waktu, tenaga, atau pikirannya kepada orang lain atau bisnis dalam manajemen sumber daya manusia. Di sini, kontrak atau ikatan terbentuk dengan menguraikan hak dan kewajiban masing-masing pihak.¹²

B. Definisi Indikator yang mempengaruhi produktivitas

1. Indikaator yang mempengaruhi produktivitas

Menurut Sedamaryanti mengatakan bahwa terdapat enam indikator utama yang mempengaruhi produktivitas pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Sikap kerja adalah kapasitas untuk menerima tugas tambahan, bekerja dalam tim, dan bekerja dalam shift.
- b. Tingkat keterampilan, atau kapasitas untuk melakukan tugas atau melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota tubuh dan alat.
- c. Hubungan yang unggul terjalin antara tenaga kerja dan eksekutif organisasi dalam upaya kolaboratif untuk meningkatkan produktivitas dengan melalui kualitas dan pengawasan.
- d. Untuk meningkatkan produktivitas, manajemen produktivitas secara efektif dengan mengelola sumber daya dan proses kerja.
- e. Perencanaan tenaga kerja adalah suatu efisiensi tenaga kerja.
- f. Kewirausahaan dapat ditemukan di dalam bisnis maupun kreativitas.¹³

Sedangkan menurut Abdullah 14 indikator kinerja merupakan antara lain :

- a. Efektivitas adalah tolok ukur dan ukuran tingkat kesesuaian yang dicapai dalam suatu tugas.
- b. Efisiensi adalah istilah umum untuk menggambarkan tingkat modifikasi proses yang menghasilkan biaya rendah.

¹² S.E.M.M. Ni Wayan Dian Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Deepublish, 2021), <https://books.google.co.id/books?id=KadcEAAAQBAJ>.

¹³ Ihwanul Muthohirin, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Sketsa Bisnis* 4, no. 2 (2019): 85–96.

- c. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan dalam keadaan apapun disebut sebagai loyalitas.
- d. Karyawan yang menunjukkan tanggung jawab diukur dengan cara ini, dan sebagai hasilnya, nilai pekerjaan mereka meningkat.
- e. Produktivitas adalah tanda efektivitas organisasi, yang dapat diamati.
- f. Dalam hal lingkungan kerja karyawan dan kesehatan organisasi secara umum, keselamatan merupakan indikator utama.¹⁴

Menurut Henry Simamora tahun 2004 mengatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas karyawan sebagai berikut :

- a. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah yang telah ditentukan sebelumnya sehubungan dengan perbandingan yang dibuat dan diputuskan oleh perusahaan.
- b. Kualitas adalah suatu tolak ukur untuk menilai mutu suatu produk yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau kecakapan teknis seorang karyawan dengan menggunakan tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan ukuran penyelesaian suatu kegiatan di awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari segi koordinasi dengan hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya. Ini ditentukan oleh bagaimana karyawan memandang suatu aktivitas dari waktu disediakan hingga waktu selesai.¹⁵

Bank Syariah Indonesia dapat berpartisipasi melalui produk dan layanan jasa untuk bersaing dengan bank konvensional, maka persaingan produk dan jasa keuangan dipandang kurang seimbang jika dibandingkan dengan industri keuangan konvensional. Karena model bisnis industri syariah ini masih terbatas, layanan perbankan digital dimasukkan ke dalam proses untuk memenuhi kebutuhan teknologi digital Bank Syariah Indonesia. Sebagaimana cara menghasilkan produk yang variatif

¹⁴ Arif Rahman et al., “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Yudhitama Medika Jakarta,” *Jurnal Ekobistek* 20, no. 3 (2021): 162–167.

¹⁵ I.H.R.V.A. Ali Chaerudin, *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2020), <https://books.google.co.id/books?id=IH3-DwAAQBAJ>.

dan murah tanpa mengorbankan kualitas Bank Syariah Indonesia merupakan kesulitan lain yang dihadapi perusahaan.¹⁶

C. Definisi kinerja dan Produktivitas Karyawan

1. Pengertian Kinerja dan Produktivitas Karyawan

Kinerja dan produktivitas karyawan secara realistis dipengaruhi oleh budaya organisasi karena karyawan dan pimpinan perusahaan menyadari bahwa pengaruh budaya organisasi lebih termotivasi untuk menegakkan dan mengembangkan sebagai kekuatan yang kuat untuk pengembangan organisasi bisnis. Oleh karena itu diketahui bagaimana budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan mendorong rasa tanggung jawab yang kuat pada karyawan, dengan memungkinkan mereka menampilkan kinerja yang memuaskan, serta mencapai tujuan yang lebih baik, dan mendorong semua karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.¹⁷

Menurut Yoga tahun 2021 tentang hubungan kepuasan nasabah dengan fitur produk dan kualitas layanan pada bank syariah, khususnya Mobile Banking, terlihat jelas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas layanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan nasabah. Tingkat inklusi perbankan syariah dapat ditingkatkan dengan menggunakan produk untuk layanan digitalisasi. Membuka rekening bank syariah secara online dengan *onboarding* online dan *e-forms* merupakan salah satu teknik untuk meningkatkan akses masyarakat umum ke perbankan syariah. Layanan digitalisasi terhadap produk dapat dimanfaatkan untuk mempercepat transaksi nasabah selain untuk memperluas akses. Salah satunya yaitu unsur yang mempengaruhi loyalitas nasabah pada bank

¹⁶ Nur Sulistiyangingsih and Shul Thanul Azkar, "Potensi Bank Syariah Indonesia (BSI) Dalam Upaya Peningkatan Perekonomian Nasional," *Al-Qanun: Jurnal Pemikiran dan Pembaruan Hukum Islam* 24, no. 1 (2021): 33–58, <http://jurnalfsh.uinsby.ac.id/index.php/qanun/article/view/1226>.

¹⁷ Mila Fursiana Salma Musfiroh, Titik Hinawati, and Diana Febi Swasti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ* 9, no. 2 (2022): 151–159.

syariah dengan cara melakukan persaingan yang ketat di industri perbankan.¹⁸

Kinerja seseorang diukur tidak hanya dari hasil yang terlihat, tetapi juga oleh sifat-sifat yang tidak terlihat seperti kesetiaan, pengendalian diri, kerja sama, inisiatif, kepemimpinan, dan perbuatan penting lainnya. Anggapan ini konsisten dengan pernyataan Michel bahwa kinerja mengacu pada hasil perilaku yang mengatakan bahwa menentukan kinerja seseorang harus didasarkan pada dua kriteria, antara lain : menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan persyaratan mendasar tertentu dan mencapai tujuan melalui perilaku yang sesuai. Oleh karena itu, tidak mungkin seseorang melakukan suatu tugas sambil mengganggu atau menghancurkan pekerjaan orang lain.¹⁹

D. Pengertian Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja berasal dari bahasa Yunani yang mengacu pada kebiasaan dan pandangan hidup seseorang. Dengan mengedepankan etos kerja berdasarkan keyakinannya, maka etos kerja Islami dibangun di atas gagasan iman sebagai bentuk keutamaan dalam bekerja. Etos kerja Islami didasarkan pada kebaikan seperti amanah, akuntabilitas, menepati janji, dan iman kepada Allah.²⁰

Menurut Nurcholis Majid tahun 1995 mendefinisikan etos sebagai ciri khas karakter, sikap, dan keyakinan seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan menurut El-Qussy tahun 1974 menyatakan bahwa kerja adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan mentalitas yang memiliki sifat-sifat minat, yaitu keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Menurut definisi ini, sikap seseorang dalam bekerja mencerminkan cara pandang terhadap kehidupan yang diarahkan pada nilai-nilai kehidupan.²¹

¹⁸ Faridha Naila Ulya, Qoyyimah Qoyyimah, and Kharis Fadlullah Hana, "Analysis Of Customer Interest and Satisfaction Toward BSI Mobile Banking Service," *Al-bank: Journal of Islamic Banking and Finance* 2, no. 2 (2022): 113.

¹⁹ I Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah* (Uwais Inspirasi Indonesia, n.d.), <https://books.google.co.id/books?id=wDW2DwAAQBAJ>.

²⁰ Sohari, "Sohari Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Abstrak," *iIslamiconomic: Jurnal Ekonomi Islam* 4, no. 02 (2013): 1.

²¹ humaniorah, "Etos Kerja Dalam Prespektif Islam," *Jurnal Sosial Humaniorah* 3, no. jsh (2010): 55–58.

Menurut Tasmara tahun 2002 menyatakan bahwa etos kerja Islam memerlukan upaya tulus dengan meninggalkan semua ide dan mengingatkan untuk mengungkapkan diri sebagai hamba Allah yang harus mengatur dunia dan menjadikan diri sebagai anggota masyarakat terbaik. Hadits Nabi Muhammad SAW, yang melarang anggapan bahwa dengan berjerih payah setelah melakukan dosa, akan diampuni oleh Allah SWT, dan bahwa tidak ada rezeki yang lebih baik daripada yang dikonsumsi sebagai hasil dari kerja keras mereka merupakan sumber etos kerja Islami. Perspektif Islam tentang etos kerja mempromosikan tingkat dedikasi tinggi untuk melakukan upaya yang cukup sebagai bagian dari pekerjaan seseorang sebagai kewajiban. cukup sebagai bagian dari pekerjaannya.²²

E. Pengertian Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Menurut Sinambela tahun 2018 Disiplin kerja adalah kesediaan karyawan untuk menjunjung tinggi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu disiplin kerja merupakan strategi komunikasi yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat menyesuaikan perilaku mereka dan mematuhi norma-norma yang ditetapkan. Dalam sebuah perusahaan, disiplin harus ditegakkan.²³

Menurut General tahun 2012 disiplin merupakan tindakan yang dilakukan dengan benar, dapat mengakibatkan kinerja karyawan di atas standar dan berdampak pada budaya organisasi. Disiplin dan hukuman tidak selalu menghasilkan perbaikan perilaku karyawan. Ketika orang-orang yang menjadi bagian dari suatu organisasi dengan senang hati mengikuti peraturan yang ada. Proses disiplin merupakan kegiatan dalam program pembinaan yang berusaha membantu mereka menjadi pribadi yang lebih baik sehingga dapat berperilaku dengan baik.²⁴

²² Bhirawa Anoraga and Ari Prasetyo, "Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 2, no. 7 (2015): 531.

²³ Herwanto Herwanto and Egi Radiansyah, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan," *E-Qien* 11, no. 1 (2022): 1408–1418, <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/876>.

²⁴ Trio Saputra, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru," *Jurnal Benefita* 4, no. 2 (2019): 316.

F. Pengertian Accountability

1. Pengertian Accountabilty

Accountability didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempertanggungjawabkan peristiwa dan membuat orang bertanggung jawab atas perilaku mereka. Akuntabilitas dapat didefinisikan sebagai tugas seseorang atau organisasi untuk mengendalikan tindakan mereka, mengambil kepemilikan atas tindakan tersebut, dan membuat hasil tersedia dengan jelas. Karena orang yang menjalankan tugas dengan serius tidak akan menyerahkan tanggung jawab kepada orang lain. Memiliki keterampilan lunak akuntabilitas pribadi memerlukan tekad untuk menghadapi konsekuensi dari keputusan, perbuatan, dan perilaku Anda. Accountability mempunyai arti bertanggung jawab berarti melakukan yang terbaik, bukan menghindari tanggung jawab. Reputasi dan kepercayaan akan tumbuh dengan cepat jika anda dengan tulus menganggap segalanya dan bertindak dengan integritas tertinggi. Akuntabilitas memerlukan dengan mengambil sikap dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk menghormati keyakinan kita.²⁵

Sebuah konsep yang dikenal sebagai "tata kelola perusahaan yang baik" dengan maksud untuk meningkatkan kinerja bisnis melalui pemantauan kinerja manajemen dengan menjamin akuntabilitas manajemen kepada pemangku kepentingan berdasarkan kerangka peraturan. Sementara kepatuhan syariah adalah prinsip operasional bank syariah, konsep tata kelola perusahaan yang baik bersifat universal. Pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik bagi bank umum diatur dengan prinsip keterbukaan, akuntabilitas, tanggung jawab, dan independensi sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 angka 6 pada aturan Bank Indonesia No.8/4/PBI2006.²⁶

Tanggung jawab atau akuntabilitas dalam organisasi yang telah dibentuk untuk memungkinkan pengumpulan pendapatan dan pelaporan pengeluaran secara akurat. Implementasi ini harus dilakukan secara adil karena akan mempengaruhi kebijakan

²⁵ M.M.A.C.C. Dr. Pramudianto M. Min., *Check Point - Bagaimana Budaya Mampu Melejitkan Kinerja Perusahaan* (Elex Media Komputindo, 2021), <https://books.google.co.id/books?id=ARoeEAAQBAJ>.

²⁶ Ali Amin Kalau, Christina Sososutiksno, and Paskanova Christi Gainau, "Peran Syariah Governance Dalam Meningkatkan Kepercayaan Nasabah (Studi Pada Bank Muamalat Cabang Ambon)," *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 9, no. 1 (2022): 154–171.

bisnis di masa depan dan berfungsi sebagai alat untuk tinjauan kinerja atau tindakan terhadap manajemen tingkat bawah. Pelaksanaan akuntabilitas memiliki beberapa persyaratan agar dapat berfungsi dengan baik, antara lain struktur organisasi, kategorisasi biaya, klasifikasi kode rekening, dan laporan pertanggung jawaban.²⁷

G. Pengertian Produk-produk perbankan syariah

1. Pengertian Produk-produk perbankan syariah

Sebuah sistem perbankan yang dikenal sebagai "perbankan Islam" diciptakan dengan menggunakan hukum Islam sebagai landasannya. Selain itu, perbankan syariah berbeda dari bank biasa karena melarang investasi di perusahaan yang dianggap terlarang dan meminjam uang dengan bunga atau riba. Dalam rangka meningkatkan jumlah nasabah pada bank syariah dengan sistem bagi hasil yang disesuaikan dengan jenis produk antara lain: Mudharabah atau bagi hasil merupakan perjanjian kemitraan usaha antara dua pihak di mana pihak pertama (pemilik dana) menyediakan semua dana, pihak kedua (pengelola dana) mengelola usaha, dan keuntungan usaha dibagi di antara mereka dalam sesuai dengan kesepakatan sedangkan kerugian finansial hanya ditanggung oleh pengelola dana. Mudharabah Muqayyadah adalah menetapkan bahwa dana tersebut hanya akan digunakan untuk perusahaan tertentu (terikat pada bisnis tertentu). Dana Shahibul Mal hanya dapat digunakan sesuai dengan kriteria yang digariskan oleh pemilik modal; jika tidak, mereka tidak boleh digunakan oleh pengusaha.²⁸

Sasaran utama perbankan nasional adalah pemanfaatan syariah dalam kegiatan perbankan syariah. Diawali dengan akad Mudharabah, Musyarakah, dan Murabahah, Bank Indonesia telah melakukan evaluasi terhadap standardisasi akad produk perbankan syariah yang berusaha untuk mendefinisikan prinsip-prinsip penerapan syariah dan variasinya dalam praktik. Sebaliknya, masyarakat percaya bahwa bank syariah itu unik karena menunjukkan standar moral, etika, dan bisnis yang lebih

²⁷ Mulyanti Dwinta, "Penyusunan Anggaran Dan Biaya Sebagai Tolak Ukur Prestasi Kerja Pada PT PINDAD (PERSERO)," *Jurnal Sain Manajemen*, Vol. 3 No. 1 Februari 2021 *PENYUSUNAN* 3, no. 1 (2021): 48–54.

²⁸ arin setyowati isnawati setyo putri, zahrani aya sofiya, riini irfaniyah ziya'ul haqqe, "Mekanisme Perhitungan Bagi Hasil Pada Produk Tabungan Haji Berbasis Akad Mudharabah," *journal of shariah economic (MJSE)* vol 2, no, no. 1 (2022): h. 22-28.

tinggi daripada bank konvensional. Tujuan akad mudharabah adalah untuk menghasilkan pengembalian investasi sekaligus mensyaratkan bahwa uang yang telah dikumpulkan bank syariah melalui simpanan pihak ketiga atau simpanan lainnya dikelola dengan penuh keyakinan dan istiqomah. Aturan utama yang harus ditetapkan oleh bank syariah mengenai pengelolaan dana adalah bahwa mereka harus menawarkan dana bagi hasil kepada deposan yang setidaknya sama atau lebih dari debitur dan lebih rendah dari tingkat bunga yang digunakan oleh bank konvensional.²⁹

Dalam peraturan Bank Indonesia No.7/46/PBI/2005 telah menetapkan apa saja yang dibutuhkan untuk berbagai produk perbankan syariah, baik dalam hal menghimpun maupun mentransfer dana, dalam Peraturan Bank Indonesia No. 7/46/PBI/2005, Giro wadi'ah dan tabungan wadi'ah serta simpanan investasi, seperti giro mudharabah, tabungan mudharabah, dan deposito mudharabah, merupakan simpanan yang diatur dan dititipkan dalam bidang penghimpunan dana. Pasal 6 sampai dengan pasal 18 peraturan Bank Indonesia tersebut mencakup masalah keuangan. Produk perbankan syariah sudah dicakup oleh Peraturan Bank Indonesia No. 7/46/PBI/2005, yaitu : Mudharabah, Musyarakah, Murabahah, Salam, Istihna, Ijarah, dan Ijarah Mumutiyya Bit Tamlik dan Qardh. Surat Keputusan Direktur Bank Indonesia No.32/34/KEP/DIR tanggal 12 Mei 1999 tentang Bank Umum berdasarkan prinsip syariah, khususnya Pasal 28, menyatakan bahwa bank wajib menerapkan prinsip syariah dalam melaksanakan tugasnya sehingga peraturan Bank Indonesia tentang leasing, juga dikenal sebagai ijarah.³⁰

Di dalam bank syariah akan membagi keuntungan dengan deposito atau pemilik dana sesuai dengan rasio yang disepakati dalam kontrak. Deposito berjangka yang menganut prinsip bagi hasil mudharabah dikenal dengan istilah deposito syariah. Bergantung pada berapa lama deposit akan ditahan, persentase

²⁹ Almusrijah Aini, Indah Maulinda, and Bahrul Ma'ani, "Implementasi Akad Mudharabah Serta Dampaknya Terhadap Produk Penghimpunan Produk Penghimpunan Dana Pada Perbankan Syariah," *Prosiding Seminar Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Program Studi Ekonomi Syariah 1*, no. 1 (2021): 240–254.

³⁰ M M Dr. H. Rudy Haryanto, *MANAJEMEN PEMASARAN BANK SYARIAH* (Duta Media Publishing, 2020), <https://books.google.co.id/books?id=W9AeEAAAQBAJ>.

pembagian keuntungan yang berbeda akan berlaku. Deposito berjangka dapat ditempatkan selama 1 bulan 3 bulan atau 12 bulan. Nasabah berbagi keuntungan dalam produk deposito mudharabah, yang memungkinkan mereka memperoleh margin. Margin merupakan persentase tertentu yang diputuskan setiap tahun. Margin keuntungan dihitung setiap hari, dengan 360 hari dan ditetapkan sebagai jumlah hari dalam setahun. Sedangkan margin keuntungan dihitung setiap bulan, dengan 12 bulan ditetapkan sebagai jumlah bulan dalam setahun.³¹

2. Dasar-dasar perbankan syariah

Dasar-dasar perbankan syariah meliputi berikut ini :

- a. Bagi hasil (*profit and loss sharing*)

Pembagian keuntungan mengacu pada distribusi keuntungan finansial yang dibuat oleh pihak-pihak dalam kontrak, seperti nasabah dan bank syariah.
- b. Jual beli (al-ba'i)

Ayat 275 Q.S. Al-Baqarah (2) menunjukkan bahwa penggunaan bunga bertentangan dengan semangat Islam. Kecuali transaksi yang dilarang oleh syariah, semua jenis akad jual beli termasuk dalam definisi luas "jual beli".
- c. Sewa dan sewa beli

Para ulama menegaskan bahwa hukum Islam menghalalkan metode keuangan leasing (ijarah) dan leasing (ijarah wa iqtina). sering disebut sebagai sewa pembiayaan dan sewa operasi. Akad yang meliputi objek atau harga dengan layanan atau keuntungan untuk produk lain dikenal sebagai al ijarah, atau leasing. Perjanjian sewa antara bank (pemilik barang) dengan nasabah (penyewa), dengan angsuran sewa termasuk angsuran pokok, dikenal dengan istilah al ijarah wa iqtina. Kontrak ini memberi penyewa opsi untuk memperoleh barang sewaan saat sewa selesai.
- d. Qardh

Qardh yaitu meminjamkan harta kepada seseorang. Bank syariah dapat menawarkan jasa yang dikenal dengan al qadr alhasan, yaitu penyalur dana pinjaman kepada pihak yang berhak menerimanya dan berdasarkan syariat hanya memperbolehkan kewajiban membayar pokok pinjaman, guna memenuhi kewajibannya. tanggung jawab sosial.

³¹ Pembelajaran Daring, "P - Issn : 2580 - 3010 E - Issn : 2807 - 3355 P - Issn : 2580 - 3010 E - Issn : 2807 - 3355" 4, no. 1 (2021).

- e. Al-wadi'ah (titipan)
Wadiah adalah perjanjian antara pemilik barang dan penerima titipan untuk menjaga dari kerugian atau kerusakan harta benda sebagai ganti keamanan harta benda.
- f. Rahn
Rahn adalah orang yang menahan harta dengan maksud menarik dan mengubahnya menjadi harta yang menurut syariat sebagai jaminan hutang sehingga yang bersangkutan dapat mengambil hutang itu seluruhnya atau sebagian.
- g. Wakalah
Wakalah adalah akad perwakilan antara dua pihak, dimana pihak pertama menunjuk pihak kedua untuk menangani suatu urusan atas nama pihak pertama. Wakalah digunakan dalam perbankan syariah untuk merujuk pada penerbitan letter of credit (L/C) ekspor atau pengiriman permintaan komoditas dalam negeri dari bank di luar negeri. Wakalah didirikan untuk mentransfer uang nasabah ke pihak lain.
- h. Kafalah
Mazhab Hanafi berpendapat bahwa memasukkan kewajiban seseorang atas kewajiban orang lain dalam tuntutan bersama. Dengan kata lain, meminta seseorang bertanggung jawab atas hutang, kewajiban, dan kepemilikan orang lain.
- i. Hawalah
Hawalah merupakan perjanjian pengalihan hutang atau akuisisi satu pihak oleh pihak lain yang dikenal sebagai hawalah. Debitur merupakan pihak yang mengalihkan hutang, dan pihak yang menerima pengalihan adalah tiga pihak.
- j. Jualah
Jualah adalah akad yang menunjukkan bagaimana pihak pertama menjanjikan pihak kedua dengan ketidakseimbangan tertentu sebagai imbalan atas pelaksanaan layanan yang diberikan oleh pihak kedua atas nama pihak pertama.
- k. Sharf
Sharf adalah transaksi pertukaran valuta asing atau emas dan perak. lokasi di mana uang asing ditukar dengan mata uang lokal atau mata uang asing lainnya.³²

³² Rezkia Zahara Lubis Ahmad Zaenal Abidin, Moh. Rasyid, "Pembiayaan Mudharabah Bertingkat Pada Bank Umum Syariah Mudharabah Finance In Sharia Commercial Banks," *Iqtisadie: Journal of Islamic Banking and Shariah Economy* 1, no. 2 (2021): 141–173.

H. Pengertian tempat kerja yang memiliki dampak bagi karyawan

1. Pengertian tempat kerja memiliki dampak bagi karyawan

Menurut peraturan pemerintah Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penggabungan Konsolidasi Akuisisi Bank, yang dimaksud dengan penggabungan adalah penggabungan tiga bank dimana satu bank tetap berdiri berdampingan dengan bank lain yang dibubarkan tanpa dilikuidasi terlebih dahulu. Terdapat merger tiga bank Umum Syariah pada tahun 2020. Bank Umum Syariah yang ada di BUMN adalah PT Bank Syariah Mandiri Tbk, PT Bank Rakyat Indonesia Syariah Tbk, dan PT Bank Negara Indonesia Syariah Tbk. Pada awal tahun 2020, diputuskan nama gabungan ketiga bank tersebut menjadi PT Bank Syariah Indonesia Tbk. Dampak positif bank syariah yaitu dapat mengembangkan pekerja terampil yang memiliki komitmen tinggi dan tersedianya personil dalam perbankan syariah untuk mempercepat proses transisi pasca merger dan mempercepat pertumbuhan perusahaan.³³

Tanggung jawab departemen terhadap sumber daya manusia yang merupakan elemen penentu dalam suatu institusi yaitu dengan mengembangkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berperan sebagai penyelenggara perekonomian sangat dibutuhkan dalam perekonomian Indonesia, seperti kinerja, produktivitas, dan keberhasilan merupakan suatu lembaga perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya manusia, baik secara kualitas maupun kuantitas. Kredensial dan kualitas sumber daya manusia tentu lebih sederhana dengan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas perbankan syariah sebagai lembaga yang berlandaskan norma dan prinsip syariah.³⁴

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja dapat memiliki efek menguntungkan dan merugikan. Oleh karena itu untuk memperhatikan faktor-faktor disekitar, seperti tempat kerja dan budaya organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah tempat kerja. Menurut Robbins dan Judge tahun 2015 menjelaskan tentang kondisi tempat kerja yang

³³ Siti Indah Purwaning Yuwana, "Pengaruh Kerjasama Tim , Komunikasi , Lingkungan Dan Kompensasi" 1, no. 12 (2022): 4163–4170.

³⁴ Widiya Sari Sari, "Implementasi Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Penerapannya Dibeberapa Bidang Berbasis Ekonomi Dan Syariah," *KarismaPro* 13, no. 1 (2022): 32–44.

mendukung pekerjaan karyawan dapat meningkatkan kebahagiaan kerja, Sedangkan lingkungan kerja yang dapat membantu penyelesaian pekerjaan seorang karyawan dengan sukses adalah kebahagiaan kerja. Akibatnya, pekerja memberi tempat yang bertujuan dalam organisasi.

Sebaliknya jika tempat kerja tidak sesuai maka akan menimbulkan dampak negatif antara lain rendahnya semangat kerja karyawan, absensi kerja karyawan, sering melakukan kesalahan dalam bekerja. Karena akan merugikan organisasi, hal itu harus dihindari. Ketidak kepuasan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak bersahabat menyebabkan masalah yang signifikan bagi perusahaan. Akibat karyawan yang sering bolos kerja, sering terjadi konflik antara karyawan dan manajemen, serta tingginya angka turnover karyawan. Akibatnya, perusahaan yang dapat menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya akan membantu mereka merasa lebih siap untuk pekerjaan mereka, serta mengurangi tingkat stres dan kebosanan mereka.³⁵

Salah satu elemen penting dari tempat kerja yang memerlukan pertimbangan adalah lingkungan kerja. Karena sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif, tetapi ini seringkali menantang karena melibatkan banyak orang. Meskipun pekerja membutuhkan lingkungan kerja yang menyenangkan agar bisa menciptakan produktivitas yang benar.³⁶ Adanya lingkungan kerja yang baik, ruang kerja yang layak, penerangan yang baik, dan keamanan yang memadai dapat digunakan untuk menunjukkan bagaimana lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan dipengaruhi secara positif oleh suasana kerja yang positif, dengan memberikan memotivasi kepada mereka untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Tidak dapat diketahui bahwa ada hubungan antara tempat kerja dan produktivitas. Hubungan ini harus diperhitungkan saat membuat keputusan tentang pencahayaan, keamanan, dan tata ruang. Tujuan utama setiap organisasi yaitu untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu mengakibatkan bahwa

³⁵ Universitas Mayjen Sungkono, "KERJA KARYAWAN Mila Hariani , Yusuf Rahman Al Hakim Pendahuluan" 1, no. 2 (2021): 99–110.

³⁶ Alicia Pricelda and Rudy Pramono, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Turnover Intention Sebagai Mediasi Pada Karyawan PT Farmasi XYZ Dalam Masa Pandemi COVID-19," *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 4, no. 3 (2021): 712–721.

kinerja karyawan akan meningkat secara proporsional dengan seberapa baik tempat kerja yang dikelola oleh perusahaan.³⁷

Mayoritas bisnis lebih suka menggunakan insentif transaksional seperti bonus dan promosi untuk memberikan insentif kepada kinerja karyawan. Tren melambat dan bergeser ke gaya kepemimpinan transformatif dari waktu ke waktu, membuat karyawan puas tetapi tidak menghasilkan kinerja tinggi karena mereka menganggap manajer mereka selalu membantu dan berdampak negatif pada tingkat produktivitas. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh manajer yang dapat memberikan dampak signifikan terhadapnya. Oleh karena itu, jika organisasi ingin meningkatkan produktivitas karyawan dan menghasilkan hasil yang memuaskan, ia harus mempertimbangkan dengan hati-hati manajer seperti apa yang akan dipilih.³⁸

I. Penelitian Terdahulu

Menurut Mulyono tahun 2009 kerjasama tim bertujuan untuk menghasilkan seseorang yang berbuat lebih baik dari jumlah kontribusi individu mereka. Dengan berkoordinasi, kinerja tim dalam suatu organisasi atau bisnis lebih baik daripada kinerja individu, dengan menciptakan sinergi yang positif dan efektif yang dikemukakan oleh Smither, Houston, dan Clintire, yang berpendapat bahwa para pekerja adalah produk dari upaya gabungan anggota tim, lebih banyak tugas yang diselesaikan daripada pekerjaan individu dan konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Stephen dan Timothy.

Temuan penelitian oleh Andrias dan Anugrah Lutfi tahun 2020 menunjukkan bahwa kerjasama memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian ini, kinerja karyawan juga meningkat ketika kerja sama tim berjalan.³⁹

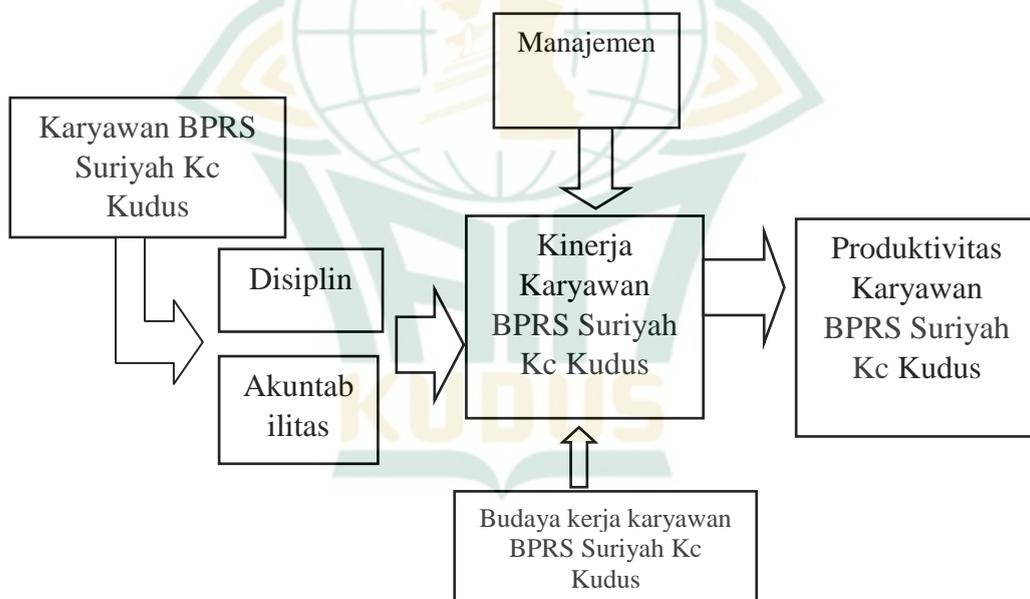
³⁷ Maswar, Zikriati Mahyani, and Muhammad Jufri, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Al-Idarah : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam* 1, no. 1 (2020): 16–29.

³⁸ Rafie Zaidan Prayuda, "Dampak Kepuasan Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta : A Mini Review," *International Journal of Social, Policy and Law (Ijsojl)* 03, no. 01 (2022): 24–28.

³⁹ P Issn, Pengaruh Kerjasama Tim, and Lingkungan D A N Kompensasi, "Jurnal Ekonomi Dan Bisnis , Vol . 11 No . 2 September 2022 E - ISSN : 2654-5837 , Hal 448 – 454 BANK SYARIAH INDONESIA Oleh :," 11, no. 2 (2022): 448–454.

Penelitian Afandi tahun 2018 Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh orang atau kelompok dalam suatu organisasi yang sejalan dengan tanggung jawab masing-masing. Sedangkan menurut Zainal tahun 2015 tinjauan kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, meningkatkan tingkat antusias mereka dalam bekerja, dan mendorong mereka untuk lebih berinisiatif guna memperbaiki kinerja sebagai karyawan.⁴⁰ Menurut penelitian Ceciliam Engko tahun 2006 tentang karakteristik *self-efficacy*, kebahagiaan kerja dapat berdampak lebih besar terhadap kinerja. Karena mereka memberikan segalanya, sesuai dengan tuntutan keadaan, untuk mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukan sebelumnya, karyawan yang sangat percaya diri dengan kemampuan mereka untuk tampil meningkatkan jumlah pekerjaan yang ditawarkan.⁴¹

J. Kerangka Berfikir



⁴⁰ Samuel Armando Sagala and Valentine Siagian, "Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Balanced Scorecard Pada Perusahaan Sektor Farmasi Sebelum Dan Semasa Covid (2019-2020) Yang Terdaftar Di BEI," *Jurnal Perspektif* 19, no. 2 (2021): 145–149.

⁴¹ Dan Kompetensi et al., "JURNAL EKONOMI , MANAJEMEN , BISNIS DAN SOSIAL Pengaruh Self of Efficacy , Pengalaman Kerja" 2 (2022): 345–354.

K. Pertanyaan Penelitian

Pada pertanyaan penelitian ini, peneliti menyusun beberapa pertanyaan yang diharapkan mampu menemukan masalah dan peluang dari informan diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2.1
Instrumen Wawancara

| No | Pertanyaan Informan BPRS Suriyah |
|----|--|
| 1 | Sejak kapan BPRS Suriyah Kc Kudus mulai beroperasi? |
| 2 | Apakah karyawan BPRS Suriyah Kc Kudus selalu berpenampilan menaik, rapi dan professional? |
| 3 | Bagaimana tindakan karyawan dalam menanggung risiko terhadap hasil kerjanya mampu meningkatkan karyawan ? |
| 4 | Apa saja kedisiplinan yang harus diterapkan oleh setiap karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan masing-masing? |
| 5 | Bagaimana loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan? |
| 6 | Apa saja pengalaman yang diperoleh seorang karyawan dari peristiwa yang dialami dalam melaksanakan pekerjaan mampu memperbaiki meningkatkan kinerja karyawan ? |
| 7 | Bagaimana hasil kerja karyawan memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang memadai ? |
| 8 | Kenapa kinerja yang baik sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan ? |
| 9 | Bagaimana karyawan BPRS Suriyah Kc Kudus selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam bekerja ? |
| 10 | Apakah karyawan BPRS Suriyah Kc Kudus mudah berkomunikasi sesama karyawan lain ? |
| 11 | Apakah karyawan BPRS Suriyah Kc Kudus bersedia membantu dan melayani nasabah sesuai syariah? |
| 12 | Bagaimana indikator yang berkualitas dapat meningkatkan kemampuan kinerja karyawan BPRS Suriyah Kc Kudus dalam menghasilkan produktivitas yang baik? |
| 13 | Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja setiap karyawan BPRS Suriyah Kc Kudus ? |
| 14 | Apakah perubahan perasaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan BPRS Suriyah Kc Kudus ? |
| 15 | Bagaimana manajemen perbankan syariah memiliki fungsi dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan ? |
| 16 | Kenapa manajemen perbankan syariah selalu membahas |

| | |
|----|--|
| | tentang manajemen umum. Seperti Manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia, manajemen operasional keuangan dan risiko dari perbankan syariah ? |
| 17 | Apakah manajemen perbankan syariah memiliki seni dan ilmu dalam mengelola usaha jasa di perbankan syariah ? |
| 18 | Apakah manajemen perbankan syariah selalu menjaga dan bertanggung jawab dari keamanan data nasabah |
| 19 | Kenapa implementasi manajemen sangat diperlukan untuk kemajuan organisasi di perbankan syariah? |

