

SKRIPSI

**PENERAPAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA
(Studi Kasus Pada PT BPRS Aman Syariah Sekampung)**

Oleh:

**DEVI KURNIASARI
NPM. 1502100026**



**Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1442 H / 2020 M**

**PENERAPAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA
(Studi Kasus Pada PT BPRS Aman Syariah Sekampung)**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

DEVI KURNIASARI
NPM. 1502100026

Pembimbing I : Dr. Suhairi, S.Ag.MH
Pembimbing II : Rina El Maza, S.H.I.,M.S.I

Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1442 H / 2020 M

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Perihal : **Pengajuan untuk Dimunaqosyahkan
Saudari Devi Kurniasari**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
di _
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan
seperlunya maka Skripsi saudara :

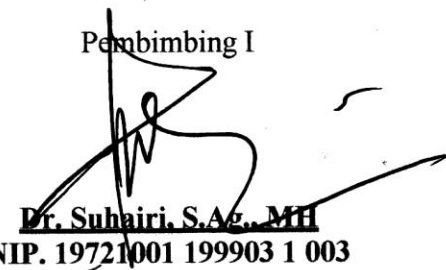
Nama : **DEVI KURNIASARI**
NPM : 1502100026
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan: S1 Perbankan Syariah
Judul : **PENERAPAN DISIPLIN KERJA UNTUK
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS SUMBER
DAYA MANUSIA (PT. BPRS Aman Syariah
Sekampung)**

Sudah dapat kami setujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institute Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk dimunaqosyahkan.

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan
terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pembimbing I


Dr. Suhairi, S.Ag., MH
NIP. 19721001 199903 1 003

Metro, Desember 2020
Pembimbing II


Rina El Maza, S.H.L.M.S.I
NIP. 19840123 200912 2 005

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : **PENERAPAN DISIPLIN KERJA UNTUK
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA
MANUSIA (PT. BPRS Aman Syariah Sekampung)**

Nama : **DEVI KURNIASARI**

NPM : 1502100026

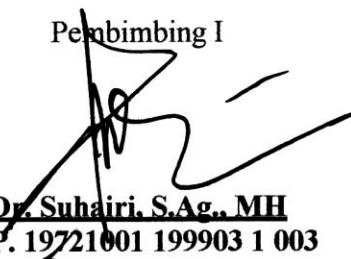
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : S1 Perbankan Syariah


MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro

Pembimbing I


Dr. Suhairi, S.Ag., MH
NIP. 19721001 199903 1 003

Metro, Desember 2020
Pembimbing II


Rina El Maza, S.H.I., M.S.I
NIP. 19840123 200912 2 005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No. 0508/In.28.3/D/PP.00.9/02/2021

Skripsi dengan Judul: PENERAPAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Kasus Pada PT BPRS Aman Syariah Sekampung), disusun Oleh: DEVI KURNIASARI, NPM: 1502100026, Jurusan: S1 Perbankan Syariah telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal: Rabu/23 Desember 2020.

TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator : Dr. Suhairi, S.Ag.MH

Penguji I : Zumaroh, M.E.Sy


Penguji II : Rina El Maza, S.H.I.,M.S.I

Sekretaris : Aulia Ranny Priyatna, M.E.Sy

()
()
()
()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum
NIP. 19720923 200003 2 002

ABSTRAK

PENERAPAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Kasus Pada PT BPRS Aman Syariah Sekampung)

**Oleh:
DEVI KURNIASARI
NPM. 1502100026**

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Produktivitas yang baik mampu menghasilkan suatu kerja yang lebih baik apabila seseorang mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan guna mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. karena dari sikap disiplin yang tinggi akan sangat mempengaruhi kemajuan produktivitas sumber daya manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia pada PT BPRS Aman Syariah Sekampung. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Sedangkan sifat penelitiannya bersifat deskriptif . sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara,observasi,dan dokumentasi. Data hasil temuan digambarkan secara deskriptif dan dianalisis menggunakan cara berfikir induktif. Langkah-langkah peneliti dalam menganalisis data adalah dengan cara reduksi data,penyajian data,dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini penerapan kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh PT BPRS Aman Syariah yaitu dengan memberikan sanksi berupa teguran lisan, penerapan denda, pemberian Surat Peringatan, dan pemecatan bagi karawan yang terlambat. Upaya lain yang dilakukan adalah monitoring dan evaluasi setiap minggunya untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan juga pemberian *reward* untuk karyawan yang berhasil mencapai target kinerja karyawan dan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh standar operasional dan pelayanan PT BPRS Aman Syariah.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DEVI KURNIASARI

NPM : 1502100026

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, Desember 2020
Yang Menyatakan,



Devi Kurniasari
NPM. 1502100026

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. At-Taubah: 105)¹

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2005), 162

PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan hati dan rasa syukur kepada Allah SWT, penulis persembahkan skripsi ini kepada:

1. Ayahanda Ali Rohman dan Ibunda Siti Mutmainah yang sangat peneliti sayangi, yang tanpa kenal lelah memberikan kasih sayang, mendo'akan, motivasi serta dukungan demi keberhasilan penulis.
2. Kakakku Khuzatulmutoharoh dan Adikku Ahmad Affan Muzaki yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk keberhasilan peneliti.
3. Untuk suami saya yang tersayang Rendi Saputra yang telah memberikan semangat kepadaku sampai selesai skripsi ini.
4. Teman-teman tercinta (umi, resti, iis, meri, ayu, silay, upik, ana) yang telah memberikan dukungan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Almamater Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro,
2. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Ibu Reonika Puspitasari, M.E.Sy, selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah
4. Bapak Dr. Suhairi, S.Ag.MH, selaku Pembimbing I pada penelitian ini, yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
5. Ibu Rina El Maza, S.H.I.,M.S.I, selaku Pembimbing II pada skripsi ini, yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
6. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.
7. Direktur dan segenap Karyawan di BPRS Aman Syariah Sekampung yang telah memberikan sarana dan prasarana kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga skripsi ini kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Perbankan Syariah.

Metro, Desember 2020
Peneliti,



Devi Kurniasari
NPM. 1502100026

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS	iii
PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ORISINALITAS PENELITIAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pertanyaan Penelitian	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Penelitian Relevan	8
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Disiplin Kerja	10
1. Pengertian Disiplin Kerja	10
2. Pentingnya Disiplin Kerja	11
3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	12
4. Pelaksanaan Disiplin Kerja.....	16
5. Proses Tindakan Disiplin Kerja.....	17
6. Strategi Penerapan Disiplin Kerja	19
7. Jenis-jenis Disiplin Kerja Pegawai.....	21
B. Produktivitas Sumber Daya Manusia	22
1. Pengertian Produktivitas Sumber Daya Manusia.....	22
2. Meningkatkan Mutu dan Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia	23

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. ...	25
4. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	30
B. Sumber Data	31
C. Teknik Pengumpulan Data	32
D. Teknik Analisa Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum PT BPRS Aman Syariah Sekampung	36
1. Sejarah Berdirinya PT BPRS Aman Syariah Sekampung..	36
2. Visi dan Misi PT. BPRS Aman Syariah.....	38
3. Struktur Organisasi	39
4. Produk-Produk BPRS Aman Syariah.....	42
B. Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT BPRS Aman Syariah Sekampung	43
C. Analisis Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT BPRS Aman Syariah Sekampung	53
BAB V PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Keterlambatan Karyawan dalam Satu Semester.....	7
4.1. Tabel Standar Pendidikan.....	47
4.2. Tabel Standar Pendidikan.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1. Struktur Organisasi PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur	40

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan
2. Outline
3. Alat Pengumpul Data
4. Surat Research
5. Surat Tugas
6. Surat Balasan Izin Research
7. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
8. Surat Keterangan Bebas Pustaka
9. Surat Lulus Uji Plagiasi Turnitin
10. Foto-foto Penelitian
11. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah merupakan lembaga yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan maupun transaksi perbankan lainnya. Produk yang ditawarkan bank berbeda antara satu bank dengan bank lainnya. Beberapa bank syariah menawarkan semua produk perbankan, namun sebagai bank syariah hanya menawarkan produk tertentu. Produk dan jasa perbankan syariah yang di berikan kepada masyarakat tergantung jenis banknya. Bank syariah merupakan bank yang bertujuan untuk mempromosikan dan mengembangkan penerapan prinsip-prinsip Islam syariah dan tradisinya kedalam transaksi keuangan dan perbankan serta bisnis yang terkait.¹

Kurang tersedianya SDM syariah sekarang ini memang telah menjadi masalah yang tengah dihadapi lembaga keuangan syariah. Tidak hanya sekedar persoalan kualitas saja, melainkan secara kuantitas juga menjadi sebuah persoalan yang perlu dibenahi. Pembinaan secara menyeluruh terhadap SDM lembaga keuangan syariah menjadi sebuah keharusan, mengingat pentingnya pengembangan sumber daya manusia lembaga keuangan syariah sudah menjadi kebutuhan mendasar semua pihak. Dalam suatu operasi perusahaan potensi SDM hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan

¹ Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2011), 51.

penting dalam tujuan perusahaan, oleh itu perusahaan perlu mengelola SDM sebaik mungkin karena kunci keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor SDM merupakan faktor yang terpenting dalam proses peningkatan produktivitas.²

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap 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.³ Kinerja terbaik dapat di tentukan oleh tiga faktor yaitu motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Namun tidak hanya ketiga faktor tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi sikap disiplin yang tinggi dari karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi.⁴

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seseorang manajer di katakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

² Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik*, (Yogyakarta: Gajah Mada Pers, 2005), 7.

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 107.

⁴ Erni P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusiamen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), . 235.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.⁵

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena dari sikap disiplin yang tinggi akan sangat mempengaruhi kemajuan produktivitas sumber daya manusia dari perusahaan.

Dalam hal ini PT BPRS Aman Syariah merupakan salah satu lembaga keuangan yang berlandaskan syariah. Lembaga dikelola orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama baik dari unsur pimpinan sampai unsur karyawan. Sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi dalam pengaruhnya terhadap organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan adalah dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah melalui pendisiplinan kerja terhadap pribadi.

Peranan PT BPRS Aman Syariah yang merupakan perusahaan yang berorientasi pada produknya yang bersifat jasa, maka pimpinan PT BPRS Aman Syariah selalu menekankan kedisiplinan karyawannya agar bisa

⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), 193.

memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada nasabah. Untuk menunjang tujuan dari peningkatan kinerja PT BPRS Aman Syariah menerapkan system penilaian kinerja agar bisa mengetahui hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan dari perusahaan yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dalam diri sendiri seperti (Motivasi, tanggung jawab) dan faktor dari luar (Lingkungan sekitar). Faktor-faktor tersebut dikemas dalam kebijakan-kebijakan yang ditetapkan di PT BPRS Aman Syariah..

Penerapan disiplin kerja bertujuan agar semua karyawan pada PT BPRS Aman Syariah meningkatkan kinerja dan bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan. Disiplin yang baik dapat di lihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawan.

Adapun SOP yg telah di tetapkan oleh PT BPRS Aman Syariah yaitu:

1. Mematuhi peraturan syariah yang berlaku.
2. Mematuhi tata tertib yang dituangkan dalam peraturan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas bahwa keterkaitan dalam SOP dan Ketidaksiplinan kerja yakni jika SOP yang telah ditetapkan oleh BPRS Aman Syariah tersebut tidak dipatuhi oleh karyawan sebagaimana mestinya maka tindakan dari karyawan tersebut termasuk dalam ketidaksiplinan kerja.

Dampak dari ketidaksiplinan di PT BPRS Aman Syariah berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal berupa pengerjaan tugas yang tidak tepat waktu, dengan karyawan terlambat akan berakibat pada menurunnya kualitas dalam bekerja yang maksimal, sehingga produktivitas kerja karyawan tidak dapat berjalan dengan baik. Fokus penelitian ini lebih kepada sumber daya manusia (Pimpinan dan Karyawan) di PT. BPRS Aman Syariah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Sugiyanto selaku Direktur PT Bank Aman Syariah Implementasi atau Pelaksanaan kedisiplinan ini masih sering ditemukan keterlambatan karyawan dimana masih banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu, dilain pihak kantor sudah menetapkan jam masuk kerja yang efisien. Secara umum menurut bapak sugiyanto keterlambatan ini dikarenakan banyak karyawan yang memiliki jarak tempuh yang cukup jauh menuju kantor, ban bocor, dan lain sebagainya.⁶Namun, dalam hal ini tidak seluruh karyawan melakukan kesalahan ketidaksiplinan kerja yaitu dengan masuk tepat waktu dan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugasnya.

⁶Hasil Wawancara dengan Bapak Sugiyanto Pada Tanggal 30 Oktober 2019 di Kantor BAS Sekampung

Pimpinan sudah menerapkan aturan dimana setiap karyawan yang sering terlambat masuk kantor harus memberikan alasan yang tepat dan valid. Karyawan diberi uang transport sebesar Rp. 20.000 perhari, jika karyawan lalai dalam melaksanakan kedisiplinan ini maka pimpinan akan melakukan tindak tegas bagi para karyawan yang sering terlambat berupa teguran lisan, Bapak Sugiyanto selaku direktur sudah memberi keringanan kepada karyawannya untuk memberi toleransi terlambat sebanyak 3 kali terlambat dalam sebulan, jika karyawan dalam sebulan terlambat lebih dari 3 kali maka tindakan direktur yakni pemotongan uang transport setiap terlambat perhari sebesar Rp. 20.000.

Adapun menurut ibu Tia selaku karyawan bagian Sumber Daya Insani terkait kedisiplinan kerja pimpinan PT. BPRS Aman Syariah yaitu bapak sugiyanto bahwa beliau sudah melakukan kedisiplinan. Karena sebagai pimpinan harus dapat menanamkan kedisiplinan kerja pada diri sendiri agar dapat terlaksana dengan baik. Termasuk sikap untuk memberikan contoh yang baik terhadap karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran diri terkait kedisiplinan kerja. Yang berdampak pada peningkatan produktivitas sumber daya manusia.⁷

Karyawan yang terlambat dapat dilihat dari Fingerprint, yakni mesin untuk memberikan data otomatis yang cepat seperti absensi karyawan, akses pintu ruangan dengan menggunakan sidik jari. Berikut data karyawan yang terlambat dalam satu semester (3 bulan) bagian Pembiayaan dan Dana yaitu:

⁷Hasil Wawancara dengan Ibu Tia, Karyawan Bagian SDI

Tabel 1.1
Keterlambatan Karyawan dalam Satu Semester⁸

No	Nama Karyawan	Jabatan	Jumlah Telat Dalam Satu Semester		
			Masuk	Pulang	Tanpa Keterangan (Mangkir)
1.	Ikhwan Nur Ayudin	Funding	19 kali	17 kali	16 kali
2.	M. Aditya Putra	Penagihan	-	-	16 kali
3.	Gesang Wahyu W.	Funding	3 kali	16 kali	30 kali

Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja, tidak masuk tanpa keterangan, dan pulang tidak tepat pada waktunya yakni ikhwan, Adit, dan Gesang. Dimana keterlambatan ini merupakan tindakan ketidaksiplinan dalam bekerja secara maksimal.

Oleh sebab itu, berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di atas, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana "**Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pada PT BPRS Aman Syariah Sekampung**".

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di jelaskan sebelumnya, maka di rumuskan pertanyaan dalam penelitian ini, yaitu: Bagaimana Penerapan Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT BPRS Aman Syariah Sekampung?

⁸ Berdasarkan Data Absen Harian semester 1 tahun 2019 dan Hasil Wawancara dengan Bapak Sugiyanto di Kantor BAS Sekampung Pada Tanggal 18 Desember 2019.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia (SDM) pada PT BPRS Aman Syariah Sekampung.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan, khususnya yang berkaitan dengan penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia (SDM).

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, masukan, informasi yang berguna bagi perusahaan terkait dalam menyikapi pentingnya penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia (SDM).

D. Penelitian Relevan

Berdasarkan penelusuran judul-judul yang relevan terhadap tugas akhir ini, maka ditemukan beberapa judul tugas akhir yang relevan dan terkait dengan penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia:

Penelitian yang dilakukan oleh Saepulloh, dalam skripsi *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Pt Taekwang Subang)*⁹. Dalam penelitian ini membahas tentang pentingnya pihak perusahaan melakukan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dengan tujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan kewajibannya melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Penelitian yang dilakukan oleh Sapto Heri Wibowo, dalam skripsi *Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Bapermades Kabupaten Semarang. (Studi Kasus Pada Dinas Bapermades Kabupaten Semarang)*¹⁰. Dalam penelitian ini membahas tentang masih adanya kekurangan dalam disiplin kerja seperti tidak tepatnya waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga diperlukan upaya-upaya dalam meningkatkan upaya pelayanan masyarakat, itu dikarenakan masih adanya ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa penelitian yang dilakukan memiliki kajian yang berbeda, walaupun memiliki fokus kajian yang sama pada tema-tema tertentu. Akan tetapi, dalam penelitian ini lebih ditekankan pada Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia.

⁹ Saepulloh, *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Pt Taekwang Subang)*, Skripsi, (IAIN Purwokerto), 2018.

¹⁰ Sapto Heri Wibowo, *Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Bapermades Kabupaten Semarang. (Studi Kasus Pada Dinas Bapermades Kabupaten Semarang)*, Skripsi, (Semarang, Universitas Negeri Semarang) 2011.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.

Melayu S.P Hasibuan berpendapat bahwa, disiplin kerja di artikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedidiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen Sumber Daya Manusia bilamana prestasi kerja karyawan tinggi maka hasil yang akan di capai semakin baik.¹

Menurut Singodimedjo, disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin yang baik akanmempercepat tujuan

¹ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 193 .

perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.²

Menurut peneliti, disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku sehingga hal ini di jadikan sebagai alat yang di gunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang di tetapkan.

2. Pentingnya Disiplin Kerja

Menurut Handi Handoko dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, pentingnya disiplin kerja merupakan sikap memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sementara itu, sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif yang bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti hubungan emosional terganggu, antipati atau kelesuan, dan ketakutan.³

Menurut Gouzali Saydam dalam bukunya *manajemen Sumber Daya Manusia*, pentingnya disiplin kerja ialah sebagai alat yang di

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2009), 86.

³ Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 340.

perlu dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, karyawan yang disiplin dan tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktivitas. Sedangkan perusahaan yang mempunyai karyawan yang tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan produktivitas, dan akan mustahil untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁴

Menurut peneliti disiplin kerja sangat diperlukan untuk suatu organisasi dalam mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk kepada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja, apabila semua karyawan sudah datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Gouzali Saydam dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* ada beberapa faktor yang mempengaruhi tegak tidaknya

⁴ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Djambatan, 2005), 287.

suatu disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mempengaruhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan yang memadai, mereka akan bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang di terimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan akan mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin, yang sudah di tetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08: 00, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah di tetapkan. Sikap pemimpin akan menjadi panutan bagi semua karyawan yang ada di dalam organisasi.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan di informasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pemimpin saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak

para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dan di carikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu dapat kita lihat dari saling menghormati di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, memberi tahu bila ingin meninggalkan

tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana untuk apa walaupun kepada bawahan sekalipun.⁵

Berdasarkan uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa peran pemimpin dalam keberhasilan suatu organisasi yang menerapkan disiplin kerja dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Dengan kepemimpinan yang baik, seseorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka. Adanya kompensasi juga akan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan.

4. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus di penuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- a. Peraturan jam masuk kerja, pulang, dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan unit kerja lain.

⁵*Ibid.*,291.

- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.⁶

5. Proses Tindakan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam melaksanakan tindakan disiplin kerja yaitu aturan tungku panas (*Hot stove rule*), tindakan progresif (*progresif discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positiv discipline*). Pendekatan aturan tungku panas dan tindakan disiplin progresif terfokus pada masa lalu. Sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan para karyawan untuk memecahkan masalah-masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

- a. Aturan tungku panas merupakan tindakan disiplin yang harus memiliki konsekuensi yang analog seperti membakar dengan segera, memberi peringatan, memberikan hukuman yang konsisten, membakar tanpa membeda-bedakan.
- b. Tindakan disiplin progresif memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat dalam setiap pelanggaran. Hukuman-hukuman bisa berkisar dari peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing, dari pekerjaan sampai pemecatan.⁷ Tujuannya untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruan secara sukarela.
- c. Tindakan disiplin positif serupa dengan disiplin progresif dalam hal ini bahwa tindakan ini juga menggunakan serentetan langkah yang

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Pernada Media Group, 2009), 94.

⁷ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*, (Jakarta: Dedi Kayana Abadi, 1998), 276.

akanmeningkatkan urgensi dan kerasnya hukuman sampai kelangkah terakhir, yakni pemecatan. Tujuannya agar karyawan belajar dari kekeliruan-kekeliruan dan memulai rencana untuk membuat suatu perubahan positif dalam perilakunya.⁸

Menurut Veithzal Rivai dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik*, penegakan disiplin adalah keharusan bagi organisasi.Oleh karenanya, aturan yang telah ditetapkan haruslah harus di laksanakan dengan konsisten.Konsisten ini sangat di perlukan untuk menyakinkan bahwa dalam seluruh anggota organisasi memahami aturan tersebut dan bersedia mematuhi. Apabila terdapat pelanggaran yang di lakukan haruslah ada sanksi yang jelas dari pimpinan melalui proses yang jelas dan transparan. Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin sebagai berikut:

- a. Pemberian peringatan
- b. Pemberian sanksi harus segera
- c. Pemberian sanksi harus konsisten
- d. Teknik-teknik pelaksanaan disiplin kerja⁹

Berdasarkan pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa proses tindakan disiplin harus diterapkan secara bertahap. Yang di maksud secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang

⁸Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2004), 445.

⁹Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 344.

terberat. Seperti teguran, penurunan gaji, hingga ke tahap yang paling berat ialah pemberhentian.

6. Strategi Penerapan Disiplin Kerja

Adapun strategi penerapan disiplin kerja suatu perusahaan untuk karyawan yang meliputi sebagai berikut:

a. Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kondisi mental seseorang atau para pegawai dalam mengambil tindakan di dorong oleh motivasi agar mau belajar giat yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, sehingga dapat melakukan tugas pekerjaannya dengan baik apabila mereka mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya para pegawai dapat mencapai tingkat disiplin yang tinggi.

b. Pendidikan dan latihan

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Sedangkan latihan ialah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pendidikan dan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis guna

meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam beraktivitas harus mampu mempengaruhi perilaku bawahannya agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dapat dicapai dengan rasa disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk dapat menggerakkan, membimbing dan memotivasi semangat karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

d. Kesejahteraan

Untuk menggerakkan disiplin tidak hanya cukup dengan sanksi saja, tetapi untuk menggerakkan disiplin perlu imbalan kesejahteraan. Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang di berikan berdasarkan kebijakan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat.

e. Penegakan disiplin melalui hukum

Dalam hal ini disiplin menghendaki sanksi yaitu kepastian dan keharusan. Kepastian dan keharusan disini dimaksudkan bahwa barang siapa yang melanggar dan mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan

akan menerima tindakan. Akan tetapi, tindakan pendisiplinan yang diambil bukanlah semata mata memberikan hukuman tetapi mengembangkan¹⁰.

Menurut peneliti, dengan demikian seseorang pemimpin dapat memberikan sanksi harus membantu menerapkannya dengan pantas sesuai dengan pelanggaran yang dibuat oleh bawahannya. Dengan kedisiplinan seseorang pemimpin harus benar-benar bersikap adil, dengan sikap adil akan menutup kemungkinan sanksi yang tidak sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan.

Pada dasarnya seseorang yang berada dalam lingkungan yang berdisiplin dapat memberikan keuntungan bagi orang tersebut, karena kebiasaan disiplin tersebut akan mempengaruhi dirinya, apalagi seorang pemimpin yang selalu memberi arahan, motivasi, keadilan dalam berdisiplin serta pengawasan yang sebaik mungkin pada pegawainya, hal ini bisa sangat membantu pencapaian tujuan organisasi.

7. Jenis-jenis Disiplin Kerja Pegawai

Ada tiga jenis disiplin kerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan agar proses pembinaan berjalan dengan baik yaitu disiplin preventive, disiplin korektif dan disiplin progresif.

- a. Disiplin preventif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 213.

mengarahkan agar para pegawai bekerja berdisiplin. Para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diterapkan dalam organisasi.

- b. Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan pengarahannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.
- c. Disiplin progresif menurut Robert Bacal dalam buku manajemen sumber daya manusia, disiplin ini merupakan proses dimana manajer menggunakan paksaan dan tekanan seminimal mungkin untuk memecahkan masalah kinerja, tetapi ia akan menerapkan konsekuensi bila upaya pemecahan masalah yang lebih kooperatif tidak mendapatkan hasil.¹¹

Dengan demikian tindakan disiplin pegawai diharapkan akan menjadi catatan dan pedoman bagi karyawan lain untuk bekerja lebih baik.

B. Produktivitas Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Produktivitas Sumber Daya Manusia

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukannya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Produktivitas juga sebagai perbedaan antara

¹¹ Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 336.

kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan-satuan (unit) umum.¹²

Menurut Anoraga, Produktivitas merupakan konsep ekonomi, filosofi, dan sistem. Sebagai konsep ekonomi, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep sistem, produktivitas memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem, sedangkan konsep filosofi, produktivitas dapat diartikan sebagai sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan bahwa keadaan krdepannya harus lebih baik.¹³

Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka produktivitas kerja merupakan kemampuan kinerja karyawan dalam menghasilkan suatu kerja yang lebih baik guna mencapai suatu tujuan organisasi. Seseorang dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

2. Meningkatkan Mutu dan Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia

Meningkatkan mutu merupakan hasil yang di capai oleh semua orang dalam segala komponen organisasi. Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan aspek lain yang amat penting. Dalam hal ini bukan saja pada produk yang dihasilkan atau dipasarkan, akan tetapi menyangkut

¹² Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), 218.

¹³ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), 175.

pada semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua karyawan, baik melaksanakan tugas pokok maupun pelaksanaan tugas penunjang dalam organisasi. Meningkatkan mutu dapat terlihat dari pentingnya fungsi manajemen sebagai perumusan strategi, penentuan kebijaksanaan, dan proses pengambilan keputusan. Mutu laporan, mutu dokumen, mutu penyelenggaraan rapat yaitu contoh lain yang untuk mendapatkan perhatian dari semua pihak karyawan dalam suatu organisasi.¹⁴

Menurut Garry Dasler peningkatan mutu produktivitas sumber daya manusia (kualitas pekerjaan) tergantung pada hal-hal berikut:

- a. Perlakuan yang fair, adil, dan sportif terhadap pegawai.
- b. Kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
- c. Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara sesama pegawai.
- d. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
- e. Kompensasi yang cukup.
- f. Lingkungan yang aman dan sehat.¹⁵

Menurut peneliti peningkatan mutu dan produktivitas kerja SDM dapat terlihat dari diri individual (karyawan) itu sendiri. Dimana karyawan mampu bekerja sebaik mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Dan

¹⁴Sondang P. Siagian, *Kiat Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 13.

¹⁵Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014). 221.

pemimpin perusahaan mampu membuat suasana di lingkungan kerja dengan baik sehingga para karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Menurut Ravianto Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah sebagai berikut:

- a. Motivasi, yaitu kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.
- b. Kedisiplinan, yaitu sikap mental yang telah tercermin dalam perbuatan tingkah laku perseorangan, kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku.
- c. Etos kerja, yaitu pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.¹⁶

Menurut Aft faktor yang mempengaruhi produktivitas ditinjau dari dimensi mikro ialah:

- a. Tingkat efesiensi dari hasil pekerjaan yang kenyataannya biasanya di reflesikan oleh rasio luaran di banding masukan.
- b. Tingkat efesiensi fisik, yaitu ukuran dari suatu pekerjaan fisik, yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tugas tertentu.¹⁷

¹⁶*Ibid.*,222.

Sedangkan menurut Pandji Anoraga dalam bukunya *Manajemen Bisnis*, setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

a. Pendidikan.

Pada umumnya seseorang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.

b. Keterampilan.

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

c. Sikap Etika Kerja.

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

¹⁷Mauled Mulyon, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 26.

d. Gizi dan Kesehatan.

Daya tahan tubuh seseorang biasanya di pengaruhi oleh gizi dan makanan yang di dapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

e. Tingkat Penghasilan.

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

f. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja.

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

g. Teknologi.

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

h. Sarana Produksi.

Faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

i. Jaminan Sosial.

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

j. Manajemen.

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

k. Kesempatan berprestasi.

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberi kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas.¹⁸

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang paling mendasar ialah manusia (karyawan) yang mana dalam hal ini harus ada motivasi yang diberikan oleh pimpinan agar karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.

¹⁸ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, 178.

4. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja.

Menurut Sukarno disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin.¹⁹

Dari penjelasan di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas sangat diperlukan kedisiplinan dari pegawai.

Disiplin kerja karyawan terhadap waktu kerja, tanggung jawab kerja, dan posisi yang dimiliki sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja seorang karyawan. Untuk itu perusahaan harus bekerjasama dengan karyawan guna menciptakan disiplin kerja yang baik sehingga produktivitas kerja dapat diraih secara maksimal.

¹⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 95.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan secara sistematis, logis, dan berencana, untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis data, serta menyimpulkan dengan menggunakan metode atau teknik tertentu untuk mencari jawaban atas permasalahan yang timbul.¹

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan yang merupakan metode untuk menemukan secara khusus dan realistis apa yang tengah terjadi pada suatu saat ditengah masyarakat. Penelitian lapangan itu pada umumnya bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah praktis dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan penjelasan dapat disimpulkan bahwa penelitian ini adalah penelitian lapangan, dimana penelitian langsung terjun kelapangan untuk mengetahui Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia pada PT Bank Aman Syariah.²

2. Sifat Penelitian

Metode penelitian dalam proposal ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala,

¹ Moh.Kasiram, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, (Yogyakarta: UIN Maliki Press 2010), 36.

² Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: Penerbit Bandar Maju, 1996), 32.

peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian pada masalah actual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung.³

Berdasarkan keterangan tersebut di atas dapat dipahami bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan mengenai **“Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia”** yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat-kalimat yang dipisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.

B. Sumber Data

Menurut Suharsimi Arikunto dalam buku *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.⁴ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada para pengumpul data.⁵ Sumber data primer atau informasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan di PT BPRS Aman Syariah, seperti Direktur, bagian SDI, bagian Teller, bagian *customer Service*, marketing dan bagian satpam.

³ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup 2011), 34.

⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 172

⁵ Sugiono, *Metodologi Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 223.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data kedua sesudah sumber data primer.⁶Sumber data sekunder diperoleh dari sumber data peneliti dengan mempelajari referensi yang memiliki hubungan dengan sasaran penelitian. Baik berupa buku-buku, maupun sumber lain yang relevan. Sumber data sekunder di harapkan dapat menunjang peneliti dalam mengungkap data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, sehingga sumber data primer lebih lengkap.

Sumber data sekunder yang menunjang penelitian ini adalah buku karangan Melayu S.P. Hasibuan yang berjudul ''*Manajemen Sumber Daya Manusia*'', buku karangan Edi Sutrisno yang berjudul ''*Manajemen Sumber Daya Manusia*'', buku karangan Veithzal Rivai yang berjudul ''*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*'', buku karangan Pandji Anoraga, ''*Manajemen Bisnis*''.

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik mendapatkan data dengan cara mengadakan percakapan secara langsung antara pewawancara

⁶ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Social dan Ekonomi*, (Kencana Prenada Media Group: Jakarta, 2013), 129.

(*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan(*interview*) dengan pihak yang diwawancarai yang menjawab pertanyaan.⁷

Wawancara yang digunakan peneliti adalah jenis wawancara bebas terpimpin yaitu kombinasi antara interview bebas dan terpimpin. Maksudnya peneliti telah mempersiapkan pertanyaan-pertanyaan sebagai pedoman tentang hal-hal yang akan ditanyakan.⁸

Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung kepada responden tentang Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia pada PT BPRS Aman Syariah. Wawancara dilakukan pada Bapak Sugiyanto sebagai Direktur PT Bank Aman serta Karyawan-karyawan BPRS Aman Syariah bagian SDI, bagian marketing, bagian Teller, bagian *Customer Service*, marketing dan satpam.

2. Observasi

Nasution menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.⁹ Observasi dilakukan untuk mengetahui disiplin kerja dan produktivitas karyawan di PT BPRS Aman Syariah untuk melengkapi data yang diperoleh melalui wawancara.

⁷ Djamal, *Paradigma Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Mitra Pustaka, 2017),75.

⁸ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid 2*,(Yogyakarta: Andi Offset,1994), 205.

⁹ Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014),64.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih actual dan sesuai dengan masalah penelitian.¹⁰

Dokumen yang dilakukan peneliti dengan menggunakan dokumen atau arsip yang berhubungan dengan judul, baik sejarah, visi misi, struktur, data pegawai, data presensi dan sebagainya yang diperoleh dari PT BPRS Aman Syariah.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca diinterpretasikan.¹¹ Data yang diperoleh dari wawancara, dan dokumentasi dari PT Bank Aman Syariah akan diolah dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif .

Penelitian kualitatif didasarkan pada deskripsi yang jelas dan detail, karena menjawab pertanyaan apa, mengapa, dan bagaimana serta data yang diperoleh dari penelitian ini berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka.¹² Didalam penelitian kualitatif data bersifat khusus digunakan untuk membangun konsep, wawasan, dan pengertian baru yang bersifat lebih umum.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif dengan menggunakan metode berfikir induktif. Berfikir induktif adalah suatu cara

¹⁰ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam, Pendekatan Kualitatif*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008), 152.

¹¹ Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, *Metode Penelitian Survey*,(Jakarta: LP3ES,1995), 263.

¹² Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam, Pendekatan Kualitatif*, 40.

berfikir yang berawal dari fakta-fakta khusus kemudian dari fakta atau peristiwa tersebut ditarik kesimpulan. Teknik analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan yang telah ditentukan yakni identifikasi, klasifikasi, dan selanjutnya diinterpretasikan dengan cara menjelaskan secara deskriptif. Metode berfikir induktif yaitu bertitik tolak dari fakta-fakta khusus, peristiwa-peristiwa tersebut ditarik generalisasi yang mempunyai sifat umum.¹³

Penelitian ini penulis membahas secara khusus tentang Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia pada PT BPRS Aman Syariah dengan alternatif-alternatif dari penyelesaian permasalahan kemudian ditarik kesimpulan secara umum dari peneliti tersebut.

¹³ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid 1*, (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 1985), 70.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT BPRS Aman Syariah Sekampung

1. Sejarah Berdirinya PT BPRS Aman Syariah Sekampung

Beberapa tokoh praktisi lembaga keuangan mikro berbasis syariah yang bertempat di Lampung Timur tepatnya di Kecamatan Sekampung memiliki keinginan kuat untuk mendirikan sebuah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dengan nama PT. BPRS Aman Syariah. BPRS Aman Syariah didirikan atas dasar dimana sebagai Community Bank yaitu fokus melayani masyarakat yang menjadi cakupan layanannya, yaitu masyarakat Lampung Timur itu sendiri. Dengan memanfaatkan muatan lokal diantaranya permodalan, penghimpunan dana, penyaluran dana, pengurus dan pegawai adalah diambil dari masyarakat Lampung Timur, terkhusus yang bertempat tinggal di Kecamatan Sekampung.¹

Berlandaskan dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah dan Peraturan Bank Indonesia No.11/23/PBI/2009 tanggal 1 Juli 2009 tentang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah serta Surat Edaran Bank Indonesia No. 11/34/DPbS tanggal 23 Desember 2009 perihal Bank Pembiayaan Rakyat Syariah maka di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur direncanakan mendirikan PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur sebagai *community bank*. Sesuai dengan Peraturan

¹ Dokumen PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur

Bank Indonesia No.11/23/PBI/2009 tersebut, BPRS hanya dapat didirikan dengan izin Bank Indonesia yaitu izin prinsip dan izin usaha. Yakni adanya studi kelayakan mengenai peluang pasar dan potensi ekonomi.²

Berdasarkan hasil Rapat Calon Pemegang Saham (RCPS) pada 17 Maret 2012, yang pada waktu itu dihadiri oleh 17 orang yang menjadi calon pemegang saham, akhirnya terlaksana pendirian PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur. Badan hukum PT berdasarkan Akta Pendirian PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur No. 15 tanggal 11 Pebruari 2014 oleh Notaris Abadi Riyantini, Sarjana Hukum dan pengesahan Badan Hukum PT dari Kementerian Hukum dan Hak Azasi Manusia (Menkumham) Nomor: AHU-10.01982.PENDIRIAN-PT.2014 tanggal 13 Pebruari 2014 serta Surat Otoritas Jasa Keuangan Nomor: S-2/PB.1/2014 tentang Pemberian Izin Prinsip Pendirian PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur pada tanggal 28 Januari 2014 dan Mulai beroperasi pada tanggal 30 Desember 2014 berdasarkan Surat Otoritas Jasa Keuangan Nomor: S-237/PB.131/2014 tentang Pemberian Izin Usaha pada tanggal 30 Desember 2014. Dalam operasioanalnya PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur dikelola oleh Direksi dan jajaran karyawan dan diawasi oleh Dewan Komisaris. Hasil pengelolaan yang dilakukan oleh Direksi dan pengawasan yang dilakukan Dewan Komisaris serta pengawasan secara syariah oleh

² Dokumen PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur

Dewan Pengawas Syariah (DPS) dilaporkan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).³

PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur merupakan badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dan BPRS yang merupakan singkatan dari Bank Pembiayaan Rakyat Syariah sedangkan Aman Syariah merupakan nama dari badan usaha tersebut. PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur merupakan badan usaha dalam bidang perbankan syariah yaitu perbankan yang kegiatan usahanya meliputi pembiayaan dan simpanan dengan menerapkan prinsip syariah.

2. Visi dan Misi PT. BPRS Aman Syariah

a. Visi

Menjadi Bank Syariah terbesar di Lampung yang tumbuh dan berkembang secara sehat dan kuat.

b. Misi

- 1) meningkatkan perluasan jaringan dengan pembukaan kantor cabang di wilayah Lampung yang strategis
- 2) Meningkatkan pelayanan secara professional, syariah dan amanah yang memiliki nilai tambah
- 3) Meningkatkan sumber daya manusia, yang mampu bersaing sesuai dengan perkembangan teknologi informasi yang berbasis syariah
- 4) Meningkatkan pengelolaan dengan menerapkan *good corporate governance* di seluruh kantor yang ada⁴

³ Dokumen PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur

- 5) Meningkatkan fungsi dan peran bank kepada masyarakat secara luas
- 6) Meningkatkan penerapan bisnis dan operasional dengan menerapkan prinsip *prudent*
- 7) Peningkatan permodalan yang seimbang sejalanannya pertumbuhan asset dan pendapatannya.

3. Struktur Organisasi

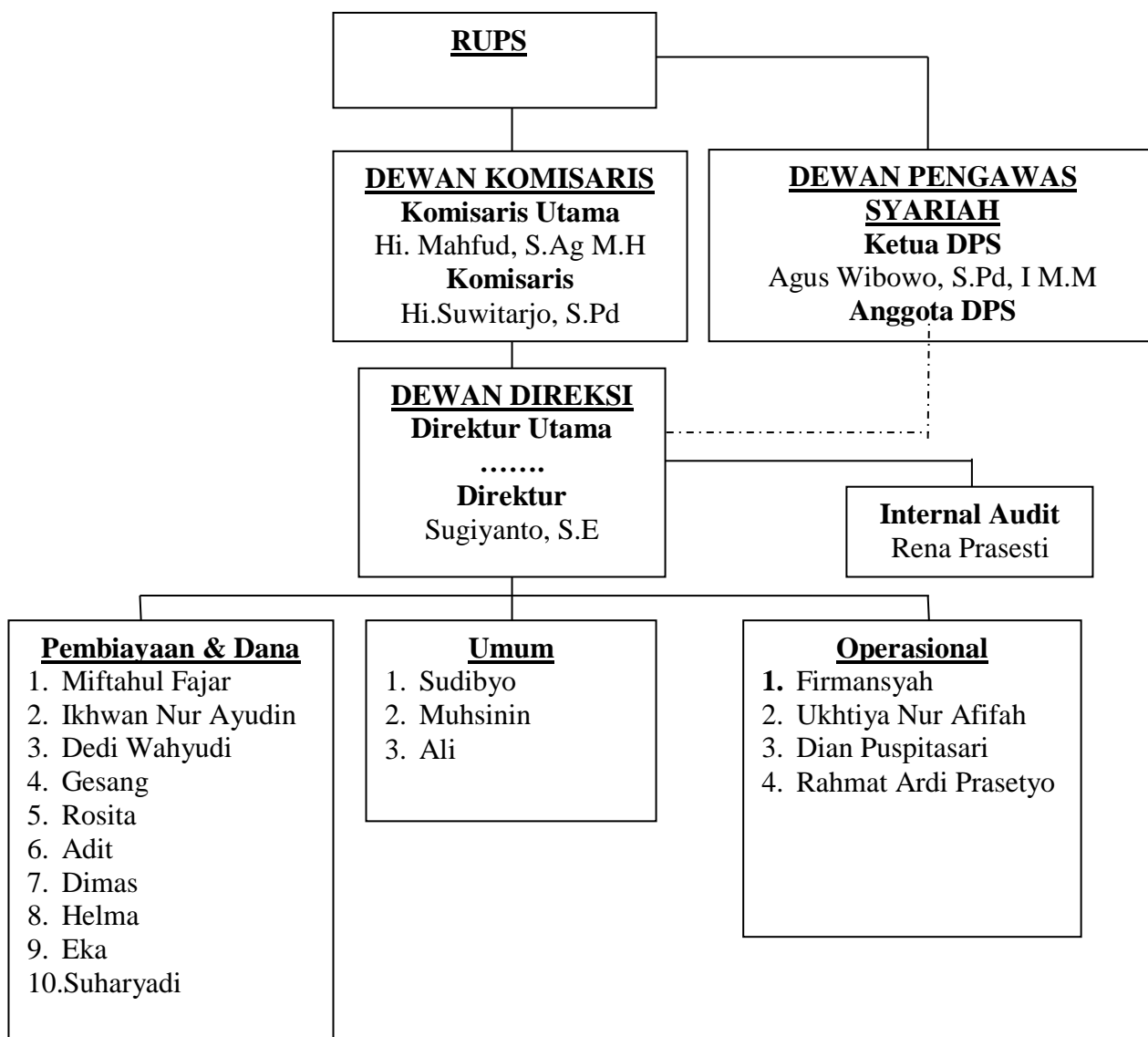
Setiap perkumpulan yang terorganisir, atau yang kemudian disebut sebagai organisasi, baik organisasi kemasyarakatan, organisasi bisnis bahkan sampai organisasi lembaga keuangan tentu sangat dibutuhkan strukturisasi di dalamnya. Dibentuknya struktur dalam sebuah organisasi atau lembaga adalah untuk memperjelas tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pada setiap masing-masing sumber daya manusia (SDM) yang terlibat di dalamnya. Dengan adanya strukturisasi, maka pemetaan terhadap posisi sumber daya manusia menjadi lebih jelas dan sebuah lembaga atau organisasi dapat berjalan dengan profesional. Dalam menetapkan struktur pada sebuah lembaga atau organisasi, maka perlu ada analisa terlebih dahulu mengenai kemampuan yang dimiliki setiap SDM yang ada di dalamnya, sehingga strukturisasi dapat terbentuk dengan baik dan dapat menciptakan efektivitas yang maksimal pada organisasi atau lembaga tersebut.

Begitu juga dengan PT. BPRS Aman Syariah, sebagai lembaga keuangan syariah yang berdiri dengan keadaan yang disebut *community bank*, maka strukturisasi pun dibentuk di dalamnya sebagai indikator

⁴ Dokumen PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur

keprofesionalan lembaga. Strukturisasi ini pastinya dibentuk dengan memperhatikan berbagai pertimbangan, dari mulai kemampuan yang dimiliki setiap SDM, sesuai dengan kebutuhan perusahaan PT. BPRS Aman Syariah, serta penempatannya pun disesuaikan dengan latar belakang atau pengalaman dari setiap SDM yang terlibat di dalamnya.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur⁵



⁵Dokumen PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur

Keterangan:

a. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris adalah pihak yang memiliki mayoritas saham di PT. BPRS Aman Syariah. Dimana pemilik saham mayoritas PT. BPRS Aman Syariah adalah Hi. Mahfud, S.Ag. M.H dan Hi. Suitarjo, S.Pd.

b. Dewan Pengawas Syariah (DPS)

Dewan Pengawas Syariah adalah pihak yang memiliki wewenang dan tanggung jawab terkait tindakan operasional di PT. BPRS Aman Syariah agar tidak menyalahi aturan-aturan yang sudah ditentukan oleh syariat. Terutama dalam segi pembiayaan, pendanaan dan pembagian nisbah bagi hasil.⁶

c. Dewan Direksi

Dewan Direksi memiliki tugas dan tanggung jawab berupa merancang, melaksanakan dan melakukan pengawasan secara penuh terhadap tindakan operasional di PT. BPRS Aman Syariah.

d. Internal Audit

Internal Audit adalah pihak yang melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan, laporan keuangan, capaian target-target pembiayaan maupun pendanaan.

e. Pembiayaan dan dana

Pembiayaan dan dana adalah marketing. Marketing di PT. BPRS Aman Syariah dibagi menjadi dua kelompok, yaitu marketing

⁶ Dokumen PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur

pembiayaan dan marketing pendanaan. Marketing pembiayaan adalah bagian yang bertugas menyalurkan dana yang ada di bank ke masyarakat atau instansi yang ingin melakukan peminjaman dana. Marketing pendanaan adalah bagian yang bertugas melakukan penghimpunan dana dari masyarakat atau instansi dalam bentuk tabungan.

f. Bagian Umum

Bagian umum adalah bagian yang di dalamnya terdapat petugas keamanan (*Security*), petugas kebersihan dan sopir di PT. BPRS Aman Syariah.⁷

g. Operasional

Bagian operasional adalah bagian yang aktif bekerja di dalam kantor PT. BPRS Aman Syariah. Yang bertugas untuk menjalankan kegiatan-kegiatan administrative dan pelayanan nasabah. Yang termasuk bagian operasional di PT. BPRS Aman Syariah adalah Teller, Customer Service (CS) dan akunting.

4. Produk-Produk BPRS Aman Syariah

a. Produk Tabungan

Tabungan *Wadiah*, tabungan *Mudharabah* (Tabungan Haji Mabrur, Tabungan Qurban, Tabungan Pendidikan, Tabungan Masa Tua, Tabungan Anak Sejahtera, Tabungan Makbullah Umroh, Tabungan Wisata, Tabungan Keluarga Samara, dan Tabungan Idul Fitri).⁸

⁷ Dokumen PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur

⁸Dokumen PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur

b. Produk Deposito: Deposito *Mudharabah*

c. Produk Pembiayaan

Pembiayaan Murabahah (jual beli barang), Pembiayaan *Mudharabah/Musyarakah* (bagi hasil), Pembiayaan Ijarah Mumtahiya Bittamlik (Leasing), Pembiayaan Hiwalah (Talangan), Pembiayaan *Qordh* (pinjaman murni).

B. Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT BPRS Aman Syariah Sekampung

Penerapan Disiplin kerja karyawan bagi PT BPRS Aman Syariah Sekampung menurut bapak Sugiyanto selaku direktur PT BPRS Aman Syariah merupakan sikap kedisiplinan yang harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Penerapan kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena dari sikap disiplin yang tinggi akan sangat mempengaruhi kemajuan produktivitas sumber daya manusia dari perusahaan. Disiplin kerja sendiri merupakan sikap tanggung jawab karyawan untuk mematuhi aturanaturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.⁹

Bapak Sugiyanto juga menjelaskan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik bertujuan agar semua karyawan PT BPRS Aman Syariah dapat meningkatkan kinerja dan bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan. Serta keberanian

⁹ Wawancara kepada bapak Sugiyanto pada tanggal 14 september 2020 di kantor BAS Sekampung.

pimpinan untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja karyawan yang sudah diterapkan dan tingkat pemberian kompensasi yang cukup memadai dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan di PT BPRS Aman Syariah, bapak Sugiyanto mengatakan bahwa faktor-faktor yang biasa terjadi dan menyebabkan karyawan datang terlambat ke kantor adalah karena ada beberapa karyawan khususnya marketing yang melakukan jemput bola kepada nasabah yang dekat dengan rumahnya sehingga beberapa karyawan terkadang terlambat untuk datang ke PT BPRS Aman Syariah atau yang rumahnya dilewati saat berangkat ke kantor PT BPRS Aman Syariah sebelum berangkat.¹⁰ Selain itu, terkadang karyawan terlambat datang karena beberapa masalah ketika di jalan seperti ban motor yang bocor atau kendala-kendala yang tidak terduga lainnya pada saat di jalan. Pelaksanaan disiplin kerja di PT BPRS Aman Syariah menurut bapak Sugiyanto sudah cukup baik meskipun ada beberapa karyawan yang masih datang terlambat tetapi mempunyai alasan yang dapat dipertanggung jawabkan.¹¹

PT BPRS Aman Syariah memiliki berbagai peraturan kewajiban dan larangan guna meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini diatur dalam pedoman peraturan PT BPRS Aman Syariah. Adapun kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seluruh karyawan PT BPRS Aman Syariah yaitu sebagai berikut :

¹⁰ Wawancara kepada bapak Sugiyanto pada tanggal 20 Januari 2021 di kantor BAS Sekampung.

¹¹ Wawancara kepada bapak Sugiyanto pada tanggal 14 september 2020 di kantor BAS Sekampung.

1. Kewajiban

- a. Setiap pegawai wajib hadir dan mengisi daftar hadir yang dilakukan dua kali saat jam masuk dan jam pulang kerja, karyawan harus melaksanakan tugas tepat waktu, tidak boleh meninggalkan tempat kerja sebelum jam istirahat kecuali memperoleh izin dan persetujuan dari direksi.
- b. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara Karyawan harus melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baik mungkin dan mencapai target yang telah ditetapkan.
- c. Menaati peraturan perusahaan serta ketentuan-ketentuan perusahaan seperti berpakaian yang sopan, rapih sesuai syariah, memakai *name tag* selama jam kerja baik di dalam maupun diluar perusahaan.
- d. Memberikan keterangan atau laporan yang sebenarnya dari hasil pekerjaannya, menjaga dan menyimpan kerahasiaan data perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, serta memelihara barang-barang yang ada diperusahaan.
- e. Melakukan pekerjaan *shift* mengikuti doa bersama serta breafing di setiap pagi sebelum memulai pekerjaan.
- f. Menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku pada perusahaan.¹²

¹² Dokumentasi dari pedoman peraturan perusahaan PT BPRS Aman Syariah Sekampung, di ambil pada tanggal 14 september 2020.

2. Larangan.

- a. Melanggar undang-undang yang berlaku.
- b. Tidak meningkatkan kinerja karyawan dengan sebaik-baiknya serta melalaikan tugas/pekerjaan sebagai pegawai bank ,menggunakan fasilitas bank untuk keperluan pribadi,membawa peralatan kantor tanpa seizin dari pimpinan.
- c. Mangkir atau terlambat hadir.
- d. Mengunjing, memfitnah, mencemarkan nama baik dan lain sebagainya kepada sesama karyawan maupun atasannya.
- e. Pada saat perjanjian tidak boleh memberikan keterangan palsu maupun dipalsukan (mangkir absen/terlambat).
- f. Melakukan tindakan kejahatan yang berhubungan dengan hukum yang berlaku.
- g. Dengan sengaja merusak atau merugikan barang milik perusahaan dan membongkar rahasia perusahaan,mencemarkan nama baik bank.
- h. Menganiaya dan menghina secara kasar atau mengancam teman sekerja.¹³

Kewajiban dan larangan tersebut dibuat sebagai patokan bagi semua karyawan agar tidak melanggar semua tata tertib yang dibuat oleh PT BPRS Aman Syariah.

¹³ Dokumentasi dari pedoman peraturan perusahaan PT BPRS Aman Syariah Sekampung,di ambil pada tanggal 14 september 2020.

Strategi penerapan disiplin kerja yang ada di PT BPRS Aman Syariah berdasarkan hasil wawancara dengan pak Sugiyanto adalah sebagai berikut yaitu:

1. Motivasi.

Motivasi dilakukan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam bekerja sehingga PT BPRS Aman Syariah selalu memberikan motivasi secara langsung kepada semua para pegawai melalui pembinaan, memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi.

Pembinaan yang dilakukan berupa kode etik perusahaan menaati dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan, profesional dalam bekerja, menjaga rahasia bank, tidak bekerja dan mengikat diri dengan pihak ketiga, tidak meminta imbalan dari nasabah dalam bentuk apapun, tidak melakukan kegiatan berbisnis selama jam kantor.¹⁴

2. Pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Perusahaan melaksanakan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan bank dan telah bekerja sama dengan lembaga-lembaga yang mengadakan pendidikan dan pelatihan terkait aktivitas perbankan syariah.

¹⁴ Wawancara kepada bapak Sugiyanto selaku direktur PT BPRS Aman Syariah Sekampung, pada tanggal 14 september 2020 di kantor BAS Sekampung.

- a. PT BPRS Aman Syariah memiliki standar pendidikan sesuai divisi masing-masing:

Tabel 4.1
Tabel Standar Pendidikan

DIVISI PEMBIAYAAN DAN DANA	UMUM	OPERASIONAL
SMA/SMK-SI	SMA	SI

- b. Pelatihan yang diberikan oleh PT BPRS Aman Syariah sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan yaitu sebagai berikut:
- 1) Karyawan bagian marketing diberikan pelatihan *basic selling skill training*. Training ini adalah pelatihan dasar penjualan produk PT BPRS Aman Syariah.
 - 2) Karyawan bagian *teller* diberikan pelatihan *teller excellence training* yang diberikan adalah pelatihan untuk mempersiapkan karyawan agar memahami tugas dan tanggungjawab *teller* pengelolaan kas harian, konsep dan prinsip *teller*, produk *knowledge* perbankan syariah,tata kerja sistem *teller*,dan tugas tanggung jawab lainnya.
 - 3) Karyawan bagian *customor service* diberikan pelatihan *custommer service excellence for basic training* yang diberikan adalah pelatihan untuk mempersiapkan karyawan agar mampu bekerja dengan standar etika dan profesionalisme tertinggi,mencapai target kinerja tertinggi, mampu memberikan pelayanan kualitas tinggi serta mampu memiliki prinsip-prinsip pelayanan berkualitas.

- 4) Karyawan bagian *office boy* diberikan pelatihan *profesional office boy training* pelatihan tersebut meliputi etika bekerja *office boy*, tehnik melayani pelanggan, sikap positif terhadap tamu dan karyawan lain, dan lain sebagainya.
- 5) Karyawan bagian satpam diberikan pelatihan melalui pihak ke tiga yakni bertujuan agar satpam memiliki kemampuan peraturan militer dasar, kedisiplinan, halang rintang.¹⁵

3. Kepemimpinan.

Sikap kepemimpinan dari diri seseorang sangat diperlukan dalam menjalankan suatu organisasi. Menurut bapak Sugiyanto selaku pimpinan di PT BPRS Aman Syariah beliau harus mencontohkan budaya kerja yang baik meliputi datang tepat waktu, berpakaian rapih, bertutur kata yang baik, dan kerja yang produktif hal itu sudah beliau lakukan untuk mencontohkan sikap kepemimpinan yang baik untuk karawan.¹⁶

Berdasarkan hasil wawancara kepada Direktur BPRS Aman Syariah Sekampung yaitu Bapak Sugiyanto. Beliau menjelaskan bahwa karyawan sudah menaati peraturan dan SOP yang telah di tentukan oleh perusahaan. Namun ada saja karyawan yang masih saja melakukan kesalahan seperti pelanggaran ringan berupa kehadiran, dan menyelesaikan tugas tidak tepat waktu yang berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.

¹⁵ Wawancara kepada bapak Sugiyanto selaku direktur PT BPRS Aman Syariah Sekampung, pada tanggal 14 september 2020 di kantor BAS Sekampung.

¹⁶ Wawancara kepada bapak Sugiyanto selaku direktur PT BPRS Aman Syariah Sekampung, pada tanggal 14 september 2020 di kantor BAS Sekampung.

Sejak awal berdiri PT BPRS Aman Syariah Sekampung memiliki SOP perusahaan yaitu:

1. karyawan harus mematuhi peraturan syariah yang berlaku sesuai nilai-nilai yang diterapkan perusahaan yakni kejujuran, kedisiplinan, loyalitas terhadap perusahaan, penampilan karyawan, kebersihan area kerja karyawan, pelayanan yang ramah terhadap customer, dan lain sebagainya.
2. Mematuhi tata tertib yang telah ditetapkan pada perusahaan.

Tata tertib yang dilakukan seperti:

- a. cara berpakaian yang sopan
- b. berhijab bagi karyawan wanita dan tidak diperbolehkan rambut panjang bagi laki-laki .
- c. berpakaian rapi
- d. memakai seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- e. memakai sepatu formal.

Upaya lain yang dilakukan PT. BPRS Aman Syariah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan melakukan monitoring dan evaluasi setiap minggunya sehingga kinerja karyawan yang kurang baik di minggu sebelumnya akan dievaluasi agar kinerja di minggu kedepannya meningkat lebih baik lagi. Seperti halnya terkait keterlambatan karyawan. Dampak yang diakibatkan dari keterlambatan jam masuk kerja ini akan berpengaruh besar terhadap tingkat kinerja karyawan, seperti pengerjaan tugas yang seharusnya sudah di kerjakan karena keterlambatannya ini maka pengerjaan tugas jadi tertunda, bapak Sugiyanto sendiri sudah memberi

keringanan berupa teguran lisan untuk menjelaskan alasan karyawan terlambat via telepon ataupun secara langsung. Bapak Sugiyanto juga memberi toleransi terlambat sebanyak 3 kali dalam sebulan, jika karyawan melanggar terlambat lebih dari 3 kali maka tindakan direktur yakni pemotongan uang transport sebesar Rp. 20.000. Namun jika karyawan tetap sering melanggarnya maka sanksi pun akan di berlakukan berupa pemberian SP (surat peringatan) bahkan sanksi berat berupa pemecatan/pemberhentian.¹⁷

Selama ini, belum ada karyawan yang pernah mendapatkan sanksi berat seperti denda atau pemecatan. Sanksi yang pernah diberikan selama ini adalah teguran dari direktur kepada karyawan yang kurang disiplin dalam pekerjaannya agar tidak mengulangi ketidak disiplinannya itu. Hal ini dikarenakan karyawan yang terlambat mempunyai alasan yang dapat dipertanggung jawabkan kepada direktur.¹⁸

Menurut ibu Cia selaku SDI menuturkan bahwasannya kesalahan lainnya berupa tidak menyelesaikan tugas tepat waktu yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan contohnya tidak menyelesaikan laporan yang deadline kepada OJK dalam sehari maka denda yang diberikaan berupa membayar sebesar Rp. 100.000.¹⁹ Menurut ibu Tia selaku *Teller* menuturkan bahwasannya adapun sanksi yang diberikan kepada karyawan jika pengerjaan tugas tidak tepat waktu yaitu dengan teguran lisan dari direktur bahkan jika kesalahan di lakukan berulang makan akan di kenakan SP (surat

¹⁷Wawancara kepada bapak Sugiyanto selaku direktur PT BPRS Aman Syariah Sekampung, pada tanggal 14 september 2020 di kantor BAS Sekampung.

¹⁸Wawancara kepada ibu tia selaku teller pada tanggal 6 Januari 2020.

¹⁹Wawancara kepada ibu cia selaku bagian SDI pada tanggal 14 september 2020.

peringatan).²⁰ Selain kedisiplinan jam kerja, di PT. BPRS Aman Syariah juga terdapat aturan kedisiplinan lain berupa aturan bersikap, aturan berpakaian, dan aturan pelayanan. akan tetapi hal ini sudah dilakukan sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku.²¹

Bapak Sugiyanto menuturkan bahwasannya ada *reward* yang diberikan oleh PT BPRS Aman Syariah kepada karyawan bagian marketing berupa kenaikan pangkat (naik jabatan) dan memberikan *reward* berupa uang (bonus) bagi karyawan (marketing) yang memiliki kemampuan atau kinerja yang baik dalam pencapaian target yang telah di tentukan.²²

Ibu Tia dan ibu Cia selaku pihak operasional seperti bagian SDI, *Teller*, dan lain sebagainya menuturkan bahwasanya ia selama bekerja belum pernah mendapatkan reward berupa bonus namun hanya sebatas apresiasi berupa ucapan kata-kata terimakasih saja.²³ Bapak Sudibyo selaku satpam juga mengatakakan selama ia bekerja belum pernah mendapat *reward* berupa uang (bonus) namun sanksi yang diberikan ketika ia melakukan pelanggaran yakni sanksi berupa teguran.²⁴

²⁰ Wawancara kepada ibu tia selaku teller pada tanggal 14 september 2020.

²¹ Wawancara kepada marketing pada tanggal 14 september 2020.

²² Wawancara kepada bapak Sugiyanto selaku direktur PT BPRS Aman Syariah Sekampung, pada tanggal 14 september 2020 di kantor BAS Sekampung.

²³ Wawancara kepada ibu tia dan ibu cia selaku bagian operasional pada tanggal 14 september 2020 di kantor BAS Sekampung.

²⁴ Wawancara kepada bapak sudibyo selaku satpam pada tanggal 14 september 2020 di kantor BAS Sekampung.

C. Analisis Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT BPRS Aman Syariah Sekampung

Disiplin kerja berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Malau SP Hasibuan adalah apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²⁵ Berdasarkan hasil wawancara, Bapak Sugiyanto menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap tanggung jawab karyawan untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.²⁶

Berdasarkan teori dan hasil wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku sehingga hal ini dijadikan sebagai alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

Pentingnya disiplin kerja ialah sebagai alat yang di perlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, karyawan yang disiplin dan tertib, menaati semua norma-norma

²⁵ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 193 .

²⁶ Wawancara kepada bapak Sugiyanto pada tanggal 14 september 2020 di kantor BAS Sekampung.

dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktivitas.

Penerapan disiplin kerja penting dilakukan karena bertujuan agar semua karyawan PT BPRS Aman Syariah dapat meningkatkan kinerja dan bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan. Serta keberanian pimpinan untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja yang sudah diterapkan.²⁷ Menurut peneliti, arti penting serta tujuan disiplin kerja di PT BPRS Aman Syariah sudah sesuai dengan teori yang berlaku yaitu meningkatkan produktivitas serta mencapai tujuan karyawan dengan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja berdasarkan teori adalah besar-kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di PT BPRS Aman Syariah berdasarkan hasil wawancara biasanya karena ada beberapa karyawan yang melakukan jemput bola sebelum berangkat kepada nasabah. Selain itu, terkadang karyawan terlambat datang karena beberapa masalah ketika dijalan

²⁷ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Djambatan, 2005), 287.

seperti ban motor yang bocor pada saat dijalan.²⁸ Menurut peneliti faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di PT BPRS Aman Syariah dapat ditoleransi akan tetapi berdasarkan teori, seharusnya PT BPRS Aman Syariah lebih mencitakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan seperti datang ke kantor lebih awal untuk melakukan *briefing* pagi dan doa bersama sebelum melakukan aktivitas masing-masing.

Perusahaan harus memiliki peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin. Berdasarkan teori peraturan-peraturan tersebut meliputi peraturan jam masuk kerja, pulang, dan jam istirahat; peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan; dan peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan unit kerja lain; serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.²⁹

PT BPRS Aman Syariah memiliki berbagai peraturan kewajiban dan larangan yaitu sebagai berikut.

1. Kewajiban

- a. Setiap pegawai wajib hadir dan mengisi daftar hadir, karyawan harus melaksanakan tugas tepat waktu, tidak boleh meninggalkan tempat kerja sebelum jam istirahat kecuali memperoleh izin dan persetujuan dari direksi.
- b. Meningkatkan kinerja karyawan
- c. Menaati peraturan perusahaan serta ketentuan-ketentuan perusahaan

²⁸ *Ibid.*, 291.

²⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2009), 94.

- d. Memberikan keterangan atau laporan yang sebenarnya dari hasil pekerjaannya, menjaga dan menyimpan kerahasiaan data perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, serta memelihara barang-barang yang ada diperusahaan.
 - g. Melakukan pekerjaan *shift* mengikuti doa bersama serta *breafing* di setiap pagi sebelum memulai pekerjaan.
 - h. Menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku pada perusahaan.³⁰
2. Larangan.
- a. Melanggar undang-undang yang berlaku.
 - b. Tidak meningkatkan kinerja karyawan dengan sebaik-baiknya serta melalaikan tugas/pekerjaan sebagai pegawai bank ,menggunakan fasilitas bank untuk keperluan pribadi,membawa peralatan kantor tanpa seizin dari pimpinan.
 - c. Mangkir atau terlambat hadir.
 - d. Mengunjing, memfitnah, mencemarkan nama baik dan lain sebagainya kepada sesama karyawan maupun atasannya.
 - e. Pada saat perjanjian tidak boleh memberikan keterangan palsu maupun dipalsukan (mangkir absen/terlambat).
 - f. Melakukan tindakan kejahatan yang berhubungan dengan hukum yang berlaku.

³⁰ Dokumentasi dari pedoman peraturan perusahaan PT BPRS Aman Syariah Sekampung,di ambil pada tanggal 14 september 2020.

- g. Dengan sengaja merusak atau merugikan barang milik perusahaan dan membongkar rahasia perusahaan, mencemarkan nama baik bank.
- h. Menganiaya dan menghina secara kasar atau mengancam teman sekerja.³¹

Menurut peneliti, berdasarkan hasil wawancara di atas PT BPRS Aman Syariah sudah baik dalam menentukan peraturan-peraturan untuk kedisiplinan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya peraturan kewajiban dan larangan bagi karyawan PT BPRS Aman Syariah Sudah cukup jelas dan baik untuk dilaksanakan. Peraturan yang telah ditetapkan berupa kewajiban dan larangan tersebut cukup dan mampu diterapkan oleh seluruh karyawan di PT BPRS Aman Syariah sehingga adanya peraturan tersebut para karyawan selalu didorong untuk disiplin dan meningkatkan produktivitas sumber daya manusia perusahaan.

Menurut teori, ada beberapa strategi yang dapat diterapkan dalam penerapan disiplin karyawan yaitu sebagai berikut.

1. Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.³² PT BPRS Aman Syariah selalu memberikan

³¹ Dokumentasi dari pedoman peraturan perusahaan PT BPRS Aman Syariah Sekampung, di ambil pada tanggal 14 september 2020.

³² Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 336.

motivasi secara langsung kepada semua para pegawai melalui pembinaan, memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi.³³

Ibu Tia dan ibu Cia selaku pihak operasional seperti bagian SDI, *Teller*, dan lain sebagainya menuturkan bahwasanya ia selama bekerja belum pernah mendapatkan reward berupa bonus namun hanya sebatas apresiasi berupa ucapan kata-kata terimakasih saja.³⁴ Bapak Sudibyo selaku satpam juga mengatakan selama ia bekerja belum pernah mendapat *reward* berupa uang (bonus) namun sanksi yang diberikan ketika ia melakukan pelanggaran yakni sanksi berupa teguran.³⁵

Strategi motivasi yang diterapkan PT BPRS Aman Syariah menurut peneliti sudah cukup baik hanya saja penerapannya masih mengarah kepada pelatihan dan kewajiban. Sehingga menurut peneliti, sebaiknya PT BPRS Aman Syariah lebih meningkatkan motivasi atau dorongan berupa reward bagi karyawan yang memiliki prestasi sehingga karyawan akan berlomba-lomba untuk meningkatkan produktivitasnya. Seperti yang dikatakan oleh ibu Cia, ibu Tia, dan bapak Sudibyo mengatakan bahwasanya selama ini belum mendapat *reward* yang memotivasi kerja hanya berupa ucapan terimakasih kepada karyawan khususnya bagian operasional sehingga hal tersebut kurang memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

³³ Wawancara kepada bapak Sugiyanto selaku direktur PT BPRS Aman Syariah Sekampung, pada tanggal 14 september 2020 di kantor BAS Sekampung.

³⁴ Wawancara kepada ibu tia dan ibu cia selaku bagian operasional pada tanggal 14 september 2020 di kantor BAS Sekampung.

³⁵ Wawancara kepada bapak sudibyo selaku satpam pada tanggal 14 september 2020 di kantor BAS Sekampung.

2. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Sedangkan latihan ialah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi.³⁶ Pendidikan Karyawan di PT BPRS Aman Syariah diberikan dengan target sebagai berikut.

Gambar 4.2
Tabel Standar Pendidikan

DIVISI PEMBIAYAAN DAN DANA	UMUM	OPERASIONAL
SMA/SMK-SI	SMA	SI

Pelatihan di PT BPRS Aman Syariah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan hasil wawancara adalah sebagai berikut.

- a. Karyawan bagian marketing diberikan pelatihan *basic selling skill training*. Training ini adalah pelatihan dasar penjualan produk PT BPRS Aman Syariah.
- b. Karyawan bagian *teller* diberikan pelatihan *teller excellence training* yang diberikan adalah pelatihan untuk mempersiapkan karyawan agar memahami tugas dan tanggungjawab *teller* pengelolaan kas harian, konsep dan prinsip *teller*, produk *knowledge* perbankan syariah, tata kerja sistem *teller*, dan tugas tanggung jawab lainnya.
- c. Karyawan bagian *customer service* diberikan pelatihan *customer service excellence for basic training* yang diberikan adalah pelatihan

³⁶ Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 336.

untuk mempersiapkan karyawan agar mampu bekerja dengan standar etika dan profesionalisme tertinggi, mencapai target kinerja tertinggi, mampu memberikan pelayanan kualitas tinggi serta mampu memiliki prinsip-prinsip pelayanan berkualitas.

- d. Karyawan bagian *office boy* diberikan pelatihan *profesional office boy training* pelatihan tersebut meliputi etika bekerja *office boy*, teknik melayani pelanggan, sikap positif terhadap tamu dan karyawan lain, dan lain sebagainya.
- e. Karyawan bagian satpam diberikan pelatihan melalui pihak ke tiga yakni bertujuan agar satpam memiliki kemampuan peraturan militer dasar, kedisiplinan, halang rintang.³⁷

Menurut peneliti, pendidikan dan pelatihan yang diberikan PT BPRS Aman Syariah sudah cukup baik dimana sudah terdapat rencana-rencana pelatihan sesuai dengan tugas dan kedudukan masing-masing karyawan. Hal ini sesuai dengan teori bawa pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi

3. Kepemimpinan adalah seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.³⁸ Menurut bapak Sugiyanto selaku pimpinan di PT BPRS Aman Syariah beliau harus mencontohkan budaya kerja yang baik meliputi datang tepat waktu, berpakaian rapih, bertutur kata yang

³⁷ Wawancara kepada bapak Sugiyanto selaku direktur PT BPRS Aman Syariah Sekampung, pada tanggal 14 september 2020 di kantor BAS Sekampung.

³⁸ Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 336.

baik, dan kerja yang produktif hal itu sudah beliau lakukan untuk mencontohkan sikap kepemimpinan yang baik untuk karyawan.³⁹

Menurut peneliti hal yang dilakukan pimpinan PT BPRS Aman syariah sudah cukup baik akan tetapi langkah lebih baik lagi jika pimpinan mampu menciptakan rasa tanggung jawab dan kerjasama yang baik sesuai dengan teori diatas. Hal ini bertujuan untuk peningkatan produktivitas karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja menurut Sukarno yaitu disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibanya. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin.⁴⁰ Penerapan kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena dari sikap disiplin yang tinggi akan sangat mempengaruhi kemajuan produktivitas sumber daya manusia dari perusahaan. Disiplin kerja sendiri merupakan sikap tanggung jawab karyawan untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.⁴¹

Hubungan disiplin kerja dan produktivitas kerja menurut peneliti berdasarkan teori yang ada dan hasil wawancara yang dilakukan adalah kedisiplinan kerja para karyawan akan meningkatkan produktivitas karyawan

³⁹ Wawancara kepada bapak Sugiyanto selaku direktur PT BPRS Aman Syariah Sekampung, pada tanggal 14 september 2020 di kantor BAS Sekampung.

⁴⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 95.

⁴¹ Wawancara kepada bapak Sugiyanto pada tanggal 14 september 2020 di kantor BAS Sekampung.

itu sendiri dimana hal tersebut akan berdampak pada keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga apabila tingkat kedisiplinan karyawan meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat dan tujuan perusahaan akan cepat tercapai. Jadi disiplin kerja dengan produktivitas kerja sangat berhubungan begitu juga penerapan fungsi disiplin kerja yang diterapkan oleh PT BPRS Aman Syariah yakni menjadikan kedisiplinan karyawan sebagai upaya peningkatan produktivitas karyawan sudah cukup baik.

Penerapan disiplin kerja pada PT BPRS Aman Syariah Sekampung telah sesuai dengan ketentuan yang ada, begitu pula menurut bapak Sugiyanto selaku direksi disiplin kerja merupakan sikap seseorang dalam mematuhi semua kewajiban dan larangan yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan, baik untuk pegawai tetap maupun tidak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kendala utama disiplin kerja di PT. BPRS Aman Syariah adalah masalah keterlambatan jam kerja beberapa karyawan terutama marketing hal ini disebabkan karena beberapa marketing akan melakukan jemput bola kerumah nasabah yang dekat dengan rumahnya sebelum berangkat ke kantor atau terdapat kendala dalam perjalanannya seperti ban motor bocor sehingga karyawan tersebut akan sampai lebih lama di kantor. Selain itu kedisiplinan yang ada di PT BPRS Aman Sariah adalah seperti aturan bersikap, pelanaan, dan kerapihan penamilan sudah sesuai dengan standar operasional. Upaya yang dilakukan PT BPRS Aman Syariah dalam mengatasi kendala disiplin kerja ini adalah dengan memberikan sanksi

berupa teguran lisan, penerapan denda, pemberian Surat Peringatan, dan pemecatan. Akan tetapi sampai saat ini belum ada yang mendapatkan sanksi berat seperti SP atau pemecatan. Sanksi yang pernah dilakukan berupa teguran lisan. Upaya lain yang dilakukan adalah monitoring dan evaluasi setiap minggunya untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan juga pemberian *reward* untuk karyawan yang berhasil mencapai target kinerja karyawan dan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh standar operasional dan pelayanan PT BPRS Aman Syariah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti adalah penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT BPRS Aman Syariah Sekampung yaitu dengan memberikan sanksi berupa teguran lisan, penerapan denda, pemberian Surat Peringatan, dan pemecatan bagi karawan yang terlambat. Upaya lain yang dilakukan adalah monitoring dan evaluasi setiap minggunya untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan juga pemberian *reward* untuk karyawan yang berhasil mencapai target kinerja karyawan dan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh standar operasional dan pelayanan PT BPRS Aman Syariah.

Hal tersebut sudah diterapkan di PT BPRS Aman Syariah. Akan tetapi, menurut peneliti ada beberapa yang harus diperbaiki agar lebih maksimal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu pemberian *reward* kepada karyawan berprestasi agar karyawan berlomba-lomba untuk mendapatkan *reward* tersebut dengan meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan produktivitas kerja.

B. Saran

Saran yang dapat peneliti berikan untuk pihak bank adalah selaku PT BPRS Aman Syariah Sekampung agar karyawan lebih meningkatkan disiplin

kerja guna meningkatkan kinerja karyawan yang lebih maksimal serta menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan pimpinan lebih meningkatkan komunikasi yang baik terhadap karyawan dan pengawasan secara langsung terhadap kinerja karyawan serta dapat mempertahankan aturan-aturan yang sudah ditetapkan guna memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik. Selain itu PT BPRS Aman Syaria juga harus memberikan *reward* yang lebih dari sekedar ucapan terimakasih kepada karyawan bagian operasional agar karyawan berloba-lomba untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Bungin, Burhan. *Metode Penelitian Social dan Ekonomi*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta, 2013.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV. Diponegoro, 2005.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Dedi Kayana Abadi, 1998.
- Djamel. *Paradigma Penelitian Kualitatif* Yogyakarta: Mitra Pustaka, 2017.75.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research Jilid 1*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 1985.
- . *Metodologi Research Jilid 2*. Yogyakarta: Andi Offset, 1994.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Ismail. *Perbankan Syariah*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Kartono, Kartini. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Penerbit Bandar Maju, 1996.
- Kasiram, Moh. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Yogyakarta: UIN Maliki Press 2010. 36.
- Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam. Pendekatan Kualitatif*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008.
- Mulyon, Mauled. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Nasution. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Statetik*. Yogyakarta: Gajah Mada Pers, 2005.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup 2011.

- Nurjaman, Kadar. *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo, 2004.
- Saepulloh. *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam* Pt Taekwang Subang. Skripsi. IAIN Purwokerto, 2018.
- Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan, 2005.
- Siagian, Erni P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Sinabela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.1995.
- Sugiono. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Wibowo, Supto Heri. *Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Bapermades Kabupaten Semarang. Studi Kasus Pada Dinas Bapermades Kabupaten Semarang*. Skripsi. Semarang. Universitas Negeri Semarang 2011.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Nomor : 2649/In.28.3/D.1/PP.00.9/10/2019 14 Oktober 2019
Lampiran : -
Perihal : **Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth:

1. Dr. Suhairi, S.Ag., M.H.
 2. Rina El Maza, M.S.I.
- di – Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II Skripsi mahasiswa :

Nama : Devi Kurnia Sari
NPM : 1502100026
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah (S1-PBS)
Judul : Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Bank Aman Syariah Sekampung)


Dengan ketentuan :

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi :
 - a. Pembimbing I, mengoreksi outline, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
 - b. Pembimbing II, mengoreksi Proposal, outline, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang di keluarkan oleh LP2M Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
 - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
 - b. Isi ± 3/6 bagian.
 - c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Bapak/Ibu Dosen diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan


MUHAMMAD SALEH

OUTLINE

PENERAPAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA (PT BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG)

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN NOTA DINAS

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

HALAMAN ORISINIL PENELITIAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Disiplin Kerja
 - 1. Pengertian Disiplin Kerja
 - 2. Pentingnya Disiplin Kerja
 - 3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja
 - 4. Pelaksanaan Disiplin Kerja

5. Proses Tindakan Disiplin Kerja
 6. Strategi Penerapan Disiplin Kerja
 7. Jenis-jenis Disiplin Kerja Pegawai
- B. Produktivitas Sumber Daya Manusia
1. Pengertian Produktivitas Sumber Daya Manusia
 2. Meningkatkan Mutu dan Produktivitas kerja Sumber Daya Manusia
 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja
 4. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Jenis dan Sifat Penelitian
- B. Sumber Data
- C. Metode Pengumpulan Data
- D. Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran Umum Bank Aman Syariah Sekampung
 1. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Aman Syariah Sekampung
 2. Visi dan Misi PT. BPRS Aman Syariah Sekampung
 3. Struktur Organisasi PT. BPRS Aman Syariah Sekampung
 4. Produk-produk PT. BPRS Aman Syariah Sekampung
- B. Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pada PT. BPRS Aman Syariah Sekampung
- C. Analisis Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pada PT. BPRS Aman Syariah Sekampung

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Metro, Maret 2020
Mahasiswa Ybs.



Devi Kurniasari
NPM. 1502100026

Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Suhbiri, S.Ag.,MH
NIP. 19721001 199903 1 003



Rina El Maza, S.H.I., M.S.I
NIP. 19840123 200912 2 005

ALAT PENGUMPUL DATA

PENERAPAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA (PT BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG)

A. Wawancara Kepada Direktur BPRS Aman Syariah Sekampung

1. Bagaimana pengertian disiplin kerja menurut BPRS Aman Syariah Sekampung?
2. Bagaimana cara meningkatkan produktivitas sumber daya manusia pada BPRS Aman Syariah Sekampung?
3. Apa saja kewajiban dan larangan yang harus ditaati oleh karyawan pada BPRS Aman Syariah Sekampung?
4. Bagaimana strategi penerapan disiplin kerja bagi semua karyawan pada BPRS Aman Syariah Sekampung?
5. Apakah SOP pada BPRS Aman Syariah telah diterapkan sesuai dengan pedoman peraturan perusahaan?
6. Apakah ada reward bagi karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi?
7. Apakah disiplin kerja yang sudah diterapkan di BPRS Aman Syariah sudah berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas sumber daya manusia?

B. Wawancara kepada karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung (Bagian SDI, Teller, CS, dan Satpam)

1. Adakah reward dan sanksi bagi karyawan yang melaksanakan tugas tepat waktu atau tidak tepat waktu?
2. Apakah ada kendala dalam menyelesaikan tugas-tugas karyawan?
3. Adakah manfaat dari penerapan disiplin kerja pada PT BPRS Aman Syariah Sekampung?
4. Adakah kebijakan yang diterapkan oleh PT BPRS Aman Syariah untuk menerapkan disiplin kerja?

C. Dokumentasi

1. Sejarah berdirinya BPRS Aman Syariah Sekampung
2. Visi dan Misi BPRS Aman Syariah Sekampung
3. Struktur Organisasi BPRS Aman Syariah Sekampung
4. Produk-produk BPRS Aman Syariah Sekampung

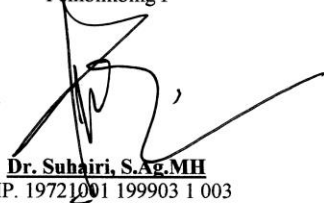
Metro, Juli 2020
Mahasiswa Ybs.



Devi Kurniasari
NPM. 1502100026

Mengetahui,

Pembimbing I



Dr. Suhjiri, S.Ag.MH
NIP. 19721001 199903 1 003

Pembimbing II



Rina El Maza, S.H.I.,M.S.I
NIP. 19840123 200912 2 005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : 1016/In.28/D.1/TL.00/04/2020
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Pimpinan PT BPRS Aman Syari'ah
Sekampung
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 1015/In.28/D.1/TL.01/04/2020,
tanggal 17 April 2020 atas nama saudara:

Nama : **DEVI KURNIASARI**
NPM : 1502100026
Semester : 10 (Sepuluh)
Jurusan : S1 Perbankan Syari'ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di PT BPRS Aman Syari'ah Sekampung, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENERAPAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA (PT BPRS AMAN SYARI'AH SEKAMPUNG)".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 17 April 2020
Wakil Dekan I,

Drs. H.M. M. Safih MA.
NIP 19650111 199303 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: 1015/In.28/D.1/TL.01/04/2020

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro,
menugaskan kepada saudara:

Nama : **DEVI KURNIASARI**
NPM : 1502100026
Semester : 10 (Sepuluh)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

- Untuk:
1. Mengadakan observasi/survey di PT BPRS Aman Syari'ah Sekampung, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENERAPAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA (PT BPRS AMAN SYARI'AH SEKAMPUNG)".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat
mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 17 April 2020

Mengetahui,
Pejabat Setempat


Sugiyanto, S.E
Direktur

Wakil Dekan I,


Drs. H.M. M. Saleh MA.
NIP 19650111 199303 1 001



Lampung Timur, 21 September 2020
No : 061/Research/BAS/IX/2020
Lamp : -

Kepada Yth.
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
di.

Kota Metro

Perihal : Pemberian Izin Research

Assalamu'alaikum wr. wb.

Sehubungan dengan surat Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Nomor : 1016/In.28/D.I/TL.00/04/2020 tanggal 17 April 2020 perihal Permohonan Izin Research pada PT BPRS Aman Syariah Lampung, dengan ini disampaikan bahwa kami dapat menyetujui permohonan Izin Research, atas nama saudara :

Nama : **DEVI KURNIASARI**
NPM : 1502100026
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : S1 Perbankan Syariah
Judul : **"Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia (PT BPRS Aman Syari'ah Sekampung) "**.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Devi Kurniasari**
NPM : 1502100026

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
Semester / TA : XI / 2020-2021

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis, 3/12-20	✓	be mntule P. ngr. tau	

Dosen Pembimbing I

Dr. Suhairi, S.Ag. MH
NIP. 19721001 199903 1 003

Mahasiswa Ybs.

Devi Kurniasari
NPM. 1502100026



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Devi Kurniasari**
NPM : 1502100026

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
Semester / TA : XI / 2020-2021

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	17/20/10		- Acc Bab IV dan V Lanjut ke Rem - I	

Dosen Pembimbing II

Rina El Maza, S.H.I., M.S.I
NIP. 19840123 200912 2 005

Mahasiswa Ybs.

Devi Kurniasari
NPM. 1502100026



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Devi Kurniasari**
NPM : 1502100026

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
Semester / TA : XI / 2020-2021

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis, 28/11-20	✓	- Arah B2B H-Y - Lengkapi dengan Absah & Muto	

Dosen Pembimbing I

Dr. Suhairi, S.Ag. MH
NIP. 19721001 199903 1 003

Mahasiswa Ybs.

Devi Kurniasari
NPM. 1502100026



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Devi Kurniasari**
NPM : 1502100026

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
Semester / TA : XI / 2020-2021

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Selasa, 27/10-20	✓	- Setiap Dik agar Diberi footnote, baik tiap dokumentasi atau wawancara dll - Keakademi = kepelah penulisan agar Dipublikasi, format warna umum	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs.

Dr. Suhjiri, S.Ag.MH
NIP. 19721001 199903 1 003

Devi Kurniasari
NPM. 1502100026



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.ain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Devi Kurniasari**
NPM : 1502100026

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
Semester / TA : XI / 2020-2021

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	13/20 10		<ul style="list-style-type: none">- Pendidikan Kur-tawan berdasarkan divisi- Apa indikator disiplin kerja- Apa indikator Produktivitas kerja- Pelatihannra Apa saja- Apakah Keterlambatan berpengaruh terhadap Produktivitas	

Dosen Pembimbing II

Rina El Maza, S.H.I., M.S.I
NIP. 19840123 200912 2 005

Mahasiswa Ybs.

Devi Kurniasari
NPM. 1502100026



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Devi Kurniasari**
NPM : 1502100026

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
Semester / TA : XI / 2020-2021

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	09/20/10		<ul style="list-style-type: none">- Langkah kata tertulisnya- Apakah SOP sudah di terapkan- Pengertian Motivasi di hilangkan	

Dosen Pembimbing II

Rina El Maza, S.H.I., M.S.I
NIP. 19840123 200912 2 005

Mahasiswa Ybs.

Devi Kurniasari
NPM. 1502100026



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Devi Kurniasari**
NPM : 1502100026

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
Semester / TA : X / 2019-2020

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis, 10/10-20	✓	Ace APD	

Dosen Pembimbing I

Dr. Suhairi, S.Ag.MH
NIP. 19721001 199903 1 003

Mahasiswa Ybs.

Devi Kurniasari
NPM. 1502100026



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metro.univ.ac.id; E-mail: syariah.iain@metro.univ.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Devi Kurniasari**
NPM : 1502100026

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
Semester / TA : X / 2019-2020

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Jumat, 10/7/20	✓	Apa Bab I-III, Struktur penulisan, dan lain-lain	

Dosen Pembimbing I

Dr. Suhairi, S.Ac.MH
NIP. 19721001 199903 1 003

Mahasiswa Ybs.

Devi Kurniasari
NPM. 1502100026



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. KJ Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmuyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Devi Kurniasari**
NPM : 1502100026

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
Semester / TA : X / 2019-2020

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
10/20 05			Bimbingan Outline	
13/20 05			Acc out line	
24/20 05			Acc bab I - III Pendahuluan	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs.

Rina El Maza, S.H.I., M.S.I
NIP. 19840123 200912 2 005

Devi Kurniasari
NPM. 1502100026



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iaim@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-819/In.28/S/U.1/OT.01/10/2020**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : DEVI KURNIASARI
NPM : 1502100026
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2019 / 2020 dengan nomor anggota 1502100026.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sepenuhnya.

Metro, 20 Oktober 2020
Kepala Perpustakaan

Drs. Mokhammad Sudin, M.Pd
NIP.195808311981031001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Devi Kurniasari
NPM : 1502100026
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada PT BPRS Aman Syariah Sekampung)
Status : LULUS

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dari "Skripsi" dengan menggunakan aplikasi *Turnitin Score 20%*.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 11 Desember 2020
Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah

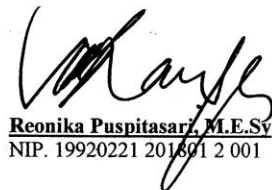

Reonika Puspitasari, M.E.Sy
NIP. 19920221 201301 2 001

FOTO DOKUMENTASI



**Foto 1. Wawancara dengan Bapak Sugiyanto, Direktur
PT. BPRS Aman Syariah Sekampung**



**Foto 2. Wawancara dengan Ibu Naisi, Customer Service
PT. BPRS Aman Syariah Sekampung**



**Foto 3. Wawancara dengan Ibu Cia, SDI
PT. BPRS Aman Syariah Sekampung**



**Foto 4. Wawancara dengan Ibu Ukhtia, Teller
PT. BPRS Aman Syariah Sekampung**



Foto 4. Wawancara dengan Bapak Sudibyo, Security PT. BPRS Aman Syariah Sekampung

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Devi Kurniasari, lahir pada tanggal 12 Agustus 1996 di Desa Sidomulyo Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah, dari pasangan Bapak Ali Rohman dan Ibu Siti Mutmainah. Peneliti merupakan anak kedua dari tiga bersaudara.

Peneliti menyelesaikan pendidikan formalnya di MI Ma'arif 01 Punggur, lulus pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pada MTs Ma'arif 01 Punggur, lulus pada tahun 2012, kemudian melanjutkan pada SMA Negeri 1 Punggur, lulus pada tahun 2015. Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan pada Program Studi S1 Perbankan Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro dimulai pada Semester I Tahun Ajaran 2015/2016, yang kemudian pada Tahun 2017, STAIN Jurai Siwo Metro beralih status menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.