

**SKRIPSI**

**TANGGUNG JAWAB PEMIMPIN TERHADAP DISIPLIN  
KERJA KARYAWAN MENURUT ETIKA BISNIS ISLAM  
(Studi Kasus di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung Lampung  
Timur)**

**Oleh:  
RIDMA RATRI P  
NPM.1502100108**



**Jurusan : S1 Perbankan Syariah (S1 PBS)  
Fakultas : EkonomidandanBisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO  
1440 H/2019 M**

**TANGGUNG JAWAB PEMIMPIN TERHADAP DISIPLIN  
KERJA KARYAWAN MENURUT ETIKA BISNIS ISLAM  
(Studi Kasus di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung Lampung  
Timur)**

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

Oleh:  
Ridma Ratri P  
NPM.1502100108

Pembimbing I : Liberty, SE. MA.  
Pembimbing II : Dharma Setyawan, MA

Jurusan : S1 Perbankan Syariah (S1 PBS)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO  
1440 H/2019 M

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : TANGGUNG JAWAB PEMIMPIN TERHADAP  
DISIPLIN KERJA KARYAWAN MENURUT ETIKA  
BISNIS ISLAM

Nama : Ridma Ratri P

NPM : 1502100108

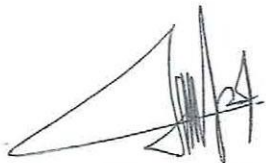
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : S1-Perbankan Syariah

## MENYETUJUI

Sudah dapat kami setuju untuk dimunaqosyahkan dalam sidang  
Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro.

Pembimbing I



Liberty, SE, MA  
NIP. 19740824 200003 2 002

Metro, Juni 2019  
Pembimbing II



Dharma Setyawan, MA  
NIP. 19880529 201503 1 005

## NOTA DINAS

Nomor :  
Lampiran : 1 (satu) Berkas  
Perihal : Pengajuan Skripsi untuk dimunaqosyahkan

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

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

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

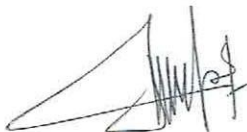
Nama : Ridma Ratri P  
NPM : 1502100108  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : S1-Perbankan Syariah  
Judul : TANGGUNG JAWAB PEMIMPIN TERHADAP  
DISIPLIN KERJA KARYAWAN MENURUT ETIKA  
BISNIS ISLAM

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

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Pembimbing I



**Liberty, SE, MA**  
NIP. 19740824 200003 2 002

Metro, Juni 2019  
Pembimbing II



**Dharma Setyawan, MA**  
NIP. 19880529 201503 1 005



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

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

Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

**PENGESAHAN SKRIPSI**

No: 1698 / In. 28.3 / D / PP.00.9 / 07 / 2019

Skripsi dengan judul: TANGGUNG JAWAB PEMIMPIN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN MENURUT ETIKA BISNIS ISLAM (Studi Kasus PT. BPRS Aman Syariah Sekampung Lampung Timur), disusun oleh: Ridma Ratri P, NPM 1502100108, Jurusan: S1 Perbankan Syariah telah diujikan Sidang Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/ tanggal: Rabu/ 26 Juni 2019.

**TIM PENGUJI:**

Ketua/Moderator : Liberty, SE.MA  
Penguji I : Hermanita, SE. MM  
Penguji II : Dharma Setyawan, MA  
Sekertaris : Ani Nurul Imtihanah, SHI., MSI



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



**Hudaya Ninsiana, M.Hum**  
NIP. 19720923 20003 2 002

**ABSTRAK****TANGGUNG JAWAB PEMIMPIN TERHADAP DISIPLIN  
KERJA KARYAWAN MENURUT ETIKA BISNIS ISLAM  
(Studi Kasus Di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung Lampung  
Timur)**

**Oleh:  
Ridma Ratri P**

Peran pimpinan dalam sebuah perusahaan terhadap kinerja karyawan sangatlah penting untuk mendisiplinkan karyawan, karena pemimpin merupakan pihak yang paling utama mengawasi tata cara karyawan dalam bekerja. Tanggung jawab pemimpin terhadap karyawan harus diselaraskan dengan peraturan yang ada agar terciptanya keberhasilan yang telah direncanakan dalam suatu perusahaan. Dalam kehidupan manusia antara manusia satu dengan yang lainnya membutuhkan suatu interaksi untuk memenuhi segala kebutuhannya. Dengan adanya interaksi maka manusia akan mengetahui apa hak dan tanggung jawabnya. Begitu juga dalam dunia kerja, setiap individu harus mengetahui bagaimana tugas yang harus dilaksanakan agar selalu tercipta rasa tanggung jawab yang tinggi, dalam dunia kerja disiplin juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas dari perusahaan tersebut.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan apa yang terjadi di lapangan keadaan atau peristiwa dengan maksud untuk mengambil suatu kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum. Peneliti menganalisa data-data yang diperoleh baik melalui wawancara maupun dokumentasi, kemudian ditarik ke arah kesimpulan untuk mengetahui bagaimana tanggung jawab pemimpin terhadap disiplin kerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana tanggung jawab pemimpin dalam mendisiplinkan karyawan agar perusahaan terus berkembang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab yang dilakukan oleh seorang pemimpin sudah cukup maksimal, tetapi pelanggaran yang terjadi mengenai disiplin karyawan dalam bekerja disebabkan oleh karyawan itu sendiri. Sanksi yang diberikan kurang tegas sehingga karyawan tidak terlalu menghiraukannya.

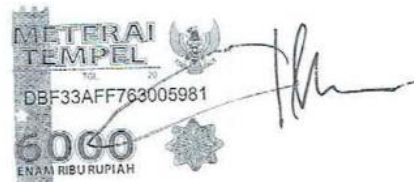
## ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ridma Ratri P  
NPM : 1502100108  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Metro, Juni 2018



**Ridma Ratri P**  
**1502100108**

**MOTTO**

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ۝۳۲

*“Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya)  
dan janjinya”*

(Q.S. Al Ma’arij Ayat:32)



## PERSEMBAHAN

Tiada kata yang pantas untuk diucapkan selain bersyukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia serta kemudahan yang telah diberikan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW. Kupersembahkan skripsi ini sebagai ungkapan rasa hormat dan cinta kasihku yang tulus kepada:

1. Kedua orangtuaku, Bapak Miswanto dan Ibu Sugiarti yang sangat saya cintai yang selalu melimpahkan kasih sayang dan tidak pernah bosan mendoakan dan memberikan motivasi disetiap langkah putrinya.
2. Adikku Adelio Radithya yang selalu memberikan do'a dan dukungan untuk keberhasilanku.
3. Keluarga besar Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Jurai Siwo Metro yang telah membagi ilmu pengetahuan dan pengalamannya untuk peneliti. Khususnya pada Dosen Pembimbing Ibu Liberty, SE. MA dan Bapak Dharma Setyawan, MA yang telah membantu berupa arahan, petunjuk dan bimbingan demi terselesaikannya skripsi ini.
4. Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan keceriaan, dukungan, dan bantuan yang tak ternilai harganya khususnya mahasiswa Jurusan S1 Perbankan Syariah Angkatan 2015.
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 penelitian skripsi ini.

Penelitian skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Jurusan S1 Perbankan Syariah 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 Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro, Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro, Ibu Reonika Puspitasari, M.E.Sy, selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah IAIN Metro, Ibu Liberty, SE, MA, selaku Pembimbing I, dan Bapak Dharma Setyawan, MA, selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memberikan motivasi. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan. Ucapan terimakasih juga peneliti haturkan kepada Ayahanda dan Ibunda yang senantiasa mendo'akan dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan pendidikan.

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, Juni 2019

Peneliti,



**Ridma Ratri P**  
**1502100108**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>HALAMAN KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pertanyaan Penelitian.....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
D. Penelitian Relevan .....	10
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
A. Tanggung Jawab Pemimpin.....	13
1. Pengertian Tanggung Jawab Pemimpin .....	13
2. Ciri-ciri Pemimpin .....	15
3. Tugas Pemimpin .....	16
B. Disiplin Kerja Karyawan .....	18
1. Pengertian Disiplin Kerja .....	18
2. Jenis Disiplin dalam Bekerja .....	20
3. Faktor Pengaruh Disiplin Kerja.....	22
4. Sanksi Pelanggaran Kerja.....	24

C. Etika Bisnis Islam .....	26
1. Pengertian Etika Bisnis Islam .....	26
2. Prinsip Etika Islam.....	28
3. Ruang Lingkup Etika Bisnis Islam .....	30

### **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis dan Sifat Penelitian .....	31
B. Sumber Data .....	32
C. Teknik Pengumpulan Data.....	33
D. Teknik Analisis Data .....	34

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

A. Gambaran Umum PT. BPRS Aman Syariah .....	36
1. Sejarah PT. BPRS Aman Syariah.....	36
2. Tujuan PT. BPRS Aman Syariah.....	39
3. Struktur Organisasi PT. BPRS Aman Syariah.....	40
B. Tanggung Jawab Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	43
Analisis Tanggung Jawab Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja	
C. Karyawan .....	52

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	55
B. Saran .....	55

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **RIWAYAT HIDUP**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 Tugas Karyawan BPRS Aman Syariah Organisasi .....	41
Tabel 4.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	46

## DAFTAR GAMBAR

Gambar4.1 Struktur Organisasi BPRS Aman Syariah.....	40
--	----

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan Skripsi
2. Surat Izin Research
3. Surat Tugas Research
4. Surat Keterangan Penelitian
5. Alat Pengumpul Data
6. Surat Keterangan Bebas Pustaka
7. Formulir Konsultasi Bimbingan
8. Dokumentasi Foto
9. Daftar Riwayat Hidup

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dari berbagai literatur tentang kepemimpinan dapat dipahami bahwa pemimpin (*leader*) adalah orang yang melakukan atau menjalankan kepemimpinan (*leadership*). Pemimpin (*leader*) diaplikasikan dalam konteks organisasi maupun non organisasi (dalam lingkungan sosial kemasyarakatan), karena pemimpin dapat berpengaruh tanpa harus diberi kewenangan formal (*influence without authority*).<sup>1</sup>

Perusahaan tidak cukup hanya memfokuskan diri pada pertumbuhan ekonomi semata, akan tetapi dibutuhkan sebuah paradigma baru dibidang bisnis yaitu pembangunan yang berkelanjutan yaitu suatu upaya untuk memenuhi kebutuhan masa kini tanpa mengurangi kemampuan dan kesempatan generasi berikut untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Keberlanjutan dibidang manusia erat kaitannya dengan pemeliharaan kualitas sumber daya manusia secara individual seperti kesehatan, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan dan juga pengetahuannya. Keberlanjutan dibidang sosial adalah suatu bentuk pemeliharaan manusia secara kolektif melalui partisipasi secara sistematis semua komponen masyarakat, baik dalam bentuk kerjasama sesama komunitas, hubungan antar kelompok,

---

<sup>1</sup>Nana Rukmana, *Etika Kepemimpinan Perspektif Agama dan Moral*, (Bandung : Alfabeta cv, 2007), .27.



pertukaran, toleransi, etika, pertemanan, kejujuran yang terwujud pada aturan-aturan hukum dan disiplin menuju kearah kebersamaan dan kesetaraan.<sup>2</sup>

Dalam kehidupan manusia antara manusia satu dengan yang lainnya membutuhkan suatu interaksi untuk memenuhi segala kebutuhannya. Dengan adanya interaksi maka manusia akan mengetahui apa hak dan tanggung jawabnya. Begitu juga dalam dunia kerja, setiap individu harus mengetahui bagaimana tugas yang harus dilaksanakan agar selalu tercipta rasa tanggung jawab yang tinggi, dalam dunia kerja disiplin juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas dari perusahaan tersebut.

Firman Allah dalam surah An-Nisa : 59 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ  
ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya :“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya”.<sup>3</sup>

Dalam surat ini dikatakan bahwa ulil amri atau pejabat adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus orang lain. Dengan kata lain, pemimpin itu adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan rakyat. Jika ada pemimpin yang tidak mengurus urusan rakyat maka ia

---

<sup>2</sup> Faisal Badroen , *Etika Bisnis dalam Islam*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), 188.

bukanlah pemimpin. Dalam perusahaan jika seorang direktur tidak mengurus perusahaannya maka ia bukanlah seorang direktur.<sup>4</sup>

Peran pimpinan (direktur) dalam sebuah perusahaan terhadap kinerja karyawan sangatlah penting untuk mendisiplinkan karyawan, karena pemimpin merupakan pihak yang paling utama mengawasi tata cara karyawan dalam bekerja. Tanggung jawab pemimpin terhadap karyawan harus diselaraskan dengan peraturan yang ada agar terciptanya keberhasilan yang telah direncanakan dalam suatu perusahaan.

Perusahaan dan karyawan adalah suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar jika tidak ada karyawan, begitu juga sebaliknya, karyawan tidak akan bisa bekerja jika tidak ada perusahaan. Adanya hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan maka segala tanggung jawab dari masing-masing pihak dapat terpenuhi.

Pemimpin disuatu organisasi baik yang bersifat *profit oriented* maupun *nonprofit oriented* memiliki posisi dominan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan gambaran kepemilikan hasil yang diberikan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut. Dan para stakeholders telah terbiasa menjadikan kinerja sebagai salah satu ukuran dalam mendukung pengambilan keputusan.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Didin Hafidhuddin & Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2003 ), 119.

<sup>5</sup>Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, (Bandung : ALFABETA, 2013),14.

Dalam ruang lingkup Bank, manajemen disiplin kerja sangatlah dibutuhkan bagi karyawan ataupun pemimpin yang memimpin perusahaan tersebut. Disiplin digunakan sebagai suatu tolak ukur untuk menarik minat nasabah. Jika disiplin disuatu bank baik, maka nasabah akan menilai baik terhadap bank tersebut.

Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin mampu menggerakkan suatu organisasi kearah yang diinginkan, namun begitu pula sebaliknya jika kualitas dan kompetensi seorang pemimpin adalah belum mencukupi untuk membantu mendorong ke arah kemajuan maka artinya pemimpin tersebut hanya memimpin dengan tujuan untuk pribadinya dan bukan untuk tujuan keinginan organisasi. Karena tujuan organisasi artinya pemimpin memimpin dengan menerapkan serta mewujudkan visi dan misi yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dan menempatkan kepentingan pribadi bukan sebagai kepentingan utama.<sup>6</sup>

Salah satu sebab terjadinya pelanggaran dalam etika bisnis juga bisa disebabkan oleh tindakan para karyawan. Para karyawan cenderung melakukan pelanggaran etika bisnis disebabkan oleh peluang dan kesempatan yang tersedia. Namun yang harus diingat bahwa karakter setiap karyawan bisa saja berbeda-beda dalam melihat peluang tersebut. Artinya jika karakter dan sifat karyawan tersebut tidak menyukai untuk melakukan pelanggaran maka ia cenderung tidak akan melakukan pelanggaran, namun ketika

---

<sup>6</sup>Irham Fahmi, *Etika Bisnis Teori, Kasus dan Solusi*, (Bandung : ALFABETA, 2015) , 241.

karyawan tersebut telah terbiasa melakukan pelanggaran maka ia akan melakukan pelanggaran.<sup>7</sup>

PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur didirikan berdasarkan Rapat Calon Pemegang Saham pada tanggal 17 Maret 2012 yang dihadiri oleh 17 orang calon pemegang saham 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 Dewan Pengawas Syariah (DPS) dilaporkan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur merupakan badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dan BPRS yang merupakan

---

<sup>7</sup>*Ibid.*, 252.

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.<sup>8</sup>

Dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, standar operasional yang ada di PT. BPRS Aman Syariah itu berpegang pada peraturan UU mengenai perbankan syariah, dengan adanya peraturan tersebut diharapkan karyawan dapat dengan baik menjaga semua tanggung jawabnya. Mengenai indikator tentang pemimpin dan karyawan sudah dibuat sesuai dengan tugas dari masing-masing jabatan. Jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan juga sudah efektif, yaitu kantor buka pukul 07.30 dan melakukan operasional pukul 08.00 kemudian tutup kas pukul 16.00 dan tutup kantor pukul 17.00.

Menurut Bapak Sugiyanto selaku direktur, beliau berpendapat bahwa "cara yang sudah saya lakukan yaitu memotivasi karyawan dan memberikan tauladan yang baik. Tetapi kembali lagi kepada para karyawan yang terkadang tidak menghiraukannya. Dengan adanya sanksi yang telah ditetapkan dapat meminimalisir terjadinya penyimpangan dalam pendisiplinan karyawan. Sanksi yang diberikan dalam kategori pendisiplinan yaitu teguran, surat peringatan dan potong gaji. Jika masih dalam tahap ringan maka yang diberikan yaitu teguran ataupun peringatan secara lisan. Dan jika sudah kedalam tahap berat maka dilakukan potong gaji, potong gaji

---

<sup>8</sup>Sejarah PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur

dilakukan jika karyawan tidak hadir. Jika tidak hadir satu hari, maka gaji juga dipotong dalam satu hari tersebut, begitu seterusnya. Dalam memberikan tauladan dalam hal disiplin saya sebagai atasan menggunakan sistem manajemen terbuka, dengan manajemen ini maka karyawan akan tau bagaimana masalah yang dihadapi oleh perusahaan sehingga karyawan dapat memahami bagaimana keputusan yang harus diambil oleh pemimpin. Di BPRS ini masih ada 2 karyawan yang masih ditahap pengawasan khusus karena pencapaian target masih saja kurang meskipun sudah dibina. Ada juga karyawan yang dipecat karena melanggar aturan yang ada di BPRS ini, yaitu melanggar disiplin dalam penghimpunan dana. Ada 3 karyawan yang dipecat selama tahun 2015 sampai 2018, mereka menggunakan dana nasabah untuk keperluan pribadinya (*fraud*).”<sup>9</sup>

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.<sup>10</sup>

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka

---

<sup>9</sup>Wawancara Bapak Sugiyanto, Direktur PT. BPRS Aman Syariah, Senin 19 November 2018 Pukul 16.00 WIB.

<sup>10</sup>Dr. Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005), 305.

semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Etika kerja Islam merupakan bagian dari konsep Islam yang merupakan nilai-nilai untuk membentuk kepribadian seseorang yang baik dalam bekerja, selain itu etika kerja Islam juga menekankan pada kreatifitas kerja sebagai sumber kehidupan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh etika kerja Islam, maka semakin baik etika kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang diberikan karyawan tersebut.

Permasalahan yang terjadi di Bank Aman Syariah yaitu kurangnya disiplin kerja karyawan sehingga terkadang dalam melayani nasabah timbul rasa tidak puas. Kurangnya disiplin di Bank ini seperti disiplin lingkungan ataupun disiplin yang bersumber pada karyawan, misalnya terkadang ada karyawan yang datang terlambat, karyawan yang kurang kompak, tidak memakai sepatu saat dikantor, bermain ponsel sehingga terkadang pekerjaan terbengkalai, sarana dan prasarana yang kurang dimanfaatkan dengan baik, dan bebasnya karyawan dalam keluar masuk kantor. Dengan alasan inilah peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut bagaimana tanggung jawab dari seorang pemimpin yang ada di PT. BPRS Aman Syariah dalam mendisiplinkan karyawan.

## **B. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti memfokuskan pembahasan pada pertanyaan penelitian berikut: **“Bagaimana Tanggung Jawab Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Menurut Etika Bisnis Islam?”**

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan hal yang diperoleh setelah penelitian selesai.<sup>11</sup> Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Tanggung Jawab Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Menurut Etika Bisnis Islam.

### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan memperkaya khazanah ilmiah serta sebagai bahan masukan sekaligus tambahan pustaka terutama tentang “Tanggung Jawab Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Menurut Etika Bisnis Islam”.

---

<sup>11</sup> Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian*, (Rajawali Pres Dan STAIN Metro, 2008), 48



## b. Secara Praktis

### 1) Bagi IAIN Metro

Manfaat penelitian ini untuk menambah daftar referensi di perpustakaan kampus serta sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain dikemudian hari. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan akan kesamaan teori yang diperoleh dari kampus dengan penerapannya di dunia perbankan syariah.

### 2) Bagi PT. BPRS Aman Syariah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan rekomendasi bagi pihak pemimpin (direktur) PT. BPRS Aman Syariah serta para karyawan yang bekerja di BPRS ini agar mampu memaksimalkan kinerja yang belum tercapai secara optimal.

## **D. Penelitian Relevan**

Sebelum melakukan penelitian, peneliti telah membaca beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan judul yang peneliti ajukan mengenai Tanggung Jawab Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Menurut Etika Bisnis Islam. Pada bagian ini peneliti juga mengemukakan bahwa masalah yang akan dibahas berbeda dengan penelitian sebelumnya. Berikut ini adalah penelitian-penelitian yang pernah dilakukan berkaitan dengan materi yang akan dibahas:

1. Meida Fitri, Jurusan Ekonomi Syariah , Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro Tahun 2009 , dengan judul “Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam” pada penelitian ini peneliti membahas bagaimana kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan dari SOP Perusahaan. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu bahwa SOP berperan penting dalam kinerja karyawan. SOP menjadi acuan tentang bagaimana karyawan harus bersikap dan bertindak sesuai dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Dewi Rahmawati, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro Tahun 2013, “Gaya Kepemimpinan Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Metro”. Pada penelitian ini peneliti membahas mengenai bagaimana gaya kepemimpinan manajer dalam meningkatkan kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Metro. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan yang digunakan dalam kepemimpinan yaitu demokratis, otokratis dan *laisser faire* dimana adanya karyawan yang mampu dan tidak mampu dalam melakukan pekerjaan tersebut. Ada beberapa karyawan yang merasa keberatan ataupun kurang nyaman dengan adanya suatu keputusan-keputusan yang diambil oleh pemimpin.
3. Bella Sukma Deswantari, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Metro Tahun 2013. “Peran

Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan Pada BMT Assyafi'iyah Kota Gajah". Dalam penelitian ini peneliti membahas mengenai bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu pemimpin selalu memberikan tauladan yang baik kepada karyawannya, memberikan orongan mengenai motivasi dan semangat dalam bekerja dan semua penginformasian dilakukan dengan cara formal maupun kekeluargaan. Penyelesaian masalah juga dilakukan dengan mencari penyebab dan memberikan solusi terlebih dahulu.

Berdasarkan tela'ah pustaka di atas dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini memiliki kajian yang berbeda, walaupun memiliki kajian yang sama pada tema-tema tertentu, akan tetapi pada penelitian yang akan dikaji oleh peneliti ini lebih ditekankan pada Tanggung Jawab Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Menurut Etika Bisnis Islam.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Tanggung Jawab Pemimpin

##### 1. Pengertian Tanggung Jawab Pemimpin

Tanggung jawab ialah kewajiban menanggung atau memikul segala-galanya yang menjadi tugas dengan segala akibat dari tindakan yang baik maupun yang buruk.<sup>1</sup> Setiap individu mempunyai tanggung jawab masing-masing terhadap suatu hal yang sudah menjadi kewajibannya.

Konsep pemimpin berasal dari kata asing "*leader*" dan kepemimpinan dari "*leadership*". Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil di dunia, dan kepastian dengan hasil ini hanya positif kalau seseorang mengetahui apa yang diinginkannya. Menurut Kartono pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan oranglain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu.<sup>2</sup>

Jadi pemimpin yaitu seorang yang bijaksana yang memiliki kebibawaan yang berhak penuh dalam mengawasi ataupun memberikan masukan kepada anggota agar terciptanya sasaran yang telah direncanakan oleh suatu perusahaan. Pemimpin mempunyai pengaruh besar bagi anggotanya dalam menjalankan segala hal yang diperintahkan.

Kepemimpinan adalah proses sekaligus atribut sebagai sebuah proses kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk

---

<sup>1</sup>Simorangkir, Etika Bisnis Jabatan dan Perbankan, (Jakarta : Rineka Cipta,2010),150.

<sup>2</sup>Suwanto & Donni Juni Priansa, Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis, (Bandung: Alfabeta, 2014) ,140.

membentuk tujuan grup atau organisasi, memotivasi pelaku ke arah pencapaian tujuan tersebut, dan membantu mendefinisikan kultur grup atau organisasi. Jadi, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan individu yang diterimanya orang lain disebut pemimpin.<sup>3</sup> Karakteristik lain yang membedakan seorang pemimpin dari yang lain adalah keberaniannya untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.<sup>4</sup>

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Perilaku seorang pemimpin memiliki dampak yang besar, terkait dengan sikap bawahan, perilaku bawahan yang akhirnya pada kinerja.<sup>5</sup>

Pemimpin mempunyai tanggung jawab yang penuh dalam mengemban segala hal yang ada dalam perusahaan. Tanggung jawab inilah yang menjadi tolak ukur bagaimana sebenarnya karakteristik yang baik yang ada dalam diri seorang pemimpin. Jika tanggung jawab dilakukan sesuai dengan karakteristik seorang pemimpin maka pemimpin tersebut sudah berhasil dalam sebuah perusahaan.

---

<sup>3</sup>Sunarto, Manajemen 2, (Yogyakarta : Amus, 2007), 205.

<sup>4</sup>Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 153.

<sup>5</sup> Nunung Ghoniyah & Masurip, Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen, jurnal Dinamika Manajemen, Jdm Vol. 2, No. 2, 2011, 104.

## 2. Ciri-Ciri Pemimpin

Untuk mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambar dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki. Adapun ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin adalah :

- 1) Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya.
- 2) Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
- 3) Mampu menerapkan konsep “*the right man and the right place*” secara tepat dan baik. Yaitu menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya.<sup>6</sup>
- 4) Setia (wala) dan taat kepada Allah SWT. Pemimpin dan orang yang dipimpin terikat dengan kesetiaan kepada Allah SWT.
- 5) Bekerja keras untuk mewujudkan misi ajaran islam secara menyeluruh.
- 6) Berpegang pada prinsip syariah dan akhlak mulia.
- 7) Pengemban amanat. Pemimpin yang menerima kekuasaan sebagai amanah dari Allah SWT yang disertai tanggung jawab yang besar.<sup>7</sup>

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ  
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ  
سَمِيعًا بَصِيرًا ۝﴾

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.

Dengan adanya ciri-ciri seorang pemimpin maka suatu perusahaan dapat memilih dan memilah calon pemimpin yang dapat mengembangkan

<sup>6</sup>Irham Fahmi, Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi, (Bandung : ALFABETA, 2013), 18-19.

<sup>7</sup>Ikatan Bankir Indonesia & Lembaga Sertifikasi Profesi Perbankan, Mengelola Bank Syariah, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), 10.

perusahaan tersebut. Maka dalam memilih seorang pemimpin, perusahaan harus berhati-hati agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

### **3. Tugas Pemimpin**

Tugas seorang pemimpin ada 3 yaitu:

1) **Memberikan Struktur Terhadap Situasi**

Menyederhanakan dan mencari alternatif pemecahan/solusi terhadap berbagai masalah yang dihadapi kelompoknya.

2) **Mengendalikan Tingkah Laku Kelompok**

Mengawasi, memantau dan mengendalikan tingkah laku kelompok yang mungkin dapat merugikan atau tingkah laku individu yang dapat merugikan kelompok.

3) **Sebagai Juru Bicara Kelompoknya**

Memberikan informasi yang benar, meluruskan informasi kepada masyarakat tentang sesuatu yang diperlukan dalam rangka mengamankan kelompoknya.<sup>8</sup>

Jadi, setiap pemimpin mempunyai tugas masing-masing didalam sebuah perusahaan. Pemimpin harus mampu memecahkan segala jenis masalah yang terjadi didalam perusahaan baik masalah individu ataupun kelompok. Pemimpin harus mampu mengawasi dengan baik bagaimana tanggung jawab dari setiap karyawan agar tingkah laku karyawan tidak merugikan perusahaan.

### **4. Tipe Manajemen Pemimpin**

---

<sup>8</sup>Panji Anoraga, Manajemen Bisnis, (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 1997), 193.

Dalam gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktifitas, kepuasan kerja, penumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.<sup>9</sup>

a. Kepemimpinan Otokratik

Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Dengan istilah lain pemimpin tipe otokratik adalah seorang yang egois.

b. Kepemimpinan yang Laissez Faire (Masa Bodoh)

Laissez faire (kendali bebas) merupakan kebalikan dari pemimpin otokratik. Jika pemimpin otokratik selalu mendominasi organisasi maka pemimpin laissez faire ini memberi kekuasaan sepenuhnya kepada anggota atau bawahan.

c. Kepemimpinan Demokratis

Dari kata “demokratis” ini tergambar bahwa apa yang akan kita putuskan dan laksanakan itu disepakati dan dilakukan bersama-sama. Tipe demokratis berlandaskan pada pemikiran bahwa aktifitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama antara pejabat yang memimpin maupun para pejabat yang dipimpin.

d. Kepemimpinan Kharismatik

Tipe kepemimpinan yang kharismatik ini pada dasarnya merupakan tipe kepemimpinan yang didasarkan pada kharisma seseorang. Dengan kharisma yang dimiliki seseorang, orang tersebut akan mampu mengarahkan bawahannya

e. Kepemimpinan Tipe Militeristik

Tipe kepemimpinan yang biasa memakai cara yang lazim digunakan dalam kemiliteran. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah

---

<sup>9</sup> Biatna Dulbert Tampubolon, Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan Sni 19-9001-2001, Jurnal Standardisasi Vol. 9 No. 3 Tahun 2007,108



seorang pemimpin yang memiliki sifat dalam mengerjakan bawahan lebih sering mempergunakan system perintah.<sup>10</sup>

Fungsi pemimpin lebih banyak memberikan konsultasi, bimbingan, motivasi dan memberikan nasehat dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, kompensasi, iklim organisasi, sistem jenjang karier, motivasi, kepemimpinan.<sup>11</sup>

Tipe kepemimpinan inilah yang menentukan bagaimana langkah yang harus diambil oleh seorang pemimpin dalam mengendalikan tingkah laku dari para karyawannya.

## **B. Disiplin Kerja Karyawan**

### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Terry, disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik..<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Leny Marlina, "Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan", TA'DIB Vol. XVIII No. 02, 2013, 221.

<sup>11</sup> Marudut Marpaung, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta", Jurnal Ilmiah Widya 33 Volume 2 Nomor 1 Maret-April 2014, 34.

<sup>12</sup> Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Kencana Pranada Media Group, 2009), 86-87.

Disiplin bisa diartikan sebagai usaha-usaha untuk menanamkan nilai-nilai yang baik bagi diri sendiri maupun orang lain. Terkadang perlu pemaksaan dalam menanamkan jiwa disiplin untuk diri sendiri. Jika sudah mempunyai disiplin yang baik maka segala tujuan yang telah direncanakan akan berhasil sesuai dengan target yang telah diinginkan. Oleh karena itu, disiplin termasuk salah satu kunci pokok dalam diri untuk menuju kesuksesan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka suatu perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuan. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.<sup>13</sup>

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>14</sup>Karyawan adalah salah satu bentuk aset internal yang paling berharga dimiliki oleh perusahaan. Artinya dengan kebijakan dan usaha kuat untuk selalu menjaga dan

---

<sup>13</sup>Abdurrahman Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2006), 126.

<sup>14</sup>Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, 178.

mempertahankan karyawan maka diharapkan akan mampu menghindari faktor-faktor yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi.<sup>15</sup>

Jadi disiplin kerja karyawan dapat disimpulkan sebagai salah satu aset utama untuk majunya sebuah perusahaan. Jika disiplin yang diterapkan oleh karyawan sudah sesuai dengan peraturan yang ada, maka perusahaan akan lebih cepat berkembang. Adanya disiplin kerja karyawan akan berpengaruh baik untuk kemajuan perusahaan, karyawan akan lebih menghargai dengan baik waktu yang ada dan akan selalu menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan.

## 2. Jenis Disiplin Dalam Bekerja

### a. Pendisiplinan *Preventif*.

Pendisiplinan yang bersifat adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.<sup>16</sup>

### b. Pendisiplinan *Korektif*

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.<sup>17</sup>

Menurut penjelasan mengenai jenis-jenis disiplin diatas, jenis disiplin *preventif* berkaitan dengan bagaimana sikap karyawan selama bekerja di sebuah perusahaan. Disiplin ini mendorong karyawan untuk selalu bersikap disiplin terhadap semua pekerjaan yang telah menjadi

---

<sup>15</sup>Irham Fahmi, Manajemen Kepemimpinan., 100.

<sup>16</sup>Sondang P.Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005), 305.

<sup>17</sup>Ibid., 305.

tanggungannya, sedangkan disiplin korektif lebih dominan terhadap sanksi yang harus diterima oleh karyawan yang kurang disiplin. Sanksi-sanksi yang diberikan bertujuan agar karyawan tidak lagi mengulangi kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan.

### 3. Faktor Pengaruh Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.<sup>18</sup>

#### Faktor Intern dan Ekstern Disiplin Kerja

##### a. Faktor Intern (*Self Discipline*)

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

##### b. Faktor Ekstern (*Command Discipline*)

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabakan oleh adanya semacam paksaan dari luar.<sup>19</sup>

Pengaruh pemimpin yang besar untuk karyawan inilah yang membuat pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar kepada karyawannya. Karyawan akan selalu mengikuti bagaimana pemimpin bergerak dan bertingkah laku. Jika pemimpin dalam memimpin sebuah

---

<sup>18</sup>Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Kencana Pranada Media Grup, 2009), 89.

<sup>19</sup> Setyabudi Indartono. Et Al, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta, 529.

perusahaan dengan tanggung jawab yang baik maka karyawan akan mengikutinya, begitu juga sebaiknya jika pemimpin dalam memimpin perusahaan tidak serius maka karyawan pun akan tidak serius dalam mengemban tanggung jawabnya.

Menurut Singidemejo, faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.<sup>20</sup>

Adanya faktor-faktor inilah pemimpin dapat memahami bagaimana ia harus bertindak, agar tidak terjadi kecemburuan sosial antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

#### **4. Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran untuk kinerja karyawan yaitu :

- a. *Efektif*, Indikator ini menyusun kesesuaian output yang dihasilkan.
- b. *Efisien*, indikator ini mengukur kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin
- c. *Kualitas*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk dan jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. *Ketepatan waktu*, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu oleh karyawan. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

---

<sup>20</sup>Ibid.,89-92.

- e. *Produktivitas*, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.
- f. *Keselamatan*, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.<sup>21</sup>

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>22</sup>

Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugasnya semuanya layak untuk dinilai.<sup>23</sup>

Dapat disimpulkan bahwa organisasi pada dasarnya dijalankan oleh kerja dari para karyawan dalam memenuhi standar perilaku yang telah

---

<sup>21</sup> Moeheriono, Pengukuran Kinerja, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), 114

<sup>22</sup> Dewi Sandy Trang, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Emba Vol.1 No.3 September 2013, 210.

<sup>23</sup> Slamet Riyadi , Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.13, No. 1, Maret 2011, 43.

ditetapkan agar mewujudkan hasil yang diinginkan sehingga da indikator yang harus digunakan.

## 5. Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pemimpin perusahaan. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pemimpin perusahaan kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan perusahaan.<sup>24</sup>

Adil itu bukan berarti sama rata tetapi proporsional. Pemimpin harus dapat memberikan *reward* dan *funishment* secara proporsional.<sup>25</sup> Imbalan merupakan pemberian kepada pegawai atau sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Imbalan ekonomi biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan lain-lain.<sup>26</sup>

Menurut Sudarmo dan Sudita “*Reward* adalah hadiah, imbalan dan penghargaan atas suatu dan menguntungkan bagi perusahaan”. Ilmu perilaku telah membagi imbalan menjadi dua kategori besar yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik, hal ini penting di lakukan karena tujuan

---

<sup>24</sup> Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 75.

<sup>25</sup>Nana Rukmana, Etika Kepemimpinan Perspektif Agama dan Moral,(Bandung : Alfabeta, 2007), 74.

<sup>26</sup>Ramlan Ruvendi, *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*. Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 01 No 1 Tahun 2005, 19.

memberikan imbalan pada dasarnya adalah untuk memotivasi anggota organisasi, membuat kerasan pekerja yang sudah ada, dan menarik orang yang berkualitas masuk dalam organisasi. *Reward* berbasis kinerja mendorong karyawan dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi.<sup>27</sup>

Seperti yang dijelaskan QS. Al-Maidah (5) : 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ  
شَنَّانُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَا تَعْدِلُوا ءَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ إِنَّ اللّٰهَ  
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۙ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman! Tegakkanlah keadilan sebagai sanksi karena Allah. Dan janganlah rasa benci mendorong kamu berlaku tidak adil. Berlaku adillah karena itu dekat dengan taqwa. Dan bertaqwalah kepada Allah, sungguh Allah maha teliti apa yang kamu kerjakan”.<sup>28</sup>

Dalam ayat ini sudah dijelaskan bahwa setiap pemimpin harus bersikap adil. Pemimpin harus memberikan sanksi kepada karyawan yang memang melanggar peraturan yang ada di perusahaan. Dengan adanya sanksi inilah maka karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang telah dikerjakannya.

## C. Etika Bisnis Islam

### 1. Pengertian Etika Bisnis Islam

---

<sup>27</sup> Dewi Lina, Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating, Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Vol 14 No . 1 / Maret 2014, 84.



Etika dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan yang baik dari yang buruk. Etika adalah bidang ilmu yang bersifat normatif karena ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu. Etika bisnis kadangkala merujuk pada etika manajemen atau etika organisasi yang secara sederhana membatasi kerangka acuannya pada konsepsi sebuah organisasi.<sup>29</sup> Etika ialah suatu ilmu yang membicarakan masalah perbuatan atau tingkah laku manusia, mana yang dapat dinilai baik dan mana yang jahat.<sup>30</sup>

Menurut Bahrudin Salam istilah etika berasal dari kata latin, yaitu *ethic* sedangkan dalam bahasa Greek, *ethikos*, yaitu *a body moral principle or valeus*. Adapun *ethic* memiliki arti kebiasaan, *habit, custom*. Etika adalah suatu ilmu yang membicarakan masalah perbuatan atau tingkah laku manusia, yang dinilai baik dan jahat. Istilah lain dari etika yaitu moral, susila, budi pekerti, akhlak. Etika merupakan ilmu bukan sebuah ajaran. Adapun etika dalam bahasa arab disebut akhlak, merupakan jamak dari kata khuluq yang berarti adat kebiasaan, perangai, tabiat, watak, adab dan agama.<sup>31</sup>

Etika dipahami juga sebagai suatu perbuatan standar (*standard of conduct*) yang mengarahkan individu untuk membuat keputusan. Etika

---

<sup>29</sup>Rafik Issa Beekum, Etika Bisnis Islam, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004) ,h.3.

<sup>30</sup>Burhanuddin Salam, Etika Individual Pola Dasar Filsafat Moral, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 3.

<sup>31</sup>Undang Ahmad Kamaludin & Muhammad Alfian, Etika Manajemen Islam, (Bandung: Cv. Pustaka Setia, 2010), 105.

merupakan studi mengenai perbuatan yang salah dan benar dan pilihan moral yang dilakukan oleh seseorang.<sup>32</sup>

Jadi dari pengertian diatas bahwasannya etika merupakan suatu pedoman untuk manusia dalam melakukan suatu hal yang dapat diterima oleh akal baik itu dalam hal baik ataupun hal buruk yang terjadi dalam aktivitas sehari-hari.

Etika bisnis adalah aturan-aturan yang menegaskan suatu bisnis boleh bertindak dan tidak boleh bertindak, dimana aturan-aturan tersebut dapat bersumber dari aturan tertulis maupun tauran yang tidak tertulis. Dan jika suatu bisnis melanggar aturan-aturan tersebut maka sanksi akan diterima. Dimana sanksi tersebut dapat berbentuk langsung maupun tidak langsung.<sup>33</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa etika bisnis Islam yaitu pedoman atau aturan-aturan yang digunakan oleh seseorang dalam melakukan segala aktivitasnya yang sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist Nabi Muhammad SAW.

## **2. Prinsip Etika Islam**

- a. Kesatuan (*unity*). Adalah kesatuan sebagaimana terefleksikan dalam konsep tauhid yang memadukan seluruh aspek-aspek kehidupan muslim baik dalam bidang ekonomi, politik, sosial menjadi keseluruhan yang homogen serta mementingkan konsep konsistensi dan keteraturan yang menyeluruh.

---

<sup>32</sup>Buchari Alma &Donni Juni Priansa, Manajemen Bisnis Syariah, (Bandung: Alfabeta, 2014), 377.

<sup>33</sup>Irham Fahmi, Etika Bisnis Teori,Kasus Dan Solusi, (Bandung : Alfabeta, 2015), 3.

- b. Keseimbangan (*equilibrium*). Dalam beraktivitas di dunia kerja dan bisnis, islam mengharuskan untuk berbuat adil, tak terkecuali pada pihak yang tidak disukai.
- c. Kehendak bebas (*free will*). Kebebasan merupakan bagian penting dalam nilai etika bisnis islam, tetapi kebebasan itu tidak merugikan kepentingan kolektif. Tidak adanya batasan pendapatan bagi seseorang mendorong manusia untuk aktif berkarya dan bekerja dengan segala potensi yang dimilikinya.<sup>34</sup> Kehendak bebas menurut pandangan islam, yakni dengan potensi menentukan pilihan diantara pilihan-pilihan yang beragam, karena kebebasan manusia tidak dibatasi dan bersifat voluntaris. Maka dia juga memiliki kebebasan untuk mengambil pilihan yang salah.<sup>35</sup>
- d. Tanggung jawab (*responsibility*). Kebebasan tanpa batas adalah suatu hal yang mustahil dilakukan oleh manusia karena tidak menuntut adanya pertanggungjawaban dan akuntabilitas untuk memenuhi tuntutan keadilan dan kesatuan, manusia perlu mempertanggungjawabkan tindakannya.<sup>36</sup> Dalam hal ini tanggung jawab atau amanah harus menjadi misi hidup setiap muslim, karena sifat ini akan membentuk kredibilitas yang tinggi dan sikap penuh setiap individu muslim. Sifat amanah memainkan peranan fundamental dalam ekonomi dan bisnis,

---

<sup>34</sup>Budi Untung, Hukum dan Etika Bisnis, (Yogyakarta: Cv. Andi Offset, 2012), 67.

<sup>35</sup>Umer Chapra, Islam dan Tantangan Ekonomi, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1997) , 211.

<sup>36</sup>Budi Untung, Hukum dan Etika Bisnis., 67.

karena tanpa kredibilitas dan tanggung jawab kehidupan bisnis akan hancur.<sup>37</sup>

- e. Kebenaran (*kebajikan dan kejujuran*). Dalam konteks bisnis kebenaran dimaksudkan sebagai niat, sikap dan perilaku benar yang mengikuti proses akad (transaksi) proses mencari atau memperoleh komoditas pengembangan maupun dalam proses upaya meraih atau menetapkan keuntungan.<sup>38</sup> Nilai kejujuran merupakan nilai yang paling mendasar dalam mendukung keberhasilan kinerja perusahaan. Kegiatan bisnis akan berhasil dengan gemilang jika dikelola dengan prinsip kejujuran baik terhadap karyawan, konsumen, para pemasok dan pihak-pihak lain yang terkait dengan kegiatan bisnis ini.<sup>39</sup>

Prinsip-prinsip etika bisnis inilah yang menjadi pedoman bagi seseorang dalam melakukan segala aktivitasnya, dengan adanya prinsip-prinsip ini maka seseorang akan lebih berhati-hati jika ingin melanggar sebuah aturan yang telah ditetapkan.

### **3. Ruang Lingkup Etika Bisnis**

Adapun ruang lingkup yang menjadi pembahasan dalam bidang ilmu etika bisnis adalah :

- a. Tindakan dan keputusan perusahaan yang dilihat dari segi etika bisnis.

---

<sup>37</sup>Mustad Ahmad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2005), 112.

<sup>38</sup>Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam Implementasi Etika Islami untuk Dunia Usaha*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 45-46

<sup>39</sup>Budi Untung, *Hukum dan Etika Bisnis.*, 67.

- b. Kondisi-kondisi suatu perusahaan yang dianggap melanggar ketentuan etika bisnis dan sangsi-sangsi yang akan diterima akibat perbuatan tersebut.
- c. Ukuran yang dipergunakan suatu perusahaan dalam bidang etika bisnis
- d. Peraturan dan ketentuan dalam bidang etika bisnis yang ditetapkan oleh lembaga terkait.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup>Irham Fahmi, Etika Bisnis., 9.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>1</sup>

Berkaitan dengan hal ini, maka peneliti akan menguraikan hal-hal yang terkait dengan metode yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini dengan sub-sub bab: jenis dan sifat penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik penjamin keabsahan data, teknik analisis data.

#### **A. Jenis dan Sifat Penelitian**

Penelitian yang peneliti lakukan termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan bermaksud mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial: individu, kelompok, lembaga atau masyarakat.<sup>2</sup> Terkait *field research* dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian langsung pada objek penelitian yaitu di PT. BPRS Aman Syariah.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan apa yang terjadi di lapangan keadaan atau peristiwa dengan maksud untuk mengambil suatu kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.<sup>3</sup> Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk melukiskan, menggambarkan atau memaparkan keadaan

---

<sup>1</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: ALFABETA, 2013), 3.

<sup>2</sup>Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), 80.

<sup>3</sup>Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2008), 35.

objek yang diteliti sebagaimana apa adanya sesuai dengan situasi dan kondisi ketika penelitian tersebut dilakukan.<sup>4</sup>

## **B. Sumber Data**

Sumber data adalah orang, benda atau objek yang dapat memberikan data, informasi, fakta dan realitas yang terkait atau relevan dengan apa yang dikaji atau diteliti.<sup>5</sup>

Sumber data di bagi menjadi 2, sumber data utama (primer) dan sumber data pendukung (sekunder).

### **1. Sumber Data Primer**

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti untuk tujuan penelitian.<sup>6</sup> Jadi sumber data primer adalah alat utama untuk memperoleh informasi untuk penelitian. Sumber data utama dari penelitian ini yaitu pemimpin, karyawan dan nasabah PT. BPRS Aman Syariah Sekampung. Sumber data primer diperoleh dari :

#### **a. Populasi**

Populasi adalah sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian.<sup>7</sup> Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dan nasabah PT. BPRS Aman Syariah.

---

<sup>4</sup> Ibrahim, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: ALFABETA, 2015), 59.

<sup>5</sup> *Ibid.*, 67.

<sup>6</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 129.

<sup>7</sup> Muhammad, *Metodologi Penelitian Islam*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2008), 161

## b. Sampel

Cerminan untuk menggambarkan keadaan populasi dan lebih mudah dalam melaksanakan penelitian. Sampel adalah proses menarik sebagian subjek, gejala atau objek yang akan dipopulasi.<sup>8</sup> Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan dan nasabah PT.BPRS Aman Syariah.

## 2. Sumber Data Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber penunjang yang berkaitan dapat berupa buku-buku tentang subjek matter yang ditulis orang lain, dokumen-dokumen yang merupakan hasil penelitian dan hasil laporan.<sup>9</sup>

Data ini diperoleh dari laporan-laporan serta diperoleh dari literatur-literatur perpustakaan seperti buku-buku, internet dan perpustakaan lain yang berkaitan dan ada relevansinya dengan penelitian ini.

## C. Teknik Pengumpulan Data

### 1. 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.<sup>10</sup> Peneliti melakukan observasi selama 40 hari ketika melakukan praktik pengalaman lapangan di PT. BPRS Aman Syariah.

---

<sup>8</sup> Nana Sudjana, *Tuntutan Penyusunan Karya Ilmiah*, (Bandung : Sinar Baru, 2001), 71

<sup>9</sup> Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Inovatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 6.

<sup>10</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2014), 64.



## 2. Wawancara

Wawancara atau interview adalah “proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara)”.<sup>11</sup>

Bentuk wawancara yang peneliti gunakan adalah wawancara terpimpin, dimana dalam prosesnya seorang peneliti berusaha mengadakan tanya jawab dengan berpedoman pada pokok-pokok pertanyaan yang sudah ditentukan, hal ini peneliti lakukan dalam rangka menghindari keadaan kehabisan pertanyaan, sedangkan yang peneliti wawancarai adalah pemimpin, karyawan dan nasabah dari PT. BPRS Aman Syariah.

## 3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.<sup>12</sup> Dokumen yang dikumpulkan dapat berupa lembaran sejarah, visi, misi, brosur, struktur organisasi PT. BPRS Aman Syariah dan lain sebagainya.

---

<sup>11</sup> Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 19.

<sup>12</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 326.

#### **D. Teknik Analisis Data**

Penelitian kualitatif ini menggunakan teknik analisis data secara induktif, yaitu berpijak pada fakta-fakta yang bersifat khusus, kemudian dianalisis dan akhirnya ditemukan pemecahan persoalan yang bersifat umum. Induksi adalah cara berfikir di mana ditarik suatu kesimpulan yang bersifat umum dari berbagai kasus yang bersifat individual.<sup>13</sup>

Peneliti menganalisa data-data yang diperoleh baik melalui wawancara maupun dokumentasi, kemudian ditarik ke arah kesimpulan untuk mengetahui bagaimana tanggung jawab pemimpin terhadap disiplin kerja karyawan.

---

<sup>13</sup> Moh. Kasiram, *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), 193.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum PT. BPRS Aman Syariah**

##### **1. Sejarah PT. BPRS Aman Syariah**

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 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.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia didorong oleh 4 (empat) alasan utama yaitu:

- a. Adanya kehendak sebagian masyarakat untuk melaksanakan transaksi perbankan atau kegiatan ekonomi secara umum yang sejalan dengan nilai dan prinsip syariah, khususnya bebas riba sesuai dengan Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI).

- b. Adanya keunggulan system operasional dan produk perbankan syariah yang mengutamakan pentingnya moralitas, keadilan dan transparansi dalam kegiatan operasional perbankan syariah.
- c. Adanya Pengawasan dan Pembinaan dari Bank Indonesia sehingga keberlangsungan Perbankan Syariah tetap terjaga.
- d. Terakhir, adanya Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) yang menjamin simpanan nasabah di Perbankan Syariah sehingga kepercayaan nasabah terhadap Bank Syariah semakin tinggi.

Keempat alasan diatas juga berlaku di wilayah Kabupaten Lampung Timur, maka beberapa tokoh praktisi Lembaga Keuangan Mikro Syariah Baitul Mal wa Tamwil (BMT) di Sekampung bercita-cita mendirikan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dengan nama PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur. Dimana BPRS sebagai Community bank yaitu bank yang focus melayani masyarakat di wilayah cakupan layanannya, yang menerapkan strategi bersaing dengan memanfaatkan potensi simpuatan lokal (local content) dari berbagai dimensi. Maka Pendirian PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur dengan potensi muatan local yang meliputi Permodalan, Penghimpunan Dana, Penyaluran Dana, Pengurus, Pegawai adalah berasal dari masyarakat Lampung Timur khususnya yang berdomisili di Kecamatan Sekampung.

PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur didirikan berdasarkan Rapat Calon Pemegang Saham pada tanggal 17 Maret 2012 yang dihadiri oleh 17 orang calon pemegang saham 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 Dewan Pengawas Syariah (DPS) dilaporkan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

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 AmanSyariah Lampung Timur merupakan badan usaha dalam bidang

perbankan syariah yaitu perbankan yang kegiatan usahanya meliputi pembiayaan dan simpanan dengan menerapkan prinsip syariah.

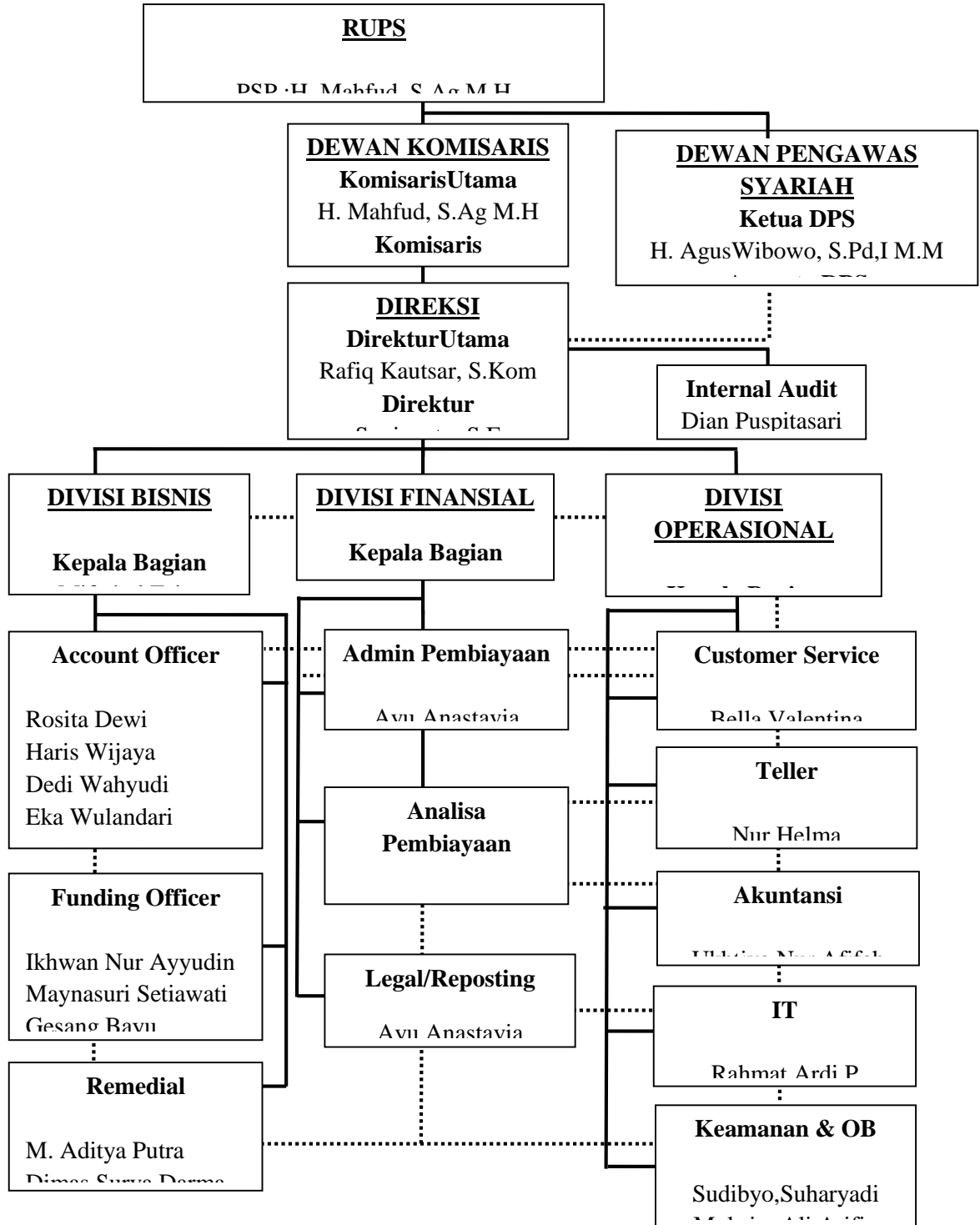
**B. Tujuan PT. BPRS Aman Syariah**

Tujuan Pendirian PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur Lampung yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat di wilayah Lampung Timur dan sekitarnya melalui :

- a. Pemberian pelayanan jasa perbankan bagi pengusaha kecil di pedesaan yang mudah, aman, Islami dengan prinsip bank yang sehat dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- b. Membuka dan memperluas lapangan dan kesempatan kerja bagi masyarakat.
- c. Berpartisipasi dalam upaya memberantas para pelepas uang (rentenir).
- d. Terciptanya ukhuwah Islamiyah yang semakin berkualitas baik antara nasabah dengan BPR Syariah sebagai pelaksana amaliah, maupun di antara nasabah BPR Syariah.
- e. Mendidik masyarakat untuk selalu memikirkan masa depan dan tidak hanya menguntungkan kepada nasib, namun lebih menekankan kepada usaha.

**C. Struktur Organisasi PT. BPRS Aman Syariah**

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPRS Aman Syariah



Berdasarkan struktur organisasi di atas, secara keseluruhan jumlah pegawai PT. BPRS Aman Syariah sebanyak 26 orang. Berikut adalah tugas dari masing-masing pegawai yang ada di PT. BPRS Aman Syariah:

Tabel 4.1 Tugas Karyawan BPRS Aman Syariah

NO	JABATAN	TUGAS
1	RUPS	Mengangkat dan memberhentikan anggota Dewan Komisaris dan Direksi, mengevaluasi kinerja Dewan Komisaris dan Direksi, menyetujui perubahan Anggaran Dasar.
2	Dewan Komisaris	Memberikan pengarahan dan nasehat kepada Direksi dalam menjalankan tugasnya, melakukan pengawasan atas kebijakan Direksi dalam menjalankan Perusahaan.
3	Dewan Pengawas Syariah	Memberikan nasihat dan saran kepada Direksi serta mengawasi kegiatan Bank agar sesuai dengan Prinsip Syariah, menilai dan memastikan pemenuhan Prinsip Syariah atas pedoman operasional dan produk yang dikeluarkan Bank, mengawasi proses pengembangan produk baru Bank, melakukan review secara berkala atas pemenuhan prinsip syariah terhadap mekanisme penghimpunan dana dan penyaluran dana.
4	Direktur	Memimpin seluruh karyawan dalam menjalankan bisnis perusahaan, menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan, memilih staf-staf yang membantu di bawahnya, biasanya level General Manager.
5	Internal Audit	Melaksanakan proses pemeriksaan / audit internal bagi seluruh divisi cabang, menjalankan proses audit internal perusahaan secara teknis dan berkala.



6	Funding Officer	Menghimpun dana nasabah dalam bentuk tabungan.
7	Remidial	Bertanggung jawab atas terlaksananya kegiatan keterlambatan pembayaran secara tepat waktu, melakukan penagihan kepada nasabah, melakukan survey kepada nasabah.
8	Account Officer	Bertanggung jawab untuk mencapai target dana dan fee based income, serta meningkatkan kualitas hubungan dengan nasabah khususnya nasabah prioritas.
9	Customer Service	Membantu pelaksanaan tanggungjawab utama yang berhubungan dengan nasabah, memberikan informasi perbankan, memasarkan produk dan jasa bank, dan melayani atau menyelesaikan complain nasabah.
10	Teller	Bertanggung jawab membantu pelaksanaan tanggung jawab utama Pelayanan Nasabah dalam melayani transaksi tunai dan non tunai.
11	Staf IT	sarana yang dirancang untuk merawat software/hardware/ komputer yang ada di perusahaan, melakukan perbaikan jika ada yang rusak, memastikan semua hardware dan computer berfungsi optimal, mengevaluasi dan meningkatkan kinerja system IT, dan lain-lain.
12	Legal Officer	Bertanggung jawab atas pengarsipan dokumen-dokumen nasabah seperti jaminan, serta surat menyurat.
13	Security	Mengamankan lingkungan kerja serta mengawal penyetoran kas.

#### **D. Tanggung Jawab Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

Pemimpin dalam setiap perusahaan mempunyai pengaruh penting bagi karyawan untuk menjalankan segala tugas-tugas karyawan. Tugas dan wewenang pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Menurut Bapak Sugiyanto selaku direktur yang ada di PT. BPRS Aman Syariah beliau berpendapat bahwa “tugas dari seorang pemimpin yaitu memberikan tauladan yang baik untuk karyawannya agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Menyampaikan segala informasi tentang peraturan-peraturan yang harus ditaati kepada karyawan dan membantu karyawan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan mencarikan solusi yang tepat untuk masalah tersebut”.<sup>1</sup>

Pemimpin harus mampu mengendalikan bagaimana tingkah laku yang dilakukan oleh karyawannya. Pemimpin harus bisa memberikan contoh yang baik agar karyawan dapat menaati segala peraturan yang telah dibuat oleh suatu perusahaan. Memberikan informasi yang sesuai dengan apa yang telah diperoleh kepada karyawan agar karyawan bisa memahami segala informasi dengan baik.

“Saya selaku direktur mempunyai wewenang untuk menegur atau memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja atau

---

<sup>1</sup>Bapak Sugiyanto, Direktur PT. BPRS Aman Syariah, Selasa, 19 Maret 2019

bagi karyawan yang tidak menaati peraturan yang ada. Memimpin *breafing* dan memantau target yang telah dicapai oleh karyawan”<sup>2</sup>

Berdasarkan pernyataan diatas, pemimpin PT. BPRS Aman Syariah selalu memberikan teguran ataupun sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini bertujuan agar karyawan lebih berhati-hati dalam mengerjakan segala pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Panji Anoraga, tiga tugas dari seorang pemimpin, yaitu :

- 4) Memberikan Struktur Terhadap Situasi
- 5) Mengendalikan Tingkah Laku Kelompok
- 6) Sebagai Juru Bicara Kelompoknya

Berdasarkan teori diatas, pemimpin harus bisa menjadi teman sekaligus orangtua bagi karyawan-karyawan yang ada diperusahaan. Memberikan solusi dari segala masalah yang dihadapi oleh karyawan, memantau dengan baik tingkah laku dari setiap karyawan agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan seperti ini, maka perusahaan bisa terus meningkatkan kualitasnya dan dapat mewujudkan apa yang menjadi visi misi dari setiap perusahaan.

“Dengan adanya sanksi yang telah ditetapkan dapat meminimalisir terjadinya penyimpangan dalam pendisiplinan karyawan. Sanksi yang diberikan dalam kategori pendisiplinan yaitu teguran, surat peringatan dan potong gaji. Jika masih dalam tahap ringan maka yang diberikan yaitu teguran ataupun peringatan secara lisan. Dan jika sudah kedalam tahap berat maka dilakukan potong gaji, potong gaji dilakukan jika karyawan tidak hadir. Jika tidak hadir satu hari, maka gaji juga dipotong dalam satu hari

---

<sup>2</sup>*Ibid.*

tersebut, begitu serterusnya. Ada juga karyawan yang dipecat karena melanggar aturan yang ada di BPRS ini , yaitu melanggar disiplin dalam penghimpunan dana. Ada 3 karyawan yang dipecat selama tahun 2015 sampai 2018, mereka menggunakan dana nasabah untuk keperluan pribadinya(fraud).”<sup>3</sup>

Kedisiplinan merupakan faktor utama yang paling penting dalam suatu perusahaan dan sebagai tolak ukur untuk menilai kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan pada PT. BPRS Aman Syariah dikembangkan melalui tanggung jawab yang diberikan oleh seorang pemimpin terhadap karyawannya. Sehingga pemimpin mempunyai pengaruh besar dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat menaati segala peraturan yang telah ditetapkan dan dapat menjalankan segala target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

”Cara yang sudah saya lakukan yaitu memotivasi karyawan dan memberikan tauladan yang baik. Tetapi kembali lagi kepada para karyawan yang terkadang tidak menghiraukannya. Banyak kendala yang saya alami dalam mendisiplinkan karyawan, faktor utamanya yaitu karakter karyawan yang memang susah untuk dihilangkan.”<sup>4</sup>

Motivasi dan tauladan baik yang telah diberikan oleh pemimpin merupakan salah satu cara dari seorang pemimpin yang mempunyai tanggung jawab dalam mendisiplinkan karyawannya. Pemimpin harus selalu memberikan semangat untuk para karyawannya agar lebih giat dalam bekerja

---

<sup>3</sup>Bapak Sugiyanto, Direktur PT. BPRS Aman Syariah

<sup>4</sup>*Ibid.*

untuk mencapai target yang telah direncanakan. Tetapi kembali lagi pada sebuah karakter dari setiap individu yang susah untuk dirubah. Dalam hal ini, pemimpin harus bisa tegas dalam menghadapi segala karakter yang ada pada diri karyawan.

Ada beberapa tipe dalam manajemen pemimpin, seperti :

- f. Kepemimpinan Otokratik
- g. Kepemimpinan yang Laissez Faire (Masa Bodoh)
- h. Kepemimpinan Demokratis
- i. Kepemimpinan Kharismatik
- j. Kepemimpinan Tipe Militeristik.<sup>5</sup>

“Dalam memberikan tauladan dalam hal disiplin saya sebagai atasan menggunakan sistem manajemen terbuka atau tipe demokratis, dengan manajemen ini maka karyawan akan tau bagaimana masalah yang dihadapi oleh perusahaan sehingga karyawan dapat memahami bagaimana keputusan yang harus diambil oleh pemimpin”.<sup>6</sup>

Tipe kepemimpinan yang diterapkan dengan cara demokratis yaitu menjadikan karyawan merasa lebih dihargai dalam mengambil setiap keputusan yang dilakukan, karyawan bisa lebih jelas dan paham bagaimana langkah yang harus diambil dalam meningkatkan keberhasilan dalam sebuah organisasi.

Tabel 4.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

NO	Faktor Disiplin Kerja	Keterangan
1	Faktor Intern	Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan

<sup>5</sup>Leny Marlina, "Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan", *TA'DIB* Vol. XVIII No. 02, 2013, 221.

<sup>6</sup>Bapak Sugiyanto, Direktur PT. BPRS Aman Syariah

		tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.
2	Faktor Ekstern	Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu dating karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabakan oleh adanya semacam paksaan dari luar. <sup>7</sup>

“Menurut saya dalam hal disiplin karyawan ini memang terkadang ada kendala-kendala tersendiri, seperti kendala intern yang ada pada diri karyawan tersebut. Seperti contohnya saya sendiri, saya pernah datang terlambat yang disebabkan karena adanya faktor dari diri saya sendiri bukan dari kepentingan yang ada diperusahaan. Tetapi dalam hal itu pihak pimpinan masih memberikan toleransi kepada saya untuk tidak mengulanginya lagi”<sup>8</sup>

“Sanksi yang diberikan kepada karyawan yang kurang disiplin biasanya teguran, jika sudah ditegur tidak berubah maka dikasih surat peringatan. Tetapi dalam mengambil keputusan biasanya ada karyawan yang merasa tidak adil/merasa rugi tetapi kita sebagai karyawan ya hanya bisa menerima semua keputusan yang telah diambil oleh pimpinan”.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup>Setyabudi Indartono. Et Al,"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta, 529.

<sup>8</sup>Ikhwan Nur Ayyudin, Funding Officer PT. BPRS Aman Syariah

<sup>9</sup>Ukhtia Nur Afifah, Akuntansi PT. BPRS Aman Syariah

“Saya sebagai karyawan di BPRS ini juga mengaku bahwa disiplin yang ada kurang, karena saya sendiri juga sering keluar kantor padahal jabatan saya disini sebagai legal officer bukan pihak marketing, terkadang saya keluar kantor untuk kepentingan pribadi saya contohnya seperti menjemput anak saya saat pulang sekolah”.<sup>10</sup>

“Disiplin dikantor ini sudah cukup baik tapi belum maksimal, memang ada beberapa karyawan yang terkadang tidak taat aturan, saya sendiri juga pernah tidak masuk beberapa hari dengan alasan sakit sehingga pekerjaan saya dikantor menjadi terbengkalai karena tidak ada yang menggantikan saya selama saya izin.”<sup>11</sup>

“Tauladan yang telah diberikan oleh Bapak Sugiyanto dalam mendisiplinkan para karyawan sudah cukup baik, memberikan motivasi dan dorongan semangat. Setiap karyawan harus menaati peraturan yang ada, karyawan harus disiplin tepat waktu saat masuk dan keluar kantor tetapi terkadang memang ada yang terlambat. Keterlambatan ini memang sering terjadi dan sanksi yang diberikan yaitu teguran, jika melebihi batas maka diberikan surat peringatan. Menurut saya disiplin dikantor ini baik tetapi belum maksimal dikarenakan semua itu bergantung pada diri setiap individu dalam memanfaatkan waktu”.<sup>12</sup>

“Tanggung jawab dari pemimpin sudah cukup baik, beliau memberikan masukan saat kami briefing. Jika ada karyawan yang tidak disiplin atau terlambat maka tindakan yang pertama diambil yaitu teguran tetapi jika sudah

---

<sup>10</sup>Dian Puspita Sari, Internal Audit PT. BPRS Aman Syariah

<sup>11</sup>Yulianto, Office Boy PT. BPRS Aman Syariah

<sup>12</sup> Bella Velentina, Customer Service PT. BPRS Aman Syariah

ditegur tidak berubah maka pimpinan akan memberikan surat peringatan bahkan gajinya dipotong. Kejadian mengenai terlambat sering terjadi tetapi tidak sampai melebihi waktu yang lama. Jika ada karyawan yang disiplinnya baik maka diberikan reward untuk satu tahun sekali, jumlahnya berbeda tergantung prestasi yang dicapai. Tetapi jika perusahaan mencaoai target yang lebih maka semua karyawan memperoleh bonus. Setiap karyawan mempunyai aktor tersendiri dalam hal disiplin, karna tanggung jawab kami juga berbeda-beda”<sup>13</sup>

“Saya sebagai satpam disini mengamati dengan baik bagaimana pola tingkah laku dari seorang karyawan, disiplin dalam kantor ini sudah baik tetapi belum maksimal. Masih ada karyawan yang sering datang tidak tepat waktu dan terkadang keluar masuk kantor untuk kepentingan pribadinya”.<sup>14</sup>

Berdasarkan pernyataan diatas, faktor utama dari sebuah disiplin yaitu diri sendiri. Jika diri sendiri mampu mendisiplinkan waktu maka tidak akan terlambat dalam setiap hal yang akan dilakukan. Individu harus sadar mengenai disiplin yang harus dilakukan tanpa harus ada paksaan dari luar.

Disipin pegawai berpengaruh besar terhadap peningkatan yang ada dalam sebuah perusahaan, jika disiplin tidak baik maka bisa saja peningkatan yang terjadi disebuah perusahaan menjadi kurang baik. Antara karyawan satu dengan karyawan lainnya mempunyai faktor penghambat yang berbeda-beda dalam hal kedisiplinan, bisa saja terhambat oleh individu itu sendiri ataupunoleh lingkungan yang ada disekitar.

---

<sup>13</sup> Nur Helma, Teller PT BPRS Aman Syariah

<sup>14</sup> Sudiby, Security PT BPRS Aman Syariah



Menurut Singidemejo, faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- h. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- i. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
- j. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- k. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
- l. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- m. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- n. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan teori diatas, sudah diterapkan kedalam peraturan yang ada di PT. BPRS Aman Syariah, akan tetapi terkadang karyawan kurang memahami dengan baik sehingga masih saja ada permasalahan mengenai hal kedisiplinan.

“Saya menjadi nasabah tabungan sudah hampir 2 tahun, tapi sekarang saya sudah tidak menjadi nasabah disana lagi. Faktor utama saya tidak mejadi nasabah dikarenakan ketika karyawan yang biasanya mengambil tabungan saya sedang cuti tidak ada karyawan lain yang menggantikan dalam mengambil tabungan di toko saya. Sedangkan perjanjian awal saya tidak bisa menyetor tabungan langsung dikantor dikarenakan saya tidak ada waktu luang. Jadi saya lebih memilih mengambil semua tabungan saya dan tidak menjadi nasabah lagi”.<sup>15</sup>

“Saya menjadi nasabah di bank sudah satu tahun lebih, bank dalam memberikan pelayanan sudah cukup baik tetapi belum maksimal. Terkadang kami perlu menunggu lama saat mengantri apalagi saat menjelang lebaran,

---

<sup>15</sup> Dewi Aprianingsih, Warga Sumbergede Sekampung

kursi yang diberikan kurang sehingga terkadang kami hanya berdiri dalam mengantri dan terkadang juga kurang gesit dalam memberikan pelayanan”.<sup>16</sup>

“Proses yang diberikan oleh karyawan dalam melayani nasabah tidak rumit karna sebelumnya karyawan sudah menjelaskan bagaimana alurnya, tetapi dalam memberikan pelayanan sedikit lama dan kurang sigap dalam menanggapi nasabah yang sudah berumur”.<sup>17</sup>

“Dalam hal pelayanan selama ini sudah baik tetapi terkadang jika sedang buru-buru saat pagi saya datang kekantor dan ada keperluan dengan customer service , pegawai masih belum standby. Jadi harus menunggu. Padahal setau saya jam buka kantor adalah jam 08.00”<sup>18</sup>

“Mungkin dalam hal operasional sudah cukup baik, tetapi saya kan seorang pedagang pasar dan saya termasuk dalam nasabah tabungan, jadi tidak setiap saat datang kekantor untuk menabung. Saya hanya tergantung pada marketing yang mengambil tabungan kesini. Jika marketing tidak datang maka saya tidak menabung. Jadi jika saya memiliki target semisal satu minggu 200.000 jika karyawan tidak keliling maka target saya tidak tercapai”.<sup>19</sup>

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap nasabah yang ada di BPRS, karyawan harus bisa memahami dengan baik karakter-karakter dari setiap nasabah. Ada nasabah yang sabar dan ada juga yang tidak sabar. Karyawan harus bisa memberikan pelayanan yang

---

<sup>16</sup> Ibu Mutmainah, Pedagang Ayam di Pasar Sekampung Lampung Timur

<sup>17</sup> Bapak Mujianto, Pedagang Sembako di Pasar Sekampung Lampung Timur

<sup>18</sup> Ibu Nana,

<sup>19</sup> Ibu sugiyati

maksimal agar nasabah tidak merasa diabaikan. Dari hasil wawancara juga dapat disimpulkan bahwa ada faktor-faktor tersendiri yang membuat karyawan patuh atau tidaknya, tergantung bagaimana pelayanan yang diberikan.

#### **E. Analisis Tanggung Jawab Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

Tanggung jawab pemimpin menjadi acuan utama bagi karyawan dalam menjalankan segala tugas dan kewajibannya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis bahwa peran dan tanggung jawab pemimpin dalam mendisiplinkan karyawannya sudah cukup maksimal, hal ini terlihat dari usaha-usaha karyawan dalam memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja.

Pemimpin atau direktur PT. BPRS Aman Syariah menjalankan tugas dan wewenangnya sesuai dengan teori yang telah dipaparkan, memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin, tetapi terkadang hanya kurang tegas dalam memberikan sanksi. Pemimpin mewajibkan karyawan datang tepat waktu yaitu pukul 07.30 dan melaksanakan breafing pagi serta memberikan motivasi dan dorongan untuk para karyawan agar bisa mencapai target yang telah ditentukan.

Pemimpin menjalankan perannya dalam menginformasikan peraturan yang telah dibuat dengan cara yang mudah dan terkesan dengan cara kekeluargaan yaitu menggunakan sistem demokratis. Dengan hal ini, maka karyawan merasa dihargai dan dianggap mempunyai peran yang sangat besar di dalam sebuah perusahaan. Karyawan akan lebih mudah dan leluasa dalam

menyampaikan segala pendapatnya dan pemimpin dapat memahami dengan langsung bagaimana karakter dari setiap karyawan.

Langkah yang diambil oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan semangat bagi karyawannya yaitu dengan cara memberikan apresiasi bagi karyawan yang disiplin dalam bekerja. Apresiasi tersebut diberikan berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, sesuai dengan prestasi yang telah dicapai oleh karyawan tersebut. Apresiasi atau reward tersebut diberikan dalam waktu satu tahun sekali

Untuk menilai kedisiplinan dari setiap karyawan, pemimpin melakukan pengawasan, karena dengan cara mengawasi maka pemimpin akan mengetahui bahwa tujuan dan tugas dari perusahaan telah terlaksana dengan baik. Pengawasan dilakukan dengan cara pemimpin terkadang ikut terjun langsung ke lapangan untuk bagian marketing.

Cara yang telah dilakukan oleh pemimpin dalam mendisiplinkan karyawan yaitu dengan memberikan teguran dan jika karyawan masih melanggar maka diberikan surat peringatan, tetapi jika sudah memasuki tahap yang lebih serius maka karyawan akan dipotong gajinya sesuai dengan perhitungan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Bahkan jika potong gaji tetap saja tidak membuat jera maka pihak perusahaan melakukan tindakan yang lebih yaitu pemecatan karyawan. Dengan cara seperti inilah maka perusahaan akan mampu menciptakan karyawan-karyawan yang berkualitas.

Kedisiplinan ini berpengaruh terhadap minat nasabah untuk melakukan pembiayaan ataupun penghimpunan dana di bank ini. Pendapat dari setiap nasabah berbeda-beda jika diwanwancarai mengenai pelayanan yang diberikan oleh bank. Ada nasabah yang merasa puas bahkan malas untuk menabung di bank ini lagi. Bahkan ada nasabah yang memilih untuk berhenti menjadi nasabah dikarenakan tidak teraturnya karyawan dalam menjalankan tugasnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada PT. BPRS Aman Syariah bahwa kedisiplinan karyawan sudah baik tetapi belum maksimal. Sehingga perlu bimbingan dari pemimpin dari BPRS ini. Pemimpin dalam melaksanakan tanggung jawabnya sudah cukup maksimal dengan cara memberikan tauladan yang baik, motivasi dan semangat untuk giat bekerja, memberikan solusi yang baik dari setiap masalah yang ada, memberikan reward atau apresiasi bagi karyawan yang mempunyai prestasi agar lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Kepemimpinan dilakukan dengan cara demokratis agar karyawan merasa lebih dihargai dan penyelesaian masalah dilakukan secara kekeluargaan. Penyelesaian masalah dalam hal disiplin dilakukan secara bertahap dengan cara diberikan teguran terlebih dahulu, surat peringatan dan pemotongan gaji.

#### **B. Saran**

1. Menerapkan dengan baik peraturan-peraturan yang telah dibuat dan memberikan sanksi yang lebih tegas bagi karyawan yang kurang disiplin
2. Pembinaan dan pengawasan harus terus dilakukan agar karyawan lebih meningkatkan kedisiplinan yang ada dalam dirinya.
3. Meningkatkan kinerja yang ada dalam diri pemimpin sendiri dalam memimpin karyawan dan mengembangkan prinsip etika bisnis Islam agar optimalnya pencapaian kerja karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn , Ahmad Ibrahim. Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Ahmad Kamaludin, Undang & Muhammad Alfan. Etika Manajemen Islam. Bandung: Cv. Pustaka Setia, 2010.
- Ahmad, Mustad. Etika Bisnis Dalam Islam. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2005.
- Alma , Buchari & Donni Juni Priansa. Manajemen Bisnis Syariah. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Anoraga , Panji. Manajemen Bisnis. Jakarta:PT. Rineka Cipta, 1997.
- Aziz, Abdul. Etika Bisnis Perspektif Islam Implementasi Etika Islami untuk Dunia Usaha. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Chapra, Umer. Islam dan Tantangan Ekonomi. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1997.
- Fahmi , Irham. Etika Bisnis Teori. Kasus Dan Solusi. Bandung : Alfabeta, 2015.
- Fahmi , Irham. Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta, 2013.
- Fathoni, Abdurrahman. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2006.
- Ikatan Bankir Indonesia & Lembaga Sertifikasi Profesi Perbankan. Mengelola Bank Syariah. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Issa Beekum , Rafika. Etika Bisnis Islam. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Leny Marlina. "Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan". TA'DIB Vol. XVIII No. 02, 2013, 221.
- Moehariono. Pengukuran Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers. 2012.
- P. Siagian , Sondang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005.
- Rivai , Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Rukmana , Nana. Etika Kepemimpinan Perspektif Agama dan Moral. Bandung : Alfabeta, 2007.

Salam, Burhanuddin. Etika Individual Pola Dasar Filsafat Moral. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.

Setyabudi Indartono. Et Al. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Simorangkir. Etika Bisnis Jabatan dan Perbankan. Jakarta : Rineka Cipta, 2010.

Sunarto. Manajemen 2. Yogyakarta : Amus, 2007.

Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Pranada Media Grup, 2009.

Suwanto & Donni Juni Priyanisa. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta, 2014.





**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.metrouniv.ac.id](http://www.metrouniv.ac.id); email: [iaimetro@metrouniv.ac.id](mailto:iaimetro@metrouniv.ac.id)

Nomor : 2089/In.28.3/D.1/PP.00.9/09/2018  
Lampiran : -  
Perihal : **Pembimbing Skripsi**

24 September 2018

Kepada Yth:

1. Liberty, S.E., M.A
  2. Dharma Setyawan, M.A.
- di – Tempat

*Assalamu'alaikum 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 : Ridma Ratri P.  
NPM : 1502100108  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : S1-Perbankan Syariah (S1-PBS)  
Judul : Tanggung Jawab Pemimpin (Direktur) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Menurut Etika Bisnis Islam (Study Kasus Bank Aman Syariah Sekampung)

Dengan ketentuan :

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi:
  - a. Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
  - b. Pembimbing II, mengoreksi proposal, out line, 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 dikeluarkan oleh LP2M Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
  - a. Pendahuluan  $\pm$  2/6 bagian.
  - b. Isi  $\pm$  3/6 bagian.
  - c. Penutup  $\pm$  1/6 bagian.

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

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*



Wakil Dekan Bidang Akd &  
Kelembagaan

MUHAMMAD SALEH

15/2019

Untitled Document



**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 : 0970/In.28/D.1/TL.00/05/2019  
 Lampiran : -  
 Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,  
 DIREKTUR BPRS AMAN SYAR'IAH  
 SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR  
 di-  
 Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 0969/In.28/D.1/TL.01/05/2019, tanggal 08 Mei 2019 atas nama saudara:

Nama : **RIDMA RATRI P**  
 NPM : 1502100108  
 Semester : 8 (Delapan)  
 Jurusan : S1 Perbankan Syari'ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BPRS AMAN SYAR'IAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "TANGGUNG JAWAB PEMIMPIN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN MENURUT ETIKA BISNIS ISLAM".

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

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Metro, 08 Mei 2019

Makl. Dekan I,



5/2019

Untitled Document



**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: 0969/In.28/D.1/TL.01/05/2019

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

Nama : RIDMA RATRI P  
NPM : 1502100108  
Semester : 8 (Delapan)  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di BPRS AMAN SYAR'IAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "TANGGUNG JAWAB PEMIMPIN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN MENURUT ETIKA BISNIS ISLAM".
  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 : 08 Mei 2019





PT. BPR SYARIAH  
**BANK AMAN SYARIAH**



Jl. Raya Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur Telp. 0725 5 100 000

Lampung Timur, 27 Mei 2019

No : 032/Research/BAS/V/2019

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 : 0970/In.28/D.1/TL.00/05/2019 tanggal 08 Mei 2019 perihal Permohonan Izin Research pada PT BPRS Aman Syariah Lampung, dengan ini disampaikan bahwa kami dapat menyetujui permohonan Izin Research, atas nama saudara :

Nama : **RIDMA RATRI P**  
 NPM : 1502100108  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
 Jurusan/Prodi : S1 Perbankan Syari'ah  
 Judul : **"Tanggung Jawab Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Menurut Etika Bisnis Islam"**.

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

*Wassalamu 'alaikum wr. wb.*

PT. BPRS AMAN SYARIAH  
  
**SUGIYANTO, S.E**  
 Direktur

## ALAT PENGUMPUL DATA

### TANGGUNG JAWAB PEMIMPIN TERHADAP DISIPLIN KERJA

#### KARYAWAN MENURUT ETIKA BISNIS ISLAM

(Studi Kasus PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur)

- A. Wawancara Pimpinan PT. BPRS Aman Syariah
1. Bagaimana cara yang Bapak lakukan selaku pemimpin dalam menerapkan disiplin bagi karyawan?
  2. Bagaimana tugas dan wewenang Bapak sebagai pemimpin di BPRS ini ?
  3. Seperti apakah tolak ukur yang Bapak gunakan untuk menilai disiplin karyawan dalam bekerja ?
  4. Cara apa sajakah yang sudah Bapak lakukan untuk mendisiplinkan karyawan ?
  5. Sanksi seperti apa yang harus diterima karyawan jika tidak disiplin ?
  6. Apakah ada reward tersendiri bagi karyawan yang disiplin ?
  7. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap pencapaian kerja ?
  8. Apakah pencapaian kerja berpengaruh terhadap upah karyawan ?
  9. Apa sajakah kendala yang Bapak hadapi dalam proses pendisiplinan karyawan?
  10. Apakah ada faktor intern dan ekstern yang menyebabkan karyawan kurang disiplin?
  11. Apakah ada karyawan yang sudah mengalami pemecatan dikarenakan tidak disiplin ?

B. Wawancara Karyawan PT. BPRS Aman Syariah

1. Bagaimana tauladan yang telah diberikan pemimpin untuk mendisiplinkan karyawan ?
2. Bagaimana tanggung jawab pemimpin mengenai keadilan dalam mengambil keputusan dalam hal disiplin ?
3. Apakah tanggung jawab pemimpin sudah sesuai dengan prinsip-prinsip etika bisnis islam ?
4. Apakah ada reward atau bonus bagi karyawan yang disiplin ?
5. Bagaimanakah sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin ?
6. Apakah ada faktor tertentu yang membuat karyawan tidak disiplin ?

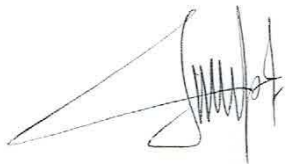
Metro, April 2019

Peneliti,



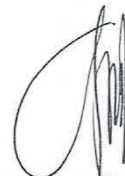
**Ridma Ratri P**  
NPM. 1502100108

Pembimbing I



**Liberty, SE. MA**  
NIP. 19740824 200003 2 002

Pembimbing II



**Dharma Setyawan**  
NIP. 19880529 201503 1 005

---

## OUTLINE

### TANGGUNG JAWAB PEMIMPIN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN MENURUT ETIKA BISNIS ISLAM (Studi Kasus PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur)

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN 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. Tanggung Jawab Pemimpin
  - 1. Pengertian Tanggung Jawab Pemimpin
  - 2. Ciri-ciri Pemimpin
  - 3. Tugas Pemimpin
- B. Disiplin Kerja Karyawan
  - 1. Pengertian Disiplin Kerja



2. Jenis Disiplin dalam Bekerja
  3. Faktor Pengaruh Disiplin Kerja
  4. Sanksi Pelanggaran Kerja
- C. Etika Bisnis Islam
1. Pengertian Etika Bisnis Islam
  2. Prinsip Etika Islam
  3. Ruang Lingkup Etika Bisnis Islam

### **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

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

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

- A. Gambaran Umum PT. BPRS Aman Syariah
  1. Sejarah PT. BPRS Aman Syariah
  2. Tujuan PT. BPRS Aman Syariah
  3. Visi dan Misi PT. BPRS Aman Syariah
  4. Struktur Organisasi PT. BPRS Aman Syariah
- B. Tanggung Jawab Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja Karyawan
- C. Analisis Tanggung Jawab Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

### **BAB V PENUTUP**

- A. Kesimpulan
- B. Saran

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN-LAMPIRAN  
RIWAYAT HIDUP**

Metro, April 2019  
Peneliti,



**Ridma Ratri P**  
NPM. 1502100108

Pembimbing I



**Liberty, SE. MA**  
NIP. 19740824 200003 2 002

Pembimbing II



**Dharma Setyawan**  
NIP. 19880529 201503 1 005



**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  
 Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: [digilib.metrouniv.ac.id](http://digilib.metrouniv.ac.id); [pustaka.iain@metrouniv.ac.id](mailto:pustaka.iain@metrouniv.ac.id)

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA**  
**Nomor : P-387/In.28/S/OT.01/06/2019**

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

Nama : RIDMA RATRI P  
 NPM : 1502100108  
 Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2018 / 2019 dengan nomor anggota 1502100108.

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 seperlunya.

Metro, 18 Juni 2019  
 Kepala Perpustakaan

  
 Drs. Mokhtaridi Sudin, M.Pd. &  
 NIP. 195808311981031001



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**  
**METRO**

Jln. Ki.Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Email: redaksiain@metrouniv.ac.id Website: www.metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**  
**IAIN METRO**

Nama Mahasiswa : Ridma Ratri P

NPM : 1502100108

Jurusan / Fakultas : S1-PBS / FEBI

Tahun Akademik : 2018

No	Hari/Tanggal	Pembimbing		Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
		I	II		
	23/04 2015		II	acc Bab I - III Lampir Riset Lampiran	

Mengetahui,

Pembimbing II

Mahasiswa Ybs

**Dharma Setyawan, MA**  
NIP. 19880529 201503 1 005

**Ridma Ratri P**  
NPM. 1502100108



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**  
**METRO**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung, 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Email: redaksiiaain@metrouniv.ac.id Website: www.metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**  
**IAIN METRO**

Nama Mahasiswa : Ridma Ratri P  
 Jurusan / Fakultas : S1-PBS / FEBI

NPM : 1502100108  
 Tahun Akademik : 2019

No	Hari/Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan
	Rabu 10/4 - 19	<p>Proposal telah di submit dan sudah di perbaiki sesuai arahan saat sidang proposal.</p> <p>Bab 1, 2, 3 / proposal Acc lanjutkan ke bab selanjutnya</p> <p style="text-align: center;">//</p>

Mengetahui,

Pembimbing I

**Liberty S.E. MA**  
 NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs

**Ridma Ratri P**  
 NPM. 1502100108



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**  
**METRO**

Jln. Ki.Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Email: redaksiain@metrouniv.ac.id Website: www.metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**  
**IAIN METRO**

Nama Mahasiswa : Ridma Ratri P  
 Jurusan / Fakultas : S1-PBS / FEBI

NPM : 1502100108  
 Tahun Akademik : 2018

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	05/2019 /01		acc outline acc APD lanjut ke pembimbing I	

Mengetahui,

Pembimbing II

**Dharma Setyawan, MA**  
 NIP. 19880529 201503 1 005

Mahasiswa Ybs

**Ridma Ratri P**  
 NPM. 1502100108




**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**  
**METRO**

Jl. Ki.Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung, 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Email: redaksiain@metrouniv.ac.id Website: www.metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**  
**IAIN METRO**

Nama Mahasiswa : Ridma Ratri P  
 Jurusan / Fakultas : S1-PBS / FEBI

NPM : 1502100108  
 Tahun Akademik : 2019

No	Hari/Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan
	Rabu <sup>10</sup> / <sub>09</sub> 2019	ACC Outline ACC APD  

Mengetahui,

Pembimbing I

Mahasiswa Ybs



**Liberty S.E, MA**  
 NIP. 19740824 200003 2 002



**Ridma Ratri P**  
 NPM. 1502100108



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**  
**METRO**

Jln. Ki.Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Email: redaksiain@metrouniv.ac.id Website: www.metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**  
**IAIN METRO**

Nama Mahasiswa : Ridma Ratri P  
 Jurusan / Fakultas : S1-PBS / FEBI

NPM : 1502100108  
 Tahun Akademik : 2018

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal-hal yang dibicarakan
	13/05 <sup>2018</sup>		Tambah 3 karyawan wawancara  Nasabah 7 lagi wawancara

Mengetahui,

Pembimbing II

**Dharma Setyawan, MA**  
 NIP. 19880529 201503 1 005

Mahasiswa Ybs

**Ridma Ratri P**  
 NPM. 1502100108





**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**  
**METRO**

Jln. Ki.Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Email: redaksiain@metrouniv.ac.id Website: www.metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**  
**IAIN METRO**

Nama Mahasiswa : Ridma Ratri P  
 Jurusan / Fakultas : S1-PBS / FEBI

NPM : 1502100108  
 Tahun Akademik : 2018

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal-hal yang dibicarakan
	22 / 2015 / 05		acc Bab IV - Bab V Acc Ujian Munasegan lanjut Pembimbing I

Mengetahui,

Pembimbing II

**Dharma Setyawan, MA**  
 NIP. 19880529 201503 1 005

Mahasiswa Ybs

**Ridma Ratri P**  
 NPM. 1502100108



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**  
**METRO**

Jl. Ki.Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung, 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Email: redaksiiaain@metrouniv.ac.id Website: www.metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**  
**IAIN METRO**

Nama Mahasiswa : Ridma Ratri P

NPM : 1502100108

Jurusan / Fakultas : S1-PBS / FEBI

Tahun Akademik : 2019

No	Hari/Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan
	22/05 <sup>2019</sup>	<p>Bimbingan bab 4-5</p> <p>Bab 4 tentang Sejarah bank lebih di persingkat saja</p> <p>* Visi, misi di buang saja</p> <p>* probenik !</p>

Mengetahui,

Pembimbing I

**Liberty S.E. MA**  
NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs

**Ridma Ratri P**  
NPM. 1502100108



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**  
**METRO**

Jl. Ki.Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung, 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Email: redaksiain@metrouniv.ac.id Website: www.metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**  
**IAIN METRO**

Nama Mahasiswa : Ridma Ratri P  
 Jurusan / Fakultas : SI-PBS / FEBI

NPM : 1502100108  
 Tahun Akademik : 2019

No	Hari/Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan
	24 / 05 2019.	<p>Hasil wawancara berdasarkan APD harus tulampis dalam pembahasan</p> <p>* Sumber primer baik dari pihak bank maupun nasabahnya</p>

Mengetahui,

Pembimbing I

Mahasiswa Ybs

**Liberty S.E. MA**  
 NIP. 19740824 200003 2 002

**Ridma Ratri P**  
 NPM. 1502100108



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**  
**METRO**

Jl. Ki.Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung, 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Email: redaksiiain@metrouniv.ac.id Website: www.metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**  
**IAIN METRO**

Nama Mahasiswa : Ridma Ratri P

NPM : 1502100108

Jurusan / Fakultas : S1-PBS / FEBI

Tahun Akademik : 2019

No	Hari/Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan
	27/05 2019	<p>Kesimpulan harus menjawab apa yg menjadi pertanyaan pada bab sebelumnya</p> <p>Saran lebih di tujukan kepada pihak bank</p> <p style="text-align: right;"><i>[Signature]</i></p>

Mengetahui,

Pembimbing I

Mahasiswa Ybs

*[Signature]*

*[Signature]*

**Liberty S.E, MA**

NIP. 19740824 200003 2 002

**Ridma Ratri P**

NPM. 1502100108



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**  
**METRO**

Jl. Ki.Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung, 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Email: redaksiain@metrouniv.ac.id Website: www.metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**  
**IAIN METRO**

Nama Mahasiswa : Ridma Ratri P

NPM : 1502100108

Jurusan / Fakultas : S1-PBS / FEBI

Tahun Akademik : 2019

No	Hari/Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan
	29/05 2019.	<p>Sesuai keseluruhan telah di  perbaiki sesuai arahan Saat  bimbingan.</p> <p>Bab 4-5 Ace</p> <p>lengkapi persyaratan akademik.</p> <p style="text-align: right;"><i>[Signature]</i></p>

Mengetahui,

Pembimbing I

Mahasiswa Ybs

*[Signature]*

**Liberty S.E, MA**  
NIP. 19740824 200003 2 002

*[Signature]*

**Ridma Ratri P**  
NPM. 1502100108

**DOKUMENTASI**

**Gambar 1.2 Wawancara Direktur PT. BPRS Aman Syariah**



**Gambar 1.3 Wawancara Karyawan PT BPRS Aman Syariah**

## RIWAYAT HIDUP



Ridma Ratri Pramudita lahir di Surya Mataram pada tanggal 02 maret 1998, anak pertama dari dua bersaudara , dari pasangan Bapak Miswanto dan Ibu Sugiarti, dan mempunyai adik bernama Adelio Radithya.

Pendidikan dasar peneliti ditempuh di SD N 2 Surya Mataram, kemudian melanjutkan di SMP N 1 Marga Tiga. Sedangkan pendidikan menengah atas dilanjutkan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro dan kemudian melanjutkan pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan S1 Perbankan Syariah di IAIN Metro Lmpung.