



**EFEKTIVITAS KETERSEDIAAN FASILITAS  
KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN  
PRODUKTIVITAS KERJA  
(Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank SUMUT  
Cabang Syariah Padangsidimpuan)**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
dalam Bidang Perbankan Syariah*

**Oleh**

**NUR AISYAH HARAHAHAP  
NIM. 18 401 00110**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY  
PADANGSIDIMPUAN  
2023**



**EFEKTIVITAS KETERSEDIAAN FASILITAS  
KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN  
PRODUKTIVITAS KERJA  
(Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank SUMUT  
Cabang Syariah Padangsidimpuan)**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
dalam Bidang Perbankan Syariah*

**Oleh**

**NUR AISYAH HARAHAHAP  
NIM. 18 401 00110**

**PEMBIMBING I**

**Rodame Monitorir Napitupulu, M.M.  
NIP. 19841130 201801 2 001**

**PEMBIMBING II**

**Hdi Aini, M.E.  
NIP. 19891225 201903 2 010**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY  
PADANGSIDIMPUAN  
2023**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. T. Rizal Nurdin Km 4,5 Situtang, Padangsidimpuan 22733  
Telp (0634) 22080 Fax (0634) 24022

---

Hal : Lampiran Skripsi  
a.n NUR AISYAH HARAHAP  
Lampiran : 6 (Enam Eksemplar)

Padangsidimpuan, 10 Januari 2023  
Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Islam UIN Syahada Padangsidimpuan  
Di-  
Padangsidimpuan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. NUR AISYAH HARAHAP yang berjudul **"Efektivitas Ketersediaan Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja"** (Studi Kasus pada **Karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan**) Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam kurun waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama dari Bapak, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

**PEMBIMBING I**

**Rodame Monitorir Napitupulu, M.M.**  
NIP. 19841130 201801 2 001

**PEMBIMBING II**

**Ildi Aini, M.E.**  
NIP. 19891225 201903 2 010

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **NUR AISYAH HARAHAHAP**  
NIM : **18 401 00110**  
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**  
Program Studi: **Perbankan Syariah**  
Judul Skripsi : **Efektivitas Ketersediaan Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan)**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku

Padangsidimpuan, 10 Januari 2023  
Saya yang Menyatakan,



**NUR AISYAH HARAHAHAP**  
**NIM. 18 401 00110**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nur Aisyah Harahap  
NIM : 18 401 00110  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Efektivitas Ketersediaan Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja” (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan)** Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Padangsidimpuan, 10 Januari 2023

Saya yang Menyatakan,



*Nur Aisyah Harahap*

**NUR AISYAH HARAHAP  
NIM. 18 401 00110**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telepon. (0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI**  
**SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

**Nama** : Nur Aisyah Harahap  
**NIM** : 18 401 00110  
**Fakultas/ Prodi** : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah  
**Judul Skripsi** : Efektivitas Ketersediaan Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan)

**Ketua,**

**Dr. Armyan Hasibuan, M.Ag**  
NIP. 19620924 199403 1 005

**Sekretaris,**

**Muhammad Wandisyah R Hutagalung, M.E**  
NIP. 19930227 201903 1 008

**Anggota**

**Dr. Armyan Hasibuan, M.Ag**  
NIP. 19620924 199403 1 005

**H. Ali Hardana, M.Si**  
NIDN. 2013018301

**Muhammad Wandisyah R Hutagalung, M.E**  
NIP. 19930227 201903 1 008

**Arti/Damisa, M.E.I**  
NIDN. 2020128902

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah**

**Di** : Padangsidimpuan  
**Hari/ Tanggal** : Sabtu, 14 Januari 2023  
**Pukul** : 13.30 WIB s/d 15.00 WIB  
**Hasil/ Nilai** : Lulus / 71,5 (B)



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733  
Telepon. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

## **PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI** : **Efektivitas Ketersediaan Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan)**

**NAMA** : **NUR AISYAH HARAHAP**  
**NIM** : **18 401 00110**  
**Tanggal Yudisium** : **28 Januari 2023**  
**Indeks Prestasi Kumulatif** : **3,54**  
**Predikat** : **Pujian**

Telah Dapat Diterima untuk Memenuhi  
Syarat dalam Memperoleh Gelar  
**Sarjana Ekonomi (S.E)**  
Dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidempuan, 28 Januari 2023

Dekan,



**Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si.**  
NIP. 19780818 200901 1 015

## ABSTRAK

**NAMA : Nur Aisyah Harahap**  
**NIM : 18 401 00110**  
**JUDUL SKRIPSI : Efektivitas Ketersediaan Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan)**

Adanya perbedaan ketersediaan fasilitas kerja dan pengembangan sumber daya manusia antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana efektivitas ketersediaan fasilitas kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja dan bagaimana efektivitas pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas ketersediaan fasilitas kerja dan efektivitas pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan efektivitas ketersediaan fasilitas kerja dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan. Sehubungan dengan itu pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yaitu membahas tentang pengertian, jenis-jenis, tujuan, indikator dan faktor-faktor.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Subjek dalam penelitian ini yaitu 5 informan yakni 3 karyawan tetap dan 2 karyawan *outsourcing*. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Jenis teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengolahan data dan analisis data yang dilakukan yaitu reduksi data, penyajian data dan penyimpulan verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja bagi karyawan sudah efektivitas dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari peralatan kerja, perlengkapan kerja dan perlengkapan bantu fasilitas yang diberikan guna untuk menunjang keberlangsungan dalam bekerja. Pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan yang dilakukan oleh karyawan tetap sudah efektif, hal ini dapat dilihat dari kuantitas kerja karyawan yang dimana setiap karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan dari perusahaan dengan realisasi dengan target jumlah nasabah yang ditentukan, sehingga dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan akan memperoleh *reward* berupa kenaikan gaji, bonus tahunan dan kenaikan *grade/jenjang* karir. Adapun waktu yang dilakukan dalam pencapaian target tersebut berjangka selama 1 tahun. Hal ini dilakukan oleh setiap karyawan sesuai dengan porsi kerjanya atau jabatan dibidang pekerjaannya masing-masing.

**Kata Kunci : Efektivitas, Fasilitas Kerja, Sumber Daya Manusia, Produktivitas**

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian *Shalawat* serta Salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: “Efektivitas Ketersediaan Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan)”, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Bidang Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terima kasih utamanya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Rektor UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Lembaga,

Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Dr. Rukiah, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Ibu Dra. Hj. Replita, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
3. Ibu Nofinawati, M.A, selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Ibu Hamni Fadlilah, M.Pd, selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah serta seluruh civitas akademika UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik Peneliti sendiri yang selalu memberikan dukungan, waktu dan ilmu pengetahuan dengan ikhlas kepada peneliti.
5. Ibu Rodame Monitorir Napitupulu, M.M. selaku Pembimbing I dan Ibu Ihdi Aini, M.E. selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, petunjuk, serta motivasi dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan

skripsi ini. Semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT.

6. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak serta Ibu dosen UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
8. Kepada tempat penelitian dan seluruh karyawan yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan yang telah membantu, memberikan pengetahuan, dan meluangkan waktunya untuk melakukan penelitian bagi peneliti. Serta Kak Nona Soraya Pasaribu yang selalu membantu dan memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teristimewa saya ucapkan terimakasih kepada keluarga tercinta ayahanda (Drs.Nukman Harahap) dan Ibunda (Samsinar) yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moral dan material, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah anak-anaknya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayang kepada Ayah dan Ibu tercinta dan diberi balasan

atas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, serta kepada abanghanda peneliti (Khoirul Munawar Harahap) dan istri dari abang peneliti (Anggita) serta keponakan tersayang (Rizki Perdana Harahap) yang tiada henti-hentinya memberikan doa, dukungan dan material kepada peneliti semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayang kepadanya serta adik peneliti (Samsiah Harahap) yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan doa kepada peneliti.

10. Untuk nenek tersayang peneliti, Tulang, Nantulang, Udak, Nanguda, Bou,serta sepupu-sepupu peneliti baik kakak, abang, dan adik-adik yang tidak bisa peneliti sebut satu persatu, yang banyak memberikan motivasi bagi peneliti semoga semua kebaikan, doa dan bantuan Allah SWT balas berlipat ganda.
11. Untuk diri saya sendiri karena sudah mampu berjuang sejauh ini. Sahabat-sahabat yang telah memberikan saya motivasi, dukungan dan semangat untuk mengerjakan skripsi ini Hopipah Marwah Siregar, Ahmad Soritaon Siregar, Sahroyani Situmorang, Sariyana Ritonga, Puja Pamela Siregar, Romauli Limbong, Rizky Angelina Putri, Resi Damaiyanti Nasution, Junaida, Nila Sari Lubis, Aisyahatul Wardiah. Serta teman-teman KKL Desa Sikapas Mandailing Natal Angkatan 2018 khususnya Rosa Amelia, Maisa Hasibuan dan Minni Mutiah yang telah memberikan semangat dan dukungan terhadap peneliti. Untuk teman-teman seperjuangan di Perbankan Syariah 3 Angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Teman-teman Magang Angkatan 2018.

12. Untuk kawan-kawan asrama kamar 48 serta untuk kawan kos peneliti kos syariah kamar ummu salamah. Dan seluruh mahasiswa/i angkatan 2018 yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.
13. Untuk teman-teman satu bimbingan peneliti yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih telah memberi dukungan, telah menyemangati peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, 10 Januari 2023  
Peneliti,

**NUR AISYAH HARAHAHAP**  
**NIM. 18 401 00110**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	š	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau haraka transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
— و	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...ا...ا...ا	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas

...ي..ِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
...وُ	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

### 3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua :

- a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

### 4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberitanda syaddah itu.

### 5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

## **6. Hamzah**

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

## **7. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

## **8. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri

dan permulaan kalimat. Bilamana diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, hurufcapital tidak dipergunakan.

## **9. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan ke fasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSUTUJUAN PUBLIKASI</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah .....	8
C. Batasan Istilah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Kegunaan Penelitian .....	12
G. Sistematika Pembahasan .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	14
1. Pengertian Efektivitas .....	14
2. Pengertian Fasilitas Kerja .....	18
3. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	22
4. Pengertian Produktivitas Kerja .....	31
5. Bank Syariah .....	40
B. Penelitian Terdahulu .....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	48
B. Jenis Penelitian .....	48
C. Subjek Penelitian .....	49
D. Sumber Data .....	49
E. Teknik Pengumpulan Data .....	50
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	54
1. Sejarah Berdirinya.....	54
2. Makna Logo .....	56
3. Visi Dan Misi .....	57
4. Struktur Organisasi .....	58

5. Produk Tabungan .....	61
B. Deskripsi Hasil Penelitian .....	66
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	77
D. Keterbatasan Penelitian .....	81

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	83
B. Saran .....	83

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**DAFTAR LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel I.1	Total Pembiayaan, total DPK, Total <i>Asset</i> .....	7
Tabel II.1	Jumlah Nasabah yang Menggunakan Pembiayaan Murabahah . dan Musyarakah .....	7
Tabel III.1	Jenis Nama Pelatihan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan .....	25
Tabel II.2	Penelitian Terdahulu .....	43

## DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Makna dan Logo.....	55
Gambar IV.2 Struktur Organisasi.....	57

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2 : Daftar Pernyataan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 3 : Permohonan Surat Izin Riset
- Lampiran 4 : Balasan Selesai Riset
- Lampiran 6 : Instrumen Wawancara
- Lampiran 7 : Hasil dan Dokumentasi Wawancara

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Fasilitas kerja adalah suatu sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi fasilitas kerja untuk membandingkan program suatu lembaga dengan yang lainnya. Semakin baik fasilitas yang digunakan maka semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.<sup>1</sup> Adapun fasilitas kerja yang disediakan oleh PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan yaitu komputer dan printer untuk setiap karyawan tetap, untuk Pemimpin Cabang/Bisnis, Pemimpin Seksi Pembiayaan, AO Pembiayaan, Pemimpin Operasional Cabang, Pemimpin Seksi Operasional, *Teller*, *Customer Service* dan *Back Office* masing-masing disediakan beberapa set komputer dan printer.<sup>2</sup>

Selain komputer dan printer, fasilitas lainnya yang disediakan oleh PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan juga meliputi seperti meja dan kursi atau tempat bekerja untuk setiap karyawan, ruangan khusus untuk *Security/Satpam*, ruangan tempat ibadah dan istirahat, ruangan toilet, AC, TV serta ruangan gudang untuk menyimpan berkas perusahaan.<sup>3</sup> Fasilitas kerja harus mendukung lingkungan kerja yang nyaman, maka dari itu suatu perusahaan memiliki standar ruangan yang ideal, yaitu untuk ukuran yang besar 18-38m,

---

<sup>1</sup>Khoirul Anam, Edy Rahardja, "Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen*, Vol. 6, No. 4 (2017): hlm. 2.

<sup>2</sup>Nona Soraya Pasaribu, Wawancara dengan Teller PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan, 11 April 2022, Pukul 15.30 WIB.

<sup>3</sup>Nona Soraya Pasaribu, Wawancara dengan Teller PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan, 11 April 2022, Pukul 15.30 WIB.

untuk ukuran sedang atau menengah 14-24m dan untuk ukuran yang kecil 9-15m. Sedangkan untuk di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan memiliki ukuran yang sedang atau menengah yaitu 14-24m, tidak terlalu memenuhi standar ukuran yang besar karena Bank itu sendiri merupakan suatu badan usaha yang menghimpun dana dalam bentuk simpanan sehingga lebih tertutup dan memiliki data rahasia. Selain fasilitas kerja yang disediakan oleh PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan, fasilitas tempat juga disediakan untuk Pemimpin Cabang/Bisnis dan Pemimpin Operasional Cabang yaitu rumah dinas dan kendaraan dinas. dan untuk semua karyawan disediakan fasilitas berupa kesehatan ketenagakerjaan dan dana pensiun.<sup>4</sup>

Sumber daya manusia termasuk hal yang harus diperhatikan dan pendukungnya adalah fasilitas kerja. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi untuk mengelola kegiatan dan aktivitas suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia berkaitan dengan kebutuhan akan tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan.<sup>5</sup> Setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut

---

<sup>4</sup>Nona Soraya Pasaribu, Wawancara dengan Teller PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan, 11 April 2022, Pukul 15.30 WIB.

<sup>5</sup>Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT. Gunung Agung, 2015), hlm.12.

memiliki produktivitas kerja yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya yaitu dengan mengadakan pelatihan.

Adapun jumlah karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan sebanyak 23 karyawan yaitu terdapat 11 karyawan tetap dan 12 karyawan *outsourcing*. *Outsourcing* merupakan tenaga kerja dari pihak ketiga yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu di dalam perusahaan. Perbedaan karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* yaitu dapat dilihat dari segi upah/gaji. Untuk karyawan tetap mendapatkan uang makan sekali seminggu. Sedangkan untuk karyawan *Outsourcing* tidak mendapatkan uang makan tetapi dalam sebulan karyawan *outsourcing* mendapatkan tunjangan. Dalam peranan pelatihan pengembangan sumber daya manusia, hanya dilakukan oleh karyawan tetap.

Pengembangan karyawan dilakukan dengan adanya pelatihan terhadap masing-masing karyawan lama ataupun karyawan yang baru. Pelatihan yang ada di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan itu dapat dilihat dari pekerjaan seorang karyawan. Pelatihan untuk karyawan lama yang dilakukan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan yaitu adanya pelatihan tentang pelayanan nasabah, adanya *handling complaint* yang merupakan teknik penanganan atau mengelola keluhan nasabah dengan cepat, tepat dan memuaskan. Pelatihan yang dilakukan karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan dilakukan sebanyak 1 sampai 10 kali dalam setahun, sedangkan untuk di Pusat sebanyak 4 sampai 5 kali dalam setahun. Proses pelatihan dilakukan dengan cara *offline* dan *online*. Adanya pelatihan dengan cara *online* itu

karena semenjak munculnya virus covid-19. Proses pelatihan dilakukan di Kantor Pusat minimal 1 hari dan maksimal 1 minggu tergantung pelatihan itu sendiri dan berlangsung 1-4 jam.

Sedangkan untuk karyawan baru yang dilakukan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan yaitu adanya pelatihan *in house training* selama 1 bulan dan ditempatkan di Pusat. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang digunakan oleh perusahaan. selain pelatihan tersebut terdapat juga adanya pelatihan pendidikan jenjang karir untuk karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan. pelatihan ini dilakukan dengan menggunakan cara IDP (*Individual Development Plan*), yaitu merupakan perencanaan perkembangan pribadi yang membantu para karyawan dalam pengembangan karir dan pribadi yang bertujuan untuk membantu untuk mencapai target yang ditentukan. Kegiatan pelatihan ini dipenuhi dengan persyaratan terbuka yaitu mengajukan tes, tes ujian, tes psikotes dan tes wawancara. Dan jika seorang karyawan itu lulus maka akan sekolah selama 3 bulan.<sup>6</sup>

Hal ini diharapkan dapat mendukung target suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses penempatan karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang melakukan evaluasi karyawan setiap tahunnya. Dengan demikian, evaluasi yang dalam penerapannya pada PT. Bank SUMUT Cabang

---

<sup>6</sup> Nona Soraya Pasaribu, Wawancara dengan Teller PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 11 April 2022, Pukul 16.30 WIB.

Syariah Padangsidempuan akan dilihat dari segi prestasi kerja dan kompetensi yang dilakukan dalam kinerja masing-masing karyawan.

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja, maksudnya produktivitas seorang tenaga kerja itu sangat berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh terhadap waktu yang diperlukan untuk menghasilkannya.<sup>7</sup> Demikian juga salah satu perbankan yang ada di Indonesia dalam hal ini PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan pada saat ini mempunyai jumlah karyawan sebanyak 23, meliputi karyawan tetap yaitu Pemimpin Cabang/Bisnis, Pemimpin Seksi Pembiayaan, AO Pembiayaan 3 orang, Pemimpin Operasional Cabang, *Teller* 2 orang, *Customer Service* 1 orang, dan *Back Office* 1 orang. Untuk karyawan *Outsourcing* sebanyak 12 karyawan yang ikut serta membantu karyawan lainnya, yaitu *Security/Satpam* 6 orang, *Clerk* 3 orang dan Supir 3 orang.<sup>8</sup> Dengan jumlah karyawan tersebut perlu adanya upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Dalam melihat ukuran kinerja produktivitas seorang karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan yaitu dengan adanya KPI (*Key Performance Indicator*). KPI ini merupakan *output* dalam bentuk angka, angka 1-5 yang dimana angka 1 disebut dengan minimal dan angka 5 disebut maksimal. KPI atau *Key Performance Indicator* bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan yang dinilai mempunyai kinerja baik dan dapat menerima kenaikan gaji, bonus

---

<sup>7</sup>Sudarmin Manik, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam," *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Vol. 3, No. 1 (2018): hlm. 52.

<sup>8</sup>Nona Soraya Pasaribu, Wawancara dengan Teller PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 11 April 2022, Pukul 15.30 WIB.

dan kenaikan jabatan. KPI berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin besar KPI maka semakin bagus hasil *reward* yang tinggi sesuai dengan target. Adapun kendala yang sering dihadapi oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yaitu terkendalanya terhadap jaringan. Jika jaringan tidak bagus maka kegiatan untuk bekerja pun akan semakin susah sehingga dapat menimbulkan produktivitas yang tidak maksimal.

Produktivitas kerja karyawan dapat meningkat apabila karyawan selalu hadir di perusahaan, kerjanya bagus, mau bekerja keras tidak pernah absen dan cuti kecuali alasan yang tertentu. Sedangkan produktivitas karyawan juga bisa menurun apabila karyawan tersebut tidak bisa bersaing dengan karyawan lainnya, sering absen, kerja asal-asalan dan tidak optimal dalam melakukan pekerjaan. Semakin tinggi hasil produktivitas kerja seorang karyawan, maka peluang untuk naik jabatan semakin besar serta penambahan gaji pun akan semakin besar. Akan tetapi, jika semakin rendah hasil produktivitas kerja karyawan, maka peluang untuk naik jabatan serta kenaikan gaji semakin kecil. Penilaian produktivitas kerja karyawan adalah untuk memantau dan melihat prestasi kinerja karyawan serta memberikan pekerjaan yang harus dipekerjakan karyawan tersebut guna untuk mencapai target yang dituju.

Agar mengetahui produktivitas kerja karyawan bagus atau tidak maka salah satunya dapat dilihat dari pendapatan yang dihasilkan oleh PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan yaitu sebagai berikut :

**Tabel I.1**  
**Total Pembiayaan, Total DPK (Dana Pihak Ketiga), Total Asset**  
**PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan**

Indikator	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Total Pembiayaan	180,886,227,674.00	150,439,883,289.89	133,070,199,346.89
Total DPK	147,513,076,121.00	163,979,629,550.00	125,364,452,947.00
Total Asset	272,842,037,208.00	232,904,511,526.00	240,136,535,270.00

*Sumber: PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan*

Dilihat dari tabel di atas, bahwa total pembiayaan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan. Produktivitas kerja karyawan juga dapat dilihat dari jumlah nasabah yang bertransaksi disuatu perusahaan. Pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan terdapat jumlah nasabah yang menggunakan pembiayaan murabahah dan musyarakah yaitu sebagai berikut :

**Tabel II.1**  
**Jumlah Nasabah Yang Menggunakan Pembiayaan Murabahah dan**  
**Musyarakah PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan**

Indikator	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Jumlah Nasabah	849 nasabah	786 nasabah	864 nasabah

*Sumber: PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan*

Berdasarkan dari tabel di atas bahwa nasabah PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan yang menggunakan pembiayaan murabahah dan musyarakah pada tahun 2019-2020 mengalami penurunan dan di tahun 2021 cenderung mengalami kenaikan. Produktivitas seorang karyawan itu sangat berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh sehingga menghasilkan pencapaian yang diinginkan suatu perusahaan.<sup>9</sup> Suatu perusahaan telah melakukan upaya

<sup>9</sup> Danang Suyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Caps, 2014).

berupa memberikan ketersediaan fasilitas kerja dan melakukan pengembangan sumber daya manusia berupa pelatihan karyawan yang diadakan dalam hal untuk mendorong kegiatan keberlangsungan produktivitas kerja agar menghasilkan kinerja yang efektif dan optimal. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erlita Intan Azhari mengatakan bahwa, meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja, membentuk sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan dan meningkatkan jenjang karir karyawan. program-program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. KC Bengkulu S. Parman 2 yaitu sudah cukup efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.<sup>10</sup>

Atas dasar latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Efektivitas Ketersediaan Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan.”

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang telah dijelaskan, maka ditemukan masalah yaitu adanya perbandingan ataupun perbedaan antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*, agar tetapi peneliti memandang perlu untuk melakukan pembatasan masalah yang akan diteliti, yaitu peneliti membatasi mengenai efektivitas ketersediaan fasilitas kerja dan pengembangan

---

<sup>10</sup>Erlita Intan Azhari, “Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. KC Bengkulu S Parman 2” (Skripsi, UIN Fatmawati Sukaro Bengkulu, 2021).

sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan.

### C. Batasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman yang berbeda terhadap istilah yang digunakan dalam pembahasan ini, penulis akan membatasi permasalahan sesuai dengan Batasan istilah berikut :

1. Efektivitas adalah tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya merupakan sebuah pengukuran dimana suatu target telah tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan.<sup>11</sup> Sedangkan dalam penelitian yang dimaksud dengan efektivitas adalah suatu bentuk pengukuran yang bertujuan untuk melihat pencapaian kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan tingkat efektivitas atas pencapaian sasaran yang ditetapkan yaitu dengan melihat kuantitas kerja karyawan, waktu yang digunakan dan jabatan yang dipegang oleh masing-masing karyawan.
2. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam suatu perusahaan, lembaga maupun instansi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya.<sup>12</sup> Sedangkan dalam penelitian ini yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah suatu bentuk sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan kepada

---

<sup>11</sup>Lysa Angrayni dan Yusliati, *Efektivitas Rehabilitasi Narkotika Serta Pengaruhnya Terhadap Tingkat Kejahatan di Indonesia* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018), hlm. 13-14.

<sup>12</sup>Mangihot, "Pengertian Fasilitas Kerja," <https://mangihot.com/2016/10/pengertian-fasilitas-kerja> diakses Tanggal 21 Desember 2022, Pukul 18.04 WIB.

karyawan. Jenis fasilitas yang diberikan yaitu alat komputer dan printer hingga mesin *pax* untuk melancarkan keberlangsungan karyawan dalam bekerja.

3. Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan.<sup>13</sup> sedangkan dalam penelitian ini pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh karyawan yaitu karyawan baru dan karyawan lama dengan melakukan program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan maupun keterampilan karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.
4. Peningkatan produktivitas kerja merupakan suatu upaya untuk menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran kerja yang dimiliki persatuan waktu atau dengan kata lain mengukur efisiensi yang memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.<sup>14</sup> Sedangkan dalam penelitian ini produktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan sehingga karyawan mendapatkan berupa *reward* atas pencapaian yang dilakukan yaitu berupa kenaikan gaji, bonus tahunan dan kenaikan *grade* atau jenjang karir.
5. Bank Syariah yaitu bank yang kegiatannya mengacu pada hukum Islam, dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga ataupun tidak membayar

---

<sup>13</sup>Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatama Publisher, 2016), hlm. 46.

<sup>14</sup>Danang Suyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Caps, 2014), hlm. 202.

bunga kepada nasabah. Perbankan Syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.<sup>15</sup> Sedangkan Bank syariah yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana efektivitas ketersediaan fasilitas kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah padangsidempuan?
2. Bagaimana efektivitas pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui efektivitas ketersediaan fasilitas kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui efektivitas pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah padangsidempuan.

---

<sup>15</sup> Ismail, *Perbankan Syariah* (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 32.

## **F. Kegunaan Penelitian**

### 1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana penambah pengetahuan serta dapat juga menjadi media aplikasi teori-teori yang diperoleh sesama di perkuliahan. Manfaat lain yang peneliti dapatkan adalah mengenai pengetahuan tentang perbankan Syariah.

### 2. Bagi UIN SYAHADA Padangsidimpuan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak UIN SYAHADA Padangsidimpuan pada umumnya sebagai pengembangan keilmuan, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi tambahan bagi penelitian berikutnya, yang membahas hal yang sama dengan judul penelitian ini.

### 3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan kajian dan pengembangan ilmu, khususnya bagi Lembaga Pendidikan. Peneliti juga berharap hasil peneliti ini dapat dijadikan sebagai sumber inspirasi dan motivasi bagi kalangan peneliti khususnya mahasiswa UIN SYAHADA Padangsidimpuan yang berminat untuk melakukan penelitian yang sama.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Adapun sistematika penulisan proposal penelitian sebagai bahan peneliti untuk mempermudah memahami dalam kajian ini, dan dapat mendeskripsikan

secara teliti, jelas dan sistematis. Peneliti menggolongkan sistematika pembahasan menjadi tiga bab yaitu sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, yang membahas tentang latar belakang masalah, batasan masalah, batasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian.

Bab II Landasan Teori, yang membahas tentang hal yang berkaitan dengan landasan teori yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah, dan berisi tentang penelitian terdahulu yang akan menjadikan referensi dalam penelitian ini.

Bab III Metode Penelitian, yang membahas tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, unit/analisis subjek penelitian, sumber data, Teknik pengumpulan data, Teknik pengolahan dan analisis data, serta Teknik pengecekan keabsahan data.

Bab IV Hasil Pembahasan, yang berisi tentang hasil dan pembahasan yang tersusun atas hasil-hasil penelitian yang merupakan kumpulan data-data yang penulis peroleh dan pembahasan yang merupakan hasil analisis penulis terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian.

Bab V Penutup, yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.

## BAB II

### PEMBAHASAN

#### A. Kerangka Teori

##### 1. Pengertian Efektivitas

Efektivitas berasal dari Bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil, tepat atau manjur. Menurut Ricard M. Steers efektivitas merupakan suatu kegiatan dari faktor pencapaian tujuan yang memandang bahwa efektivitas berhubungan dengan pencapaian tujuan bersama bukan pencapaian tujuan pribadi. Sejalan dengan itu Ster mengungkapkan bahwa efektivitas adalah bagaimana organisasi melaksanakan seluruh tugas pokoknya atau mencapai sasaran.<sup>16</sup>

Sedangkan menurut Komaruddin dalam Ensiklopedia dijelaskan bahwa efektivitas merupakan hal yang menunjukkan taraf tercapainya tujuan dan suatu usaha yang dikatakan efektif jika usaha itu mencapai tujuan. Seiring dengan itu, pendapat lain juga mengatakan bahwa efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>17</sup>

Sedangkan Ducan yang dikutip Richard M. Steers dalam bukunya “Efektivitas Organisasi” mengatakan mengenai ukuran efektivitas, sebagai berikut :<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup>Kamaruddin, *Ensiklopedia Manajemen* (Jakarta: Bina Aksara, 2013), hlm. 269.

<sup>17</sup>Kamaruddin, hlm. 269.

<sup>18</sup><https://madhienyutnyut.blogspot.com/2012/02/pengertian-efektivitas-menurut-para.html> diakses Pada Tanggal 20 Desember 2022, Pukul 20.43 WIB.

a. Pencapaian tujuan

Pencapaian adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pertahapan baik dalam arti tahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun tahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor yaitu, kurun waktu dan sasaran yang merupakan target yang nyata.

b. Integrasi

Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialiasi, pengembangan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi menyangkut proses sosialisasi.

c. Adaptasi

Adaptasi kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.

d. Indikator Efektivitas

Dalam menjalankan perusahaan ada beberapa indikator efektivitas yang dapat dinilai untuk mengetahui tingkat efektivitas atas pencapaian sasaran yang ditetapkan, yaitu :<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Kamaruddin, *Ensiklopedia Manajemen*, hlm.159.

- 1) Kuantitas kerja pegawai merupakan jumlah atau banyaknya pegawai yang bekerja dan kejelasan tugas masing-masing, dimana pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat mencapai tujuan dan target.
- 2) Waktu yang digunakan merupakan lamanya pekerjaan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai target yang telah ditentukan.
- 3) Jabatan yang dipegang yaitu wewenang dan tugas masing-masing bagian. Jabatan merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang karyawan.

e. Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas

Menurut H. Joseph Reitz faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pemimpin meliputi :<sup>20</sup>

1) Kepribadian dan pengalaman

Kepribadian adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan berbagai perasaan dan perilaku. Kepribadian adalah suatu organisasi yang dimiliki seseorang yang mempengaruhi kognitif, motivasi dan perilaku dalam berbagai situasi. Kepribadian dapat juga dikatakan karakteristik seseorang dalam melihat, berpikir dan berperilaku yang unik yang kesatuan fisik dan psikologisnya kompleks dan dinamis dalam individu yang berbeda dengan orang lain di dalam lingkungannya.

---

<sup>20</sup><http://fitriyantopendaki.blogspot.com/2013/06/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-efektivitas> diakses Pada Tanggal 20 Desember 2022, Pukul 21.02 WIB.

Pengalaman adalah perilaku seseorang yang sudah dilewati untuk pengembangan manajemen yang berguna untuk kondisi masa kini dan kondisi masa datang dengan indikator memberikan kontribusi yang berarti, melaksanakan tugas dengan baik, menggunakan keterampilan manajemen dan dapat mempengaruhi orang lain serta memimpin bawahan.

2) Pengharapan dan perilaku atasan

Pengharapan dan perilaku atasan ini menyangkut perilaku bekerja yang sesuai dengan keinginan atasan seperti disiplin, memiliki daya inisiatif dan kreativitas, mampu memecahkan masalah dan memahami tingkat kecerdasan karyawan.

3) Karakteristik harapan dan perilaku bawahan

Karakteristik harapan dan perilaku anggota menyangkut kemampuan menyesuaikan dengan kemampuan dan aspirasi bawahan seperti mampu memberikan perintah secara jelas, memiliki perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan memahami tingkat kecerdasan karyawan.

4) Kebutuhan tugas setiap karyawan

Kebutuhan tugas setiap karyawan melibatkan keterampilan atau keahlian dalam tugas yang diberikan oleh karyawan agar

karyawan mampu meningkatkan kedisiplinan dalam tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan.<sup>21</sup>

## 2. Pengertian Ketersediaan fasilitas kerja

Ketersediaan fasilitas kerja menjadi salah satu komponen penting yang wajib diadakan. Tidak hanya itu, fasilitas kerja juga dijadikan sebagai syarat mutlak untuk mendirikan suatu perusahaan, lembaga, maupun instansi. Fasilitas kerja adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Fasilitas kerja adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan bentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian pekerjaan.<sup>22</sup>

Definisi lain juga menjelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dengan demikian seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup>Indah Dwi Rahayu, dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 2-3.

<sup>22</sup>Apri Dahlius & Mariaty Ibrahim, "Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja," *Jurnal JOMFISIP*, Vol.13, No. 2 (2018): hlm. 3.

<sup>23</sup>Yeltsin Aprioke Thomas, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil* (Minahasa Tenggara: Almaira, 2020), hlm. 2.

Menurut Bary didalam Ika Fauzia Anggrainy, bahwa fasilitas kerja dapat dikatakan juga sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.<sup>24</sup> Sedangkan menurut Sri Wahyuni, fasilitas kerja yaitu sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Suatu perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan menunjang kegiatan operasional.<sup>25</sup>

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Ketidaktersediannya fasilitas kerja dibidang pekerjaan, dan kurangnya pengembangan sumber daya manusia seperti sering kali karyawan kurang memahami fungsi dan tugasnya masing-masing. Hal seperti ini dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena seorang karyawan harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.<sup>26</sup>

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan

---

<sup>24</sup>Ika Fauzi Anggrainy, dkk, "Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja," *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, Vol. 2, No. 1 (2018): hlm. 4.

<sup>25</sup>Sri Wahyuni, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" Vol. 2, No. 1 (2018): hlm. 10.

<sup>26</sup>Lupiyaodi, *Manajemen Pemasaran Jasa dan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2016), hlm.115.

untuk mempermudah aktivitas di perusahaan, agar para karyawan diperusahaan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

a. Jenis Fasilitas Kerja di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan

Jenis fasilitas kerja di suatu perusahaan adalah rangkaian alat pendukung yang disediakan oleh perusahaan guna membantu karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Perlengkapan fasilitas kerja perlu diadakan sebagai suatu syarat berdirinya perusahaan. Jenis fasilitas kerja disediakan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan meliputi sarana dan prasarana, yaitu fasilitas kerja untuk karyawan tetap berupa komputer dan printer sedangkan untuk fasilitas kerja lainnya berupa tersedianya meja dan kursi kerja, parkir untuk semua karyawan, tempat beribadah dan tersedianya kursi untuk nasabah yang akan melakukan transaksi.

Menurut Moenir jenis fasilitas kerja yang ditinjau dari segi kegunaannya dapat dibedakan menjadi tiga golongan, yaitu :<sup>27</sup>

1) Peralatan kerja

Peralatan kerja ini termasuk jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya. Dalam kegiatan ini di perusahaan misalnya ruang kerja, komputer dan printer.

---

<sup>27</sup>Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hlm. 6.

## 2) Perlengkapan kerja

Semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses dan menambah kenyamanan dalam bekerja. Seperti pulpen, kertas, meja, kursi, rak dan lemari.

## 3) Perlengkapan bantu atau fasilitas

Merupakan benda yang membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan. Seperti AC, mesin uang dan lain sebagainya. Ketersediaan benda-benda dan barang-barang yang sesuai dengan kebutuhan, kondisi, konstruksi, kualitas, ukuran dan persyaratan-persyaratan tertentu sangat penting. Itulah alasannya kenapa ketersediaan dan kecukupan sarana dan prasarana merupakan salah satu kekuatan perusahaan.<sup>28</sup>

### b. Manfaat Fasilitas Kerja Bagi Karyawan

Manfaat fasilitas kerja adalah suatu keuntungan yang diperoleh dari fasilitas kerja ketika digunakan. Fasilitas kerja yang tersedia akan mendatangkan manfaat bagi karyawan apabila fasilitas tersebut berfungsi secara optimal. Oleh karena itu, fasilitas kerja perusahaan harus diciptakan sedemikian rupa agar membantu kemudahan para karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan kenyamanan secara

---

<sup>28</sup>Sutarno NS, *Perpustakaan dan Masyarakat* (Jakarta: Sagung Seto, 2016), hlm.122.

maksimal. Adapun manfaat atau kegunaan fasilitas kerja adalah sebagai berikut :<sup>29</sup>

- 1) Memudahkan dan mempercepat kegiatan perusahaan, fasilitas kerja digunakan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga akan lebih mudah dan cepat jika menggunakan bantuan alat-alat tersebut.
- 2) Memperoleh hasil yang maksimal, pekerjaan yang sulit akan lebih mudah dikerjakan dengan menggunakan bantuan dari alat-alat yang fungsinya mudah menggunakan komputer dibandingkan dengan menulis secara manual dan hasil yang dikeluarkan juga lebih maksimal, optimal dan memuaskan.
- 3) Mendukung aktivitas, fasilitas kerja yang dimanfaatkan karyawan untuk membantu dalam bekerja secara tidak langsung akan mendukung aktivitas atau kegiatan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mereka.
- 4) Sebagai asset dan pelengkap, tidak hanya sebagai pendukung, fasilitas kerja juga sebagai asset atau pelengkap disuatu perusahaan.

### **3. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang

---

<sup>29</sup>Wahyudi Saputra, *Peranan Perencanaan, Pemeliharaan dan Penghapusan Peralatan Kantor Terhadap Kinerja Pegawai* (Diakses Pada Tanggal 15 April 2019, Pukul 00.50 WIB).

diperlukan untuk kepentingan pekerjaan seseorang di masa yang akan datang. Adapun keberhasilan dari pelatihan yang dilakukan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap misi dan tujuan dari pengembangan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian sesuai bidang pekerjaannya. Selain kemampuan, diperlukan pula sikap dan perilaku sebagai cerminan dari moral sumber daya manusia.<sup>30</sup>

Defenisi lain juga menjelaskan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. pendidikan itu sendiri berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh, sedangkan pelatihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.<sup>31</sup>

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia. Sumber daya juga disebut tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia dipunyai juga oleh makhluk organisme lainnya.<sup>32</sup> Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja individu, kelompok dan keseluruhan. Hal ini sangat penting sebab manusia, teknologi dan pekerjaan selalu berubah sehingga para karyawan perlu mendapatkan pelatihan dan terus dikembangkan.

---

<sup>30</sup>Komaruddin Sastradipoera, *Strategi Pembangunan Sumber Daya Berbasis Pendidikan Kebudayaan* (Bandung: Kappa Sigma, 2015), hlm.122.

<sup>31</sup>Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 46.

<sup>32</sup>Abdurrahman Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), hlm.11.

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

a. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan yaitu dilakukan adanya pelatihan untuk karyawan tetap yaitu karyawan lama dan karyawan baru. Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich, sebagai usaha untuk meningkatkan kerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang dilakukan sekarang. As'ad mengemukakan pelatihan menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan.

Berbagai riset menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif secara signifikan terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya. Studi yang dilakukan Tall dan Hall, misalnya menghasilkan kesimpulan bahwa dengan mengkombinasikan berbagai macam faktor seperti teknik

pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan, perusahaan dapat mencapai manfaat kompetisi yang sangat besar di dalam pasar yang sangat ketat. Program pelatihan tidaklah memperhitungkan apakah suatu perusahaan itu berskala besar atau kecil. Pelatihan juga bukan merupakan pemborosan mengingat hasil atau manfaatnya jauh lebih besar daripada biaya atau waktu yang harus disediakan.<sup>33</sup>

**Tabel III.I**  
**Jenis nama pelatihan yang ada di PT. Bank SUMUT**  
**Cabang Syariah Padangsidempuan**

No	Jenis	Nama Pelatihan	Jangka Waktu
1	In class / in house	Pelatihan analisis pembiayaan level <i>basic</i>	2 hari
2	In class / in house	Sosialisasi penguatan fungsi kepatuhan tahun 2022	1 hari
3	E-learning	Mekanisme pertanggung jawaban kebakaran, pertanggung kendaraan bermotor & pengajuan klaim melalui aplikasi <i>host to host</i> (H2H)	1 hari
4	In class / in house	Sosialisasi UKK APU-PPT dan unit pengendali gratifikasi PT. Bank Sumut	1 hari
5	E-learning	Sosialisasi terkait program BPJS	1 hari

<sup>33</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2019), hlm. 66-68.

		ketenagakerjaan	
6	E-learning	Sosialisasi implementasi surat intruksi direksi tentang pelaksanaan pengelolaan asuransi kredit/pembiayaan (cash dan non cash) dan asuransi umum.	1 hari
7	E-learning	Strategi dan upaya penguatan <i>securities crowdfunding</i> guna mendukung pembiayaan U1MKM di Indonesia	1 hari
8	E-learning	KUR <i>goes to campus</i>	1 hari
9	In class / in house	Sosialisasi program pengendalian gratifikasi	1 hari
10	In class / in house	Sosialisasi perhitungan PPAP pembiayaan syariah	1 hari
11	E-learning	Sosialisasi layanan kartu debit	1 hari
12	In class / in house	Sosialisasi manajemen kinerja	1 hari
13	In class / in house	Sosialisasi E bupot dan rekonsiliasi saldo hutang-hutang	1 hari
14	E-learning	Pemahaman akad syariah	2 hari
15	In class / in house	Training analisis kredit ritel	1 hari
16	In class / in house	Pembekalan dan ujian sertifikasi	3 hari

		kredit	
17	In class / in house	Pendidikan dasar penilaian property sederhana	5 hari
18	In class / in house	Kapita selecta <i>back office</i> tahun 2019	2 hari
19	In class / in house	<i>In house training</i> pemahaman dasar perbankan syariah	2 hari
20	In class / in house	<i>Host to host</i> KPR FLPP syariah	1 hari
21	In class / in house	Aspek hukum penagihan dan penyelesaian kredit bermasalah	2 hari
22	In class / in house	Sosialisasi produk-produk asuransi dan produk pembiayaan Bank Sumut Unit Usaha Syariah	1 hari
23	In class / in house	Pelatihan analisis kredit komersial	1 hari
24	In class / in house	Pelatihan analisis kredit komersial	8 hari
25	In class / in house	<i>Officer development</i> program tahun 2018	2 hari
26	In class / in house	<i>In house training</i> dan sosialisasi SE pembiayaan syariah	2 hari
27	In class / in house	<i>Training for user upgrade</i> CBS bank sumut	2 hari
28	In class / in house	<i>Basic</i> syariah <i>financing</i>	2 hari
29	In class / in house	Aplikasi <i>risk</i>	1 hari

		<i>management system</i>	
--	--	--------------------------	--

Sumber : PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan

b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umum, pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku karyawan, kemudian mengamplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari. Dalam mencapai keunggulan bersaing, harus dipandang lebih luas sebagai suatu cara menciptakan modal intelektual. Modal intelektual meliputi keterampilan kognitif, keterampilan lanjutan, kreatifitas dan pemahaman tentang sistem dan kreatifitas atas dorongan sendiri. Secara khusus, suatu organisasi berkeyakinan bahwa investasi dalam pelatihan dapat membantu mereka mencapai keunggulan bersaing dalam bidang pekerjaan masing-masing.

Tujuan pengembangan dapat dibagi dari karyawan dan perusahaan yaitu sebagai berikut :<sup>34</sup>

1) Karyawan

- a) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan.
- b) Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.

---

<sup>34</sup>Mutiara S Pagabeau, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013), hlm. 22.

- c) Memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat meminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan.
  - d) Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya melalui pelatihan karyawan diharapkan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru.
  - e) Peningkatan prestasi karyawan dengan pelatihan kesempatan untuk meningkatkan karir menjadi lebih besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik.
- 2) Perusahaan
- a) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia. Dengan pelatihan, perusahaan dapat melakukan upaya bersama untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memenuhi kebutuhan perusahaan.
  - b) Penghematan, pelatihan dapat dikurangi biaya produksi karena pelatihan dan pengembangan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan (teknis dan manusia).
  - c) Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan. Dengan pelatihan dapat mengurangi kerusakan barang, produksi mesin-mesin dan tingkat kecelakaan karyawan karena keterampilan karyawan telah meningkat, hal ini dapat mengurangi biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

- d) Memperkuat komitmen karyawan. Organisasi yang gagal menyediakan pelatihan akan kehilangan karyawan yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan bagi kemajuan karir mereka.
- b) Faktor yang memengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adapun faktor yang memengaruhi pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja yaitu dapat dilihat dari faktor yang perlu dipertimbangan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan, yaitu :<sup>35</sup>

1) Efektivitas biaya

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

2) Materi program yang dibutuhkan

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

---

<sup>35</sup>Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2016), hlm. 121.

### 3) Prinsip-prinsip pembelajaran

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

### 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas

Dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia ketepatan dan kesesuaian sangat diperlukan dalam menggunakan fasilitas yang ada. Karena dengan adanya ketepatan dan kesesuaian fasilitas dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia.

### 5) Kemampuan dan pelatihan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Jadi dalam pelatihan peserta harus mempunyai sebuah konsep dan mampu menyelesaikannya dengan baik, agar hasil yang dicapai maksimal.

## 4. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran kerja yang dimiliki persatuan waktu atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Danang Suyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 202.

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.<sup>37</sup>

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas kerja yang tinggi, yaitu aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, aspek efisiensi tenaga kerja, dan aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpacu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relative sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya.<sup>38</sup>

#### a. Faktor-Faktor yang memengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, berikut faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas :<sup>39</sup>

##### 1) Pengetahuan

Pengetahuan dan keterampilan adalah suatu yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Konsep pengetahuan lebih berorientasi terhadap daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas atau

---

<sup>37</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 100.

<sup>38</sup> Edy Sutrisno, hlm. 100.

<sup>39</sup> Edy Sutrisno, hlm. 100.

tidaknya wawasan yang dimiliki seseorang. Pengetahuan merupakan hasil proses Pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

## 2) Keterampilan

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

## 3) Kemampuan

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

## 4) Sikap dan perilaku

Banyak faktor yang memengaruhi produktivitas kerja yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Jika memiliki sikap yang positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang, maka akan

menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik maka hal tersebut dapat menjamin bahwa perilaku kerja juga akan baik.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah, terdapat enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja adalah :<sup>40</sup>

- a) Sikap Kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergantian, dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
- b) Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh Pendidikan, Latihan dalam manajemen dan adanya keterampilan seorang karyawan.
- c) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan yang tercermin dalam usaha Bersama antara pimpinan perusahaan dan tenaga kerja.
- d) Meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dalam kerja yang unggul.
- e) Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisiensi mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- f) Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan adanya penambahan tugas kerja. Dengan adanya efisiensi untuk para tenaga kerja atau karyawan pekerjaan mereka akan menjadi lebih tertata dengan baik.

Berdasarkan dari uraian diatas, suatu perusahaan akan mendapatkan hasil yang baik apabila karyawan diperlakukan secara baik,

---

<sup>40</sup>Ravianto, *Produktivitas dan Pengukuran* (Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, 2013), hlm. 56.

sehingga hal ini akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya faktor-faktor tersebut maka kinerja karyawan akan semakin terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, terdapat juga faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu atau disiplin.<sup>41</sup>

- 1) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

---

<sup>41</sup>Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Riau: Pustaka Pelajar, 2018), hlm. 91.

## b. Penilaian Produktivitas Kerja

Menilai produktivitas kerja adalah hal yang selayaknya dilakukan oleh perusahaan. Dengan adanya penilaian terhadap kerja karyawan akan memiliki semangat yang tinggi untuk meraih prestasi kerja yang tinggi, namun juga akan menumbuhkan perasaan kepuasan diri dalam bekerja.<sup>42</sup>

Penilaian terhadap produktivitas kerja karyawan pada hakikatnya merupakan sebuah sistem yang bersifat formal dan periodik. Hal ini mengingat pentingnya evaluasi itu sendiri, secara umum untuk mengetahui apakah semua rencana yang telah ditetapkan telah menghasilkan *output* sebagaimana yang ditetapkan atau tidak. Sedangkan untuk mengetahui kondisi dan tingkat keberhasilan kerja seorang karyawan diperlukan adanya penilaian atau evaluasi yang, sebagaimana yang dinyatakan oleh Surya Darma bahwa evaluasi kinerja bertujuan untuk pengembangan seorang karyawan, pemberian reward, pemberian motivasi, pemberian kompensasi dan sarana komunikasi.<sup>43</sup>

Adapun manfaat dari penilaian produktivitas kerja dan pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :<sup>44</sup>

- 1) Pelaksanaan kerja yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan agar menghasilkan kinerja yang bagus.

---

<sup>42</sup>Dama Surya, *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 21.

<sup>43</sup>Dama Surya, hlm. 21.

<sup>44</sup>Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 96.

- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya..
- 3) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan seorang karyawan.
- 4) Untuk perencanaan dan pengembangan karir.
- 5) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

c. Produktivitas Kerja Dalam Islam

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

Dalam Islam menganjurkan umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup>Khoirul Anam, Edy Rahardja, "Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," hlm. 8.

Diantara anjuran untuk mencari rezeki, islam sangat menekankan aspek kehalalannya, baik dari sisi perolehan maupun pendaya gunaan (pengelolaan dan pembelajaran islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuat sia-sia. Allah hanya akan melihat dari mempertimbangkan hasil kerja manusia, karena itu bekerja secara produktif merupakan anjuran agama Islam.

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

Islam tidak hanya mengajarkan kepada pemeluknya untuk beribadah semata, tetapi juga mengajarkan untuk beramal dalam arti bekerja, bahkan meraih prestasi, ini bukti dari kata Islami itu sendiri yang mengandung tiga makna yaitu keselamatan, kedamaian, dan kesejahteraan. Untuk meraih kesejahteraan, Islam mendorong umatnya untuk bekerja sebaik-baiknya dengan meraih prestasi.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup>Allama Alaik, *Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* ((Skripsi, IAIN Walisongo Fakultas Syariah Semarang, 2019), t.t.), hlm. 47.

d. Pandangan Islam Mengenai Produktivitas Kerja

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat.<sup>47</sup>

Ajaran Islam menyampaikan pesan bahwa kerja dan agama itu sendiri adalah sumber motivasi yang besar bagi umat Islam. Ketika seorang muslim bekerja, ini berarti bertujuan dengan setiap pengurangan nilai hadiah duniawi dan materialistic tidak memengaruhi tingkat motivasi dan kinerjanya. Sebagai dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah, 09:105.

Artinya : Dan Katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat di atas menjelaskan tentang arti penting penilaian Allah SWT, penilaian Rasul-Nya dan penilaian orang-orang mukmin terhadap prestasi kerja seseorang. Semua prestasi itu pada saatnya nanti di

---

<sup>47</sup>Rodi Syafrizal, “Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard,” *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 4, No.2 (2019): hlm. 281.

akhirat akan diperlihatkan secara transparan apa adanya, baik yang tersembunyi maupun yang tampak. Singkatnya, jika kerjanya baik maka akan mendapatkan imbalan yang baik yakni harta yang baik, dan sebaliknya jika perbuatan yang buruk maka akan mendapatkan imbalan yang buruk.<sup>48</sup>

## 5. Bank Syariah

### a. Pengertian Bank Syariah

Bank berasal dari kata *banque* (bahasa Perancis) dan dari kata *banco* (bahasa Italia) yang berarti peti, lemari atau bangku. Peti atau lemari dan bangku menjelaskan fungsi dasar dari bank komersial, yaitu pertama, menyediakan tempat untuk menitipkan uang dengan aman (*safe keeping function*), kedua menyediakan alat pembayaran untuk membeli barang dan jasa (*transaction function*).<sup>49</sup> Pengertian bank syariah atau bank Islam adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Bank ini tata cara beroperasinya mengacu kepada ketentuan-ketentuan Al-Qur'an dan Hadist.<sup>50</sup>

Bank syariah sebagai lembaga intermediasi antara pihak investor yang menginvestasikan dananya di Bank kemudian selanjutnya bank syariah menyalurkan dananya kepada pihak lain yang membutuhkan dana. Investor yang menempatkan dananya akan mendapatkan imbalan

---

<sup>48</sup>Saleh Sitompul, dkk, *Konsep Dasar Penerapan Ekonomi Menurut Perspektif Islam* (Medan: Abdi Utama Abadi, 2020), hlm. 19-20.

<sup>49</sup>M. Syafi'i, Antonio, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah* (Jakarta: Pustaka Alfabeta, 2016), hlm. 2.

<sup>50</sup>Edy Wibowo, dkk, *Mengapa Memilih Bank Syariah?* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2015), hlm. 33.

dari bank dalam bentuk bagi hasil atau bentuk lainnya yang disahkan dalam syariah Islam. Bank syariah menyalurkan dananya kepada pihak yang membutuhkan pada umumnya dalam akad jual beli dan kerja sama usaha.<sup>51</sup>

Perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank syariah memiliki fungsi menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk titipan dan investasi dari pihak pemilik dana. Fungsi lainnya ialah menyalurkan dana kepada pihak lain yang membutuhkan dana dalam bentuk jua beli maupun kerjasama usaha.

b. Landasan Hukum Bank Syariah

Berdasarkan Undang-Undang No.7 Tahun 1992 tentang perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No.10 Tahun 1998. Dengan telah di undangkannya Undang-Undang No.21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah.<sup>52</sup> Sejak diberlakukannya UU No.7 Tahun 1992 tentang perbankan dan peraturan pemerintahnya, maka bank syariah di Indonesia telah menjadi kenyataan. Hal ini dianggap sebagai *front gate* beroperasinya bank syariah di Indonesia. Namun, peraturan-peraturan tersebut masih dianggap belum memadai untuk mendorong perkembangan bank syariah, karena sekedar mengatur bank yang

---

<sup>51</sup>Ismail, *Perbankan Syariah*, hlm. 32.

<sup>52</sup>Sutan Remy Sjahdeni, *Perbankan Syariah "Produk-Produk dan Aspek-Aspek Hukumnya"* (Jakarta: Prenamedia Group, 2014), hlm.1.

beroperasi berdasarkan prinsip bagi hasil, namun tidak secara definitive dan komprehensif mengatur aktifitas bank berdasarkan prinsip syariah.

Pada tahun 1998, UU perbankan (UU No.7 Tahun 1992) diamandemen dengan UU No.10 Tahun 1998. Berbeda dengan UU No.7 Tahun 1992 yang tidak mengatur secara pasti perbankan syariah, ketentuan-ketentuan mengenai perbankan syariah dalam UU No.10 Tahun 1998 lebih lengkap (*exhaustive*) dan sangat membantu perkembangan perbankan syariah di Indonesia. UU No.10 Tahun 1998 secara tegas menggunakan kata bank syariah dan mengatur secara jelas bahwa bank, baik bank umum dan BPR, dapat beroperasi dan melakukan pembiayaan berdasarkan pada prinsip syariah.

Pada tahun 2008, Dewan Perwakilan Rakyat dengan dukungan pemerintah mengesahkan UU NO.21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah. UU ini terdiri dari 70 pasal dan dibagi menjadi 13 bab. Secara umum struktur hukum perbankan syariah ini sama dengan hukum perbankan nasional. Aspek baru yang diatur dalam UU ini adalah terkait dengan tata Kelola (*corporate govemance*), prinsip kehati-hatian (*prudential principles*), manajemen resiko (*risk management*), penyelesaian sengketa, otoritas fatwa dan komite perbankan syariah serta pembinaan dan pengawasan perbankan syariah. Bank Indonesia tetap mempunyai peran dalam mengawasi dan mengatur perbankan syariah di Indonesia, namun saat ini pengaturan dan pengawasan perbankan, termasuk perbankan syariah di bawah Otoritas Jasa Keuangan

(OJK) sesuai dengan Amanah UU No.21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan. Dengan adanya UU khusus yang mengatur perbankan syariah serta instrument hukum lainnya, diharapkan eksistensi perbankan syariah semakin kokoh, para investor semakin tertarik untuk melakukan bisnis di bank syariah sehingga perbankan syariah di Indonesia semakin lebih baik lagi.<sup>53</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

Dalam menguatkan penelitian yang diteliti, peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu sebagai landasan atau referensi penelitian yang akan dilakukan, maka penelitian ini menggunakan acuan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang disajikan dalam tabel perbandingan penyajiannya antara lain sebagai berikut:

**Tabel II.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Erlita Intan Azhari, Skripsi UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu (2021)	Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. KC Bengkulu S Parman 2	Meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja, membentuk sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan dan meningkatkan jenjang karir karyawan. Program-program pelatihan dan

<sup>53</sup>Dede Nurahman, "Undang-Undang Perbankan Syariah: Makna, Implikasi dan Tantangan," *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 2, No. 2 (2008): hlm. 279.

			pengembangan yang dilakukan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. KC Bengkulu S. Parman 2 yaitu sudah cukup efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. <sup>54</sup>
2	Athirah Nurul, Skripsi Universitas Negeri Makassar (2017)	Efektivitas Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa	Efektivitas pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa, berada pada kategori efektif, yang ditinjau dari segi pendidikan, pelatihan, promosi jabatan dan mutase. <sup>55</sup>
3	Nuri Ifka Bengi. MS, Skripsi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh (2019)	Analisis Ketersediaan Fasilitas Kerja Di Perpustakaan Daerah Kabupaten Aceh Tengah Dengan Menggunakan Pendekatan Studi Ergonomi	Menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang telah memenuhi standar ergonomi yaitu meja dan kursi. Sementara rak, koleksi, lemari kerja dan lemari referensi tidak termasuk dalam kategori ergonomi serta terdapat keluhan rasa letih pada bagian pundak, pinggang dan leher. <sup>56</sup>
4	Rahmawati, Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (2018)	Efektivitas pelatihan kerja karyawan dalam perusahaan (Studi kasus pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Malang)	Terdapat nilai yang efektif setelah dilaksanakan pelatihan kerja, hal ini diketahui berdasarkan hasil wawancara bahwa karyawan yang memperoleh pelatihan kerja menjadi paham dengan dasar-dasar ilmu perbankan

<sup>54</sup>Erlita Intan Azhari, "Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. KC Bengkulu S Parman 2."

<sup>55</sup> Athirah Nurul, "Efektivitas Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa" (Skripsi, Universitas Negeri Makassar, 2017) (t.t.).

<sup>56</sup>Nuri Ifka. MS, "Analisis Ketersediaan Fasilitas Kerja Di Perpustakaan Daerah Kabupaten Aceh Tengah Dengan Menggunakan Pendekatan Studi Ergonomi" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2019).

			syariah dan lebih memahami bidang kerjanya masing-masing. Kemudian dari hasil kinerjanya bahwa dapat dilihat dari posisi perusahaan yang berada di level atas dan juga pencapaian prestasi yang diraih oleh para karyawan PT BRI Syariah Kantor Cabang Malang. <sup>57</sup>
5	Mutia Dwi Andini, INA-Rxiv (2018)	Esensi sumber daya manusia dalam peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja birokrasi	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apa itu sumber daya manusia dan seberapa penting mengembangkan sumber daya manusia. Dalam penelitian ini juga akan menghasilkan pembahasan tentang apa yang diperoleh seseorang apabila pekerjaan yang dilakukan itu menghasilkan hasil yang baik. Oleh sebab itu maka sangat penting mengembangkan sumber daya manusia yang dapat dilakukan dengan banyak cara dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. <sup>58</sup>
6	Neneng Hayati & Erwin Yulianto, <i>Jurnal Civics &amp; Social Studies</i> , Vol.5 No. 1 (Tahun	Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia	Dengan adanya pelatihan diharapkan produktivitas pegawai akan lebih meningkat serta dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk

<sup>57</sup>Rahmawati, "Efektivitas Pelatihan Kerja Karyawan Dalam Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Malang)" Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Ibrahim Malang, 2018).

<sup>58</sup>Mutia Dwi Andini, "Esensi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Efektivitas dan Produktivitas Kerja birokrasi," *Jurnal INA-Rxiv* Vol. 2, No. 1 (2018).

	2021)	tantangan dalam mencapai tujuan perusahaan ke depan. Evaluasi pelatihan merupakan salah satu cara mengukur efektivitas pelatihan sehingga memberikan <i>feedback</i> bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia. <sup>59</sup>
--	-------	---

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Erlita Intan Azhari (2021), sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dan sama-sama membahas tentang pengembangan dalam meningkatkan kinerja. Sedangkan yang membedakannya adalah penelitian Erlita Intan Azhari memilih lokasi penelitian di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. KC Bengkulu S Parman 2, dan penelitian saya memilih lokasi di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan.
2. Athirah Nurul (2017), persamaannya adalah sama-sama menggunakan sumber data primer dan sekunder, serta jenis penelitian kualitatif deskriptif. Sedangkan yang membedakannya adalah penelitian Athirah Nurul memilih lokasi di Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa, dan penelitian saya memilih lokasi di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah padangsidimpuan.
3. Nuri Ifka Bengi. MS (2019), persamaannya adalah sama-sama menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sedangkan yang membedakannya adalah

---

<sup>59</sup>Neneng Hayati & Erwinm Yulianto, "Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia," *Journal Civics & Social Studies*, Vol. 5, No. 1 (2021): hlm. 29.

penelitian Nuri Ifka Bengi. MS memilih lokasi penelitian di Perpustakaan Daerah Kabupaten Aceh Tengah, dan penelitian saya memilih lokasi penelitian di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan.

4. Rahmawati, (2018), persamaannya adalah sama-sama menggunakan pendekatan dengan metode kualitatif. Sedangkan yang membedakannya adalah penelitian terdahulu objek penelitiannya pada BRI Syariah Kantor Cabang Malang, sedangkan penelitian ini memilih objek penelitian pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan.
5. Mutia Dwi Andini (2018), persamaannya adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Sedangkan yang membedakannya adalah penelitian terdahulu membahas tentang esensi nya sedangkan penelitian ini membahas tentang efektivitasnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan, Jl. Lintas Barat Sumatera depan Plaza Anugerah Sidimpuan. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 22 Agustus sampai 02 Desember 2022.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang hasil penelitiannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau metode kuantifikasi yang lain. Peneliti biasanya menggunakan pendekatan naturalistik untuk memahami suatu fenomena tertentu. Penelitian kualitatif berusaha mendapatkan pencerahan, pemahaman terhadap suatu fenomena dan ekstrapolasi pada situasi yang sama.<sup>60</sup>

Adapun jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan apa yang saat ini berlaku dan memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan saat ini. Penelitian ini digunakan untuk mempermudah dan mengetahui seperti apa peranan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan.

---

<sup>60</sup>Albi Anggito & Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV. Jejak, 2018), hlm. 8-9.

### **C. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah orang yang akan mengungkapkan informasi tentang masalah sebagaimana adanya dan dia tidak perlu merasa takut atau merasa tertekan akibat informasi yang diberikan. Adapun informan dalam penelitian ini adalah 3 orang karyawan tetap dan 2 orang karyawan *outsourcing* PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan untuk mendeskripsikan mengenai efektivitas ketersediaan fasilitas kerja dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja.

### **D. Sumber Data**

Sumber data penelitian ini terdiri dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder :

#### **1. Data primer**

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu tau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu objek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian yaitu data untuk mendapatkan informasi secara langsung dari karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan.

#### **2. Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan untuk maksud lain dan data ini telah ada di tempat tertentu. Untuk penelitian ini data sekunder diperoleh dari UIN SYAHADA Padangsidempuan, jurnal, skripsi dan buku-buku yang relevan yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu Ketersediaan

Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan).

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara mengumpulkan data yang dibutuhkan dari lapangan dengan menggunakan instrumen-instrumen yang diperlukan dalam penelitian. Disamping menggunakan instrumen dapat pula dilakukan dengan mempelajari dokumentasi-dokumentasi atau catatan-catatan yang menunjang penelitian. Sebelum melakukan pengumpulan data maka hal yang terpenting adalah melakukan observasi (pengamatan langsung) ke lapangan supaya tidak terkendala pada saat pelaksanaan penelitian.<sup>61</sup> Adapun jenis Teknik pengumpulan data antara lain sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Observasi adalah pencatatan pola perilaku orang, objek dan kejadian-kejadian dalam suatu cara sistematis untuk mendapatkan informasi tentang fenomena-fenomena yang diminati.<sup>62</sup> Metode observasi dalam penelitian ini peneliti mengamati benda disekitar dan kejadian yang terjadi terhadap subjek yang akan diteliti. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan.

---

<sup>61</sup>Mardalis, *Metode Pendekatan Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hlm.73-74.

<sup>62</sup>Sigit Hermawan dan Amirullah, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*, (Malang: Media Nusa Creative, 2016), hlm. 37.

## 2. Wawancara

Interview atau lebih sering disebut juga dengan wawancara adalah perlakuan yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data secara mendalam. Menurut Sugiyono, wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.<sup>63</sup> Wawancara mulai dilakukan pada bulan Agustus 2022.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlalu. Dokumen tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa, atau kejadian dalam situasi sosial yang sesuai dan terkait dengan fokus penelitian adalah sumber informasi yang sangat berguna dalam penelitian kualitatif.<sup>64</sup> Hasil penelitian akan lebih dapat dipercaya jika didukung dengan dokumentasi. Dokumentasi yang dilakukan pada bulan Agustus 2022 dengan menggunakan catatan tertulis maupun gambar.

## **F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

Pengolahan data merupakan analisis terhadap data dan metode serta cara tertentu yang berlaku dalam penelitian. Pengolahan data berkaitan dengan Teknik analisis data. Analisis data merupakan suatu proses dalam menemukan dan mengatur secara sistematis data yang diperoleh, lalu mengerjakan unit, memilih data yang digunakan dalam menentukan kesimpulan yang dimengerti oleh peneliti dan orang lainnya. penganalisan data akan memproses data yang diperoleh

---

<sup>63</sup>Albi Anggito & Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 89.

<sup>64</sup>A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 291.

dengan menggabungkan variabel-variabel dalam penelitian dan menyederhanakan data tersebut agar mengarah kepada pemahaman structural yang lebih dimengerti oleh semua pihak.<sup>65</sup>

Analisis data yang dilaksanakan secara kualitatif. Langkah-langkah dilaksanakan dalam pengolahan data kualitatif adalah :

#### 1. Reduksi Data

Data yang diperoleh ditulis dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting. Data hasil mengikhtiarkan dan memilah-milah berdasarkan satuan konsep, tema dan kategori tertentu akan memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan juga mempermudah peneliti untuk mencari kembali data sebagai tambahan atas data sebelumnya yang diperoleh jika diperlukan.

Dengan demikian reduksi data dalam penelitian ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas serta mempermudah bagi peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya mengenai ketersediaan fasilitas kerja dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan).

#### 2. Penyajian data

Data yang diperoleh dikategorisasikan menurut pokok permasalahan dan dibuat dalam bentuk matriks sehingga mempermudah peneliti untuk

---

<sup>65</sup>Elidawaty Purba, dkk, *Metode Penelitian Ekonomi* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm. 94.

melihat pola-pola hubungan satu data dengan data lainnya. semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih serta lebih mudah dipahami sehingga peneliti dapat mengetahui apa yang terjadi untuk menarik kesimpulan-kesimpulan yang diambil terhadap data yang akurat.

### 3. Penyimpulan dan Verifikasi

Kegiatan penyimpulan merupakan Langkah lebih lanjut dari kegiatan reduksi dan penyajian data. Data yang sudah direduksi dan disajikan secara sistematis akan disimpulkan sementara. Kesimpulan yang diperoleh pada tahap awal biasanya kurang jelas, tetapi pada tahap-tahap selanjutnya akan semakin tegas dan memiliki dasar yang kuat. Kesimpulan sementara perlu diverifikasi. Teknik yang dapat digunakan untuk memverifikasi adalah triangulasi sumber data dan metode, diskusi teman sejawat dan pengecekan anggota.<sup>66</sup>

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah proses perumusan makna dari hasil penelitian yang diungkapkan dengan kalimat yang jelas dan mudah dipahami, serta dilakukan dengan cara berulang kali melakukan peninjauan mengenai kebenaran dari penyimpulan tersebut, khususnya berkaitan dengan relevansi dan konsistennya terhadap judul, tujuan dan perumusan masalah yang ada.

---

<sup>66</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2021), hlm.35.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Berdirinya PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan

Terbitnya peraturan pemerintah Nomor 1 Tahun 1995 merupakan tonggak awal berdirinya Bank Pembangunan Daerah di seluruh Indonesia dan dinyatakan bahwa di daerah-daerah provinsi dapat didirikan Bank Pembangunan Daerah. Bank pembangunan Daerah Sumatera Utara didirikan pada tanggal 04 November 1961 dengan Akta Notaris Rusli No. 22 dalam bentuk Perseroan Terbatas. Berdasarkan Undang-undang No. 13/1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah, bentuk usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMN) sesuai Perda TK.I Sumatera Utara No. 5/1965, dengan model dan saham yang dimiliki Pemda TK.I dan Pemda TK. II Sumatera Utara.<sup>67</sup>

Kemudian dalam perkembangannya sesuai dengan kebutuhan maka pada tanggal 16 April 1999 bentuk hukum diubah menjadi perseroan terbatas sesuai dengan Akte Pendirian Perseroan Terbatas No. 38/1999 Notaris Alina Hanum Nasution, SH yang telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI No. C-8224HT.01.01/1999. Dasar perubahan bentuk hukum sebelumnya telah diluahkan dalam perda TK.I Sumatera Utara No. 2/1999. Sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan selanjutnya dengan Akta No. 31 Tanggal 15 Desember 1999.

---

<sup>67</sup>*Sejarah Bank Sumut*, <https://www.banksumut.co.id/sejarah-bank-sumut/>. Diakses 21 November 2022.

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara membuka Unit Usaha Syariah yang didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang amat *religious*, khususnya umat Islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajaran dalam aspek kehidupan terutama dalam kajian ekonomi. Komitmen untuk mendirikan Unit Usaha Syariah semakin menguat seiring keluarnya Fatwa MUI yang menyatakan bunga bank haram. Tentunya Fatwa MUI akan sangat mendorong masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

Hasil survei Bank Sumatera Utara Cabang Syariah yang dilakukan di delapan kota di Sumatera Utara menunjukkan minat masyarakat terhadap pelayanan bank cukup tinggi yakni 70 persen untuk tingkat ketertarikan dan lebih dari 50 persen untuk keinginan mendapatkan pelayanan Perbankan Syariah. Atas dasar itulah akhirnya pada tanggal 04 November 2004 Bank Sumatera membuka Unit Usaha Syariah dengan dua Kantor Cabang Syariah, yaitu Kantor Cabang Syariah Medan dan Padangsidempuan.

Strategi yang dilakukan oleh PT Bank Sumut dalam rangka pengembangan Unit Usaha Syariah adalah:

a. Menetapkan Target Pasar

Pasar dijadikan sasaran yaitu masyarakat yang usahanya masih mikro yang telah memiliki kesadaran untuk menggunakan jasa perbankan dan mempunyai kesadaran untuk menerapkan ajaran Islam dengan baik. Selain dari masyarakat, pendanaan juga akan digalang dari organisasi-organisasi dan yayasan islam yang memiliki kegiatan kemasyarakatan

dengan perputaran dana yang relatif signifikan. Sebagai bank milik pemerintah daerah, target penghimpunan dana juga dari pada karyawan Pemda yang mempunyai pendapatan relative mapan dan memiliki pengaruh yang signifikan di masyarakat.

b. Melakukan Sosialisasi dan Promosi

Jasa perbankan syariah merupakan produk yang relatif baru, upaya sosialisasi terhadap nasabah harus senantiasa diupayakan. Untuk mewujudkan upaya ini, PT Bank Sumut Unit Syariah telah menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi, organisasi-organisasi keagamaan, sosialisasi tentang produk- produk perbankan syariah ini juga menggunakan media konvensional seperti media cetak, televisi, radio, dan juga melalui brosur, spanduk, baliho serta aktif mengikuti pameran dengan membuka standar.

c. Pengembangan Produk

Pengembangan produk lebih difokuskan kepada produk pembiayaan, penghimpunan dana dan jasa. Pengembangan dari masing-masing produk akan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pasar.

## 2. Makna Logo Bank SUMUT Syariah



**Gambar IV.I**

Logo dapat juga disebut dengan simbol, tanda gambar, merek dagang yang berfungsi sebagai lambang identitas diri dari suatu badan usaha dan tanda pengenal yang merupakan ciri khas perusahaan. Adapun logo Bank

SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan adalah :

Bentuk logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk “U” yang saling berkait bersinergy membentuk huruf “S” yang merupakan kata awal “Sumut”. Sebuah penggambaran bentuk kerjasama yang sangat erta antara Bank Sumut dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank Sumut. Warna Oranye sebagai simbol suatu hasrat untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang dipadu dengan warna biru yang sportif dan profesional sebagaimana misi Bank Sumut. Warna putih sebagai ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagaimana *statement* Bank Sumut. Jenis huruf “*Palatino Bold*” sederhana dan mudah dibaca. Penulisan Bank dengan huruf kecil dan Sumut dengan huruf kapital guna lebih mengedepankan Sumatera Utara, sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.

### **3. Visi dan Misi PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan**

#### **a. Visi PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan**

Visi yang ditetapkan oleh PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan adalah menjadi Bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup masyarakat.

#### **b. Misi PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan**

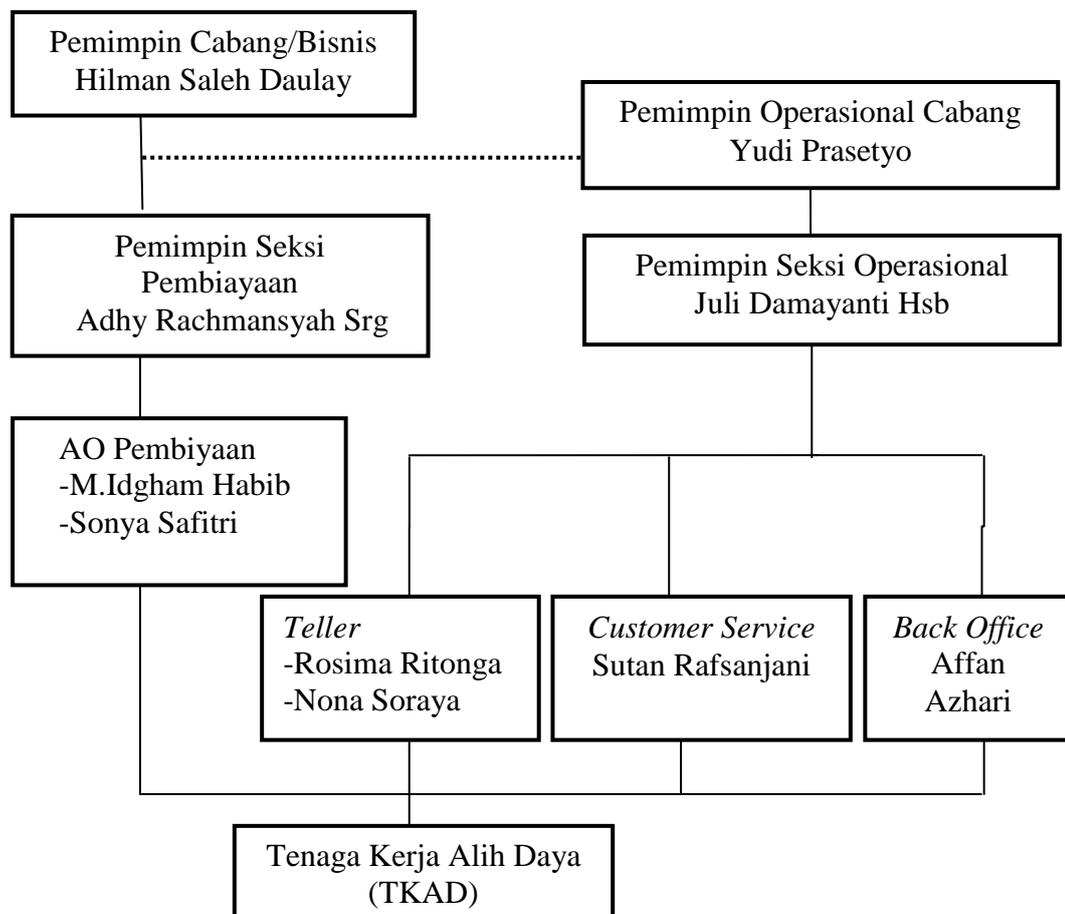
Misi yang diterapkan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan adalah mengelola dana pemerintah secara profesional dan meningkatkan posisi bank Sumut melalui prinsip layanan perbankan

yang aman, adil dan saling menguntungkan serta dikelola secara profesional dan aman.

#### 4. Struktur Organisasi PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan

Struktur organisasi PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan senantiasa menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis, sekaligus mengantisipasi dengan perkembangan bisnis, sekaligus mengantisipasi dinamika perubahan lingkungan bisnis.

**Gambar IV.11**  
**Struktur Organisasi PT. Bank Sumut Cabang Syariah**  
**Padangsidempuan**



Sumber : PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, Tahun 2022.

Penjelasan struktur organisasi PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

a. Pimpinan Cabang

Tugas pimpinan cabang adalah :

- 1) Memimpin, mengkoordinir, membimbing dan mengawasi serta melakukan penilaian terhadap kinerja pejabat dan karyawan di lingkungan kantor cabang.
- 2) Membimbing dan mengarahkan kegiatan pelayanan kepada nasabah, penggunaan teknologi informasi, administrasi kredit, pengelolaan likuiditas serta memantau dan mengendalikan kegiatan-kegiatan tersebut.
- 3) Membimbing dan mengarahkan penyusunan rencana kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang untuk diajukan kepada direksi dan selanjutnya menyusun action plan, melakukan koordinasi atas pelaksanaan rencana kerja yang telah disetujui direksi.
- 4) Bertanggung jawab atas seluruh operasional kantor cabang kepada direksi. Bertanggung jawab atas kebenaran dan ketepatan waktu laporan-laporan yang berhubungan dengan kantor cabang.

b. Wakil Pimpinan Cabang

Tugas wakil pimpinan cabang adalah :

- 1) Memberikan saran-saran dan pertimbangan-pertimbangan kepada pemimpin cabang tentang langkah-langkah atau tindakan-tindakan yang perlu diambil di bagian tugasnya.

- 2) Membantu pemimpin cabang dalam membimbing dan mengawasi seluruh pekerjaan staf dan karyawan di lingkungan kantor cabang.
- 3) Mengkoordinir penyusunan usulan rencana kerja dari unit kerja yang di bawahinya.
- 4) Bertanggung jawab atas kelancaran dan kebenaran pelaksanaan seluruh operasional unit kerja yang di supervisinya.

c. Seksi Pemasaran/Pembiayaan

Tugas seksi pemasaran/pembiayaan adalah :

- 1) Mengawasi dan mengatur seluruh kegiatan pembiayaan di seksinya.
- 2) Menyusun rencana kerja dan anggaran tahunan serta action program sesuai bidang tugasnya.
- 3) Memberikan saran-saran dan atau pertimbangan-pertimbangan kepada pemimpin cabang tentang langkah-langkah atau tindakan-tindakan yang perlu diambil di bidang tugasnya.
- 4) Bertanggung jawab kepada pemimpin cabang.
- 5) Bertanggung jawab atas keamanan dan keselamatan seluruh perlengkapan inventaris dan dokumen yang berada di seksi pemasaran.
- 6) Melaksanakan tugas memasarkan produk dan jasa PT Bank Sumut khususnya pemasaran kredit.
- 7) Melaksanakan tugas survey taksasi lapangan terhadap permohonan kredit calon debitur.

d. *Teller*

Tugas *Teller* adalah :

- 1) Melaksanakan transaksi tunai untuk seluruh rekening yang ada, baik tabungan, deposito, giro, kredit dan setoran-setoran lainnya.

e. Pelaksana Pelayanan Informasi Nasabah *Customer Service*

Tugas *Customer Service* adalah :

- 1) Melaksanakan transaksi tunai untuk seluruh rekening yang ada, baik tabungan, deposito, giro, kredit dan setoran-setoran lainnya.
- 2) Memberikan informasi tentang perkembangan produk dan jasa Bank Sumut kepada calon nasabah dan nasabah.
- 3) Melaksanakan tugas membuka rekening Tabungan, Deposito, Giro.
- 4) Melaksanakan proses permohonan dari nasabah berupa Surat Keterangan Bank SKB. Surat Keterangan Dukungan Dana SKDD.
- 5) Melayani permasalahan keluhan nasabah.

**5. Produk Tabungan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan**

Adapun produk PT. Bank Sumut Syariah adalah :

a. Dana

- 1) Tabungan Smart iB

Merupakan Tabungan dengan prinsip *Muḍārabah* yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam operasional di *counter teller* atau melalui ATM.

- 2) Tabungan Smart iB *wadi'ah*

Tabungan dengan prinsip *wadi'ah yad damānah* (titipan dana) dan tidak ada imbal hasil yang dipersyaratkan kecuali dalam bentuk pemberian yang bersifat sukarela dari Bank.

3) Tabungan Smart iB Makbul

Produk tabungan khusus Bank Sumut UUS dengan prinsip *wadi'ah yad damānah* yang khusus diperuntukkan untuk setoran haji dan merupakan untuk menunaikan haji. Produk ini terkoneksi secara *online* dengan aplikasi SISKOHAT untuk mendapatkan porsi dan pelunasan BPIH.

4) Tabungan Simpel iB

Tabungan yang diperuntukkan bagi siswa/pelajar yang diterbitkan secara nasional oleh Bank-Bank di Indonesia yang dikembangkan oleh otoritas jasa keuangan (OJK) dan komite pengembangan jasa keuangan syariah (KPJKS) dalam rangka edukasi dan inklusi keuangan untuk mendorong budaya menabung sejak dini. Tabungan ini menggunakan prinsip *Muḍārabah*/bagi hasil yang dapat digunakan sebagai investasi yang menguntungkan dan dapat diambil kapan saja (*on call*).

5) Giro *wadi'ah*

Produk penghimpunan dana dengan prinsip *wadi'ah yad damānah*/titipan yang dapat diambil kapan saja (*on call*) menggunakan cek/giro dengan berdasarkan kesepakatan tertentu yang telah

disepakati dan tidak ada imbal hasil yang disyaratkan kecuali dalam bentuk pemberian yang bersifat sukarela dari pihak Bank.

6) Giro *Umat*

Produk penghimpun dana dengan prinsip *Muḍārabah*/bagi hasil dapat diambil kapan saja (*on call*) menggunakan cek/giro yang dapat digunakan sebagai investasi yang menguntungkan.

7) Deposito iB Ibadah *Muḍārabah*

Produk penghimpunan dana simpanan berjangka yang penarikannya hanya dapat dilakukan berdasarkan perjanjian antara nasabah dengan Bank. Pembagian keuntungan dinyatakan dalam bentuk nisbah dan dituangkan dalam akad *Muḍārabah*/bagi hasil.

8) Deposito iB Plus

Produk penghimpunan dana simpanan berjangka yang penarikannya hanya dapat dilakukan berdasarkan perjanjian antara nasabah dengan Bank. Pembagian keuntungan secara maksimal dan aman serta diproteksi dengan asuransi jiwa yang dinyatakan dalam bentuk nisbah dan dituangkan dalam akad *Muḍārabah*/bagi hasil.<sup>68</sup>

b. Pembiayaan

1) Pembelian Rumah Subsidi

Dukungan likuiditas kepada masyarakat berpenghasilan rendah (MBR) yang pengelolaan oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Kementerian-PUPERA) diperuntukkan pada Pegawai/

---

<sup>68</sup><https://www.banksumut.co.id/sejarah-bank-sumut>. Diakses Pada 31 Januari 2023 Pukul 21.00 WIB.

karyawan yaitu Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Tetap/Honor/Outsourcing dari Lembaga/Instansi/BUMN/BUMD/Perusahaan Swasta/TNI/Polri yang berpenghasilan tetap.

2) Pembelian Rumah Komersil

Pembiayaan yang diberikan kepada perorangan untuk pembelian rumah komersil non subsidi.

3) Pembiayaan Multiguna

Penyediaan dana untuk berbagai keperluan yang bersifat konsumtif/investasi/modal kerja dengan prinsip jual-beli (*murabahah*) diperuntukkan untuk pegawai-pegawai pada suatu instansi yang telah melakukan *memorandum of understanding* dengan PT. Bank Sumut UUS baik *payroll* ataupun tidak *payroll* di PT. Bank Sumut UUS.

4) Pembiayaan pensiun

Pembiayaan berupa penyediaan dana untuk berbagai keperluan yang bersifat konsumtif/ investasi/ modal kerja dengan prinsip jual-beli (*murabahah*) dengan rukun dan syarat berdasarkan prinsip syariah diperuntukkan untuk pensiunan PT. Bank Sumut maupun diluar PT. Bank Sumut.

5) Pembelian Ruko & Rukan

Pembiayaan yang diberikan kepada perorangan untuk pembelian *ruko* atau rukan.

6) Gadai Emas

Merupakan pinjaman (*Qard*) untuk keperluan konsumtif dan modal kerja dan hanya untuk jangka pendek, jaminan pinjaman adalah emas dan dikuasai/disimpan Bank dan harga standar emas secara harian berdasarkan *buy back* logam mulia (antam).

7) Cicil Emas

Fasilitas pembiayaan dengan prinsip jual beli barang berupa emas, dimana bank memberikan fasilitas pembiayaan kepada nasabah untuk melakukan pembelian barang berupa emas batangan/lantakan, yang pembayarannya dilakukan dengan cara angsuran yang sama setiap bulan.

8) Talangan Umrah

Pembiayaan untuk keberangkatan umroh perorangan dan keluarga.

9) *Line Facility*

*Plafond* pembiayaan investasi ataupun modal kerja kepada perusahaan berbadan hukum atau usaha.

10) Pembiayaan murabahah serbaguna

Pembiayaan yang ditujukan untuk pembelian/pengadaan barang modal/produksi yang ditujukan kepada perorangan/perusahaan.

11) Modal kerja kontruksi perumahan

Pembiayaan yang diberikan untuk modal membangun perumahan yang dilakukan oleh *developer*.

12) Modal kerja umum

Pembiayaan yang ditujukan untuk pembelian/pengadaan barang modal/produksi yang ditujukan kepada perorangan/perusahaan.

13) Modal kerja rekening Koran syariah

Pembiayaan dengan skema revolving (berulang). Fasilitas ini diperuntukkan kepada perorangan/perusahaan yang secara bisnis membutuhkan perputaran usaha yang cepat.

14) Korporasi

Pembiayaan kepada badan usaha untuk investasi/modal kerja dengan limit pembiayaan diatas 50 miliar.

15) Pembiayaan sindikasi

Pembiayaan yang diberikan secara bersama-sama oleh dua Bank atau lebih atau perusahaan pembiayaan lainnya dengan pembagian dana, risiko, dan pendapatan (margin/ bagi hasil dana administrasi/fee) sesuai dengan porsi kepesertaan masing-masing anggota sindikasi.<sup>69</sup>

## **B. Deskripsi Hasil Penelitian**

Pada penelitian ini deskripsi hasil penelitian dibagi menjadi 2, yaitu bagian pertama akan menjelaskan tentang efektivitas ketersediaan fasilitas kerja, pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan produktivitas kerja pada karyawan tetap. Sementara pada bagian kedua, akan mendeskripsikan hasil penelitian tentang efektivitas ketersediaan fasilitas kerja dan peningkatan

---

<sup>69</sup> Sejarah Bank Sumut, <https://www.banksumut.co.id/sejarah-bank-sumut>.

produktivitas kerja pada karyawan *outsourcing*.

## **1. Efektivitas Ketersediaan Fasilitas Kerja Pada Karyawan Tetap dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan**

### **a. Jenis fasilitas yang disediakan perusahaan untuk karyawan tetap**

Dalam sehari karyawan dapat menghabiskan waktu sekitar 4-7 jam atau bahkan lebih untuk bekerja. Untuk menunjang kelangsungan bekerja ketersediaan fasilitas kerja bagi karyawan, perusahaan menyediakan kursi dan meja serta fasilitas kerja lainnya sesuai dengan jabatan yang dipegang oleh masing-masing karyawan. Hal ini didukung dengan pernyataan M. Idgham Habib yang mengatakan bahwa :

Fasilitas kerja yang disediakan kepada saya sebagai *Account Officer* yaitu berupa alat komputer dan printer serta telepon sehingga manfaat yang saya terima dapat mempermudah pekerjaan saya sehingga dalam meningkatkan pencapaian yang diinginkan tidak terlalu menghambat.<sup>70</sup>

Hal ini didukung dengan adanya pernyataan Nona Soraya Pasaribu yang mengatakan bahwa :

Kalo fasilitas untuk *Teller* seperti kami disini itu adanya berupa perangkat komputer, pulpen, stempel, mesin tellstruk, printer, mesin penghitung uang, mesin page 3 63 pendeteksi uang asing dan cash box.<sup>71</sup>

Hal ini juga didukung dengan pernyataan Sonya Safitri yang mengatakan bahwa :

Saya pribadi diberikan fasilitas kerja berupa komputer dan printer

---

<sup>70</sup>M. Idgham Habib, Wawancara dengan Karyawan Tetap PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan, 2 Desember 2022, Pukul 17.01 WIB.

<sup>71</sup>Nona Soraya Pasaribu, Wawancara dengan Teller PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan, 11 April 2022, Pukul 15.30 WIB.

serta fasilitas lainnya seperti meja, kursi, stempel dan buku untuk catatan. Kalau untuk fasilitas lainnya juga disediakan berupa adanya asuransi kesehatan, ketenagakerjaan dan dana pensiun.<sup>72</sup>

Dengan adanya ketersediaan fasilitas kerja, karyawan tetap mampu meningkatkan produktivitas pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah. Setiap karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kuantitas kerjanya masing-masing agar dalam meningkatkan produktivitas yang dilakukan oleh karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan. Oleh karena itu, karyawan tetap melakukan aktivitas kerja yang efektif dan optimal dengan adanya fasilitas kerja yang sudah disediakan. Hal ini didukung oleh karyawan tetap yaitu Sonya Safitri, Nona Soraya Pasaribu dan M. Idgham Habib yang mengatakan bahwa :

Kami mempergunakan fasilitas yang telah diberikan sebaik mungkin agar hasil kinerja kami disini dapat dikatakan bagus. Selain itu, fasilitas yang diberikan juga dapat mempermudah pekerjaan karyawan agar lebih baik kedepannya dalam menunjang keberhasilan bekerja.<sup>73</sup>

b. Efektivitas jam kerja pada karyawan tetap

Berdasarkan penelitian jam kerja pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan dimulai pada hari Senin-Jum'at dari pukul 08.00 s/d 12.30, kemudian dilanjutkan kembali pada pukul 13.30 s/d 16.00 WIB sore. Selain jam kerja yang dilakukan pada saat waktu yang telah ditetapkan, karyawan tetap juga melakukan adanya kegiatan lembur (*overtime*) di setiap hari-hari besar atau akhir bulan dan kegiatan lembur

---

<sup>72</sup>Sonya Safitri, Wawancara dengan Karyawan Tetap PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 2 Desember 2022, Pukul 16.15 WIB.

<sup>73</sup>Nona Soraya Pasaribu, Wawancara dengan Teller PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 11 April 2022, Pukul 15.30 WIB.

(*overtime*) ini biasanya hanya sering dilakukan untuk karyawan tetap bagian laki-laki saja. Hal ini didukung dengan pernyataan M. Idgham Habib yang mengatakan bahwa :

Saya bagian *Account Officer* di akhir bulan itu melakukan kegiatan lembur yang bertujuan untuk mengejar atau untuk menghabiskan target sehingga jika sudah memasuki awal bulan maka saya atau karyawan yang lainnya akan lebih mudah dalam melaksanakan aktivitas kerja yang akan dikerjakan lagi.<sup>74</sup>

c. Perbedaan fasilitas antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*

Adanya perbedaan ketersediaan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan untuk karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* dikarenakan dari jabatan yang dipegang oleh setiap karyawan. Hal ini didukung dengan pernyataan karyawan tetap yaitu Sonya Safitri, M. Idgham Habib dan Nona Soraya Pasaribu mengatakan bahwa :

Fasilitas kerja antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* itu berbeda, karena *intens* kerjanya tidak sama. Untuk karyawan tetap itu semua menggunakan komputer dan printer karena sedangkan karyawan *outsourcing* tidak menggunakan alat seperti itu.<sup>75</sup>

## 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan Oleh Karyawan Tetap dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

a. Jenis pelatihan yang dilakukan oleh karyawan tetap

Dalam pengembangan sumber daya manusia, dilakukan adanya program pelatihan untuk karyawan. Program pelatihan yang dilakukan oleh setiap karyawan tetap mempunyai jangka waktu yang telah

---

<sup>74</sup>M. Idgham Habib, Wawancara dengan Karyawan Tetap PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 2 Desember 2022, Pukul 17.01 WIB.

<sup>75</sup>Sonya Safitri, Wawancara dengan Karyawan Tetap PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 2 Desember 2022, Pukul 16.15 WIB.

ditetapkan dari perusahaan. Hal ini didukung dengan pernyataan Nona Soraya Pasaribu yang mengatakan bahwa :

Untuk pengembangan karyawan, perusahaan selalu mengadakan pelatihan baik itu karyawan lama dan karyawan baru. Pelatihan yang dilakukan di perusahaan sebanyak 1-10 kali dalam setahun, sedangkan di pusat sebanyak 4-5 kali dalam setahun. Proses pelatihan dilakukan dengan cara *offline* dan *online*. Adanya pelatihan yang dilakukan dengan cara *online* itu itu semenjak munculnya virus covid-19, dan untuk pelatihan *offline* dilakukan di kantor pusat yang berlangsung selama 1-4 jam, tergantung pelatihan itu sendiri.<sup>76</sup>

Hal ini didukung oleh Sonya Safitri yang mengatakan bahwa :

Saya selaku karyawan tetap sudah melakukan pelatihan pengembangan kapita selecta, yang dimana pelatihan ini dilakukan oleh setiap karyawan yang biasanya dilakukan di awal dan berkisar 2 minggu. Selain pelatihan itu, ada juga Namanya pengembangan SDP yaitu *Staff Development Program*. SDP ini dilakukan selama 2 bulan. Jenis pelatihan ini bertujuan untuk jenjang karir berikutnya atau kenaikan jabatan yang harus memiliki syarat yaitu harus bernilai B selama 5 tahun berturut-turut.<sup>77</sup>

Hal ini juga didukung oleh M. Idgham Habib yang mengatakan bahwa:

Adanya pelatihan Pendidikan jenjang karir dengan cara menggunakan IDP (*Individual Development Plan*) yaitu maksudnya perencanaan perkembangan yang membantu para karyawan dalam pengembangan karir selanjutnya untuk mencapai target yang ditentukan dengan menggunakan persyaratan. Adanya pelatihan seperti pelayanan nasabah, *handling complaint* yang dimana penanganan atau mengelola keluhan nasabah dengan cepat, tepat dan memuaskan.<sup>78</sup>

Tentunya ada perbedaan dalam pengembangan melalui program pelatihan yang dilakukan oleh karyawan lama dan karyawan baru.

---

<sup>76</sup>Nona Soraya Pasaribu, Wawancara dengan Teller PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan, 11 April 2022, Pukul 15.30 WIB.

<sup>77</sup>Sonya Safitri, Wawancara dengan Karyawan Tetap PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan, 2 Desember 2022, Pukul 16.15 WIB.

<sup>78</sup>M. Idgham Habib, Wawancara dengan Karyawan Tetap PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan, 2 Desember 2022, Pukul 17.01 WIB.

Karyawan lama lebih berpengalaman dalam melakukan pelatihan sedangkan karyawan baru masih dikatakan proses belajar untuk melakukan pelatihan yang dilakukan. hal ini didukung oleh pernyataan Sonya Safitri yang mengatakan bahwa :

Dalam hal mengenai produk dan ketentuan, untuk karyawan baru masih dikatakan tingkat *basic* sedangkan untuk karyawan lama sudah dapat dikatakan tingkat *medium*.<sup>79</sup>

Hal ini juga didukung oleh pernyataan M. Idgham Habib yang mengatakan bahwa :

Bedanya pengembangan pelatihan untuk karyawan lama dan karyawan baru itu dapat dilihat dari berapa lama melakukan pelatihan. Untuk karyawan lama pelatihan hanya dilakukan sebanyak 1-10 kali dalam setahun. Sedangkan untuk karyawan baru pelatihan dilakukan selama 1 bulan dan jika karyawan itu lulus maka akan ditambah selama 3 bulan.<sup>80</sup>

b. Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap

1) Kuantitas kerja karyawan

Produktivitas kerja karyawan dapat meningkat apabila pencapaian target perusahaan terlaksana dengan efektif oleh karyawan. Pencapaian yang dilakukan oleh karyawan tetap itu dilihat dari kuantitas kerja, waktu yang ditentukan dan jabatan yang dipegang oleh karyawan. Hal ini didukung oleh Nona Soraya Pasaribu yang mengatakan bahwa :

Setiap karyawan itu mempunyai cara tersendiri untuk meningkatkan produktivitas kerjanya masing-masing agar tetap maksimal dalam melkaukan pekerjaan dan tercapainya

---

<sup>79</sup>Sonya Safitri, Wawancara dengan Karyawan Tetap PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 2 Desember 2022, Pukul 16.15 WIB.

<sup>80</sup>M. Idgham Habib, Wawancara dengan Karyawan Tetap PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 2 Desember 2022, Pukul 17.01 WIB.

tujuan perusahaan yang diharapkan, itu semua dilakukan tergantung *job desk* masing-masing.<sup>81</sup>

Setiap karyawan mempunyai target pencapaian yang diberikan pertahunnya. Hal ini didukung oleh pernyataan Sonya Safitri yang mengatakan bahwa :

Untuk tahun 2022, target per *Account Officer* realisasi sebanyak Rp. 15.440.000.000 dengan jumlah nasabah sebanyak 250 orang.<sup>82</sup>

Pencapaian target ini berjangka waktu selama 1 tahun, untuk perbulannya tidak ada karena ukuran penilaian pencapaian target di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan hanya dilakukan pertahunnya. Hal ini didukung oleh M. Idgham Habib yang mengatakan bahwa :

Untuk perbulannya tidak ada, kalau sudah tercapai walaupun belum memasuki 1 tahun, itu karyawan tinggal tenang saja termasuk saya sebagai *Account Officer*, ini berpengaruh terhadap perusahaan karena namanya kita perbankan di sektor ekonomi selalu mencari laba. untuk karyawan juga ada pengaruhnya termasuk kenaikan gaji, bonus tahunan dan jenjang karir.<sup>83</sup>

## 2) Cara karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja

Dalam meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan, karyawan perlu memiliki kemampuan dalam melakukan tugas yang diberikan. kemampuan seorang karyawan itu bergantung pada keterampilan yang dimiliki oleh professional karyawan dalam

---

<sup>81</sup>Nona Soraya Pasaribu, Wawancara dengan Teller PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 11 April 2022, Pukul 15.30 WIB.

<sup>82</sup>Sonya Safitri, Wawancara dengan Karyawan Tetap PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 2 Desember 2022, Pukul 16.15 WIB.

<sup>83</sup>M. Idgham Habib, Wawancara dengan Karyawan Tetap PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 2 Desember 2022, Pukul 17.01 WIB.

bekerja. Hal ini didukung oleh M. Idgham Habib yang mengatakan bahwa :

Kalau saya pribadi cara simple dalam meningkatkan produktivitas kerja agar tetap efektif yaitu dengan cara menjaga istirahat yang teratur sehingga tidak terjadi adanya sifat kemalas-malasan dalam melakukan pekerjaan. Kemudian mengkonsumsi makanan yang sehat, *refreshing*, membaca SOP (Ketentuan Dasar Standar) serta bersosialisasi dan saling tukar menukar pikiran dengan karyawan lainnya agar menimbulkan semangat dalam bekerja.<sup>84</sup>

Hal ini didukung juga oleh karyawan tetap yaitu Nona Soraya Pasaribu dan Sonya Safitri yang mengatakan bahwa :

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, karyawan selalu berusaha dalam melakukan pekerjaan dengan efektif agar hasil yang diinginkan tercapai sesuai dengan yang diharapkan, yaitu dengan lebih meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan.<sup>85</sup>

### 3) Hambatan Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Dalam melakukan keberlangsungan bekerja tentunya masing-masing karyawan mempunyai hambatan pekerjaannya baik itu dari internal maupun eksternal di perusahaan. Hal ini didukung oleh M. Idgham Habib yang mengatakan bahwa :

Hambatan yang sering saya rasakan itu ketika terlalu asik dan fokus bermain *gadget* atau handphone, itu dapat menimbulkan rasa malas untuk melakukan pekerjaann lagi sehingga akan lali dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan kuantitas kerja itu dapat menurun.<sup>86</sup>

Hal ini juga didukung oleh Nona Soraya Pasaribu yang mengatakan

---

<sup>84</sup>M. Idgham Habib, Wawancara dengan Karyawan Tetap PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 2 Desember 2022, Pukul 17.01 WIB.

<sup>85</sup>Nona Soraya Pasaribu, Wawancara dengan Teller PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 11 April 2022, Pukul 15.30 WIB.

<sup>86</sup>M. Idgham Habib, Wawancara dengan Karyawan Tetap PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 2 Desember 2022, Pukul 17.01 WIB.

bahwa :

Yang sering saya jumpai itu ketika nasabah melakukan keributan dalam melakukan transaksi. Jika banyak nasabah, yang melakukan transaksi terkadang nasabah ingin berdesak desakan padahal sudah sesuai nomor yang telah diberikan, sehingga terjadilah keributan dan akhirnya kami sebagai *teller* tidak bisa fokus untuk melanjutkan pekerjaan.<sup>87</sup>

### **3. Efektivitas Ketersediaan Fasilitas Kerja pada Karyawan *Outsourcing* dalam Meningkatkan Produktivitas kerja di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan**

#### **a. Jenis fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan *outsourcing***

Adanya perbedaan ketersediaan fasilitas kerja antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing* dikarenakan oleh *intens* kerja masing-masing karyawan dan dapat juga disebabkan karena perbedaan jabatan yang dipegang oleh setiap karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan Erick Chandra yang mengatakan bahwa :

Fasilitas saya berbeda dengan karyawan lainnya, fasilitas kerja yang diberikan kepada saya selaku *security/satpam* yaitu ruangan khusus untuk satpam, APAR (alat pemadam api ringan), seragam dan telepon.<sup>88</sup>

Hal ini juga didukung oleh pernyataan Junita Rahayu yang mengatakan bahwa :

Fasilitas kerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* itu berbeda, itu dilihat tergantung pekerjaannya. *seperti* saya sebagai operator hanya menggunakan fasilitas kerja seperti mesin pax, buku agenda dan telepon.<sup>89</sup>

---

<sup>87</sup>Nona Soraya Pasaribu, Wawancara dengan Teller PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan, 11 April 2022, Pukul 15.30 WIB.

<sup>88</sup>Erick Chandra, Wawancara dengan Karyawan Outsourcing PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan, 1 Desember 2022, Pukul 16.31 WIB.

<sup>89</sup>Junita Rahayu, Wawancara dengan Karyawan Outsourcing PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan, 1 Desember 2022, Pukul 17.03 WIB.

Dengan adanya ketersediaan fasilitas kerja, karyawan *outsourcing* mampu meningkatkan produktivitas pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah. Walaupun terdapat perbedaan ketersediaan fasilitas kerja antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing* tidak menjadi hambatan untuk karyawan *outsourcing* dalam meningkatkan produktivitas kerja. Tetapi karyawan *outsourcing* juga ikutserta dalam membantu menunjang keberlangsungan bekerja di perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Junita Rahayu yang mengatakan bahwa :

Saya sebagai karyawan *outsourcing* berusaha dalam ikutserta meningkatkan produktivitas kerja, walaupun pencapaian target kami tidak ada tetapi saya tetap menjaga kemampuan yang saya miliki dalam bekerja dengan disediakannya fasilitas kerja untuk setiap karyawan.<sup>90</sup>

Hal ini juga didukung oleh pernyataan Erick Chandra yang mengatakan bahwa :

Saya memanfaatkan dengan baik fasilitas kerja yang telah disediakan kepada saya, dengan menjaga keamanan kenyamanan perusahaan sehingga dapat membuat karyawan tetap merasa aman dan tertib dalam melakukan keberlangsungan bekerja agar pencapaian target perusahaan sesuai dengan yang diinginkan.<sup>91</sup>

b. Efektivitas jam kerja karyawan *outsourcing*

Jika perusahaan telah ditutup pada jam 16.00 WIB, maka karyawan *outsourcing* yaitu *cleaning servish* akan melakukan tugas dengan membersihkan seluruh perusahaan dan *security/satpam* juga ikutserta melakukan tugasnya dengan menjaga keamanan disekitar

---

<sup>90</sup>Junita Rahayu, Wawancara dengan Karyawan Outsourcing PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 1 Desember 2022, Pukul 17.03 WIB.

<sup>91</sup>Erick Chandra, Wawancara dengan Karyawan Outsourcing PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 1 Desember 2022, Pukul 16.31 WIB.

perusahaan. Karyawan *outsourcing* juga ikut dalam melakukan kegiatan lembur (*overtime*) di perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Erick Chandra yang mengatakan bahwa :

Saya selaku satpam/*security* yang menjaga keamanan perusahaan ikutserta bergabung dalam melakukan kegiatan lembur. Setiap tanggal merah atau dihari besar karyawan tetap akan melakukan lembur dan saya bertugas hanya untuk menjaga keamanan dan kenyamanan agar karyawan tetap dapat melakukan pekerjaan dengan baik.<sup>92</sup>

- b. Perbedaan fasilitas kerja antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*

Terdapat perbedaan ketersediaan fasilitas kerja antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing* disebabkan oleh *intens* kerja masing-masing karyawan dan perbedaan jabatan yang dipegang oleh setiap karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan Erick Chandra yang mengatakan bahwa :

Fasilitas saya berbeda dengan karyawan lainnya, fasilitas kerja yang diberikan kepada saya selaku *security*/satpam yaitu ruangan khusus untuk satpam, APAR (alat pemadam api ringan), seragam dan telepon.<sup>93</sup>

Hal ini juga didukung oleh pernyataan Junita Rahayu yang mengatakan bahwa :

Fasilitas kerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* itu berbeda, itu dilihat tergantung pekerjaannya. *seperti* saya sebagai operator hanya menggunakan fasilitas kerja seperti mesin pax, buku agenda dan telepon.<sup>94</sup>

---

<sup>92</sup>Erick Chandra, Wawancara dengan Karyawan Outsourcing PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 1 Desember 2022, Pukul 16.31 WIB.

<sup>93</sup>Erick Chandra, Wawancara dengan Karyawan Outsourcing PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 1 Desember 2022, Pukul 16.31 WIB.

<sup>94</sup>Junita Rahayu, Wawancara dengan Karyawan Outsourcing PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 1 Desember 2022, Pukul 17.03 WIB.

c. Peningkatan produktivitas kerja pada karyawan *outsourcing*

1) Kuantitas kerja karyawan

Produktivitas kerja pada karyawan *outsourcing* disiplin melakukan pekerjaan walaupun tidak adanya pencapaian target yang diberikan perusahaan, hal ini didukung oleh pernyataan Junita Rahayu dan Erick Chandra yang mengatakan bahwa :

Untuk target pencapaian kami sebagai karyawan *outsourcing* itu tidak ada, itu khusus untuk karyawan tetap saja. Kami hanya diberikan tugas sesuai dengan yang ditetapkan dari perusahaan. Tetapi kami berusaha disiplin dalam melakukan pekerjaan kami.<sup>95</sup>

Dalam melakukan keberlangsungan bekerja, karyawan memiliki hambatan pekerjaan baik itu dari internal dan eksternal dari perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Erick Chandra yang mengatakan bahwa :

Hambatan yang sering saya jumpai itu terkadang di pelayanan nasabah. Banyak nasabah ingin selalu berdesak-desakan dalam melakukan transaksi padahal nomor urut antrian telah dibuat agar menghindari kejadian seperti itu. Dan agar tetap menjaga keamanan dan kenyamanan di perusahaan maka saya sedikit memberi teguran dengan Bahasa yang baik kepada nasabah serta mengatur agar lebih tertib dan disiplin sehingga karyawan lebih fokus dalam melakukan pekerjaan yang berlangsung.<sup>96</sup>

## C. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pembahasan efektivitas ketersediaan fasilitas kerja

Ketersediaan fasilitas kerja dibagi menjadi dua yaitu ketersediaan fasilitas kerja untuk karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*.

---

<sup>95</sup>Erick Chandra, Wawancara dengan Karyawan Outsourcing PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 1 Desember 2022, Pukul 16.31 WIB.

<sup>96</sup>Erick Chandra, Wawancara dengan Karyawan Outsourcing PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 1 Desember 2022, Pukul 16.31 WIB.

a. Ketersediaan fasilitas kerja untuk karyawan tetap

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti melalui wawancara serta observasi dengan karyawan tetap PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan bahwa ketersediaan fasilitas kerja mereka sudah efektif. Dalam teori kamaruddin mengatakan bahwa tingkat efektivitas atau pencapaian target yang ditetapkan itu berupa kuantitas kerja karyawan, waktu yang digunakan dalam mencapai target tersebut dan jabatan yang dipegang oleh masing-masing karyawan.

Dengan adanya ketersediaan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan untuk karyawan tetap, maka karyawan tetap memanfaatkan dengan baik fasilitas kerja yang sudah diberikan sehingga mereka berusaha meningkatkan produktivitas kerja agar mencapai target sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

b. Ketersediaan fasilitas kerja untuk karyawan *outsourcing*

Fasilitas kerja yang disediakan untuk karyawan *outsourcing* sudah efektif. Terdapat perbedaan fasilitas yang diberikan dengan karyawan tetap disebabkan karena jabatan yang dipegang oleh masing-masing karyawan dan sesuai bidang pekerjaan karyawan. Untuk karyawan *outsourcing* tidak menggunakan alat komputer dan printer, walaupun demikian karyawan *outsourcing* ikutserta dalam membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah agar pencapaian targetnya sesuai yang diinginkan.

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi penganut penelitian ini

adalah Nuri Ifka Bengi, MS dengan judul : analisis ketersediaan fasilitas kerja di Perpustakaan Daerah Kabupaten Aceh menyatakan bahwa :

Fasilitas kerja yang telah memenuhi standar yaitu tersedianya alat kerja untuk menunjang keberlangsungan pekerjaan. Fasilitas kerja yang meliputi kursi kerja, meja kerja, rak koleksi dan lemari serta alat teknologi seperti perangkat komputer. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian fasilitas kerja dapat lebih mendisiplinkan karyawan dan memperlancar pekerjaan sehingga hasil yang diinginkan pun terlaksana.<sup>97</sup>

## 2. Pembahasan Hasil Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan yang hanya dilakukan untuk karyawan tetap saja yaitu karyawan lama dan karyawan baru. Sedangkan untuk karyawan *outsourcing* tidak melakukan kegiatan pelatihan disebabkan karena mereka dikatakan karyawan dengan kontrak. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan beberapa karyawan bahwa pelatihan yang dilakukan sudah efektif berjalan dengan lancar sesuai dengan ketentuan dari perusahaan. Pelatihan ini ditempatkan di perusahaan dan di kantor pusat dengan jangka waktu yang ditentukan. Pelatihan yang dilakukan dapat memengaruhi kuantitas kerja karyawan yang dimana dengan adanya pelatihan ini maka karyawan akan lebih mampu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan serta potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja agar mencapai target yang diinginkan bersama.

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi penganut penelitian ini adalah Rahmawati dengan skripsi berjudul : efektivitas pelatihan kerja

---

<sup>97</sup>Nuri Ifka. MS, "Analisis Ketersediaan Fasilitas Kerja Di Perpustakaan Daerah Kabupaten Aceh Tengah Dengan Menggunakan Pendekatan Studi Ergonomi."

karyawan dalam perusahaan (studi kasus pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Malang) menyatakan bahwa :

Terdapat nilai yang efektif setelah dilaksanakan pelatihan kerja, hal ini diketahui berdasarkan wawancara bahwa karyawan yang memperoleh pelatihan kerja menjadi paham dengan dasar-dasar ilmu perbankan syariah dan lebih memahami bidang pekerjaannya masing-masing. Kemudian dari hasil kinerjanya bahwa dapat dilihat dari posisi perusahaan yang berada di level atas dan juga pencapaian prestasi yang diraih oleh para karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Malang.<sup>98</sup>

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Neneng Hayati & Erwin Yulianto dengan jurnal berjudul : efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia menyatakan bahwa :

Dengan adanya pelatihan diharapkan produktivitas pegawai akan lebih meningkat serta dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk tantangan dalam mencapai tujuan perusahaan kedepannya. Evaluasi pelatihan salah satu cara mengukur efektivitas pelatihan sehingga dapat memberikan *feedback* bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.<sup>99</sup>

### **3. Pembahasan Hasil Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan bahwa pencapaian target hanya dilakukan untuk karyawan tetap saja, hal ini disebabkan karena *intens* kerja -masing masing karyawan. Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan dari perusahaan disetiap tahunnya dari januari s/d desember dengan jumlah realisasi Rp. 15.440.000.000 dengan jumlah nasabah sebanyak 250 orang. Pencapaian

---

<sup>98</sup>Rahmawati, "Efektivitas Pelatihan Kerja Karyawan Dalam Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Malang)."

<sup>99</sup>Neneng Hayati & Erwinm Yulianto, "Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia."

target ini dapat memengaruhi karyawan dengan menghasilkan berupa *reward* atas pencapaian target yang telah dilakukan yaitu berupa gaji, bonus tahunan, kenaikan *grade* atau jenjang karir. Walaupun terdapat perbedaan pencapaian target antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*, seluruh karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan bekerjasama dalam meningkatkan produktivitas kerja dengan melakukan pekerjaan yang efektif sesuai bidang pekerjaan masing-masing karyawan. Dalam teori kamaluddin mengatakan bahwa kuantitas kerja karyawan itu merupakan jumlah atau banyaknya karyawan yang bekerja dan kejelasan dalam melaksanakan tugas masing-masing, yang dimana pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat mencapai target.<sup>100</sup>

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi penganut penelitian ini adalah Erlita Intan Azhari dengan judul : efektivitas pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. KC Bengkulu S Parman 2 menyatakan bahwa :

Meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja, membentuk sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan dan meningkatkan jenjang karir karyawan. Dalam melakukan keberlangsung.<sup>101</sup>

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar dapat

---

<sup>100</sup> Kamaruddin, *Ensiklopedia Manajemen*.

<sup>101</sup> Erlita Intan Azhari, "Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. KC Bengkulu S Parman 2."

untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan metode yang dilakukan dalam penelitian. Metode dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif deskriptif, yang dimana penelitian kualitatif merupakan penelitian yang hasil penelitiannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau metode kuantifikasi yang lain.
2. Dari sekian banyaknya PT. Bank SUMUT Syariah di Sumatera Utara, peneliti memilih lokasi penelitian di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan.
3. Hasil penelitian ini jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan peneliti dari hal pengetahuan dan peneliti belum memiliki pengalaman lebih dalam menulis karya ilmiah terutama dalam pengkajian teori, pengamatan dan pengolahan data.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan efektivitas ketersediaan fasilitas kerja dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, maka peneliti dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Ketersediaan fasilitas kerja sudah efektif terhadap karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, hal ini dapat dilihat dari segi fasilitas kerja yang dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan sehingga karyawan akan lebih mudah melakukan untuk menunjang keberlangsungan bekerja dalam meningkatkan produktivitas kerja.
2. Pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk program pelatihan yang dilakukan oleh karyawan tetap yaitu karyawan lama dan karyawan baru sudah efektif, hal ini dapat dilihat dari kuantitas kerja karyawan yang dimana karyawan mencapai target dengan realisasi Rp. 5.440.000.000 dengan jumlah nasabah sebanyak 250 orang yang berjangka waktu selama 1 tahun. Hal tersebut dapat memengaruhi karyawan dengan memperoleh *reward* berupa kenaikan gaji, bonus tahunan dan kenaikan *grade* atau jenjang karir.

#### B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan, Adapun saran yang dapat peneliti berikan, yaitu :

1. Untuk PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan agar tetap mempertahankan peningkatan produktivitas kerja yang telah mencapai target di setiap tahunnya dan melakukan upaya untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lebih komprehensif atau lebih luas dalam mengkaji terkait dengan faktor yang belum diteliti pada penelitian ini yaitu faktor yang memengaruhi peningkatan produktivitas kerja pada perbankan syariah seperti pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu dapat juga mengembangkan penelitian pada Bank Syariah lainnya selain Bank SUMUT Syariah pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Abdurrahman Fathoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Albi Anggito & Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV. Jejak, 2018.
- Allama Alaik. *Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. (Skripsi, IAIN Walisongo Fakultas Syariah Semarang, 2019).
- Apri Dahlius & Mariaty Ibrahim. "Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal JOMFISIP*, Vol.13, No. 2 (2018).
- Athirah Nurul. "Efektivitas Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa" (Skripsi, Universitas Negeri Makassar, 2017).
- Dama Surya. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Danang Suyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps, 2014.
- Dede Nurahman. "Undang-Undang Perbankan Syariah: Makna, Implikasi dan Tantangan." *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 2, No. 2 (2008).
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group, 2019.
- Edy Wibowo, dkk. *Mengapa Memilih Bank Syariah?* Bogor: Ghalia Indonesia, 2015.
- Elidawaty Purba, dkk. *Metode Penelitian Ekonomi*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Erick Chandra, Wawancara dengan Karyawan Outsourcing PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan, 1 Desember 2022, Pukul 16.31 WIB.
- Erlita Intan Azhari. "Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. KC Bengkulu S Parman 2" (Skripsi, UIN Fatmawati Sukaro Bengkulu, 2021).

<http://fitriyantopendaki.blogspot.com/2013/06/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-efektivitas>. diakses Pada Tanggal 20 Desember 2022, Pukul 21.02 WIB.

<https://madhienyutnyut.blogspot.com/2012/02/pengertian-efektivitas-menurut-para.html>. diakses Pada Tanggal 20 Desember 2022, Pukul 20.43 WIB.

<https://www.banksumut.co.id/sejarah-bank-sumut/>. Diakses Pada 31 Januari 2023 pukul 21.00 WIB.

Ika Fauzi Anggrainy, dkk. “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja.” *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, Vol. 2, No. 1 (2018).

Indah Dwi Rahayu, dkk. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Ismail. *Perbankan Syariah*. Jakarta: Kencana, 2014.

Junita Rahayu, Wawancara dengan Karyawan Outsourcing PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 1 Desember 2022, Pukul 17.03 WIB.

Kamaruddin. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara, 2013.

Khoirul Anam, Edy Rahardja. “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen*, Vol. 6, No. 4 (2017).

Komaruddin Sastradipoera. *Strategi Pembangunan Sumber Daya Berbasis Pendidikan Kebudayaan*. Bandung: Kappa Sigma, 2015.

Lupiyaodi. *Manajemen Pemasaran Jasa dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2016.

Lysa Angrayni dan Yusliati. *Efektivitas Rehabilitasi Narkotika Serta Pengaruhnya Terhadap Tingkat Kejahatan di Indonesia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018.

M. Idgham Habib, Wawancara dengan Karyawan Tetap PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 2 Desember 2022, Pukul 17.01 WIB.

M. Syafi’l, Antonio. *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*. Jakarta: Pustaka Alfabeta, 2016.

- Mangihot. "Pengertian Fasilitas Kerja." <https://mangihot.com/2016/10/pengertian-fasilitas-kerja> diakses Tanggal 21 Desember 2022, Pukul 18.04 WIB.
- Mardalis. *Metode Pendekatan Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.
- Moenir. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.
- Mutia Dwi Andini. "Esensi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Efektivitas dan Produktivitas Kerja birokrasi." *Jurnal INA-Rxiv* Vol. 2, No. 1 (2018).
- Mutiara S Pagabeau. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013.
- Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016.
- Neneng Hayati & Erwinm Yulianto. "Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia." *Journal Civics & Social Studies*, Vol. 5, No. 1 (2021).
- Nona Soraya Pasaribu, Wawancara dengan Teller PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 11 April 2022, Pukul 15.30 WIB.
- Nuri Ifka. MS. "Analisis Ketersediaan Fasilitas Kerja Di Perpustakaan Daerah Kabupaten Aceh Tengah Dengan Menggunakan Pendekatan Studi Ergonomi" Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2019.
- Pandi Afandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Pustaka Pelajar, 2018.
- Priyono dan Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher, 2016.
- Rahmawati. "Efektivitas Pelatihan Kerja Karyawan Dalam Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Malang)" Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Ibrahim Malang, 2018.
- Ravianto. *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, 2013.
- Rodi Syafrizal. "Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard." *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 4, No.2 (2019).

- Saleh Sitompul, dkk. *Konsep Dasar Penerapan Ekonomi Menurut Perspektif Islam*. Medan: Abdi Utama Abadi, 2020.
- Sejarah Bank Sumut*, <https://www.banksumut.co.id/sejarah-bank-sumut/>. Diakses 21 November 2022.
- Siagian. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT. Gunung Agung, 2015.
- Sigit Hermawan dan Amirullah. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Malang: Media Nusa Creative, 2016.
- Sonya Safitri, Wawancara dengan Karyawan Tetap PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, 2 Desember 2022, Pukul 16.15 WIB.
- Sri Wahyuni. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" Vol. 2, No. 1 (2018).
- Sudarmin Manik. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam." *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Vol.3, No. 1 (2018).
- Sutan Remy Sjahdeni. *Perbankan Syariah "Produk-Produk dan Aspek-Aspek Hukumnya"*. Jakarta: Prenamedia Group, 2014.
- Sutarno NS. *Perpustakaan dan Masyarakat*. Jakarta: Sagung Seto, 2016.
- V. Wiratna Sujarweni. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2021.
- Wahyudi Saputra. *Peranan Perencanaan, Pemeliharaan dan Penghapusan Peralatan Kantor Terhadap Kinerja Pegawai*. Diakses Pada Tanggal 15 April 2019, Pukul 00.50 WIB.
- Yeltsin Aprioke Thomas. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Minahasa Tenggara: Almaira, 2020.

**CURICULUM VITAE**  
(Daftar Riwayat Hidup)

**DATA PRIBADI**

Nama : NUR AISYAH HARAHAHAP  
Nim : 18 401 0011  
Tempat/ Tanggal Lahir : Padangsidempuan, 12 April 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara  
Alamat : Pasar Sempurna Ke.Marancar Kab.Tapanuli Selatan  
Agama : Islam

**DATA ORANG TUA/WALI**

Nama Ayah : Drs. Nukman Harahap  
Pekerjaan : PNS  
Nama Ibu : Anita Samsinar  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Pasar Sempurna Kec.Marancar Kab.Tapanuli Selatan  
No. Hp : 081270769770

**LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

Tahun 2006-2012 : SD Negeri No. 101930 Silaiya  
Tahun 2012-2015 : MTs. YPKS Padangsidempuan  
Tahun 2015-2018 : MAN 1 Padangsidempuan  
Tahun 2018-2022 : Program Sarjana (Strata-1) Perbankan Syariah  
UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary  
Padangsidempuan

**PEDOMAN WAWANCARA**  
**PADA KARYAWAN PT.BANK SUMUT CABANG SYARIAH**  
**PADANGSIDIMPUAN**

A. Identitas responden

Nama

Jabatan

Alamat

Hari/Tanggal &jam

Lama bekerja

B. Daftar pertanyaan untuk karyawan tetap

1. Efektivitas Ketersediaan Fasilitas Kerja

- a. Jenis fasilitas apa saja yang diberikan perusahaan untuk karyawan tetap demi keberlangsungan produktivitas kerja yang efektif?
- b. Apakah karyawan sudah melakukan aktivitas kerja yang baik dan optimal dengan adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan?
- c. Bagaimana efektivitas jam kerja yang dilakukan karyawan?
- d. Apakah yang membedakan fasilitas kerja yang disediakan untuk karyawan tetap dan karyawan outsourcing?

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Dengan adanya pengembangan,dalam bentuk program pelatihan,apa saja jenis pelatihan yang dilakukan oleh karyawan?
- b. Berapa lama jangka waktu karyawan melakukan pelatihan?

- c. Dimana saja karyawan ditempatkan dalam melakukan evaluasi pelatihan?
- d. Apa yang membedakan dengan adanya pelatihan antara karyawan lama dengan karyawan baru yang dilaksanakan?

3. Meningkatkan Produktivitas Kerja

- a. Apakah kualitas kerja karyawan sudah dilakukan dengan efektif?
- b. Apakah karyawan disiplin dalam melakukan pelaksanaan kerja yang berlangsung?
- c. Bagaimana cara karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja agar tetap maksimal dalam melakukan pekerjaan?
- d. Apa saja yang dapat menghambat pekerjaan karyawan baik itu dari internal ataupun eksternal dari perusahaan?

C. Daftar pertanyaan untuk karyawan Outsourcing

1. Ketersediaan Fasilitas Kerja

- a. Jenis fasilitas apa saja yang diberikan perusahaan untuk karyawan tetap demi keberlangsungan produktivitas kerja yang efektif?
- b. Bagaimana efektivitas jam kerja yang dilakukan karyawan?
- c. Dengan adanya fasilitas yang diberikan, apakah karyawan sudah mampu melaksanakan tugas yang ditetapkan?
- d. Apakah yang membedakan fasilitas kerja yang disediakan untuk karyawan tetap dan karyawan outsourcing?

2. Meningkatkan Produktivitas Kerja

- a. Apakah karyawan disiplin dalam melakukan pekerjaan?

- b. Bagaimana cara karyawan meningkatkan produktivitas kerja agar tetap maksimal dalam melakukan pekerjaan?
- c. Apakah ada hambatan karyawan dalam melakukan pekerjaan?
- d. Apa saja yang dapat menghambat atau menghalangi pekerjaan karyawan baik dari internal maupu eksternal dari perusahaan?

Pembimbing Wawancara

Rodame Monitorir Napitupulu,M.M.  
NIP:19841130 201801 2 001

## DATA INFORMAN

1. Nama : M. Idgham Habib  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Alamat : Ujung Padang, Padangsidempuan Selatan  
Jabatan : *Account Officer*  
Lama bekerja : 5 Tahun
2. Nama : Nona Soraya Pasaribu  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Aek Libung, Kec. Sayur Matinggi  
Jabatan : *Teller*  
Lama bekerja : 7 Tahun
3. Nama : Sonya Safitri  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Jl. Kenanga, Padangsidempuan  
Jabatan : *AO (Account Officer)*  
Lama bekerja : 9 Tahun 8 Bulan
4. Nama : Erick Chandra  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Alamat : Kamcar, Padangsidempuan Utara  
Jabatan : *Security/Satpam*  
Lama bekerja : 8 Tahun

5. Nama : Junita Rahayu  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Jl. Suprpto Bincar, Kampung Marancar  
Jabatan : Operator  
Lama bekerja : 10 Tahun

## LAMPIRAN WAWANCARA

Wawancara dengan Bapak M. Idgham Habib selaku *Account Officer* PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan, pada tanggal 2 Desember 2022, Pukul 17.01 WIB



Wawancara dengan Ibu Nona Soraya Pasaribu selaku *Teller* PT. Bank SUMUT  
Cabang Syariah Padangsidimpuan, pada tanggal 2 Desember 2022, Pukul 17.36  
WIB



Wawancara dengan Ibu Sonya Safitri selaku *Account Officer* PT. Bank SUMUT  
Cabang Syariah Padangsidimpuan, pada tanggal 2 Desember 2022, Pukul 16.15  
WIB



Wawancara dengan Ibu Junita Rahayu selaku Operator PT. Bank SUMUT  
Cabang Syariah Padangsidimpuan, pada tanggal 1 Desember 2022, Pukul 17.03  
WIB



Wawancara dengan Bapak Erick Chandra selaku *Security/Satpam* PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan, pada tanggal 1 Desember 2022, Pukul 16.31 WIB

