



**ANALISIS EFEKTIVITAS DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH
HAJI MISKIN PANDAI SIKEK**

TESIS

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister (M.E)
Pada Program Studi Ekonomi Syariah
Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri
Mahmud Yunus Batusangkar*

**Oleh:
AHMAD FAUZUL HIDAYAT
NIM. 2002041001**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS
BATUSANGKAR
2023 M / 1445 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing tesis atas nama AHMAD FAUZUL HIDAYAT, NIM: 2002041001 Program Pascasarjana Prodi Ekonomi Syariah dengan judul "Analisis Efektivitas dan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Haji Miskin Pandai Sikek". Setelah dilakukan bimbingan terhadap tesis yang bersangkutan, telah memenuhi persyaratan untuk diagendakan mengikuti sidang munaqasah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Batusangkar, Juli 2023

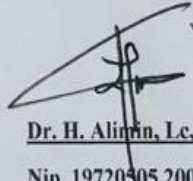
Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. H. Rizal, M.Ag

Nip. 19731007 200212 1 001



Dr. H. Alimudin, Lc, M.Ag

Nip. 19720505 200212 1 004

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis atas nama Ahmad Fauzul Hidayat, NIM: 2002041001, judul: “ANALISIS EFEKTIVITAS DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH HAJI MISKIN PANDAI SIKEK” telah diuji dalam Ujian Munaqasyah Program Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang dilaksanakan tanggal 29 Juli 2023.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

NO	Nama dan NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
I	Dr. Nil Firdaus , M.A NIP: 197805242005011005	Ketua Sidang		
2	Dr. H. Rizal Fahlefi, M.S.I NIP. 197306292001121002	Penguji Utama		
3	Dr. Nofrivul, SE, M.M NIP: 196706242003121001	Anggota Penguji		
4	Dr. H. Rizal, M.Ag NIP: 197310072002121001	Penguji Pendamping/ Pembimbing Utama		
5	Dr. H. Alimin, Lc, M.Ag NIP.197205052002121004	Penguji Pendamping/ Pembimbing Utama		

Batusangkar, 18 Agustus 2023
Mengetahui
Direktur Pascasarjana
UIN Mahmud Yunus Batusangkar

Dr. Adripen, M.Pd.
NIP. 196505041993031003

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Ahmad Fauzul Hidayat

Nim : 2002041001

Program Studi : Ekonomi Syariah konsentrasi MSDI

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul: **“ANALISIS EFEKTIVITAS DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH HAJI MISKIN PANDAI SIKEK”** adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat. Apabila di kemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, 18 Agustus 2023
Yang membuat pernyataan

AHMAD FAUZUL HIDAYAT

NIM. 2002041001

ABSTRAK

AHMAD FAUZUL HIDAYAT, NIM 2002041001, Judul Tesis “**Analisis Efektivitas dan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek**”, Program Studi Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Insani, Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.

Pokok permasalahan dalam tesis ini adalah pembiayaan macet BPRS Haji Miskin meningkat, pelatihan yang dilakukan tidak efektif karena dilakukan dengan zoom meeting, karyawan baru tidak tahu kapan akan diangkat menjadi karyawan tetap di BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. Tujuan penelitian adalah menjelaskan dan menemukan pelaksanaan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *field reseach* dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yaitu survey awal, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data penelitian ini adalah analisis model Miles dan Huberman yaitu tahap reduksi data, tahap penyajian data, tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi data.

Hasil penelitian ini menunjukkan efektivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menciptakan situasi kerja yang kondusif, bekerja sesuai dengan jobdesk, lingkungan kerja yang nyaman dan aman, karyawan baru mampu menyesuaikan diri dengan cepat, karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan, yang melanggar aturan diberikan punishment berupa SP 1-3 sesuai dengan kesalahan, untuk kepuasan kerja karyawan diberikan gaji, insentif, reward sesuai prestasi, tunjangan dan uang lembur. Dalam ukuran efektivitas integritas yang dilakukan BPRS Haji Miskin terhadap lingkungan dan masyarakat tidak dijalankan karyawan. Kurangnya arahan manager dan tidak adanya pengetahuan karyawan dalam sosialisasi pentingnya keuangan dan perbankan syariah.

Produktivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek dilakukan melalui karyawan profesional dalam bekerja, mencapai target kerja, bekerja keras, memiliki komunikasi yang baik, bekerjasama baik individu maupun tim, selanjutnya jujur, teliti dan mandiri terutama masalah operasional keuangan dan kepercayaan nasabah, karyawan yang malas dikenakan SP, untuk memotivasi karyawan pihak BPRS melakukan *outing* sekali setahun, karyawan disiplin dan memiliki *time management* yang baik. Pengukuran produktivitas kerja karyawan kreativitas karyawan BPRS yang lama pada bagian marketing kurang di perlukan karena karyawan lama sudah berpengalaman. Karyawan operasional, kreatif dan ide-ide baru kurang diperlukan karena pada bagian operasional bekerja sesuai jobdesk yang ada dan mengikuti aturan.

Kata Kunci: *Efektivitas, Produktivitas.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji Syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan Tesis yang berjudul **“Analisis Efektivitas dan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek”** shalawat beriringan salam semoga senantiasa Allah curahkan kepada junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya.

Penulisan Tesis ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar magister pada Jurusan Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Insani Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Batusangkar.

Dengan hidayah dan pertolongan Allah SWT penulis dapat menyelesaikan tesis ini, dalam penulisannya, penulis menemukan berbagai macam tantangan dan kesulitan, akan tetapi kesemuanya itu dapat teratasi berkat bantuan dari berbagai pihak. oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang mendalam dan setulus-tulusnya, yang teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Ismael Marzuki, Betri Nelli dan Netri Nelly, Abang dan Adik-adik tersayang, seluruh keluarga besar penulis, Ilfa Efani yang selalu memberi semangat, dan memberikan motivasi serta memberikan dukungan moril dan materil kepada penulis, sehingga menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan program magister ini yang sampai saat ini penulis masih sangat mengharapkan dukungan dan bimbingan moral dan material dari semuanya sampai akhirnya penulis bisa menjadi seorang yang berguna bagi kedua orang tua, masyarakat dan negara. *Aamiin ya Rabbal Alamin*

Selanjutnya ucapan terima kasih yang mendalam penulis sampaikan kepada :

1. Prof. Dr. Marjoni Imamora, M.Sc selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Batusangkar.
2. Dr. Adripen, M.Pd. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Batusangkar.
3. Dr. Nil Firdaus, M.A. selaku ketua jurusan Program Studi Ekonomi Syariah Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Batusangkar.

4. Dr. H. Alimin, Lc, M.Ag selaku Pembimbing II, yang sangat banyak meluangkan waktu untuk mengarahkan dan memberikan nasehat, masukan, kritikan dan saran dalam penyelesaian kuliah dan penulisan Tesis Jurusan Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Batusangkar.
5. Dr. H. Rizal, M.Ag., CRP selaku Pembimbing I yang sangat banyak meluangkan waktu untuk mengarahkan dan memberikan nasehat, masukan, kritikan dan saran dalam penyelesaian penulisan tesis.
6. Dr. Himyar Pasrizal, SE., MM, selaku penasehan akademik yang telah memberikan masukan kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
7. Bapak ibu dosen yang banyak memberikan pengetahuan sehingga membuka dan memperluas keilmuan penulis.
8. Kepala perpustakaan UIN Batusangkar dan karyawan yang telah memberi bantuan dan pinjaman buku dan literatur yang diberikan untuk penulisan tesis ini.
9. Seluruh staff program Pascasarjana UIN Batusangkar yang telah membantu penulisan tesis.
10. Teman-teman MSDI dan Ekonomi Syariah 2020 yang selalu bersama dalam berjuang menyelesaikan perkuliahan dan tugas akhir ini.
11. Semua pihak terkait dalam membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini sangat jauh dari kesempurnaan sebagaimana yang diharapkan. Untuk itu, sangat diharapkan sumbangan saran dan kritikan yang konstruktif dari semua pihak untuk kesempurnaannya, dengan harapan karya ilmiah ini dapat menambah khazanah keilmuan/ilmu pengetahuan kepada. Allah SWT jugalah penulis mohon ampun, tanpa hidayah-Nya dan Petunjuk-Nya, semua ini Tidak Akan Terlaksana

Batusangkar, 18 Agustus 2023

Ahmad Fauzul Hidayat
Nim. 2002041001

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	8
C. Pertanyaan Penelitian.....	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat dan luaran Penelitian	9
F. Defenisi Konseptual.....	10
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Landasan Teori.....	12
1. MSDM	12
2. Efektivitas	18
3. Produktivitas	31
B. Penelitian yang Relevan	49
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Jenis Penelitian.....	56
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	56
C. Instrumen Penelitian	57
D. Sumber Data.....	57
E. Teknik Pengumpulan Data	57
F. Teknik Analisis Data	58
G. Teknik Penjamin Keabsahan Data	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Gambaran Umum BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.....	60
1. Sejarah Umum BPRS Haji Miskin Pandai Sikek	60

2.	Visi dan Misi BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.....	62
3.	Struktur BPRS Haji Miskin Pandai Sikek	63
4.	Produk- Produk BPRS Haji Miskin Pandai Sikek	64
B.	Hasil Penelitian	67
1.	Pelaksanaan Efektivitas Kerja Karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek	67
2.	Pelaksanaan Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.....	73
C.	Pembahasan.....	81
1.	Pelaksanaan Efektivitas Kerja Karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek	81
2.	Pelaksanaan Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.....	85
BAB V PENUTUP		92
A.	Kesimpulan	92
B.	Saran	93
DAFTAR KEPUSTAKAAN		94
LAMPIRAN.....		99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Total Nasabah Tabungan BPRS Haji Miskin	5
Tabel 1.2: Nasabah Pembiayaan & Pembiayaan Macet BPRS Haji Miskin ...	6
Tabel 1.3: Total Aset BPRS Haji Miskin.....	7
Tabel 1.4: Total Laba Rugi Bersih BPRS Haji Miskin.....	7
Tabel 3.1: Rancangan Waktu Penelitian	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1: Struktur Organisasi BPRS Haji Miskin	69
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Efektivitas ialah perolehan tingkat hasil pada satu program atas target yang ditentukan dan ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Ruchyat Kosasih didalam Agoes Sukirno (2000) mendefenisikan efektivitas adalah perbedaan antara pemasukan dan pengeluaran didalam suatu program beserta mencapai harapan yang ditentukan, ditinjau dari kuantitas (jumlah) perolehan kerja, kualitas perolehan kerjamaupun batas waktu yang sudah ditetapkan. Singkatnya efektivitas yaitu kesetaraan outcome dengan output.

Efektivitas perihal tentang visi dan arah, yangmana suatu organisasi atau perusahaan terfokus kepada tujuan dan arah yang telah ditentukan. Efektifitas adalah tujuan organisasi mengenai suatu hasil yang akan dicapai. Suatu kegiatan perusahaan dan organisasi bisa dikategorikan bagus dan efektif yaitu produksi yang dihasilkan bisa mengabulkan harapan yang ditentukan oleh perusahaan (Rai: 2008: 24).

Efektivitas ialah suatu yang menggambarkan dari perusahaan dan organisasi tentang suatu perolehan tujuan dan hasil kerja sesuai sasaran dan target batas waktu yang sudah ditentukan. Apa bila suatu pekerjaan dilihat baik atau tidak tergantung kepada tugas itu disiapkan. Efektivitas dapat dicapai apa bila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dan organisasi mempunyai keahlian didalam menciptakan ide gagasan baru, mempunyai kreativitas, mampu dalam memecahkan suatu persoalan, memiliki pengetahuan wawasan kedepan, keterampilan, berinisiatif, mempunyai kebugaran yang baik dalam bekerja dan selalu bersemangat sebagai sumber daya yang berkualitas, yang harus dimiliki suatu perusahaan dan organisasi sehingga berperan besar dalam melahirkan wujud yang akan dicapai dengan pas dan sinkron dengan maksud perusahaan dan organisasi.

Produktivitas kerja yaitu kesetaraan antara perolehan yang didapatkan (output) beserta seluruh sumber daya yang digunakan menjadi pemasukan (input) (Nawawi: 2001). Menurut Yuniarsih (2009) sesungguhnya teori

produktivitas mengalami perkembangan dari penjelasan teknis mencapai terhadap penjelasan dan pengertian perilaku. Produktivitas didalam penjelasan teknis mengarah kepada tingkat keefektivan didalam penjelasan perilaku, produktivitas yaitu perilaku intelektual yang selalu mengutamakan akan meningkat.

Produktivitas ialah standar dari kuantitas dan kualitas dari suatu usaha yang dilakukan, sambil menimbang pengeluaran sumber daya yang dipakai untuk melakukan pekerjaan. Menurut Sinungan (2014) produktivitas yaitu tingkat efisiensi didalam menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa yang mengedepankan metode pendayagunaan dengan baik tentang unsur-unsur didalam memproduksi barang. Pendapat Simamora (2004) produktivitas kerja karyawan yaitu keahlian dalam menghasilkan untung yang besar dari fasilitas yang disediakan dengan memperoleh output dan input yang maksimal.

Manusia menjadi faktor utama dan elemen yang sangat dibutuhkan ketika mengelola suatu organisasi dan perusahaan. Manusia elemen utama didalam menyuguhkan gagasan kreatif dan kebijaksanaan organisasi dalam pekerjaan, dan sama-sama menjadi aset yang bernilai untuk perusahaan dengan menambah produktivitas perusahaan, sehingga perusahaan menjadi berkembang. Semakin meningkat produktivitas dari karyawan tersebut, maka perusahaan akan memberikan imbalan atau kompensasi apa yang pantas diterima oleh karyawan terhadap semua kerja yang telah dilakukan olehnya. Begitu juga sebaliknya, semakin menurun produktivitas karyawan tersebut, maka perusahaan akan memberikan dan menimbang dalam mengeluarkan karyawan tersebut dari perusahaannya.

Dengan mendapat bonus dan kompensasi dari perusahaan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan begitu karyawan selalu berusaha dalam meningkatkan dan memberikan hasil yang maksimal dan terbaik kepada perusahaan. Apalagi sejalan bersama teknologi yang berkembang dan semakin canggih, organisasi pemerintah maupun swasta mengandalkan orang yang bekerja yang mengutamakan keahlian, pengetahuan yang luas, bukan mengandalkan otot untuk mencapai tujuan

dalam bekerja, dengan itu perusahaan dapat meraih hasil yang maksimal dan beruntung mempunyai aset seperti orang tersebut.

Bonus yang diberikan BPRS Haji Miskin kepada karyawan berupa bonus tiap tahun jika mencapai target kerja yang ditentukan dan gaji tambahan jika lembur akhir bulan jika jam kerja berlebih 1-2 jam. Dalam hal ini jika karyawan terlambat masuk kantor maka akan di potong gaji, jika karyawan bekerja lebih dari jam kerja sedikit tidak dihitung lembur. Dalam bidang marketing mendapatkan bonus jika memenuhi target yang ditetapkan, target Funding dihitung dengan berapa banyak nasabah yang membuka tabungan di BPRS Haji Miskin dan mendapatkan bonus setiap orang yang membuka tabungan baru di BPRS Haji Miskin. (Wawancara prapenelitian, Defi Rosi bidang Administrasi Pembiayaan, 10 Februari 2023).

Perbankan Syariah menurut Soemitra (2018) adalah sarana yang dipergunakan dalam menegakkan peraturan ekonomi supaya sejalan dengan syariat islam. Dalam perkembangannya perbankan syariah di Indonesia sudah memerankan patokan sebagai kesuksesan keberadaan ekonomi syariah dan perbankan sudah menjadi maju, baik itu bank pemerintah maupun swasta.

Kebutuhan terhadap sumber daya insani yang semakin meningkat pada era yang berkembang ini, karena pada saat ini sumber daya manusia dituntut agar ahli dari segi apapun. Sumber daya manusia yang bermutu akan jadi ukuran didalam mewujudkan suatu keberhasilan perusahaan maupun organisasi. Kesanggupan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan mengembangkan diri didalam suatu perusahaan dan organisasi akan menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu. Keahlian yang dimiliki, pengetahuan intelektual, kesehatan fisik, dan psikologis yang akan merealisasikan tujuan perusahaan dan organisasi begitulah sumber daya manusia yang bermutu dan kualitas bagus.

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan BPRS Haji Miskin sekarang hanya melalui *zoom meeting*, yang mana pelatihan tersebut diadakan satu kali dalam sebulan. Pelatihan yang dilakukan melalui *zoom meeting* kurang efektif terhadap ilmu yang diperoleh selama pelatihan (Wawancara prapenelitian,

Defi Rosi bidang Administrasi Pembiayaan, 10 Februari 2023).

Efektivitas dan produktivitas menjadi hal yang utama untuk perbankan karena dengan bertambahnya produktivitas, maka bank didalam persaingan akan mengalami keuntungan, sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan berkualitas akan mendukung bertambahnya produktivitas perbankan. Sumber daya adalah satu elemen yang begitu berarti terhadap suatu perbankan, organisasi dengan kata lain memiliki keahlian yang menghasilkan produksi perindividu (produktivitas kerja) yang mempunyai dampak kepada hasil capaian tujuan perbankan, dengan menambah produktivitas suatu hal yang diinginkan perbankan, dalam usaha perbankan memberi ruang kepada manusia untuk melakukan pekerjaan.

Dengan sumber daya manusia yang dimiliki bakal begitu berdampak akan keberhasilan perbankan. Target pencapaian yang ditetapkan kantor pusat BPRS Haji Miskin minimal terhadap pembiayaan Rp. 300.000.000 (Tiga Ratus Juta Rupiah) perbulannya, sedangkan target kantor kas BPRS Haji Miskin Rp. 200.000.000 (Dua Ratus Juta Rupiah) perbulan. Dalam tugas operasional BPRS Haji Miskin tidak diberikan target dalam tugasnya. (Wawancara prapenelitian, Defi Rosi bidang Administrasi Pembiayaan, 10 Februari 2023).

Kualitas sumber daya manusia harus meningkat kepada semua pekerja yang bekerja didalam BPRS, untuk karyawan yang telah lama perlu dilakukan pengembangan dan pelatihan terhadap individu, baik didalam dan diluar organisasi perusahaan. Dengan pengembangan dan pelatihan yang diadakan untuk karyawan dengan melakukan kesesuaian pemberian kompensasi yang adil adalah salah satu yang masuk kepada kesejahteraan karyawan. Berikut tabel total nasabah BPRS Haji Miskin dalam jumlah ribuan.

Tabel 1.1
Jumlah Nasabah Tabungan PT. BPRS Haji Miskin

Tahun	Jumlah nasabah BPRS Haji Miskin
2018	18.808
2019	20.272
2020	17.429
2021	21.580
2022	25.079

Sumber : BPRS Haji Miskin

Seperti tabel yang bersumber dari Rosi selaku administasi pembiayaan, jumlah keseluruhan nasabah tabungan BPRS Haji Miskin tiap tahun mengalami peningkatan dan ada penurunan, sesuai yang ada didalam tabel diperlihatkan pada tahun 2018 memiliki total nasabah tabungan 18.808 nasabah, pada tahun 2019 jumlah nasabah ada 20.272, pada tahun 2020 jumlah nasabah turun menjadi 17.429 nasabah tabungan, jumlah nasabah pada tahun 2021 naik menjadi 21.580 nasabah, selanjutnya tahun 2022 nasabah tabungan yang ada berjumlah 25.079 nasabah. Dengan nasabah yang terlihat pada tabel total nasabah ada mengalami peningkatan dan penurunan jumlah nasabah tabungan tahun 2020.

Pembiayaan yang diberikan oleh bank adalah kegiatan utama dari perbankan yang mengandung resiko yang bisa mempengaruhi kelancaran dan kesehatan dalam pelaksanaan keberlangsungan bank, bank sebaiknya menjadikan tolak ukur pada pembiayaan yang sehat. Secara hakikatnya menanggulangi pembiayaan yang bermasalah, bank dapat melakukan cara yang dapat menyelamatkan dan menyelesaikan pembiayaan yang bermasalah, yangmana pembiayaan bermasalah dapat berubah menjadi pembiayaan yang kembali lancar.

Tabel 1.2
Nasabah Pembiayaan dan Pembiayaan Macet
PT. BPRS Haji Miskin

Tahun	Total Nasabah Pembiayaan	Total Pembiayaan Macet/orang
2018	2.036	72
2019	2.169	94
2020	1.921	129
2021	1.973	139
2022	3.217	57

Sumber: BPRS Haji Miskin

Dari hasil wawancara yang didapatkan dari Rosi selaku administasi pembiayaan, dapat diperhatikan pada tabel jumlah pembiayaan nasabah yang ada di BPRS Haji Miskin dalam tahun 2018 terdapat 2.036 nasabah, nasabah yang mengalami pembiayaan macet berjumlah 72 orang nasabah, pada tahun 2019 total nasabah pembiayaan berjumlah 2.169 nasabah dengan nasabah yang mengalami pembiayaan macet berjumlah 94 nasabah, pada tahun 2020 total nasabah pembiayaan mengalami penurunan jumlah nasabah berjumlah 1.921 nasabah, yang mana nasabah yang mengalami macet dalam pembiayaan berjumlah 129 orang nasabah, ditahun 2021 jumlah nasabah pembiayaan terdapat 1.973 orang nasabah mengalami sedikit peningkatan dari tahun sebelumnya, nasabah yang mengalami pembiayaan macet dalam tahun 2021 berjumlah 139 nasabah, dan dalam tahun 2022 nasabah pembiayaan mengalami peningkatan yang berjumlah 3.217 orang nasabah yang mana nasabah mengalami pembiayaan macet mengalami penurunan yang berjumlah 57 orang nasabah. Dengan adanya kenaikan dan penurunan jumlah nasabah yang ada disetiap tahunnya maka akan ada resiko mengalami pembiayaan macet pada BPRS sesuai data yang ada pada tabel 1.2. Dalam pembiayaan dan nasabah yang mengalami macet dalam pembayaran biasanya karyawan memberi waktu kepada nasabah dalam membayar dan penagihan yang dilakukan karyawan dengan menagih kerumah nasabah yang melakukan

pembiayaan di BPRS Haji Miskin. (wawancara prapenelitian, Rosi bidang Administrasi Pembiayaan, 10 Februari 2023).

Tabel 1.3

Total Aset PT. BPRS Haji Miskin

Tahun	Total Aset (Ribuan Rupiah)
2018	47.488.577.362
2019	52.764.393.530
2020	62.198.358.732
2021	67.308.821.271
2022	72.598.566.381

Sumber : BPRS Haji Miskin

Dari tabel aset BPRS Haji Miskin, dilihat bahwasanya total aset pada BPRS Haji Miskin pada tahun 2018 berjumlah Rp 47.488.577.362, dan mengalami peningkatan pada tahun 2019 yang berjumlah Rp 52.764.393.530, pada tahun 2020 total aset meningkat sebesar Rp 62.198.358.732, dan jumlah aset pada tahun 2021 berjumlah Rp 67.308.821.271, pada tahun 2022 mengalami peningkatan total aset berjumlah Rp 72.598.566.381. Setiap tahun jumlah aset yang ada di BPRS Haji Miskin mengalami peningkatan sesuai dengan tabel diatas.

Tabel 1.4

Total Laba Rugi Bersih PT. BPRS Haji Miskin

Bulan / tahun	Total Laba Rugi Bersih (Ribuan Rupiah)
Desember 2018	1.082.200
Desember 2019	1.439.281
Desember 2020	1.528.947
Desember 2021	1.019.446

Sumber : Laporan Publikasi OJK

Sesuai data yang didapatkan dari laporan publikasi OJK, laporan laba rugi BPRS Haji Miskin dari bulan desember 2018 - desember 2022. Jumlah laba rugi bersih pada Desember 2018 berjumlah Rp 1.082.200, dan pada Desember 2019 berjumlah Rp 1.439.281 mengalami kenaikan yang

signifikan. Pada Desember 2020 laba rugi bersih berjumlah Rp 1.528. 947, dan pada Desember 2021 mengalami penurunan jumlah laba rugi bersih BPRS Haji Miskin berjumlah Rp 1.019.446.

Anggota karyawan berjumlah 44 orang karyawan, setiap karyawan mempunyai tugas dan pekerjaan tersendiri yangmana pekerjaan karyawan sesuai dengan yang diarahkan direktur dan jobdesk. Penambahan karyawan di BPRS Haji Miskin dilakukan dengan perekrutan dan karyawan tersebut tidak langsung menjadi karyawan tetap di BPRS Haji Miskin, melainkan karyawan kontrak dan tidak tau sampai kapan karyawan tersebut bisa diangkat menjadi karyawan tetap di BPRS Haji Miskin. Demi kesejahteraan karyawan BPRS Haji Miskin diberikan tunjangan anak 2 orang dan BPJS kesehatan. Karyawan yang mengambil cuti melahirkan dalam prakteknya tidak diberi gaji oleh BPRS Haji Miskin selama cuti. (Rosi, 10 Februari 2023).

Dari paparan yang penulis jelaskan diatas, maka penulis sampaikan berkaitan kerja karyawan pada BPRS Haji Miskin, selanjutnya penulis membahas dan mengkajinya didalam bentuk tugas akhir tesis **"ANALISIS EFEKTIVITAS DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARI'AH HAJI MISKIN PANDAI SIKEK"**

B. Fokus Penelitian

Dari latar belakang permasalahan diatas, maka jadi fokus penelitian adalah tentang pelaksanaan pencapaian Efektivitas dan produktivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

C. Pertanyaan Penelitian

Sesuai fokus penelitian diatas, kemudian yang jadi pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan efektivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek?
2. Bagaimana pelaksanaan produktivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin

Pandai Sikek?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan dan menemukan bagaimana pelaksanaan efektivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.
2. Untuk menjelaskan dan menemukan bagaimana pelaksanaan produktivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

E. Manfaat dan Luaran Penelitian

1. Manfaat Penelitian

a. Secara Akademis

- 1) Sebagai bahan ajuan salah satu prasyarat sebagai mendapat gelar Magister Ekonomi (ME) pada Program Studi Ekonomi Syariah Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.
- 2) Untuk pembaca, diharapkan dapat menjadi sumber informasi, untuk referensi dan menambah ilmu pengetahuan.

b. Secara Praktis

- 1) Diharapkan bisa memberi manfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi BPRS Haji Miskin Pandai Sikek untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawannya.
- 2) Sebagai bahan wacana dan diskusi untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen sumber daya insani serta bagi masyarakat umumnya.

2. Luaran Penelitian

Luaran penelitian yang diinginkan dengan dilakukannya penelitian ini dengan target yang dicapai dari temuan penelitian. Penelitian ini juga diharapkan nantinya bisa di terbitkan sebagai publikasi ilmiah dan dapat dipresentasikan dalam seminar nasional dan internasional beserta diproyeksikan agar mendapatkan hak atas kekayaan intelektual. Dapat menjadi bahan bacaan di perpustakaan UIN Mahmud Yunus

Batusangkar.

F. Definisi Konseptual

Defenisi operasional yaitu pengertian berkenaan terminologi yang dipakai dalam penelitian, tujuannya supaya menghindari dari kesalahan pemahaman didalam menelaah judul penelitian ini. kemudian dari itu, penulis memaparkan istilah-istilah sebagai berikut :

Efektivitas yaitu suatu takaran yang menjelaskan suatu konsep yang memberikan petunjuk berapa jauh target bisa tercapai dan terealisasikan, yang mencakup keadaan karyawan yang ada, sarana dan prasarana yang digunakan dan cara yang dipakai (Sedarmayanti: 2009). Efektivitas menunjukkan seberapa jauh dalam mencapai target dan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas dalam penelitian ini yaitu efektivitas kerja karyawan pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

Indikator-indikator yang terdapat pada efektivitas adalah (Steers: 1985)

1. Kemampuan menyesuaikan diri
 - a. Situasi
 - b. Komunikasi
 - c. kerjasama
2. Prestasi kerja
 - a. Keterampilan, kemampuan dan keahlian
 - b. Kedisiplinan
 - c. Kepribadian
 - d. Tanggung jawab
3. Kepuasan kerja
 - a. Isi pekerjaan
 - b. Supervisi
 - c. Organisasi dan manajemen
 - d. Kesempatan untuk maju
 - e. Finansial dan gaji

Produktivitas yaitu suatu sikap yang dimiliki karyawan yang memiliki pandangan sesungguhnya hari ini lebih baik dari hari kemaren dan hari esok lebih baik dari pada hari ini, melakukan perbaikan sesuatu yang sudah ada dan kepercayaan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan lebih baik dari hari yang kemaren dan hari esok lebih baik lagi (Sutrisno: 2013). Produktivitas dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja karyawan pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

Indikator-indikator yang terdapat pada produktivitas adalah (Amrun: 2008):

1. Pemahaman substansi dasar dalam bekerja
 - a. Profesional
 - b. Kerja keras
 - c. Kreativitas
2. Sikap terhadap sesama karyawan
 - a. Komunikasi
 - b. Kerjasama
 - c. Suka menolong
3. Prilaku ketika bekerja
 - a. Jujur
 - b. Mandiri
 - c. Teliti
4. Etod kerja
 - a. Bersemangat
 - b. Tekun
 - c. Aktif
5. Sikap terhadap waktu
 - a. Disiplin
 - b. Bertanggungjawab
 - c. Menghargai waktu

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menurut Wether dan Davis (1996), menjelaskan sumber daya manusia yaitu karyawan yang siap, mampu didalam mewujudkan tujuan organisasi. Sudut pandang pokok dari segi sumber daya merupakan kontribusi terhadap organisasi, sedangkan pokok utama dari sumber daya manusia yaitu sikap kontribusi terhadapnya yang pada akhirnya bisa menunjukkan kualitas dan kapabilitas dalam hidup.

Sumber daya adalah hal yang penting untuk organisasi dan perusahaan yang memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya manusia yang memiliki kamauan, keterampilan, ilmu intelektual, motivasi dan dorongan terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap usaha yang dilakukan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Ndraha (1999) sumber daya manusia yang berkualitas akan bisa menghasilkan bukan sekedar nilai komparatif akan tetapi berkaitan juga nilai kompetitif, inovasi, kreatif, yang tidak hanya menggunakan otot dan tenaga kasar dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Pendapat Nawawi (2001), terdapat tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu:

1. Sumber daya manusia merupakan orang yang bekerja dilingkungan sebuah organisasi (dikatakan juga personil, tenaga kerja, pegawai, karyawan).
2. Sumber daya manusia yaitu kemampuan dari manusia bagaikan penggagas organisasi didalam menciptakan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki

adalah aset dan berguna bagaikan aset dalam organisasi bisnis, yang bisa mewujudkan potensi langsung secara fisik dan non fisik dalam kelangsungan organisasi.

Dalam defenisi diatas tersebut, bisa dipahami sesungguhnya sumber daya manusia adalah kekuatan yang berawal dari manusia yang di dayagunakan oleh perusahaan dan organisasi. Dengan pengertian defenisi tersebut bahwasanya sumber daya manusia merupakan orang yang bersumber daya dan memiliki kekuatan.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2013) menjelaskan manajemen sumber daya manusia yaitu pengakuan akan perlunya tenaga kerja dalam organisasi sebagai sumber daya manusia yang amat dibutuhkan didalam mempersembahkan kontribusi terhadap tujuan organisasi, dan menerapkan suatu fungsi dan kegiatan agar menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang di pergunakan dengan efektif dan sesuai kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Sedangkan pendapat Sulistiyani dan Rosidah (2009) manajemen sumber daya manusia merupakan peningkatan pendayaan karyawan didalam mewujudkan tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu pendekatan dengan manusia, strategi manajemen manusia atas dasar dengan nilai orang didalam hubungan dengan organisasi. Manusia adalah sumber daya yang perlu dalam organisasi disamping itu efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh manajemen dari manusia.

Pendapat Hasibuan (2007) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni mengatur dan ilmu dalam hubungan dan peran karyawan supaya bekerja dengan efektif dan efesien yang membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Yang mana pendekatan strategik dalam mengelola manusia yang bekerja dalam

organisasi secara individual dan bersama, yang menciptakan sumbangsih dalam mewujudkan target organisasi.

Pendapat Goal (2014) menjelaskan manajemen sumber daya manusia yaitu suatu proses perencanaan, mengarahkan, mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, menyatukan, merawat dan memelihara, dan pemisah sumber daya manusia terhadap sasaran akhir individu organisasi dan masyarakat yang sudah dicapai. Target manajemen sumber daya manusia agar usaha dalam mengelola sumber daya manusia dalam hubungan antara organisasi yang sering memiliki kepentingan yang berbeda. Manajemen sumber daya manusia mencakup pemanfaatan sumber daya manusia dengan maksimal untuk mewujudkan tujuan organisasi dan pemenuhan kebutuhan pekerja secara individual.

Dari penjelasan diatas maka manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia agar mencapai maksud baik tujuan individu dan tujuan organisasi.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia adalah sistem manajemen sumber daya manusia yang utama, dan menunjukkan susunan dalam menggapai tujuan organisasi. Aktivitas yang dilakukan berjalan jika fungsi manajemen berjalan dengan lancar. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2016) sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu aktivitas perkiraan situasi karyawan, supaya sejalan yang dibutuhkan organisasi dengan efektif dan efisien, dalam mewujudkan tujuan organisasi. Perencanaan dalam menentukan program kepegawaian yang merupakan pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah aktivitas megorganisasi seluruh karyawan untuk menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, wewenang bekerja, menyatukan dan penyelarasan didalam organisasi. Organisasi dinilai bagus yang bisa menolong untuk terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan merupakan aktivitas membimbing seluruh karyawan agar bisa bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien untuk terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dikerjakan oleh pemimpin dengan kepemimpinannya, mengatur bawahan agar mau melakukan seluruh tugasnya dengan baik. Pengadaan yaitu metode penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk memperoleh karyawan dengan cara kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik bisa menolong tercapainya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan pekerjaan mengarahkan karyawan supaya mentaati aturan organisasi dan bekerja sesuai dengan perencanaan. Jika terjadi penyelewengan maka diadakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan yaitu berkaitan dengan kehadiran, kedisiplinan, prilaku kerjasama, dan menjaga keadaan lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan adalah meningkatkan keterampilan teknis, teori, konsep, moral karyawan dengan pelatihan dan pendidikan. Pelatihan dan pendidikan sejalan sesuai kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa mendatang.

6. Kompensasi

Kompensasi yaitu suatu balas jasa yang disuguhkan lansung kepada karyawan baik berupa uang atau barang yang

berasal dari organisasi. Metode dari kompensasi harus sesuai, adil dan layak. Yang mana harus sejalan dengan prestasi kerja yang dihasilkan.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan proses dalam menyatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, supaya terjalannya kerjasama yang sesuai dan menguntungkan keduanya. Organisasi yang mendapatkan keuntungan dan karyawan bisa memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaan. Pengintegrasian adalah hal yang penting dan sedikit sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena menyatukan kepentingan dua yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah peningkatan dalam memelihara kondisi fisik, mental, dan loyalitas, supaya karyawan konsisten bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang bagus dikerjakan sesuai program kesejahteraan dan berlandaskan kebutuhan karyawan, berdasarkan kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu peran manajemen sumber daya manusia yang perlu dan menjadi pokok tercapainya tujuan organisasi, karena jika disiplin tidak ada, maka susah mencapai tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati aturan organisasi dan nilai sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian adalah terhentinya hubungan pekerjaan karyawan dengan suatu organisasi. Pemberhentian bisa di akibatkan permintaan karyawan, keinginan organisasi, habisnya kontrak kerja, pensiun, dan sebab lainnya. Penerapan peran aktif manajemen dengan baik dalam pengelolaan

karyawan, bisa memudahkan dalam mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi.

d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi dan perusahaan mempunyai tujuan yang akan di capai dalam memanajemen setiap sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia. Menurut Irianto (2001), tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

- a) Memberikan pandangan manajemen dalam memutuskan suatu kebijakan sumber daya manusia untuk menetapkan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang mempunyai motivasi dan kinerja yang tinggi, siap mengatasi suatu perubahan.
- b) Mengaplikasikan dan menjaga seluruh langkah-langkah sumber daya manusia yang bisa merealisasikan pencapaian tujuan organisasi.
- c) Menolong dalam pengembangan arah semua organisasi dan strategi, yang berhubungan dengan penerapan sumber daya manusia.
- d) Memberikan dorongan yang bisa membantu manajer lini untuk mencapai tujuan.
- e) Menyelesaikan masalah dan krisis yang terjadi maupun keadaan sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakini bahwa pekerja tidak penghalang organisasi dalam mencapai tujuan.
- f) Menyiapkan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
- g) Berprilaku sebagai penjaga standar dan nilai-nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Efektivitas

a. Pengertian Efektivitas

Efektivitas yaitu tingkat capaian hasil dari suatu rencana dengan tujuan yang ditentukan. Menurut Ruchyat Kosasih didalam Agoes Sukirno (2000:180) menjelaskan efektivitas yaitu perbandingan pemasukan dan pengeluaran dalam bermacam aktivitas yang dilakukan, sampai kepada pencapaian target yang di tentukan, dari segi volume (kuantitas) perolehan kerja, kualitas perolehan kerja sampai kepada akhir waktu yang tetapkan. Dan Efisiensi akan berperan bagai melakukan suatu dedikasi yang sangat akurat kesetaraan dengan perolehan yang diinginkan. Suatu perusahaan di nilai efektif, jika dapat menggapai target secara efisien, hemat dan taat kepada aturan.

Efektivitas yaitu suatu dasar sukses tidaknya organisasi dalam menjangkau tujuan. Jika suatu organisasi itu dinilai sudah berjalan efektif, yang utama harus diingat sesungguhnya efektivitas tidak mengemukakan perihal seberapa besar dana yang sudah di dikeluarkan demi menjangkau target itu. Biaya yang telah dikeluarkan boleh melebihi anggaran yang sudah ditetapkan, biaya bisa saja melebihi anggaran yang sudah ditetapkan, bisa saja dua kali lebih besar atau bahkan tiga kali lebih besar. Efektivitas akan memandang suatu kegiatan program sudah menggapai maksud yang sudah ditentukan (Mardiasmo, 2004: 134). Efektivitas berkaitan dengan suatu korelasi antara perolehan yang diharapkan dengan perolehan yang di capai sesungguhnya. Dengan besar dan meningkatnya keikutsertaan output akan pencapaian tujuan, kemudian lebih efektif perusahaan, suatu program dan aktivitas. Efektivitas akan fokus kepada pencapaian suatu hasil .

Efektivitas menurut Gibson (dalam Pasolong, 2014:4) menjelaskan bahwa, menggapai suatu target dari usaha kerja bersama. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009: 59) menjelaskan

efektivitas adalah sebagai suatu takaran yang menjelaskan suatu konsep yang memberikan petunjuk berapa jauh target bisa tercapai dan terealisasikan. Efektivitas yaitu hubungan antara output dengan tujuan, pengertian ini dijelaskan menurut pendapat Subkhi dan Jauhar (2013: 247).

Efektivitas menurut Kurniawan (2005) merupakan penilaian pengukuran hasil yang tercapai dalam tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Efektivitas penting di perhatikan, karena memiliki efek yang besar terhadap keperluan orang banyak. Efektivitas adalah keahlian menciptakan hasil yang diinginkan dan dianggap efektif, semua itu berarti mempunyai hasil yang dikehendaki dan diharapkan.

Efektivitas menurut ensiklopedi Administrasi (1981: 102) menjelaskan bahwa efektivitas adalah situasi atau keahlian berhasilnya pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang agar memberikan yang diinginkan. Sedangkan menurut Handoko (2009) efektivitas merupakan keahlian dalam memilih tujuan yang pas atau suatu alat yang akurat agar tujuan yang diinginkan tercapai.

Winardi (2008: 19) menjelaskan bahwa efektivitas merupakan tingkat suatu pekerjaan yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Efektivitas yaitu memperlihatkan capaian kesuksesan aktivitas manajemen didalam menggapai tujuan. Penjelasan dari Ibnu (2014) efektivitas adalah capaian dalam tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien, dilihat dari segi *input* (masukan), proses, dan juga *output* (keluaran), didalam ini mencakup keadaan karyawan yang ada, sarana dan prasarana yang digunakan dan cara yang dipakai. Dalam aktivitas dikatakan efisien andai dikerjakan dengan baik dan menurut arahan sedangkan di katakan efektif jika aktivitas itu dikerjakan dengan baik dan memperlihatkan hasil yang berguna dan memberi manfaat.

Dengan penjelasan dan pengertian efektivitas diatas, bisa diambil kesimpulan, bahwa efektivitas adalah keahlian kerja yang diperbuat karyawan dalam organisasi dan perusahaan demi mendapatkan maksud yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Tingkat dari efektivitas bisa diukur dengan mencocokkan antara rencana yang telah ditetapkan bersama pencapaian perolehan sesungguhnya yang sudah terwujudkan. Usaha dan perolehan pekerjaan dan langkah yang dikerjakan mesti dengan pas, jika tidak pas dapat mengakibatkan tujuan tidak terwujud atau bisa dikatakan tidak efektif.

Efektivitas suatu kegiatan program adalah suatu metode untuk dapat melihat sejauh mana suatu program berlansung, bisa menggapai harapan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Menurut Makmur (2011: 6) menjelaskan efektivitas program yaitu suatu aktivitas yang pengerjaannya memperlihatkan akurasi antara impian yang kita harapkan dengan perolehan yang digapai, yangmana ditentukan dengan akurasi impian, implelementasi, dan perolehan yang digapai.

Berdasarkan penjelasan tersebut, bisa dijelaskan bahwa efektivitas program adalah tingkat penggapaian dari formulasi tujuan yang ditetapkan oleh suatu kelompok, yangmana terdapat tugas utama didalamnya. Efektivitas menunjukkan seberapa jauh dalam mewujudkan tujuan yang ditentukan sebelumnya.

b. Faktor-faktor Efektivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam perusahaan dan organisasi menurut pendapat Tangkilisan (2013: 129) yaitu:

1. Ketepatan waktu

Didalam menyelesaikan tugas suatu pekerjaan maka waktu adalah hal yang utama agar pekerjaan selesai tepat waktu.

Dalam suatu tugas yang diberikan maka harus cepat diselesaikan, jika tugas lama dikerjakan, semakin banyak pekerjaan lain yang menyusul dan waktu yang dibutuhkan tidak sedikit, maka akan memperkecil tingkat efektivitas.

2. Tugas

Karyawan harus diberitahu tugas-tugas yang akan dikerjakan dan maksud dari suatu pekerjaan yang dilakukan kepada karyawan.

3. Produktivitas

Seorang karyawan bisa menghasilkan efektivitas kerja yang baik, jika mempunyai produktivitas yang tinggi dan begitu juga sebaliknya jika karyawan mempunyai produktivitas yang rendah maka menghasilkan efektivitas yang rendah.

4. Motivasi

Manager atau pemimpin dalam suatu organisasi mampu memberikan dorongan dalam melakukan pekerjaan dengan memberikan perhatian pada tujuan dan kebutuhan dari karyawan. Agar karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang dihasilkan juga baik.

5. Evaluasi Kerja

Manager atau pimpinan mendorong, membantu dan memberikan informasi kepada karyawan supaya bisa melakukan tugas dan pekerjaan dengan bagus dan menyelesaikan serasi dengan waktu yang ditetapkan untuk dievaluasi, demi mengevaluasi tugas dan pekerjaan berjalan dengan baik atau tidak.

6. Pengawasan

Pengawasan atasan kepada bawahan akan berpengaruh kepada pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan. Dengan pengawasan yang bagus dan diawasi langsung oleh atasan akan membuat suatu pekerjaan menjadi lancar dan selesai tepat waktu.

7. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang akan mempengaruhi fokus dan konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugas dalam bekerja, baik posisi kantor, penataan ruangan, cahaya dari alam dan pengaruh suara.

8. Perlengkapan dan Fasilitas

Fasilitas akan mempengaruhi kerja karyawan, fasilitas yang tidak lengkap akan berpengaruh terhadap lancarnya pekerjaan. Suatu prasarana yang difasilitasi oleh manager dan pimpinan, jika baik dan lengkap sarana yang disediakan maka bisa mempengaruhi kerja karyawan didalam menuntaskan tugas yang diharapkan dan mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan.

Malthis dan Jackson (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas adalah:

1. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah hasil kerjaan seorang karyawan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan organisasi.

2. Kualitas

Kualitas kerja memperlihatkan sejauh mana kualitas seorang karyawan didalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Efektivitas kerja seorang karyawan dipengaruhi banyak faktor yang saling berhubungan. Menurut Hasibuan (2017), bahwa ada kira-kira faktor yang mempengaruhi efektivitas adalah:

1. Lingkungan kerja

Keadaan lingkungan dimana karyawan bekerja, baik lingkungan fisik seperti suasana ruangan, fasilitas, dan lingkungan seperti hubungan sesama karyawan.

2. Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan atasan dan pimpinan terhadap karyawan untuk merealisasikan karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

3. Disiplin kerja

Peraturan perusahaan dan nilai-nilai norma yang ada perusahaan termasuk mematuhi aturan dan perintah dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan perusahaan. Termasuk penyelesaian pekerjaan sebelum waktu yang diberikan.

4. Motivasi kerja

Mendorong karyawan dengan kuat untuk bekerja dengan baik dan sesuai harapan perusahaan.

5. Kompensasi

Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan untuk apa yang telah dikerjakan, seperti kompensasi keuangan seperti bonus, gaji, jaminan kesehatan, serta kompensasi nonfinancial baik kenaikan jabatan, pujian, menambah waktu cuti, dan lain-lainnya.

Pendapat Makmur (2011: 7), efektivitas bisa diamati dari jumlah segi kriteria, sebagai berikut:

a. Ketepatan perhitungan biaya

Sesuai akan akurasi penggunaan biaya, supaya tidak menghadapi kekurangan dan sebaliknya tidak menghadapi kelebihan biaya mencukupi aktivitas bisa dilakukan dan disiapkan secara baik.

b. Ketepatan berfikir

Ketepatan dalam berfikir supaya menghasilkan keefektifan, dengan keberhasilan yang biasanya diinginkan melalui karyawan yang melakukan pekerjaan dengan bagus dan menjalankan suatu bentuk kerjasama yang bisa mendapatkan perolehan yang

maksimal.

c. Ketepatan tujuan

Ketepatan tujuan adalah kegiatan bersama untuk menggapai suatu target yang sudah ditentukan sebelumnya. Target yang ditentukan dengan sesuai, bisa dapat menaikkan efektivitas menjalankan aktivitas terutama yang mengarah akan jangka panjang.

d. Ketepatan sasaran

Menentukan tujuan yang pas, baik yang ditentukan menurut seseorang maupun menurut organisasi yang paling memastikan kesuksesan kegiatan organisasi. Tujuan yang kurang pas, akan membatasi pelaksanaan bermacam kegiatan.

Faktor- faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pendapat Steers (2005) adalah:

1. Karakteristik organisasi

Menurut Steers (2005) karakteristik organisasi bisa berpengaruh kepada efektivitas kerja sebab memperlihatkan sistem yang akan dijalankan karyawan didalam melaksanakan pekerjaan. Formasi organisasi yaitu suatu metode untuk memposisikan karyawan elemen dari pada suatu interaksi yang mutlak akan memastikan struktur berhubungan dan perilaku yang mengarah pada tugas.

2. Karakteristik lingkungan

Pendapat Steers (2005) karakteristik lingkungan bisa mempengaruhi akan efektivitas selain lingkungan luar dan didalam sudah dikatakan berpengaruh akan efektivitas. Lingkungan dari perusahaan yaitu hubungan dengan orang sekitar perusahaan, sedangkan lingkungan dalam sekitar perusahaan adalah karyawan atau karyawan di suatu perusahaan. Karakteristik lingkungan ini dengan semua yang ada didalam lingkungan organisasi bagaikan peralatan, perlengkapan, hubungan karyawan dan situasi pekerjaan.

Bentuk lingkungan ini pasti menghadapi perubahan maksudnya mempunyai ciri ketidakpastian sebab senantiasa mengalami sistem dinamisasi.

3. Karakteristik pekerja

Menurut Steers (2005) dalam kenyataannya karyawan perusahaan menggambarkan elemen berpengaruh yang sangat penting terhadap efektivitas, sebab sifat karyawan yang dalam waktu panjang bakal mensukseskan atau menghalangi terwujudnya sasaran dari organisasi. Karyawan adalah sumber daya yang langsung berkaitan dengan pengendalian seluruh sumber daya yang terdapat didalam perusahaan dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Faktor inilah yang utama mempengaruhi efektivitas kerja karena meski sarana yang lengkap, baik mekanisme pekerjaan, jika tidak ada dorongan kualitas sumber daya manusia yang ada tidak ada gunanya.

4. Kebijakan dan praktik manajemen

Penjelasan Steers (2005) dengan semakin sulitnya metode teknologi dan semakin sulit dan kejamnya lingkungan, bahwa andil manajemen didalam mengkordinasi karyawan dan mekanisme supaya keberhasilan organisasi semakin rumit. Kebijakan dan kebijaksanaan manajemen bisa berpengaruh atau menghalangi terwujudnya target, tergantung bagaimana kebijakan dan praktik manajemen. Praktik manajemen merupakan cara dan sistem kerja yang diatur dalam mengkordinasikan seluruh yang ada dalam organisasi. Kebijaksanaan dan praktik manajemen supaya menimbang juga sumber daya manusia sebagai individu yang berbeda tidak hanya saja mengutamakan rencana tujuan, mencari dan memanfaatkan sumber daya dan menghasilkan lingkungan prestasi, cara komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan kesimpulan yang cermat, menyesuaikan akan perubahan lingkungan dan inovasi organisasi. Dengan semakin sulitnya proses

teknologi dan perkembangan lingkungan dengan itu peran manajemen dalam mengkoordinasikan karyawan dan strategi demi kesuksesan organisasi makin rumit.

c. Indikator-indikator Efektivitas

Indikator-indikator efektivitas akan mengukur efektivitas kerja karyawan yang mencakup semua dari faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dan pegawai maka penulis dalam penelitian ini memakai teori menurut Richard M. Steers (1995):

1. Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan yang dimiliki karyawan sedikit dari semua hal, dengan kekurangan itu tidak bisa memenuhi kebutuhan tanpa adanya kerja sama dengan orang lain. Seperti dengan pemikiran Ricard M. Steers menjelaskan faktor kesuksesan organisasi yaitu kerjasama dalam mencapai misi. Semua orang yang berada dalam organisasi diminta agar bisa menyingkronkan diri sesama pekerja didalam organisasi atau dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Organisasi dapat berjalan mencapai tujuan dengan kemampuan orang yang ada mampu menyesuaikan diri.

Indikator-indikator penilaian kemampuan menyesuaikan diri karyawan adalah:

a. Situasi

Didalam kantor ataupun diluar, situasi yang kondusif bagi karyawan akan menumbuhkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

b. Komunikasi

Lancarnya komunikasi yang dilakukan sesama karyawan dengan pihak manager dan pemimpin dalam kesediaan mendengarkan, memahami pendapat dari karyawan dan mengakui keberhasilan karyawan sangat berperan terhadap rasa puas terhadap kerja yang dilakukan.

c. Kerjasama

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan mampu bekerja sama dengan baik antar sesama karyawan, sehingga mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan mudah dan mencapai tujuan perusahaan dan organisasi dengan baik.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja yaitu perolehan yang diraih karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan, yang dilandaskan kepada keahlian, pengalaman, keseriusan dan waktu (Hasibuan, 2001:94). Dengan penjelasan diatas, maka dengan keahlian, pengalaman, keseriusan waktu yang dimiliki oleh karyawan bahwa pekerjaan yang ditugaskan bisa dijalankan akan tanggungjawab yang dilimpahkan atasnya. Prestasi kerja adalah bentuk perolehan kerja yang diwujudkan karyawan didalam melakukan pekerjaan yang diberikan dalam batas waktu khusus, dengan prestasi kerja karyawan merupakan keahlian kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya maka bisa mewujudkan sesuatu yang menggambarkan pada intelektual dan keahlian yang dimiliki. Prestasi kerja karyawan yang baik akan menaikkan produktivitas, sedangkan prestasi kerja karyawan yang buruk dapat menurunkan kualitas dan produktivitas karyawan.

Dalam prestasi kerja memiliki indicator-indikator, yaitu:

a. Keterampilan, kemampuan dan keahlian

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan bisa menyelesaikan tepat waktu, bisa menggunakan komputer dengan baik dan memahami Bahasa asing.

b. Kedisiplinan

Karyawan dinilai didalam melakukan pekerjaan dengan perintah yang ditugaskan dan dalam mematuhi peraturan yang ada diperusahaan.

c. Kepribadian

Penilaian karyawan dari tingkahlaku, sopan santun, disukai, memberikan kesan menyenangkan, menunjukkan sikap yang baik, dan tampilan menarik dan sewajarnya.

d. Tanggung jawab

Karyawan mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan, hasil kerja yang dilakukan dan kebijaksanaan yang dibuat, dan sarana, fasilitas yang digunakan dalam bekerja dan perilaku kerja.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menggambarkan hal yang luar biasa dan berguna dalam suatu pekerjaan, sebab kelihatan banyak dalam kepentingan karyawan, perusahaan dan organisasi serta masyarakat. Untuk karyawan, penelitian berkenaan asal mula dan sumber kepuasan kerja mengharuskan terwujudnya jalan meningkatkan taraf hidup karyawan. Bagi perusahaan, penelitian terhadap kepuasan kerja dibuat untuk ikhtiar menaikkan produksi dan mengurangi biaya dengan membenahi perilaku karyawan. Dan masyarakat pasti akan merasakan perolehan kapasitas maksimal dari perusahaan dan meningkatnya taraf manusia didalam suatu pekerjaan.

Karyawan yang merasa senang dalam bekerja, akan merasakan kepuasan didalam pekerjaan. Tingkat kepuasan karyawan yaitu mereka mendapatkan ganjaran yang sepadan, dari berbagai macam keadaan pekerjaan dan perusahaan mereka bekerja.

Penilaian kepuasan kerja karyawan mempunyai indikator, yaitu:

a. Isi pekerjaan

Penampakan tugas dari kerja yang nyata dan menjadikan pengatur akan pekerjaan.

b. Supervisi

Keadilan didalam keahlian pekerjaan manajerial oleh atasan.

c. Organisasi dan manajemen

Sanggup menyuguhkan kondisi dan pekerja yang stabil.

d. Kesempatan untuk maju

Dalam keadaan ini seluruh karyawan diberi peluang akan mendapatkan keahlian dan pengembangan keahlian selama bekeja.

e. Finansial dan gaji

Gaji makin banyak membawa dampak ketidak puasan, dan minim orang memperlihatkan kepuasan kerjanya akan total jumlah uang yang didupatkannya.

d. Ukuran Efektivitas

Mengukur efektivitas bisa dilihat dalam beberapa pandangan dan tergantung pada siapa yang menilai dan menginterpretasikan. Jika dipandang dari segi produksi, manager produksi menggambarkan pemahaman sesungguhnya efektivitas merupakan kualitas dan kuantitas (output) barang dan jasa.

Tingkat efektivitas bisa diukur menggunakan perbandingan antara rencana yang sudah ditetapkan dengan hasil yang sudah terealisasi. Jika usaha dan hasil pekerjaan dan aktivitas yang dikerjakan kurang tepat sehingga mengakibatkan tujuan tidak terwujud atau sasaran yang diinginkan, maka itu dikatakan tidak efektif.

Kriteria dalam mengukur efektivitas organisasi menurut Duncan yang dikutip Richard M. Steers (1995: 53) didalam bukunya "Efektivitas Organisasi" berbicara tentang ukuran efektivitas yaitu, berikut penjelasan ukuran efektivitas:

a. Pencapaian tujuan

Pencapaian adalah semua upaya dalam pencapaian tujuan mesti di lihat sebagai bagian dari proses. Oleh sebab itu,

supaya pencapaian tujuan makin meyakinkan, dibutuhkan rangkaian, baik dari segi rangkaian pencapaian bagian-bagiannya, maupun dari segi tahapan pencapaian periodenya. Pencapaian terdiri dari sejumlah faktor adalah kurun waktu dan sasaran yang merupakan target kongkrit.

b. Integritas

Integritas adalah tingkat pengukuran akan keahlian organisasi terhadap sosialisasi, perkembangan konsensus dan berkomunikasi dengan bermacam organisasi lainnya. Secara singkat integritas merupakan suatu yang menyangkut dengan proses sosialisasi.

c. Adaptasi

Adaptasi yaitu kemampuan yang dimiliki perusahaan dalam menyelaraskan diri dengan lingkungan. Sebagai dipakai tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.

Pendapat Kurniawan (2005), setidaknya dijelaskan beberapa pendekatan yang bisa dipakai, seperti yang dijelaskan oleh Martani dan Lubis, sebagai berikut:

a. Pendekatan sekunder (*resource approach*)

Pendekatan sekunder yaitu mengukur efektivitas dari input. Pendekatan yang mengemukakan tentang kesuksesan organisasi dalam menghasilkan sumber daya, baik fisik dan nonfisik sesuai dengan keperluan organisasi.

b. Pendekatan proses (*proses approach*)

Pendekatan proses yaitu dalam memandang seberapa efektivitas dalam pelaksanaan program dari seluruh aktivitas proses dalam organisasi ataupun metode organisasi.

c. Pendekatan sasaran (*goals approach*)

Pendekatan sasaran dalam mencapai keberhasilan organisasi yang mana diukur dengan melihat output atau hasil yang dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dengan defenisi pengukuran tingkat efektivitas yang telah dijelaskan diatas, maka dalam penelitian ini menggunakan teori pengukuran efektivitas sesuai dengan yang dikemukakan oleh Duncan yang dikutip Richard M. Steers (1995) didalam bukunya “Efektivitas Organisasi” berbicara tentang ukuran efektivitas yaitu pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi. Dengan menggunakan teori ini diharapkan dapat mengukur efektivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

3. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Setiap perusahaan didalam suatu pekerjaan akan mengusahakan mencapai produktivitas maksimal dengan selalu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dalam menjalankan pekerjaan sangat dibutuhkan produktivitas kerja untuk perusahaan sebagai alat ukur bagi perusahaan. Jika produktivitas meningkat, laba dari perusahaan tersebut akan meningkat.

Pendapat Hasibuan (2007) menjelaskan produktivitas yaitu perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan), jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh peningkatan efesiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya keahlian dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Robert L dan John H (2001) produktivitas yaitu ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan menimbang biaya sumber daya yang dipakai dalam melakukan pekerjaan itu.

Produktivitas adalah memanfaatkan sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan dan organisasi, dengan memaksimalkan kemampuan karyawan, teknologi dan manajemen. Dengan mencapai suatu hidup yang lebih baik dari hari yang lalu. Yangmana karyawan bisa menciptakan jumlah produk meningkat dari karyawan yang lain pada waktu yang bersamaan, maka karyawan itu bisa dibilang produktif. (Hameed dan Amjad :2009).

Pendapat Jaini (2013) konsepnya produktivitas adalah perbuatan mental yang menunjukkan pemikiran bahwasanya kehidupan yang baik adalah kehidupan yang dilalui hari ini harus lebih baik dari hari kemaren dan hari selanjutnya lebih baik dari hari yang sudah dilalui. Sedangkan menurut pendapat Pandji Anoraga (2005: 176) mengutarakan produktivitas yaitu pertimbangan antara hasil suatu pekerjaan karyawan dengan suatu yang sudah dikeluarkan.

Sinungan (2014) menjelaskan produktivitas merupakan suatu dasar yang secara terus memikirkan bahwasanya kehidupan yang dijalankan hari ini harus lebih baik dari hari yang kemarin, hari selanjutnya harus lebih baik lagi. Model kerja yang dilakukan dengan menerapkan pekerjaan yang dilakukan harus lebih baik setiap harinya, dan hasil yang didapatkan lebih baik dari hari kemaren, dan meningkat setiap harinya.

Menurut Mursi (2006) produktivitas adalah gambaran peningkatan keahlian karyawan dalam menghasilkan laba untuk perusahaan, yang bisa diciptakan dengan memaksimalkan kinerja yang tergambar kepada banyaknya produksi, kualitas produksi, efektivitas dan efisiensi dan menjalankan kepuasan kerja karyawan pada tingkat maksimal.

Pendapat Nugroho (2018) produktivitas yaitu capaian karyawan ditempat mereka bekerja, pendayagunaan dengan efektif dan efisien tenaga kerja dan sumber daya manusia. Produktivitas yang tinggi adalah gambaran kepuasan karyawan akan pekerjaan yang mereka lakukan. Produktivitas kerja yaitu sikap mental yang senantiasa melakukan perbaikan sesuatu yang sudah ada, suatu keniscayaan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan lebih baik dari hari yang kemaren, hari esok lebih baik lagi (Sutrisno: 2013).

Menurut Putra (2015) produktivitas kerja merupakan produk (kongkrit) yang diperoleh oleh seseorang atau kelompok, dengan masa waktu yang ditetapkan selama proses kerja. Karena, semakin meningkat produksi yang dihasilkan dalam waktu yang singkat, maka bisa dibilang sesungguhnya tingkat produktivitas memiliki nilai yang tinggi, dan begitu juga sebaliknya.

Produktivitas sesuai pendapat Engana (2020) yaitu keahlian seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan standar kualitas yang sudah ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat akan proses pekerjaan. Pendapat ini memandang sesungguhnya produktivitas berkaitan dengan bermacam aspek dalam diri karyawan seperti etika, mental, perilaku dan kemampuan sehingga bisa mendorong agar meningkatkan kualitas setiap harinya.

Menurut Nawawi didalam Tjutju Yuniarsih (2009: 157) mengartikan produktivitas kerja yaitu perpaduan antara jumlah yang dihasilkan (*output*) dengan total sumber daya yang digunakan menjadi pemasukan (*input*). Nanang Fattah dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157) mengemukakan didalam rencana produktivitas berkembang dari penjelasan konsep sampai dengan penjelasan perilaku. Produktivitas dalam penjelasan konsep yaitu mengarah kepada tingkat keefektifan dan efisiensi didalam menggunakan bermacam-macam sumber daya, dan didalam penjelasan perilaku, produktivitas yaitu pandangan sikap yang berusaha untuk selalu berkembang.

Dari penjelasan diatas bisa disimpulkan produktivitas bisa diartikan sebagai hasil output dalam hubungan dengan kesatuan jumlah input. Produktivitas kerja karyawan bisa diartikan yaitu persamaan perolehan rata-rata yang diperoleh dari tenaga kerja, sewaktu jam kerja didalam kegiatan produksi. Sehubungan hal itu, dasar produktivitas pada konsepnya ruang lingkup kesiapan dan

prilaku menyesuaikan pada perbaikan berkelanjutan, dan memiliki pemahaman yaitu hasil hari ini pasti lebih baik dari hari kemarin, kinerja hari esok lebih baik lagi dari pencapaian hari ini.

Dasar produktivitas konsepnya bisa diperhatikan dari dua segi, segi individu dan segi organisasi. Pembahasan permasalahan produktivitas dari segi individu tidak lain melihat produktivitas yang utama dalam hubungan karakter kepribadian karyawan. Berkaitan dengan ini penjelasan produktivitas yaitu pandangan mental yang harus mempunyai sikap bahwa perolehan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih lagi (Kusnendi, 2003:8.4).

Dalam pengertian yang sederhana produktivitas adalah sikap mental yang ada pada karyawan yang memiliki pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin, yang selalu melakukan perbaikan dan kepercayaan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan lebih baik dari hari yang kemaren. Keberhasilan suatu organisasi tergantung kegiatan dan kreativitas dari sumber daya manusia yang digunakan. Dari pemaparan ini bisa dilihat artinya sumber daya manusia didalam organisasi, yang mana produktivitas sumber daya manusia adalah hal mencakup semuanya yang harus diperhatikan oleh manajemen agar tercapainya hasil kerja dalam mewujudkan target yang sudah ditentukan.

b. Faktor-faktor Produktivitas

Didalam usaha menaikkan produktivitas kerja karyawan organisasi penting diingat faktor-faktor yang berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, ada yang berkaitan dengan tenaga kerja, dan ada yang berkaitan sama suasana tempat kerja dan kebijakan dari pemerintah.

Pendapat Pandji Anoraga (2009:178-179). Terdapat faktor-faktor yang diharapkan karyawan dalam menaikkan produktivitas kerja karyawan, sebagai berikut:

1. Motivasi

Pemimpin didalam sebuah organisasi penting mengetahui apa saja yang bisa memotivasi setiap karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Dengan motivasi yang diberikan maka atasan bisa mensupport karyawan dalam bekerja lebih baik lagi.

2. Pendidikan

Sebagai karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan yang tinggi pada dasarnya akan memiliki kerja yang lebih baik, agar mencapai produktivitas kerja yang meningkat. Karyawan yang berpendidikan akan mudah dalam sistem dalam pekerjaan dan suatu hal baru dalam pekerjaan.

3. Disiplin kerja

Seorang karyawan atau kelompok yang memiliki perilaku selalu mematuhi dan ikut akan semua peraturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja memiliki kaitan yang erat dengan motivasi, disiplin dengan satu terapan pada pekerjaan yaitu menghargai waktu dan biaya akan berpengaruh kepada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4. Keterampilan

Keterampilan karyawan mempunyai pengaruh yang banyak dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan dalam organisasi bisa meningkatkan keterampilannya dengan pelatihan, kursus keahlian dan lainnya.

5. Sikap etika kerja

Perlu adanya membangun hubungan dalam kelompok kerja maupun kelompok kerja yang lain guna mencapai tujuan danmaksud yang sama. Etika dalam hubungan kerja begitu

penting agar terwujudnya perpaduan sebanding antara perilaku didalam sistem produksi pada meningkatkan produktivitas.

6. Gizi dan kesehatan

Kebugaran fisik dan kesehatan mental menciptakan karyawan mampu dalam melaksanakan suatu kerja yang di hadapi. Jika gizi dan kesehatan karyawan semakin baik maka tingkat produktivitasnya akan meningkat.

7. Penghasilan dan jaminan sosial

Penghargaan dan imbalan yang dihadiahkan pada karyawan bisa mendorong karyawan supaya bekerja makin giat dan lebih produktif.

8. Kesempatan kerja

Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja secara terbuka akan meningkatkan produktivitas kerja.

9. Manajemen

Peningkatan efesiensi terhadap mengurai pemborosan. Sumber daya yang ada dipakai secara maksimal, baik bahan mentah dan setengah jadi, barang modal, karyawan yang ada.

Pendapat Payama J. Simanjuntak (2007: 30) faktor yang berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan perusahaan adalah:

1. Tingkat penghasilan

Dengan penghasilan yang sesuai bisa meningkatkan fokus dalam bekerja dan keahlian bisa dimanfaatkan dalam meningkatkan produktivitas.

2. Pelatihan

Peralatan kerja yang dimiliki digunakan oleh karyawan dengan fungsi yang tepat. Pelatihan dibutuhkan untuk melengkapi dan sebagai dasar dalam memberitahukan pengetahuan. Dengan adanya latihan dalam mengerjakan pekerjaan dengan benar dan tepat, dan meminimalisir

kesalahan pada pekerjaan.

3. Teknologi

Dalam peningkatan produktivitas, perlu adanya teknologi yang maju dan digunakan dengan tepat.

4. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Bentuk mental dan fisik karyawan didalam bekerja melambangkan hal yang berarti, sebab kesehatan fisik mempunyai kaitan yang besar akan produktivitas karyawan.

5. Hubungan antara atasan dengan bawahan

Dalam aktivitas pekerjaan kaitan antara atasan dengan bawahan berpengaruh terhadap apa yang mereka kerjakan. Sejauhmana atasan mengikut sertakan karyawan dalam menentukan tujuan. Sikap yang terjalin dengan baik akan bisa meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Pendapat Sulistiyani dan Rosidah (2015) menjelaskan faktor-faktor produktivitas yaitu sebagai berikut:

1. *Knowledge* atau pengetahuan merupakan dasar dari capaian produktivitas. Dasar pengetahuan selalu berorientasi dengan intelegensi, daya tangkap dan ilmu yang dikuasai dengan luasnya intelektual yang ada pada karyawan. Karena pengetahuan adalah suatu proses dari pendidikan yang baik yang didapatkan karyawan dengan formal dan non formal dalam menyelesaikan suatu permasalahan, termasuk dalam menyiapkan pekerjaan. Dengan intelektual yang luas dan pendidikan yang tinggi diharapkan karyawan bisa melaksanakan pekerjaan dengan maksimal dan produktif.
2. *Skill* atau keterampilan yaitu menguasai teknis dan keahlian operasional dalam bidang tertentu yang menghasilkan suatu karya dari karyawan. Keterampilan bisa didapatkan dengan belajar dan latihan terhadap kemampuan karyawan.

3. *Abilities* atau kemampuan yang tercipta dari kompetensi yang ada pada karyawan. Karena bisa merangkap beberapa kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan membentuk kemampuan. Jika memiliki pengetahuan dan keterampilan, harapan akan mempunyai kemampuan yang tinggi. Jika kemampuan yang maksimal, seorang karyawan akan melaksanakan pekerjaan tanpa adanya permasalahan teknis.
4. *Attitude* adalah kebiasaan yang biasa dilakukan. Sangat kuat hubungan antara perilaku dan kebiasaan. Jika kebiasaan yang dilakukan mempunyai hubungan positif dengan perilaku kerja karyawan maka akan menguntungkan untuk pekerjaan.
5. Behavior biasanya ditentukan dengan kebiasaan yang ada pada diri karyawan bisa mendukung kerja yang produktif dan bisa kebalikannya. Dengan demikian perilaku karyawan yang baik maka produktivitas bisa diwujudkan dan terlaksana.

Pendapat Moekijat (1999) menerangkan produktivitas dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan karyawan disebabkan oleh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, etos, mental dan kesanggupan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan berkaitan dengan lingkungan kerja termasuk teknologi, alat produksi, keselamatan dan kesehatan dan suasana lingkungan kerja itu sendiri. Kesejahteraan karyawan yang terlihat dari sistem upah dan jaminan kelangsungan kerja.
3. Apa yang terjadi diluar perusahaan seperti sumber faktor produksi yang akan digunakan, proses pemasaran, perizinan dan perpajakan akan berpengaruh kedalam perusahaan.

Dalam pendapat Ravianto (1986) faktor-faktor yang berpengaruh kepada produktivitas yaitu:

1. Pendidikan akan menciptakan perilaku karyawan yang produktif dalam bekerja, baik pendidikan secara formal dan non formal.
2. Lingkungan kerja yang bagus akan berpengaruh terhadap keyamanan karyawan dalam bekerja.
3. Keterampilan dalam bekerja dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

Menurut Sukarna (1993) menjelaskan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas adalah:

1. Kapabilitas atau kemampuan dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja yang baik.
3. Insentif atau gaji.
4. Motivasi.
5. Kedisiplinan.
6. Pendidikan dan pengalaman kerja.
7. Kebiasaan.
8. Fasilitas kerja.
9. Sistem manajemen.

Didalam buku manajemen sumber daya manusia Danang Sunyoto (2012), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah:

1. Pengetahuan

Menurut Sunyoto (2012) Wawasan dan keahlian sebenarnya yang menjadi dasar dalam mencapai produktivitas kerja. Terdapat pertikaian makna antara pengetahuan dan keahlian. Dasar pengetahuan makin beradaptasi di intelegensi, pemikiran dan menguasai ilmu juga banyaknya wawasan karyawan. Dengan itu pengetahuan merupakan pencapaian metode pendidikan yang didapatkan melalui jalan formal dan secara tidak formal yang

menghasilkan keterlibatan dalam jalan keluar masalah, daya cipta, tergolong dalam menjalankan atau penyelesaian kerja. Dengan pengetahuan yang banyak dan pendidikan tinggi, seorang karyawan diinginkan bisa melaksanakan kerja secara baik dan produktif.

2. Keterampilan

Menurut Sunyoto (2012) Keterampilan yaitu keahlian dan kemahiran cara operasional berkaitan persoalan khusus yang berupa pekerjaan. Keterampilan didapatkan melewati metode belajar dan berlatih. Keterampilan berhubungan akan kemampuan karyawan untuk melaksanakan atau menyiapkan pekerjaan yang bersifat teknis seperti keahlian operasional komputer, merangkai komputer, keahlian bengkel mesin dan lainnya. Dengan keterampilan yang ada pada karyawan diinginkan bisa menyelesaikan kerja secara produktif. Keterampilan adalah variabel yang bersifat utama dalam menciptakan produktivitas.

3. Kemampuan

Pendapat Sunyoto (2012) Kemampuan tercipta dari beberapa keahlian yang ada pada seorang karyawan. Metode ini jauh lebih luas, karena bisa merangkap beberapa kemampuan. Pengetahuan dan keterampilan salah satu faktor membentuk kemampuan. Dengan demikian jika seseorang punya pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi juga. Akan kemampuan yang mumpuni maka orang tersebut bisa menjalankan kegiatan dengan tidak ada permasalahan teknik.

4. Sikap dan perilaku

Pendapat Sunyoto (2012) kaitan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku begitu erat. Sikap yaitu suatu kebiasaan yang terstruktur. Jika perilaku yang terstruktur itu mempunyai peran positif didalam hubungannya terhadap perilaku kerja seseorang maka akan memperoleh keuntungan, maksudnya jika perilaku

karyawan baik, maka itu juga bisa menjamin perilaku kerja juga baik. Contohnya seorang karyawan memiliki kebiasaan dalam masuk perusahaan tepat waktu, disiplin, maka perilaku kerja juga baik, artinya jika disuguhkan tanggungjawab pada mentaati aturan dan kesepakatan. Dengan demikian perilaku seorang bisa ditentukan oleh sikap yang sudah terpatrit dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Menurut Sutrisno (2016) terdapat faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah:

a. Pelatihan

Didalam meningkatkan keterampilan karyawan dan dalam menggunakan alat kerja. Oleh karena itu pelatihan dalam bekerja dibutuhkan tidak hanya jadi pelengkap tetapi mencakup dalam memberikan dasar pengetahuan. Dengan pelatihan tersebut karyawan bisa belajar dalam mengerjakan pekerjaan dengan benar dan sesuai, dan bisa mengevaluasi pekerjaan dari kesalahan yang dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Perlu perhatian bagi organisasi terkait dengan mental dan fisik dari karyawan karena memiliki hubungan dengan sesuatu yang dikerjakan karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Dalam suatu kegiatan organisasi hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi aktivitas dalam organisasi. Bagaimana karyawan dilibatkan dalam kegiatan organisasi dan perlakuan atasan kepada karyawan. Jika atasan memperlakukan karyawan dengan baik maka akan meningkatkan produktivitas dalam karyawan dalam bekerja.

c. Indikator Produktivitas

Produktifitas adalah suatu yang begitu berguna untuk semua karyawan yang ada dalam perusahaan. Sebab produktivitas kerja diproyeksikan pekerjaan hendak sesuai dengan efisien dan efektif, dengan hal ini dibutuhkan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Indikator produktivitas yang dipakai untuk mengukur pencapaian efektivitas yang dicapai. Pendapat Sutrisno (2013) indikator produktivitas adalah:

1. Kemampuan

Pendapat Sutrisno (2013) kesanggupan dalam melakukan tugas. Kemampuan yang dimiliki karyawan berhubungan pada keterampilan yang ada dan juga profesionalisme didalam bekerja. Ini menghasilkan kekuatan dalam melaksanakan tugas kepada karyawan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Menurut Sutrisno (2013) mengusahakan dalam peningkatan perolehan hasil kerja. Hasil adalah sesuatu yang bisa dinikmati oleh karyawan dan juga orang yang dinikmati hasil perkerjaan tersebut. Maka, usaha akan menghasilkan produktivitas kerja bagi karyawan yang ada didalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Pendapat Sutrisno (2013) pekerjaan yang diusahakan makin bagus dari hari yang kemaren. Indikator ini bisa terlihat dari etos kerja seorang karyawan seperti absen karyawan. Peringkat absensi karyawan bisa dipergunakan untuk parameter sebagai membaca produktivitas kerja karyawan karena absen adalah data berkaitan antusiasme kerja, kedisiplinan kerja semua karyawan berkaitan tanggung jawab kepada penerapan tugasnya.

4. Pengembangan diri

Pendapat Sutrisno (2013) selalu berkembang dalam meningkatkan kemampuan diri dalam bekerja. Dengan melihat tantangan yang akan dihadapi dan harapan yang akan diberikan

dapat dilakukan pengembangan diri. Karena semakin banyak tantangan, pengembangan terhadap diri penting dilakukan. Maupun dengan harapan agar selalu menjelma lebih baik di antara karyawan akan benar-benar berpengaruh pada harapan karyawan akan meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Penjelasan Sutrisno (2013) senantiasa mengembangkan diri dalam menaikkan kualitas lebih bagus dari yang kemarin. Mutu adalah pencapaian pekerjaan yang bisa memperlihatkan derajat kerja seorang karyawan. Dengan menaikkan mutu yang bermaksud agar mewujudkan pencapaian yang unggul yang pada dasarnya akan memiliki manfaat untuk perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Pendapat Sutrisno (2013) kesetaraan antara prestasi yang diperoleh dengan semua sumber daya yang pakai. Masukan dan keluaran adalah faktor produktivitas yang memperlihatkan pengaruh yang cukup berpengaruh terhadap karyawan.

Pendapat Amrun (2008) dalam produktivitas dan budaya kerja menjelaskan indikator produktivitas adalah:

1. Pemahaman substansi dasar dalam bekerja

Amrun (2008) andaikan seorang karyawan bekerja, maka selalu beradaptasi dengan produktivitas kerja diatas atau sekurangnya sama dengan landasan kerja dari waktu ke waktu.

Indikatornya adalah:

a. Profesional

Melakukan pekerjaan dengan kemampuan dan keahlian.

b. Kerja keras

Dalam bekerja selalu berusaha dengan sekuat tenaga agar memberikan hasil yang maksimal.

c. Kreativitas

Senantiasa mencoba hal yang baru seperti gagasan dan metode,

dengan mewujudkan hasil pekerjaan yang dijalankan secara efektif dan efisien.

2. Sikap terhadap sesama karyawan

Amrun (2008) bisa menjadi karyawan dari seluruh karyawan sebagai pribadi yang baik contohnya memerankan seorang leader yang baik. Menjadikan hubungan dengan karyawan dengan baik. Indikatornya adalah:

a. Komunikasi

Menjadikan ikatan dengan cara berinteraksi dengan karyawan lain dengan pola yang baik.

b. Kerjasama

Bisa menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan mengerjakan bersama.

c. Suka menolong

Menolong karyawan lain yang membutuhkan

3. Prilaku ketika bekerja

Amrun (2008) kebiasaan-kebiasaan yang telah ada didalam diri seseorang karyawan, menentukan prilaku ketika melakukan suatu pekerjaan, sehingga mendukung kerja yang mendukung kepada produktivitas. Indikatornya adalah:

a. Jujur

Menjalankan pekerjaan dengan jujur dan mengatakan terus terang dan jujur seketika terjadi suatu permasalahan.

b. Mandiri

Bisa mengerjakan pekerjaan dengan sendiri tanpa ketergantungan dengan karyawan lain.

c. Teliti

Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan cermat.

4. Etos kerja

Amrun (2008) nilai yang bersifat harus dikerjakan oleh karyawan dalam menaikkan kualitas kerja, dan bisa meningkatkan

hasil kerja yang baik. Indikatornya adalah:

a. Bersemangat

Selalu memotivasi diri dalam melakukan pekerjaan.

b. Tekun

Dalam mengalami hambatan dalam pekerjaan maka karyawan harus rajin, sungguh-sungguh, teguh pendirian, dan terus-menerus dalam bekerja.

c. Aktif

Aktif dalam bekerja dengan giat dalam bekerja dan bersikap dinamis.

5. Sikap terhadap waktu

Amrun (2008) keahlian mempergunakan waktu yang ada dengan cara efektif dan efisien diharapkan terwujudnya produktivitas yang maksimal. Indikatornya adalah:

a. Disiplin

Dengan komitmen karyawan akan pekerjaan yang dilakukan.

b. Bertanggungjawab

Menerima pekerjaan dan tugas dengan sikap dan tindakan yang baik sebagai amanah.

c. Menghargai waktu

Menggunakan waktu yang ada agar menyiapkan pekerjaan.

d. Ukuran Produktivitas

Dalam penelitian ini untuk mengukur produktivitas, dibutuhkan indikator yang digunakan untuk indikator penilaian variabel produktivitas, diukur dengan indikator-indikator menurut pendapat Amrun (2008):

1. Pemahaman substansi dasar dalam bekerja
2. Sikap terhadap sesama karyawan
3. Prilaku ketika bekerja
4. Etos kerja

5. Sikap terhadap waktu.

Dengan menggunakan teori ini diharapkan dapat mengukur produktivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

e. Produktivitas dalam Pandangan Islam

Produktivitas dalam kamus lengkap Bahasa Indonesia merupakan keahlian dalam memperoleh sesuatu. Islam menjadi pegangan kehidupan yang turun temurun dari Allah kepada hambanya, benar-benar menghargai dan mendukung sekali akan produktivitas. Nabi Muhammad Saw bersabda:

Dari Ibnu ‘Umar ra dari Nabi Saw , ia berkata: “ sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan)” H.R. Thabrani dalam Al Kabir, juga oleh Bayhaqi (Qardhawi: 2010).

Dalam penjelasan lainnya Rasulullah mengatakan bahwa sebaik-baik usaha yaitu sesuatu yang menunjukkan bentuk dari kemampuan dirinya, dan seluruh kewajiban ekonomi yang diberikan kepada anggota keluarga, dilihat bagaikan infak terus menerus yang memperoleh pahala.

Dalam tafsir Al Qurthubi menjelaskan sungguh Allah menyukai hamba yang beriman walaupun lemah dan selalu memelihara martabatnya (tidak mau mengemis) dan Allah tidak menyukai orang yang meminta dengan paksaan.

Firman Allah didalam Al Qur’an surat As-Saff ayat 10 (Kementrian Agama: 2012):

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا هَلْ أَذُكُّكُمْ عَلَىٰ تِجَارَةٍ تُنْجِيكُمْ
مِّنْ عَذَابٍ أَلِيمٍ ﴿١٠﴾

Artinya: Hai hamba yang beriman, maukah kamu aku perlihatkan suatu jual beli yang bisa menghindarkan kamu dari pedihnya azab?

(Q.S. As-Saff: 10).

Didalam surat Fussilat Allah juga befirman yang terdapat dalam ayat 46 (Kementrian Agama: 2012):

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا وَمَا رَبُّكَ بِظَلَّامٍ
لِّلْعَبِيدِ

Artinya: Barang siapa yang melakukan amal yang shaleh maka (pahala) untuk dirinya sendiri dan barang siapa yang melakukan perbuatan jahat, maka (dosa) untuk dirinya sendiri dan sekali-kali tidaklah Rabmu menganiaya hambanya (Q.S Fussilat: 46).

Tingkatan produktivitas yang sering diketahui berhubungan pada tenaga kerja yang bisa dijumlahkan dengan membagi pengeluaran kepada total yang dipakai atau waktu bekerja karyawan.

Allah berfirman didalam surat At-Taubah ayat 105 (Kementrian Agama: 2012) yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِ اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ، وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah: “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang mukmin akan memandang pekerjaan mu itu, dan kamu akan dipulangkan kepada (Allah) yang mengetahui Ghaib dan yang nyata, kemudian diberitahukannya pada kamu apa yang sudah kamu kerjakan (Q.S At-Taubah: 105).

f. Upaya untuk Meningkatkan Produktivitas

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan yang selalu di kembangkan. Sumber daya seharusnya mendapatkan perhatian yang lebih karena teknologi yang ada dan alat yang digunakan merupakan hasil dari kreatif sumber daya manusia.

Peningkatan produktivitas amat didorong oleh pertolongan kreatifitas. Demikian itu terdapat beberapa usaha untuk menaikkan produktivitas tenagakerja. Siagian (2010) menjelaskan beberapa upaya yang bisa dilaksanakan dalam meningkatkan produktivitas kerja:

1. Melakukan perbaikan secara terus menerus

Melakukan perbaikan secara berkelanjutan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja. Dengan menerapkan kepada semua lapisan yang ada di organisasi agar melakukan tugas masing-masing beserta fungsinya yang memiliki dasar perbaikan secara berkala dan terus menerus jika terdapat pekerjaan yang keliru.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan.

Meningkatkan mutu berhubungan dengan usaha perbaikan berkala yaitu meningkatkan mutu pekerjaan oleh seluruh karyawan dan lapisan organisasi, berorientasi pada hasil kerja yang bermutu. Meningkatkan mutu secara keseluruhan baik mutu sumber daya manusia dan mutu produk dan jasa yang diberikan.

3. Melakukan pemberdayaan sumber daya manusia

Sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi diberlakukan pemberdayaan sebagai cara mempersembahkan haknya seorang karyawan, contohnya kebebasan dalam mendapatkan kerja yang layak, mendapatkan upah yang sesuai, mendapatkan rasa aman dalam bekerja, melibatkan karyawan dalam mengambil suatu keputusan dalam organisasi.

Peningkatan dalam produktivitas tidak terjadi begitu saja, harus ada kondisi prakondisi yaitu ketersediaan karyawan yang mempunyai karakter produktivitas, suasana pekerjaan yang kondusif dan sumber lainnya. Produktivitas bisa mempunyai dampak keuntungan untuk karyawan, perusahaan dan organisasi, usaha bagi karyawan agar dapat pembinaan dari organisasi yang berkelanjutan agar dapat

mengembangkan kreativitas terutama jika dihadapkan dengan suatu permasalahan dan hambatan dalam bekerja (Jaini: 2013).

g. Tujuan dan manfaat produktivitas

Tujuan dan manfaat produktivitas kerja menurut sutrisno (2013), yaitu:

- a. Menetapkan dan memutuskan tingkatan dan derajat usaha dimasa mendatang.
- b. Menolong manager dalam melaksanakan analisis serta mengawasi produktivitas.
- c. Produktivitas bisa diambil untuk tolak ukur kinerja dan daya saing perusahaan.
- d. Manager bisa membenahi metode penyelenggaraan suatu permasalahan dengan inovasi didalam sistem perencanaan dan prosedur sesuai pengalaman dan hasil produktivitas.

B. Penelitian yang Relevan

1. Dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 2 No 1 oleh M. Dana Prihadi dan Siska Meilani (2020) dengan judul “*Pengaruh Efektivitas Kinerja Terhadap Produktifitas Kerja Petugas Distribusi Rekam Medis Rawat Jalan di RSUD Cibabat Cimahi*”.

Penelitian ini memiliki hasil yaitu tingkat efektivitas kinerja karyawan distribusi rekam medis RSUD Cibabat memperoleh tingkat efektif dan dapat dikategorikan produktif. Faktor dari tidak efektifan kinerja dari karyawan penyaluran rekam medis bisa perkiraan karena gaji dan finansial, keahlian, ikatan kerja yang didapatkan kurang pas beserta tanggungjawab kerja dan tingkat resiko yang ada pada pekerjaan. Usaha dari peningkatan efektivitas kinerja melaksanakan pelatihan dan ikatan kerja yang maksimal, cara merekrut karyawan yang cocok sama bidangnya, menyuguhkan suasana lingkungan kerja yang nyaman sebagai team. Dan melakukan evaluasi terhadap efektivitas dengan

berkelanjutan.

2. Jurnal Hasbullah dan Aristin Dkk (2022) dengan judul “*Efektivitas Organisasi dalam Perspektif Model Richard M Steers di Desa Gunung Maddah Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang*”.

Pada tulisan ini memakai metode penelitian kualitatif yang memakai indikator yang berpedoman kepada pendapat Richard M. Steers adalah pencapaian tujuan, integrasi dan adaptasi. Sumber data pada penelitian ini menggunakan purposive sampling, sampel ini dipilih karena berdasarkan pilihan peneliti karena sampel yang dipakai jadi sumber dan mengetahui tentang informasi yang akan diteliti. Metode analisis data memakai analisis model Miller dan Huberman.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan efektivitas pencapaian tujuan dalam mengelola program keluarga harapan (PKH) di Desa Gunung Maddah yaitu dalam pencapaian tujuan pengelolaan PKH belum efektif, dilihat dari segi target penerima anggota PKH belum tepa sasaran. Yang kedua efektivitas integrasi dalam pengelolaan program keluarga harapan (PKH) di Desa Gunung Maddah masih belum efektif, karena bagian proses sosialisasi yang tercantum mengembangkan bakat dan keterampilan yang belum terlaksana dalam kegiatan PKH. Yang ketiga efektivitas adaptasi dalam pengelolaan program keluarga harapan (PKH) di Desa Gunung Maddah indikator sudah berjalan dengan baik dan efektif, didalam metode menyesuaikan tiap pembimbing dibekali dengan pengetahuan dan pengalaman terkait PKH dan pembimbing PKH mendapatkan peran yang penting akan kegiatan PKH.

3. Jurnal Reza Silvianis (2015) dengan judul “*Efektivitas Organisasi dalam Pelaksanaan Pembangunan Infrastruktur di Desa Sotol Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Tahun 2011-2013*”.

Pada tulisan ini memakai metode penelitian deskriptif kualitatif yang memperoleh data berdasarkan fenomena, yang mana sumber data berasal dari subjek kepala desa, sekretaris desa, kepala seksi pembangunan desa, kepala lembaga pemberdayaan masyarakat, dan

masyarakat desa Sotol. Data yang diperoleh dan dianalisis deskriptif dengan menuangkan dalam bentuk tulisan, dan diuraikan dengan berpatokan pada kerangka pemikiran dan teori pendukung yang sesuai agar memperoleh kesimpulan sesuai tujuan penelitian.

Hasil penelitian ini menjelaskan efektivitas organisasi didalam pelaksanaan pembangunan infrastruktur pada Desa Sotol dari sisi pencapaian tujuan masih kurang dilihat dari sisi perencanaan, pembagian tugas, pelaksanaan dan pengawasan. Perencanaan melibatkan musyawarah masyarakat dan tokoh masyarakat. Pembagian tugas mengacu kepada musyawarah desa forum musyawarah tahunan dan pemangku kepentingan desa agar menyetujui RKP Desa tahun anggaran yang dicanangkan. Musrenbang desa dijalankan dengan berpatokan kepada dokumen RPJM Des. Tiap desa diperintahkan untuk membuat dokumen rencana 5 tahunan yaitu RPJM Des dan dokumen rencana tahunan yaitu RKP Des.

Dalam pembangunan infrastruktur belum searah sesuai RPJM. Pelaksanaan pembangunan infrastruktur di Desa Sotol saat ini baru terlaksana 2 program, pertama pengerasan jalan perkebunan sepanjang 2 KM dan kedua mengaspalkan jalan desa sepanjang 3 KM yang berada pada dusun 1 dan 2 yang terlaksana di tahun 2012. Pengawasan yang dikerjakan belum berdampak maksimal kepada pembangunan infrastruktur yang ada. Dilihat pada integritas efektivitas organisasi dalam pembangunan dari sisi sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi. Semua elemen pemerintah desa dan lembaga masyarakat selalu memberikan informasi kepada masyarakat tentang pembangunan dan manfaat pembangunan infrastruktur desa.

Faktor yang menjadi penghambat efektivitas organisasi didalam menjalankan pembangunan infrastruktur desa Sotol adalah masih ada sebahagian kecil masyarakat yang masih mempunyai jiwa tanggungjawab dan kesadaran akan pembangunan infrastruktur di Desa Sotol. Faktor penghalang lain yaitu kurangnya sumber daya manusia

yang dimiliki desa dalam keahlian untuk membangun infrastruktur pada Desa Sotol. Ketersediaan dana desa dan ada kebutuhan pembangunan pedesaan yang harus realisasikan secara cepat.

4. Jurnal Elmira Febri Darmayanti (2016) yang berjudul “*Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Dikaitkan dengan Time Management*”.

Pada penelitian ini data didapatkan dengan pengamatan dan wawancara langsung dengan sumber dan objek yang diteliti, data aderet, defakta, resep, dan waktu pelayanan saat pasien membawa resep ke apotik. Wawancara dilaksanakan dengan apoteker, asisten apoteker, dan reseptur. Dari hasil pengamatan dibikin perhitungan tentang beban kerja dengan metode direct sampling. Aktivitas dikerjakan pada titik tertentu dan dinilai mewakili aktivitas waktu. Dan hitungan produktivitas dibikin menurut data *trend* total resep dan data *trend* total karyawan, dari kedua hasil tersebut di analisis dan menghasilkan hipotesa dan indikasi akan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan selanjutnya dianalisis hal yang mempengaruhi produktivitas dari sisi *time management*.

Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja dan produktivitas karyawan yang terdapat di apotik ini bisa dikatakan sudah sangat tinggi, karena resep pada pelayanan yang jumlahnya banyak dan proses jalannya obat lumayan panjang. Beban kerja dan produktivitas juga sangat tinggi mengakibatkan karyawan apotek dalam bekerja kurang fokus sehingga tingkat kesalahan yang dilakukan bisa meningkat. Dari pemesanan obat dan pembelian obat, dan proses obat sampai ke depo pelayanan rawat jalan (OPD2), dan pasien rawat inap (IPD), mengalami proses yang cukup lama, penulis memberikan solusi terhadap perbaikan manajemen waktu dan agar meningkatkan waktu pelayanan terhadap pasien yang membawa resep. Dalam sistem *controlling* agar menghindari terjadinya data ganda dan mengurani terjadinya human error, dalam hal ini apotek disarankan menerapkan teknologi informasi yang terintegrasi untuk seluruh pelayan, dan dalam pekerjaan agar karyawan diberi motivasi

dengan memberikan *reword* dan *punishment*.

5. Jurnal Roli Sambuardi (2021) tentang “*Efektivitas Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Karimun Marine Shipyard Karrimun*”. Pada penelitian ini memakai metode penelitian kualitatif yang mana objek penelitian berkaitan dengan efektivitas kerjadalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Efektivitas dalam meningkatkan hasil produktivitas dilihat dari lima indikator adalah karakteristik organisasi, karakteristik pekerja, prestasi kerja, karakteristik lingkungan, dan kebijakan praktik manajemen bisa dikatakan baik, dengan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan memenuhi ukuran organisasi, teknologi, kaitan dengan organisasi, stabilitas kerja, keahlian, peran yang jelas, keamanan terhadap resiko, pemanfaatan sumber daya dan menciptakan lingkungan prestasi.

Usaha dalam menaikkan produktivitas kerja dengan kerja cerdas bukan kerja keras. Dari 5 indikator tersebut yang paling efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Karimun Marine Shipyard yaitu karakteristik organisasi dan karakteristik pekerja.

6. Jurnal Nunik Silvia (2016) “*Analisis Faktor-faktor yang Menentukan Produktivitas Karyawan dalam Rangka Peningkatan Efektivitas Organisasi Toserba*”. Tulisan ini memakai metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan teknik mengumpulkan data penelitian lapangan, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Teknik analisis data dengan memakai triangulasi data.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada Toserba Laksana Baru Majenang sudah baik. Terlihat pada indikator yaitu sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan social, lingkungan dan iklim kerja, sarana produktifitas, teknologi, kesempatan berprestasi sudah baik. Maksudnya jika faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan telah baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

Efektivitas organisasi pada Toserba Laksana Baru Majenang sudah baik. Dibuktikan dengan indikator efektivitas organisasi yaitu produktivitas, kemampuan beradaptasi, kepuasan kerja, keahlian dan mencari sumber daya yang telah baik. Apabila selama ini Toserba Laksana Baru Majenang memiliki tingkat efektivitas organisasi yang sudah baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan mendorong didalam menaikkan efektivitas organisasi. Jika faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yang mencakup sikap mental, pendidikan, keterampilan manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produktivitas, teknologi dan kesempatan berprestasi sudah baik, maka efektivitas organisasi akan meningkat.

7. Arum Puspitasari dan Nanik Purwanti (2018) berjudul “*Analisis Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Produktivitas pada Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat di Kota Sorong*”. Dalam penelitian ini memakai metode penelitian kualitatif, dengan sampel 14 orang karyawan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat di Kota Sorong. Dengan teknik analisis data secara Kualitatif Deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mana suatu organisasi sering menghasilkan kualitas kerja yang berbeda tingkatan bagi tiap karyawan. Perbedaan itu dikarenakan adanya faktor seperti motivasi dan disiplin kerja. Lingkup suatu organisasi sering hanya meminta kepada pegawai untuk bekerja dengan kinerja yang tinggi tanpa memperhatikan faktor yang meningkatkan kinerja tersebut. Faktor utama dalam meningkatkan kinerja harus ada perhatian khusus seperti motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

8. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia Volume 5 No 2 oleh Ira Puspitadewi (2019) judul “*Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas* pada karyawan dari PT. BNI (Persero), Tbk. Cabang Jember.

Hasil dari penelitian ini yang pertama, kompetensi digital memiliki pengaruh kepada efektivitas kerja karyawan PT. BNI (Persero), Tbk. Cabang Jember. Dalam ini memperlihatkan jika bertambah bagus kompetensi digital kemudian efektivitas kerja karyawan akan mengalami kebaikan. Selanjutnya yang kedua, kompetensi digital memiliki dampak atas produktivitas kerja karyawan di PT. BNI (Persero), Tbk. Cabang Jember.

Yang ketiga, efektivitas kerja memiliki pengaruh atas produktivitas kerja karyawan PT. BNI (Persero), Tbk. Cabang Jember. Perihal ini memperlihatkan sesungguhnya meningkatnya efektivitas kerja bahwa produktivitas kerja karyawan juga kian meningkat. Keempat, Kompetensi digital berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan dengan efektivitas kerja karyawan PT. BNI (Persero), Tbk. Cabang Jember. Sesungguhnya ini memperlihatkan sesungguhnya kian bagus kompetensi digital akan mendukung efektivitas kerja karyawan dan selanjutnya akan menambah produktivitas kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu *field reseach* dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dapat juga disebut dengan pendekatan sebagai pengumpulan data kualitatif (Moleong, 2012). Didalam penelitian ini pendekatan kualitatif dipakai untuk menemukan dan menganalisis efektivitas dan produktivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah BPRS Haji Miskin Jl. Raya Padang Panjang– Bukittinggi KM 10, Simpang Koto Tinggi Nagari Pandai Sikek, Kecamatan X Koto, Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat, dengan waktu dan jadwal penelitian dari Juni 2022 s.d Maret 2023. Dengan rancangan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Rancangan Waktu Penelitian

Uraian Kegiatan	2022-2023									
	Jun	Jul-Nov	Des	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	
Melakukan observasi awal										
Membuat proposal tesis										
Bimbingan proposal tesis										
Seminar proposal tesis										
Melakukan penelitian										
Menyusun laporan Penelitian										
Bimbingan laporan penelitian										
Sidang munaqasah										

C. Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini yaitu penulis sendiri dan instrumen pendukung alat tulis, alat perekam, kamera untuk mendokumentasikan, dan daftar wawancara agar penelitian yang dilakukan terperinci dengan baik.

D. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu sumber data yang terdapat data utama didalamnya yang didapatkan langsung di lapangan, sumber data primer pada penelitian ini yaitu direktur BPRS Haji Miskin Pandai sikek, karyawan BPRS Haji Miskin Pandai sikek.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu sumber data tambahan yang didapatkan pada penelitian ini adalah laporan publikasi ojk BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, laporan publikasi nasabah BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, laporan keuangan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah proses yang paling utama dalam penelitian sebab memperoleh data adalah tujuan utama dari penelitian (Pahleviannur, 2022). Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Survey Awal

Menurut pendapat Guba dan Lincoln (1981), survey awal adalah kegiatan yang menggunakan panca indra mulai dari penglihatan, pendengaran agar mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Hasil dari observasi berupa peristiwa, kejadian, objek, kondisi tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Penulis melakukan observasi awal di BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

2. Wawancara

Teknik wawancara merupakan pertemuan orang dalam bertukar informasi dan ide yang melakukan tanya jawab akan persolan tertentu, sehingga bisa dikonstruksikan dalam topik tertentu. Menurut Esterberg (2002) wawancara yaitu pertukran informasi dan ide yang dilakukan oleh dua orang yang melakukan tanya jawab akan topik tertentu. Penulis melakukan wawancara dengan direktur dan karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sejumlah fakta dan data tersimpan dalam suatu bahan. Data itu berupa data dalam bentuk laporan, foto, artefak, dan lain sebagainya. Mengumpulkan data menggunakan teknik dokumentasi melalui Laporan publikasi OJK BPRS Haji Miskin, dan laporan dari narasumber BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, buku, jurnal ilmiah dan penelitian terdahulu yang relevan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai pada penelitian ini adalah analisis model Milles dan Huberman terhadap data yang terkumpul dengan tahap reduksi data, tahap penyajian data, dan tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi data. Tahap tersebut terdiri dari:

1. Tahap Reduksi Data

Mereduksi adalah penyederhanaan terhadap klasifikasi data kemudian mengelompokkan masing-masing data agar data tersebut mudah dipahami. Reduksi data yang dipakai mempunyai bentuk analisis berupa penyatuan data, penggolongan data tersebut. Dalam hal ini penulis akan fokus kepada Efektivitas dan Produktivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

2. Tahap Penyajian Data

Peneliti akan menyusun data yang relevan sehingga data tersebut menjadi informasi yang dapat disimpulkan, yangmana prosesnya dapat dilakukan dengan cara menampilkan data, membuat hubungan antar fenomena untuk memaknai apa yang sebenarnya terjadi dan apa yang perlu ditindak lanjuti untuk mencapai tujuan penelitian.

3. Tahap Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi Data

Pada tahap ini peneliti melakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi terhadap data yang didapatkan. Menurut Ilyas (2016) dalam penelitian kualitatif ini rumusan masalah yang sudah dirumuskan sejak awal.

G. Teknik Penjamin Keabsahan Data

Dalam teknik penjamin keabsahan data peneliti melakukan dengan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan atau pengecekan keabsahan data. Menurut Nugroho (2014) teknik triangulasi umumnya dalam sebuah penelitian digunakan untuk menggabungkan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

1. Sejarah BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Haji Miskin Pandai Sikek merupakan salah satu bank yang menjalankan kegiatan usaha sesuai dengan prinsip syariah, yangmana didalam aktivitasnya yaitu mengumpulkan dana dari masyarakat dengan cara simpanan berupa deposito berjangka, tabungan dan bentuk lainnya yang disamakan dengan itu. Selain aktivitas mengumpulkan dana dari masyarakat, BPRS Haji Miskin Pandai Sikek juga menyuguhkan pembiayaan mudharabah (bagi hasil), murabahah (jual beli), ijarah (sewa), multi jasa yang lazim yang dilakukan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek cocok dengan peraturan Bank Indonesia (BI) dan selama dilegalkan Dewan Pengawas Syariah Nasional (DSN).

BPRS Haji Miskin Pandai Sikek pencetusnya adalah DR Rahmat Ismail dan Aswin Jusar yang berasal dari Nagari Pandai Sikek, Kecamatan X Koto, Kabupaten Tanah Datar dan Yong Suar SH almarhum, dari Nagari Padang Laweh, Kec. Sungai Pua, Kab. Agam yangmana tiga orang ini menetap di Jakarta, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek memulai operasi 1 April 2006. Kantor pusat berada di Pandai Sikek, dengan modal awal diserahkan BPRS Haji Miskin adalah Rp 1.000.000.000, (satu milyar rupiah) atas nama 75 orang pemegang saham masyarakat Pandai Sikek dan Padang Laweh, yang tinggal di kampung halaman maupun yang menetap di rantau seperti di Jakarta, Pekanbaru, Padang dan Batusangkar.

Semenjak 24 November 2009 Bank Indonesia membenarkan ubahan formasi kepemilikan BPRS dari 75 orang bertambah jadi 83 orang pemilik saham dengan tambahan modal disetor oleh PT. PNM Rp 1.100.000.000, (satu miliar seratus juta rupiah), dan oleh pemegang saham lain sebesar Rp 170.000.000, (seratus tujuh puluh juta rupiah),

modal diserahkan menjadi Rp 2.270.000.000, (dua miliar dua ratus tujuh puluh juta rupiah). Semenjak tanggal 26 Februari 2013 modal yang di serahkan BPRS Haji Miskin naik menjadi Rp 2.589.800.000, (Dua milyar lima ratus delapan puluh Sembilan juta delapan ratus ribu rupiah) karena ada modal yang ditambahkan diserahkan dari PT. PNM dan pemegang saham lainnya yang berjumlah Rp 319.800.000, pada tanggal 14 April modal di diserahkan meningkat Rp 381.400.00, sehingga modal diserahkan menjadi Rp 2.971.200.000, dan pada tahun 2018 tambahan modal dari PT. PNM dan pemegang saham lain dengan modal diserahkan menjadi Rp.5.147.600.000 dengan bagian saham PT. PNM Rp.2.674.200.000 atau 51,95% yang mana ubahan modal sudah dapat legalkan oleh OJK pada awal tahun 2019.

BPRS Haji Miskin peresmian 30 Maret 2006 oleh Direktur Perbankan Syariah Bank Indonesia Jakarta, Harisman, sesuai keputusan Gubernur Bank Indonesia No.8/24/KEP.GBI/2006 tentang pemberian izin usaha BPRS Haji Miskin tanggal 8 Maret 2006, saat ini berkantor pusat di Jl. Raya Padang Panjang-Bukittinggi KM 10, Simpang Koto Tinggi Nagari Pandai Sikek, Kecamatan X Koto, Kabupaten Tanah Datar dengan beberapa kantor kas, yaitu:

1. Jln. Imam Bonjol, No 187 Kel. Balai-Balai, Kec. Padang Panjang Barat, Padang Panjang.
2. Baruah Pandai Sikek, Kec. X Koto, Kab. Tanah Datar.
3. Jln. Jendral Sudirman, No 84 Limo Kaum, Batusangkar, Kab. Tanah Datar.
4. Kantor Cabang Payakumbuh Jln. Tan Malaka no 195, Kel. Napar, Kec. Payakumbuh Utara, Payakumbuh.

PT. BPRS diberi nama dengan Haji Miskin karena mengabdikan dan menghormati perjuangan agama islam yang berasal dari Pandai Sikek, yang bernama Hj Piobang, Haji Sumaniak dan Tuanku Nan Renceh, Haji Miskin yaitu asisten Tuanku Imam Bonjol (Perang Padri 1803-1836) yang pada dasarnya perang itu antara kaum ulama dan kaum adat, karena

kelompok ulama ingin memberantas kelompok adat yang berlawanan dengan ajaran islam. BPRS Haji Miskin merupakan salah satu bank yang diberi izin oleh Bank Indonesia yang bejalan sesuai pola syariah yang berdasarkan UU No. 7 Thn 1992 mengenai perbankan sebagaimana yang sudah diubah dengan UU No. 10 Thn 1998 dan surat keputusan Direksi Bank Indonesia No.32/36/KEP/DIR tanggal 12 mei 1999 tentang Bank Pengkreditan Rakyat Syariah.

PT. BPRS merupakan bank yang berjalan dengan izin Bank Indonesia dengan sistem syariah, sesuai undang-undang yang sudah diatur sesungguhnya BPRS adalah bank yang kegiatannya melakukan usaha sesuai prinsip syariah yang dalam operasinya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

PT. BPRS sebagai aktifitas usahanya yaitu menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan deposito berjangka, tabungan atau bentuk lainnya. Menyediakan pembiayaan bagi hasil, transaksi jual beli, sewa, multi jasa, dan kegiatan lainnya serasi dengan ketentuan BI. Meletakkan dana didalam bentuk deposito berjangka dan tabungan pada bank syariah lainnya dan sertifikat wadiah Bank Indonesia.

Tujuan pengembangan BPRS Syariah yaitu untuk menyuguhkan pembiayaan kepada pengusaha mikro dan kecil, yang berguna untuk menaikkan kinerja perekonomian di wilayah operasionalnya. Dengan struktur perbankan nasional BPRS dibentuk untuk melayani Usaha Mikro dan Kecil (UKM). Hal ini menjadikan BPRS berbeda dengan pangsa pasar Bank Umum atau Bank Syariah lainnya.

2. Visi dan Misi BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

a. Visi BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

Visi dari BPRS Haji Miskin “Menjadikan BPR Syariah Haji Miskin Sebagai Panutan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Sumatra Barat” yang bisa di percaya oleh masyarakat, yang berjalan secara berkelanjutan dengan dasar syari’at Islam dan menjadi bank yang sehat dan handal. (Dokumen BPRS Haji Miskin).

b. Misi BPRS Haji Miskin Pandai sikek

Misi BPRS Haji Miskin adalah “Meningkatkan Peran Serta Usaha Kecil dan Menengah dan Pembangunan Ekonomi Rakyat Indonesia di Masa Depan”, dengan memberi pembiayaan untuk pengembangan usaha kecil dan menengah (UKM) kepada masyarakat paling utama usaha yang produktif didalam usaha membuka lapangan kerja untuk generasi muda serta menyokong program pemerintah untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat Indonesia.

c. Tujuan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

1. Secara Umum

BPRS Haji Miskin mempunyai tujuan berperan dalam program pembangunan ekonomi dan stabilitas nasional kearah menaikkan kesejahteraan masyarakat:

- a. Menolong masyarakat dalam meningkatkan produksinya, bisa juga melaksanakan pendidikan untuk masyarakat untuk mengelola usaha dan administrasi.
- b. Memproses pembiayaan produksi dan membudidayakan komoditi pertanian masyarakat supaya dapat masuk kepasar, dan sesuai kebutuhan pasar.

2. Secara khusus

Tujuan khusus dari BPRS Haji Miskin yaitu sebagai penghimpun dana dari masyarakat dan mengalirkan untuk pendanaan yang cuma dikhususkan untuk program yang produktif, untuk usaha kecil dan menengah yang tidak tercapai perbankan selama ini. (Dokumen BPRS Haji Miskin).

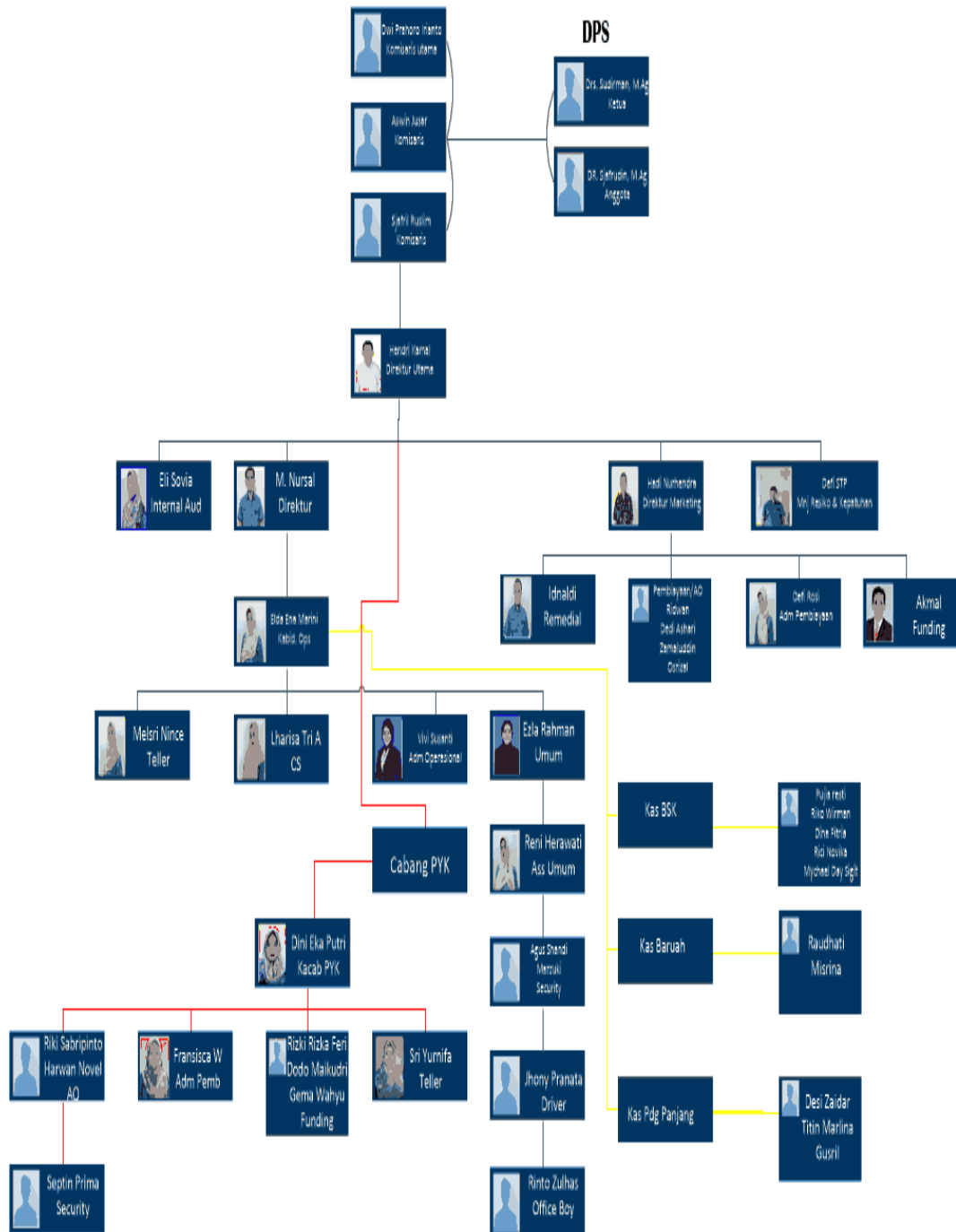
3. Struktur BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

BPRS Haji Miskin sama dengan sebuah perusahaan yang membutuhkan pengorganisasian sebagai salah satu prinsip manajemen. Organisasi yang baik akan menentukan tugas dan tanggungjawab yang diatur antara bagian yang ada pada organisasi. Hal ini terlihat pada struktur organisasi yang terdapat dalam lembaga keuangan. Berikut

struktur organisasi dari BPRS Haji Miskin Pandai Sikek:

Gambar 4.1

**STRUKTUR ORGANISASI
BPR SYARIAH HAJI MISKIN**



Sumber: BPRS Haji Miskin

4. Produk-produk BPRS Haji Miskin

1. Produk Penghimpunan Dana

a. Tabungan *Mudharabah* Umat

Dibayar di awal Rp. 10.000,- yang mendapatkan bagi hasil tiap bulannya, tidak dipotong biaya tabungan administrasi, dengan itu saldo tabungan nasabah tidak berkurang dan selalu bertambah. Penarikan bisa dilakukan selama jam kerja, bisa juga pelayanan dengan antar jemput dapat dijadikan jaminan pembiayaan. (Dokumen BPRS Haji Miskin).

b. Tabungan Qurban

Dibayar di awal Rp. 10.000,- yang mendapatkan bagi hasil tiap bulannya, tidak dipotong beban biaya tabungan administrasi, dengan itu saldo tabungan nasabah tidak berkurang dan selalu bertambah. penarikan bisa dilakukan saat akan melaksanakan Qurban. (Dokumen BPRS Haji Miskin).

c. Tabungan Haji

Tabungan yang diperuntukkan untuk orang yang diniatkan untuk berangkat Haji dan Umrah. Pembayaran di awal Rp. 10.000,- yang mendapatkan bagi hasil tiap bulannya, tidak dipotong beban biaya tabungan administrasi, maka tabungan nasabah tidak berkurang dan terus bertambah, dan bisa dijadikan jaminan pembiayaan.

d. Tabungan Pendidikan

Tabungan khusus untuk siswa mulai dari Taman Kanak-kanak sampai tingkat SLTA dalam upaya mendidik anak menabung dan hidup hemat. Setoran awal Rp. 5.000,- yang mendapatkan bagi hasil tiap bulannya, tidak dipotong beban biaya tabungan administrasi, maka tabungan nasabah tidak berkurang dan selalu bertambah. Tabungan dijemput ke sekolah-sekolah dengan jadwal tertentu.

e. Tabungan *Walimah* (Pernikahan)

Tabungan bagi anak-anak muda yang belum menikah yang nantinya tabungan itu dipakai untuk biaya dan persiapan menikah. Pembayaran di awal Rp. 10.000,- yang mendapatkan bagi hasil tiap bulannya, tidak dipotong beban biaya tabungan administrasi, maka tabungan nasabah tidak berkurang dan selalu bertambah. Tabungan dapat diambil sesuai jadwal yang ditentukan.

f. Deposito *Mudharabah*

Deposito yang bisa diambil sesuai dengan jangka waktu sesuai mufakat adalah 1, 3, 6, 9 atau 12 bulan dan bisa diperpanjang setelah jatuh tempo.

2. Produk Penyaluran Dana

a. Pembiayaan *Murabahah* (Jual Beli)

Pembiayaan sesuai konsep jual beli barang harga awal dengan ditambah untung sesuai mufakat, sebagai pihak bank selaku pembeli. Pembayaran bisa dikerjakan dengan angsuran dan sekali bayar berdasarkan kesepakatan keduanya. (Dokumen BPRS Haji Miskin).

b. Pembiayaan *Ijarah* (Sewa)

Kerjasama sesuai dan memakai akad sewa akan mendapatkan *ujrah*.

c. Pembiayaan *Ijarah* Multi Jasa

Pembiayaan jasa konsumtif yang disuguhkan pada nasabah dalam mendapatkan manfaat suatu jasa pada BPRS Haji Miskin.

d. Pembiayaan *Mudharabah*

Pembiayaan dengan konsep bagi hasil sejalan dengan perjanjian. Pembiayaan ini bisa direalisasikan dalam bermacam jenis usaha yaitu perdagangan, industri dan pertanian serta jasa.

e. Pembiayaan *Musyarakah*

Perjanjian pembiayaan yang dilakukan antara BPRS dengan nasabah. Keuntungan yang didapatkan dari usaha itu hendak dibagi sesuai akan perjanjian nasabah dengan bank.

f. Pembiayaan Tabungan Haji

Syarat dalam pengajuan tabungan haji:

1. Agunan berbentuk BPKB kendaraan, dan sertifikat tanah.
2. Foto copy KTP suami istri.
3. Foto copy kartu keluarga.
4. Pas foto suami istri 3x4, dua lembar.
5. Foto copy keterangan usaha.

3. Produk jasa layanan lainnya

- a. Melayani transfer uang dengan online seluruh bank Indonesia.
- b. Melayani pembayaran rekening listrik dan telepon online.
(Dokumen BPRS Haji Miskin).

B. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Efektivitas Kerja Karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

a. Kemampuan Menyesuaikan Diri

Kemampuan menyesuaikan diri dilihat dari tiga hal yaitu situasi, komunikasi dan kerjasama. Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Hendri Kamal jabatan sebagai Direktur Utama BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Karyawan bekerja dengan situasi yang kondusif, bekerja sesuai dengan jobdesk masing-masing, lokasi yang strategis dan dekat dengan jalan utama menambah kenyamanan karyawan dalam bekerja, kantor kas mudah dijangkau, komunikasi antar sesama karyawan dan atasan dilakukan berdasarkan jenjang sesuai dengan SOP sehingga karyawan mampu menyesuaikan diri dengan baik.” (Wawancara, Hendri Kamal, 2 Maret 2023).

Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap fokus dan konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugas dalam bekerja, baik posisi kantor, penataan ruangan, cahaya alam dan pengaruh suara akan berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan (Tangkilisan: 2013).

Kemudian bersumber pada wawancara bersama Bapak Hadi Nurhendra jabatan sebagai Direktur Marketing BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Untuk kemampuan menyesuaikan diri dilihat dari situasi cukup nyaman, aman dan tidak ada gangguan. Dari segi komunikasi ada yang cocok dan ada yang tidak antara karyawan, namun jika ada yang tidak cocok antar karyawan maka kendala-kendalanya akan dikomunikasikan. Komunikasi yang tidak lancar akan menghambat pencapaian target dalam marketing. Komunikasi yang baik nantinya akan mempermudah karyawan dalam menyesuaikan diri baik dengan nasabah, sesama karyawan, maupun dengan atasan.” (Wawancara, Hadi Nurhendra, 3 Maret 2023).

“Sosialisasi karyawan kepada masyarakat yang sekitar kantor BPRS Haji Miskin Pandai Sikek tidak dilakukan pada bagian marketing. Kurangnya sosialisai dari masyarakat perkarangan kantor dan daerah yang ada dekat dengan kantor mengurai paham masyarakat dengan perbedaan bank syariah dengan bank konvensional. (Wawancara, Hadi Nurhendra, 4 Agustus 2023).

Komunikasi yang dilakukan karyawan akan berpengaruh kepada peningkatan efektivitas kerja karyawan lancarnya komunikasi yang dilakukan karyawan sesama karyawan dan dengan atasan dan atasan dalam mendengar pendapat karyawan yang sangat berperan terhadap rasa puas yang dikerjakan (Steers: 2005).

“Komunikasi perusahaan dengan organisasi lainnya tidak berjalan dengan lancar dan sosialisasi terhadap lingkungan yang ada tidak ada dijalankan oleh karyawan yang ada. Integritas sosialisasi perlu dilakukan karena keuangan syariah masih kurang pemahaman dari masyarakat awam, baik dalam melakukan simpanan uang maupun peminjaman modal dalam usaha. (Wawancara, Hendri Kamal, 4 Agustus 2023).

Selanjutnya bersumber dari hasil wawancara bersama Ibu Defi Rosi jabatannya sebagai Administrasi Pembiayaan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Karyawan dituntut untuk menyesuaikan diri dengan baik, mampu memahami situasi dan kondisi dalam bekerja di kantor, mengkomunikasikan pekerjaan dengan tim dan atasan, dan bekerjasama dengan sesama karyawan maupun tim, terutama karyawan baru harus mampu menyesuaikan diri (beradaptasi) dengan cepat dengan karyawan senior.” (Wawancara, Defi Rosi, 6 Maret 2023).

Kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan menjadi tolak ukur yang digunakan untuk proses pengadaan pengisian tenaga kerja (Steers: 1995). Menurut Zuliyanti (2005) menjelaskan bahwa karakteristik lingkungan termasuk kepada faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan baik itu internal dan eksternal. Pada BPRS Haji Miskin yang mana karyawan dituntut agar cepat untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berkaitan dengan situasi dan kondisi dalam bekerja di kantor dan berkomunikasi dengan karyawan dan atasan terhadap pekerjaan.

b. Prestasi Kerja

Prestasi kerja dilihat dari keterampilan, kemampuan, keahlian, kedisiplinan dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Hendri Kamal sebagai Direktur Utama BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Prestasi karyawan akan dinilai dan dievaluasi, karyawan akan diminta untuk menuangkan ide-ide baru yang kreatif saat rapat dan karyawan yang memiliki ide kreatif akan dinilai sebagai prestasi. Karyawan dituntut untuk terampil dalam bekerja sesuai dengan jobdesk masing-masing, maka dari itu karyawan diberikan pelatihan-pelatihan. Biasanya pelatihan dilakukan setiap bulan secara langsung, untuk saat ini pelatihan dilakukan melalui zoom meeting. Prestasi karyawan dinilai melalui hasil kerja, capaian target, kedisiplinan dan ide-ide kreatif. Karyawan yang berprestasi akan diberikan reward, misalnya bagian marketing yang

selalu mencapai target selama 3 bulan berturut-turut akan diberikan insentif berupa uang atau hadiah lainnya.” (Wawancara, Hendri Kamal, 2 Maret 2023).

Selanjutnya untuk tingkat pencapaiannya berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hendri Kama selaku Direktur Utama BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

Efektivitas berdasarkan prestasi kerja yang dilihat dari keterampilan, kemampuan, keahlian, kedisiplinan dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan dapat dikatakan sudah efektif. (Wawancara, Hendri Kamal, 27 Juni 2023).

Kemudian bersumber dari wawancara dengan Bapak Hadi Nurhendra sebagai Direktur Marketing BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Prestasi kerja pada bagian marketing dinilai dari capaian target bulanan. Dalam sebulan satu karyawan harus mencapai target sebesar Rp.300.000.000 tapi jika tidak tercapai, karyawan yang melebihi target akan memberikan kelebihan tergetnya kepada karyawan yang belum mencapai target, namun hal tersebut tidak bisa berkelanjutan. Reward dan punishman berlaku dalam hal ini. Reward untuk karyawan yang mecapai target dan punishman berupa arahan kemudian SP diberikan kepada karyawan yang belum mencapai target.” (Wawancara, Hadi Nurhendra, 3 Maret 2023).

Selanjutnya bersumber pada wawancara dengan Ibu Defi Rosi sebagai Administrasi Pembiayaan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Prestasi kerja berkaitan dengan keterampilan dan keahlian karyawan yang bekerja sesuai dengan jobdesk masing-masing dan dalam memakai fasilitas yang diberikan untuk operasional kerja, prestasi kerja karyawan juga bisa dinilai dari tanggung jawab kerja dan kedisiplinannya maka karyawan dituntut dalam bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan baik individu maupun tim sesuai jobdesk, kemudian disiplin untuk kehadiran, pakaian dan kesopanan. Karyawan yang berprestasi akan diberikan penghargaan.” (Wawancara, Defi Rosi, 6 Maret 2023).

Dalam faktor yang mempengaruhi efektivitas menurut Tangkilisan (2013), evaluasi kerja yang dilakukan manajemen terhadap kerja karyawan dapat memberikan informasi kepada karyawan dan mendorong agar melakukan pekerjaan dengan bagus dan menyelesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan untuk dievaluasi demi mengevaluasi tugas dan pekerjaan berjalan dengan baik atau tidak.

Dalam disiplin kerja peraturan yang ada diperusahaan termasuk mematuhi aturan dari atasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan diperusahaan. Dan mempersempatkan kompensasi kepada karyawan untuk apa yang telah dikerjakan seperti bonus finansial, gaji, jaminan kesehatan dan non finansial berupa pujian, promosi jabatan dan lainnya (Hasibuan: 2017).

Hal ini sesuai dengan yang dilakukan BPRS Haji Miskin karyawan yang mencapai target dan pencapaian keberhasilan dalam bekerja akan diberikan penghargaan. Dengan meningkatkan pelatihan dan disiplin dalam bekerja karyawan mampu meningkatkan prestasi dalam pekerjaannya.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dilihat dari isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju serta finansial dan gaji. Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Hendri Kamal sebagai Direktur Utama BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Tugas yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan jobdesk masing-masing posisi dan dijelaskan oleh atasan dan karyawan senior, diawasi oleh supervisor sesuai dengan wewenang, kemudian organisasi dan manajemen memberi tekanan di akhir tahun untuk menyelesaikan laporan. Kesempatan untuk maju diberikan kepada seluruh karyawan yang memenuhi syarat secara adil untuk dipromosikan sesuai dengan kualifikasi dan kualitas karyawan. Untuk kepuasan kerja, karyawan akan diberikan gaji, laba, insentif, uang

pensiun, uang lembur sesuai ketentuan depnaker dan tunjangan-tunjangan lainnya.” (Wawancara, Hendri Kamal, 2 Maret 2023).

Selanjutnya untuk tingkat pencapaiannya berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hendri Kama selaku Direktur Utama BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

Efektivitas berdasarkan kepuasan kerja yang dilihat dari isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju serta finansial dan gaji dalam menjalankan pekerjaan dapat dikatakan sudah efektif. (Wawancara, Hendri Kamal, 27 Juni 2023).

Kemudian bersumber pada wawancara bersama Bapak Hadi Nurhendra sebagai Direktur Marketing BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Setiap pekerjaan memiliki jobdesk dan aturan, harus dikerjakan dan dipatuhi. Untuk marketing tidak terlalu diawasi supervisi karena bekerja di lapangan, organisasi dan manajemen membuat aturan untuk marketing hanya mencapai target. Untuk mencapai kepuasan kerja, karyawan diberikan kesempatan untuk maju atau kesempatan memiliki jenjang karir dan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan. Kepuasan kerja karyawan juga diperoleh dari gaji yang tiap tahun meningkat, bonus awal tahun, laba, dan insentif yang tergantung dari capaian target.” (Wawancara, Hadi Nurhendra, 3 Maret 2023).

Selanjutnya bersumber dari wawancara dengan Ibu Defi Rosi sebagai Administrasi Pembiayaan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Dalam operasional kerja, karyawan bekerja sesuai jobdesk. Supervisi akan mengawasi sesuai wewenang. Organisasi dan manajemen sudah membuat aturan yang sesuai. Karyawan diberikan kesempatan berkarier melalui pelatihan atau promosi. Untuk kepuasan kerja, karyawan akan diberikan gaji, insentif, reward sesuai prestasi, tunjangan dan uang lembur untuk pegawai operasional.” (Wawancara, Defi Rosi, 6 Maret 2023).

Dalam kepuasan kerja menurut faktor efektivitas kerja menurut Tangkilisan (2013), karyawan harus diberitahukan tugas apa saja yang harus dikerjakan oleh karyawan tersebut. Ini sesuai dengan yang dilakukan BPRS Haji Miskin menyampaikan jobdesk kepada karyawan yang dijelaskan oleh manajemen.

Dan menurut Hasibuan (2013) kompensasi yang dipersembahkan pada karyawan baik berupa financial dan gaji, kesempatan untuk maju merupakan faktor-faktor pendorong efektivitas kerja karyawan. Pendapat Zuliyanti (2005) faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah kebijakan dan praktek manajemen yaitu manajemen mempunyai tanggung jawab dalam menentukan imbalan yang sesuai dengan kerja karyawan yang dapat memuaskan kebutuhan karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dilakukan BPRS Haji Miskin kepada karyawannya memberikan kompensasi, bonus dan imbalan kepada karyawan yang berprestasi, karyawan yang mencapai target dalam pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaannya.

2. Pelaksanaan Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

a. Pemahaman Substansi Dasar dalam Bekerja

Pemahaman substansi dasar dalam bekerja dilihat dari profesional, kerja keras dan kreatif. Berdasarkan perolehan wawancara bersama Bapak Hendri Kamal sebagai Direktur Utama BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Karyawan dituntut untuk profesional dalam bekerja, dibimbing, diarahkan dan dilatih untuk profesional serta mampu memisahkan masalah internal dan eksternal. Karyawan harus bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan semboyan kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas. Karyawan harus bekerja sekreatif mungkin dan bekerjasama antara senior dan junior maupun tim sesuai dengan ketentuan dan batasan.” (Wawancara, Hendri Kamal, 2 Maret 2023).

Kemudian bersumber pada wawancara bersama Bapak Hadi Nurhendra sebagai Direktur Marketing BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Untuk bagian marketing sudah profesional, hanya ada satu karyawan baru yang masih perlu dilatih dan dibimbing. Masalah internal dan eksternal terkadang berpengaruh ke pekerjaan namun harus tetap profesional. Kemudian karyawan harus bekerja keras untuk mencapai target dan akan diberikan motivasi dan kinerja akan dievaluasi secara beriringan. Selanjutnya mengenai kreativitas, ide-ide baru kurang diperlukan karena karyawan marketing rata-rata sudah senior.” (Wawancara, Hadi Nurhendra, 3 Maret 2023).

Selanjutnya bersumber pada wawancara bersama Ibu Defi Rosi sebagai Administrasi Pembiayaan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Dalam operasional kerja, semua karyawan harus profesional, bekerja keras dalam bekerja sesuai jobdesk agar capaian tahunan dapat tercapai. Bekerja keras diperlukan namun kreatif dan mengeluarkan ide-ide baru kurang diperlukan, sebab bagian operasional bekerja sesuai dengan jobdesk yang sudah ada. Jadi karyawan harus profesional dan mengikuti aturan yang sudah ada.” (Wawancara, Defi Rosi, 6 Maret 2023).

Pemahaman substansi dasar dalam bekerja yang berkaitan dengan profesional mengerti dan paham akan pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan pendapat Anoraga (2009), profesional dalam bekerja disiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang selalu mematuhi dan mengikuti akan semua peraturan yang sudah ditetapkan. Pada BPRS Haji Miskin sudah melakukan pekerjaan dengan profesional dibimbing, diarahkan dan dilatih agar bisa memisahkan antara masalah eksternal dengan internal.

Kerja keras dan kreatif dalam BPRS Haji Miskin dengan semboyan dari direktur utama kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas. Bekerja keras dalam mencapai target yang ditentukan dan harus bekerja dengan kreatif mungkin dalam bekerja sama antara

senior dan junior, tetapi untuk bagian marketing ide-ide baru kurang diperlukan karena karyawan sudah rata-rata mengetahui dan sudah lama.. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2013) semangat kerja yang diusahakan makin bagus dari hari kemaren.

b. Sikap Sesama Karyawan

Sikap sesama karyawan dilihat dari komunikasi, kerjasama dan suka menolong. Berdasarkan perolehan wawancara bersama Bapak Hendri Kamal sebagai Direktur Utama BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Karyawan harus memiliki komunikasi yang baik, tidak boleh berselisih paham, jika ada masalah diselesaikan. Karyawan dituntut bekerjasama dan saling tolong-menolong baik individu maupun tim agar kinerja maksimal.” (Wawancara, Hendri Kamal, 2 Maret 2023).

Selanjutnya untuk tingkat pencapaiannya berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hendri Kama selaku Direktur Utama BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

Produktivitas berdasarkan sikap sesama karyawan yang dilihat dari komunikasi, kerjasama dan suka menolong dalam menjalankan pekerjaan dapat dikatakan sudah tercapai pelaksanaan produktivitas. (Wawancara, Hendri Kamal, 27 Juni 2023).

Kemudian bersumber pada wawancara bersama Bapak Hadi Nurhendra sebagai Direktur Marketing BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Komunikasi sesuai dengan pola perusahaan. Bagian marketing dituntut untuk tidak selalu kasar jika terjadi pembiayaan macet. Kemudian karyawan dituntut untuk saling tolong-menolong dan kerjasama terutama dalam mencapai target.” (Wawancara, Hadi Nurhendra, 3 Maret 2023).

Selanjutnya bersumber pada wawancara bersama Ibu Defi Rosi sebagai Administrasi Pembiayaan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Karyawan saling berkomunikasi dengan baik sesuai pola yang ada, karyawan juga bekerja sama dalam menjalankan kerja tim, kemudian suka menolong karyawan yang membutuhkan baik berupa simpati maupun empati.” (Wawancara, Defi Rosi, 6 Maret 2023).

Sikap sesama karyawan yang terdapat pada BPRS Haji Miskin karyawan melakukan komunikasi dan kerja sama dengan baik dan ada pola komunikasi yang diberikan perusahaan, setiap ada permasalahan maka dikomunikasikan dengan baik agar tidak terjadi kesalahpahaman, dan suka menolong sesama karyawan jika ada terjadi kesulitan dalam pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sunyoto (2012) sikap dan perilaku merupakan perilaku yang terpolakan, yang bisa menciptakan hubungan dalam pekerjaan dengan perilaku yang positif yang bisa meningkatkan produktivitas kerja.

c. Perilaku Ketika Bekerja

Perilaku ketika bekerja dilihat dari jujur, mandiri dan teliti. Berdasarkan perolehan wawancara bersama Bapak Hendri Kamal sebagai Direktur Utama BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Jujur, teliti dan mandiri harus sejalan, terutama masalah operasional keuangan. Kemandirian tergantung dalam menyelesaikan jobdesk, jika pekerjaan individu dituntut harus mandiri namun jika berkelompok bisa bekerjasama. Masalah ketelitian juga sangat dituntut seperti kejujuran karena dunia perbankan berkaitan dengan keuangan.” (Wawancara, Hendri Kamal, 2 Maret 2023).

Selanjutnya untuk tingkat pencapaiannya berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hendri Kama selaku Direktur Utama BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

Produktivitas berdasarkan perilaku ketika bekerja yang dilihat dari jujur, mandiri dan teliti dalam menjalankan pekerjaan dapat dikatakan sudah tercapai karena dunia perbankan yang diutamakan adalah kejujuran. (Wawancara, Hendri

Kamal, 27 Juni 2023).

Kemudian bersumber pada wawancara bersama Bapak Hadi Nurhendra sebagai Direktur Marketing BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Bagian marketing harus dituntut jujur karena berkaitan dengan kepercayaan nasabah. Jika ada masalah harus didiskusikan bersama. Karyawan harus teliti dalam mencatat uang yang dikumpulkan dari nasabah (ansuran nasabah) agar tidak terjadi kesalahan. Sebagai contoh jika ada nasabah yang komplain mengenai ansuran dan karyawan tidak jujur maka karyawan akan langsung dikenakan SP 3.” (Wawancara, Hadi Nurhendra, 3 Maret 2023).

Selanjutnya bersumber pada wawancara bersama Ibu Defi Rosi sebagai Administrasi Pembiayaan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Kejujuran, kemandirian dan ketelitian diperlukan karena akan berkaitan dengan masalah uang terutama bagian operasional keuangan. Bagian keuangan memiliki tanggung jawab yang besar, jadi harus hati-hati dan teliti dalam pelaporan keuangan.” (Wawancara, Defi Rosi, 6 Maret 2023).

Prilaku ketika bekerja begitu penting agar terwujudnya hubungan seimbang antara prilaku dengan meningkatkan produktivitas (Anoraga: 2009). Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2015) attitude yaitu kebiasaan yang biasa dilakukan oleh karyawan. Jika kebiasaan dilakukan mempunyai hubungan positif maka akan menguntungkan untuk pekerjaan. Dalam hal ini BPRS Haji Miskin dalam melaksanakan pekerjaan dibutuhkan jujur, mandiri dan teliti karena perbankan berkaitan dengan keuangan, dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Etos Kerja

Etos kerja dilihat dari semangat kerja, ketekunan dan keaktifan. Berdasarkan perolehan wawancara bersama Bapak Hendri Kamal sebagai Direktur Utama BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

menyatakan:

“Karyawan memang harus semangat, tekun dan aktif dalam bekerja. Atasan akan terus memotivasi agar terus bersemangat. Karyawan yang tidak tekun dalam artian malas akan dikenakan SP. Karyawan juga dituntut untuk aktif dalam bekerja, sungguh-sungguh, kerja sesuai tugas dan tanggung jawab, mampu membaca pasar dan mencapai target.” (Wawancara, Hendri Kamal, 2 Maret 2023).

Selanjutnya untuk tingkat pencapaiannya berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hendri Kama selaku Direktur Utama BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

Produktivitas berdasarkan etos kerja yang dilihat dari semangat kerja, ketekunan dan keaktifan dalam menjalankan pekerjaan sudah dikatakan produktif sesuai dengan yang contohkan oleh atasan kepada karyawan bekerja keras sesuai tugas dan tanggung jawab. (Wawancara, Hendri Kamal, 27 Juni 2023).

Kemudian bersumber pada wawancara bersama Bapak Hadi Nurhendra sebagai Direktur Marketing BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Semangat kerja, ketekunan dan keaktifan karyawan harus dituntut dalam bagaian marketing. Kalau malas akan ditegur, untuk memotivasi agar bersemangat, tekun dan aktif BPRS melakukan outing sekali setahun.” (Wawancara, Hadi Nurhendra, 3 Maret 2023).

Selanjutnya bersumber pada wawancara bersama Ibu Defi Rosi sebagai Administrasi Pembiayaan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Karyawan bagian operasional harus semangat karena terus dimotivasi, banyak insentif dan bonus, bekerja dengan tekun dan aktif sesuai dengan jobdesk masing-masing.” (Wawancara, Defi Rosi, 6 Maret 2023).

Etos kerja dalam hal ini menurut Moekijat (1999) kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, etos, kemampuan fisik dan mental karyawan. Semangat dalam bekerja, ketekunan dan keaktifan karyawan dalam

bekerja perlu adanya motivasi menurut Anoraga (2009), dengan pemimpin dalam sebuah perusahaan memotivasi karyawan akan mensupport karyawan dalam melaksanakan pekerjaan lebih baik lagi.

Hal ini sesuai dengan yang dilakukan oleh BPRS Haji Miskin atasan akan memotivasi karyawan agar selalu semangat, tekun, dan aktif dalam bekerja. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk semangat, tekun, dan aktif dalam bekerja dengan memberikan bonus sesuai dengan pekerjaan masing-masing karyawan.

e. Sikap terhadap Waktu

Sikap terhadap waktu dilihat dari kedisiplinan karyawan, tanggung jawab dan menghargai waktu. Berdasarkan perolehan wawancara bersama Bapak Hendri Kamal sebagai Direktur Utama BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Karyawan harus disiplin tanggung jawab dan menghargai waktu, semua sesuai dengan SOP dan DEPNAKER. Bekerja 5 hari (Senin-Jumat), 1 hari bekerja 8 jam, bagian teller, customer service, administrasi, marketing dan keuangan bekerja sesuai dengan jobdesk, kemudian bekerja tepat waktu dan target tercapai.” (Wawancara, Hendri Kamal, 2 Maret 2023).

Selanjutnya untuk tingkat pencapaiannya berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hendri Kama selaku Direktur Utama BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

Produktivitas berdasarkan sikap terhadap waktu yang dilihat dari kedisiplinan karyawan, tanggung jawab dan menghargai waktu dalam menjalankan pekerjaan sudah dikatakan produktif sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan dan DEPNAKER. (Wawancara, Hendri Kamal, 27 Juni 2023).

Kemudian bersumber pada wawancara bersama Bapak Hadi Nurhendra sebagai Direktur Marketing BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Bagian marketing harus tetap disiplin, masuk kantor paling lambat pukul 08.00 WIB. Istirahat jam 12.00-13.00, tapi bagian marketing terserah karena bekerja di lapangan. Bagian marketing tetap harus bertanggung jawab dalam bekerja, mulai dari survey hingga ansuran lunas. Dalam menghargai waktu, bagian marketing tidak menentu karena waktu menyesuaikan kondisi lapangan yang penting target tercapai, tapi jika di pagi hari para karyawan harus tetap menghargai waktu karena karyawan bagian marketing membuat proposal pengajuan ke atasan.” (Wawancara, Hadi Nurhendra, 3 Maret 2023).

Selanjutnya bersumber dari wawancara bersama Ibu Defi Rosi sebagai Administrasi Pembiayaan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyatakan:

“Seluruh karyawan harus disiplin, tanggung jawab dan menghargai waktu. Bagian operasional harus mampu bertanggung jawab dan menghargai waktu 8 jam sehari dalam menjalankan jobdesk. Jika waktunya bekerja karyawan harus semangat bekerja, jika waktunya istirahat maka karyawan harus memanfaatkannya sebaik mungkin, intinya karyawan harus memiliki time management yang baik.” (Wawancara, Defi Rosi, 6 Maret 2023).

Sikap terhadap waktu menurut Anoraga (2009) menjelaskan bahwa disiplin kerja seorang karyawan memiliki hubungan erat dengan suatu terapan pada pekerjaan yaitu menghargai waktu dan biaya akan berpengaruh kepada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Menurut Sukarna (1993) kedisiplinan adalah salah satu pendorong yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pendapat Sunyoto (2012) menjelaskan bahwa sikap dan perilaku yang terpolakan dengan baik akan memberi untung jika sikap karyawan baik, yang memiliki kebiasaan tepat waktu, disiplin, dan jika diberikan tanggung jawab akan menjalankan aturan dan kesepakatan.

Dalam hal ini sejalan dengan praktek yang ada pada BPRS Haji Miskin karyawan harus disiplin, menghargai waktu, dan bertanggung jawab. Karyawan harus masuk kantor jam 08.00 WIB dan jam istirahat pun diatur sedemikian rupa, terkait dengan lama

jam bekerja satu hari terhitung 8 jam dalam satu hari. Dalam bekerja karyawan harus semangat dan menghargai waktu dan dalam waktu istirahat karyawan harus memanfaatkan dengan sebaik mungkin dan karyawan harus memiliki manajemen waktu.

C. Pembahasan

1. Pelaksanaan Efektivitas Kerja Karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

Efektivitas kerja karyawan akan sulit dicapai apabila karyawan tidak memiliki komitmen, kemampuan, keterampilan dan prestasi bagi organisasi. Efektivitas pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek diukur melalui pelaksanaan tugas-tugas karyawan sesuai dengan *jobdesk* masing-masing. Karyawan yang bekerja dengan efektif dan mempunyai prestasi kerja yang baik akan dipersembahkan penghargaan yang sesuai dengan pencapaiannya.

Efektivitas organisasi terjadi jika tiap-tiap karyawan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sendiri dengan efektif (Amrita: 2012). Hal tersebut sejalan dengan temuan penelitian di mana pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing secara mandiri. Namun pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek tidak hanya mandiri secara individu, karyawan juga diminta dalam bekerja secara tim.

Menurut Zuliyanti (2005) tercapainya pelaksanaan efektivitas dipengaruhi oleh empat faktor yaitu: (1) karakteristik organisasi yang meliputi struktur dan teknologi organisasi, karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyesuaikan diri dengan perusahaan dan karyawan yang ada, melakukan kerja sama dengan karyawan yang sudah lama, karyawan memahami kondisi bekerja di kantor (2) karakteristik lingkungan yang meliputi lingkungan internal dan eksternal, lingkungan kerja akan berpengaruh kepada konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Lingkungan internal dan eksternal untuk bekerja bagi

karyawan mudah dijangkau dan situasi yang kondusif untuk melakukan pekerjaan.

(3) karakteristik pekerja yang meliputi prestasi kerja, karyawan memenuhi target bulanan dan tahunan yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada dan karyawan perusahaan, bekerja keras dalam menyelesaikan laporan tahunan (4) kebijakan dan praktik manajemen yang meliputi peran sentral dari manajer memberikan gaji kepada karyawan yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tunjangan dan uang lembur kepada karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja. Manager BPRS Haji Miskin memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan untuk maju dan kesempatan karir yang memenuhi syarat secara adil dan di promosikan sesuai dengan kualitas karyawan (Yudhaningsih, 2011:41). Pelaksanaan efektivitas pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek sudah sejalan dengan faktor-faktor tersebut sebagaimana yang telah ditemukan dalam hasil penelitian ini.

Organisasi yang ada pada BPRS Haji Miskin strukturnya sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan teknologi yang digunakan dalam operasional perusahaan sudah mempermudah dan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kantor BPRS Haji Miskin pandai sikek akses menuju kantor mudah dijangkau dan kantor kas yang ada mudah dijangkau oleh masyarakat. Karakteristik pekerja yang berkaitan dengan prestasi kerja pada BPRS Haji Miskin selalu nilai dan dievaluasi saat rapat dan setiap karyawan yang memberikan suatu ide dan masukan dinilai sebagai prestasi.

Kebijakan dan praktik manajemen yang meliputi peran sentral dari manajer pada BPRS Haji Miskin tugas yang diberikan kepada karyawan sudah diatur sesuai pekerjaan masing-masing dan ada supervisi yang mengawasi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sebelum melakukan pekerjaan karyawan diarahkan oleh atasan dan dijelaskan apasaja yang harus dikerjakan. Dalam kesempatan berkarir dan maju

diberikan kesempatan oleh manager dan setiap karyawan diberikan gaji, tunjangan dan uang lembur.

Pendapat Steers (2005) menggambarkan faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: (1) karakteristik organisasi yang mana perusahaan terdiri dari suatu struktur organisasi dan teknologi yang bisa digunakan didalamnya. Pada BPRS Haji Miskin karyawan dituntut untuk bisa menyesuaikan diri dengan karakteristik dari perusahaan, karyawan memahami kondisi bekerja dalam kantor dan menyesuaikan diri dengan pekerja yang lama. Pada karyawan akan dinilai tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, kedisiplinan karyawan dalam waktu masuk kantor dan pulang sudah diatur oleh perusahaan, baik disiplin dalam kehadiran, pakaian yang digunakan karyawan sudah ditentukan, dan kesopanan karyawan baik didalam kantor maupun dengan nasabah BPRS Haji Miskin.

(2) karakteristik lingkungan adalah kemampuan karyawan dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam BPRS Haji Miskin karyawan diminta agar bisa menyesuaikan diri dengan karyawan lainnya dan bekerjasama jika ada pekerjaan yang susah untuk di selesaikan. Pada sosialisasi yang dilakukan karyawan dengan lingkungan yang ada sekitar BPRS Haji Miskin Pandai Sikek tidak dilakukan kepada masyarakat dan daerah yang dekat dengan kantor operasional BPRS Haji Miskin (3) karakteristik pekerja adalah tingkah laku karyawan bisa menjadi pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan BPRS Haji Miskin dimintak untuk keahlian dalam menyelesaikan suatu permasalahan dalam pekerjaan, dan karyawan dituntut untuk disiplin dalam pekerjaan baik dalam masalah waktu masuk dan istirahat dalam bekerja. Komunikasi yang dilakukan karyawan akan berpengaruh kepada peningkatan efektivitas kerja karyawan lancarnya komunikasi yang dilakukan karyawan sesama karyawan dan dengan atasan dan atasan dalam mendengar pendapat karyawan yang sangat berperan terhadap rasa puas yang dikerjakan.

(4) karakteristik kebijaksanaan dan praktek manajemen adalah kebijakan pimpinan dalam mengatur dan mengkoordinasikan seluruh yang ada dalam organisasi. Pada BPRS Haji Miskin atasan selalu memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar selalu lebih baik lagi, dan atasan memberikan bonus dan insentif untuk karyawan yang mencapai target dalam pekerjaan, dan atasan menegur jika ada karyawan yang malas dalam bekerja dan memotivasi lagi karyawan agar bersemangat dalam pekerjaan.

Dalam temuan penelitian ini, pelaksanaan efektivitas kerja karyawan pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek belum semua terlaksana secara keseluruhan kriteria yang dikemukakan, di mana pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan *jobdesk* masing-masing, detail pekerjaan dijelaskan dan diarahkan oleh atasan, program kerja telah direncanakan dengan baik dan didiskusikan saat rapat, dan adanya supervisi untuk mengawasi kegiatan operasional karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

Pada ukuran efektivitas yang dikemukakan oleh Steers (1995), penilaian efektivitas yang (1) pencapaian tujuan pada BPRS Haji Miskin capaian tujuan karyawan yang ada sudah memenuhi target dari perusahaan prestasi kerja karyawan yang mana dalam satu bulan karyawan mencapai target Rp. 300.000.000, karyawan yang tidak mencapai target bulanan, karyawan yang memiliki kelebihan target memberikan kepada karyawan yang belum memenuhi target, akan tetapi hal ini tidak berkelanjutan.

Ukuran efektivitas yang ke (2) integritas yang mana pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek keahlian organisasi dalam sosialisasi kepada masyarakat sekitar kantor BPRS Haji Miskin tidak dilakukan karena kurangnya arahan dari manager, pengetahuan dari karyawan mensosialisasikan kepada masyarakat yang ada disekitar kantor dan daerah yang dekat dengan kantor tidak ada. Proses sosialisasi dengan masyarakat secara langsung dan pengarahan kepada masyarakat tentang

pentingnya keuangan syariah tidak dilaksanakan. Apa lagi karyawan memberikan pemberitahuan perbedaan bank syariah dengan bank konvensional.

Ukuran efektivitas yang ke (3) adaptasi pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek sudah dilakukan dengan baik yang mana karyawan yang ada bekerja sesuai dengan pekerjaan masing-masing dan karyawan berkomunikasi dengan manager sesuai dengan standar operasional perusahaan sehingga karyawan mampu menyesuaikan diri dengan baik. Dalam menyesuaikan diri dengan karyawan yang lama melakukan komunikasi dan bekerja sama dengan baik. Karyawan memahami kondisi kantor dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang baru di arahkan oleh manager dan dibantu oleh karyawan yang lama.

Dalam ukuran efektivitas menurut Steers(1995) yang berkaitan dengan pencapaian tujuan dan adaptasi yang dilakukan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek sudah dilakukan dengan baik sesuai hasil penelitian yang ditemukan, karyawan mencapai target yang ditentukan dan adaptasi karyawan dengan perusahaan dan sesama karyawan sudah dilakukan oleh BPRS Haji Miskin.

Integritas yang mana tingkat pengukuran akan keahlian yang dilakukan perusahaan terhadap sosialisasi menurut Steers (1995), yang dilakukan oleh BPRS Haji Miskin Pandai Sikek terhadap lingkungan perusahaan dan masyarakat tidak dijalankan oleh karyawan. Karena kurangnya arahan manager dan tidak adanya pengetahuan karyawan dalam bersosialisasi dengan masyarakat dan lingkungan yang berkaitan dengan keuangan dan perbankan syariah.

2. Pelaksanaan Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

Produktivitas pada saat ini menjadi salah satu hal yang penting bagi BPRS Haji Miskin Pandai Sikek karena akan menambah nilai dari BPRS Haji Miskin Pandai Sikek dan harus selalu ada peningkatan sesuai

akan tingginya kepuasan nasabah dan semakin tingginya kompetensi antara organisasi sejenis. Pencapaian produktivitas akan menjadi ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan bagi BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

Pelaksanaan produktivitas melalui *time management* menurut Humes dalam Adebisi (2013) akan menghasilkan kerja yang lebih produktif (Darmayanti, 2016:44). Pendapat tersebut sejalan dengan hasil dari penelitian ini bahwa dalam mencapai produktivitas kerja, maka karyawan pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek harus mampu menghargai waktu dan memiliki *time management* yang baik.

Menurut Leteiner & Levine dalam Soejono (1990) mengemukakan kriteria yang dipakai dalam kedisiplinan kerja untuk mencapai produktivitas yaitu ketepatan waktu, patuh terhadap peraturan dan memelihara peralatan kantor (Pandipa, 2018:11). Pendapat yang dikemukakan oleh Leteiner & Levine sejalan dengan temuan pada penelitian ini, dimana pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek kedisiplinan menjadi salah satu bagian dari pencapaian produktivitas melalui karyawan hadir tepat waktu, karyawan mematuhi aturan sesuai dengan standar operasional perusahaan dan Dinas ketenaga kerjaan dan karyawan memelihara fasilitas kantor yang digunakan dalam operasional kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

Berdasarkan pendapat Pandji (2005) ada 10 faktor yang 10 faktor yang didambakan oleh karyawan dalam mencapai produktivitas yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, pada BPRS Haji Miskin dari hasil temuan penelitian karyawan yang bekerja di BPRS Haji Miskin profesional dalam bekerja dan dibimbing oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. (2) upah yang baik, hasil temuan penelitian pada BPRS Haji Miskin dalam upah yang diberikan kepada karyawan diberikan sesuai hasil pekerjaan dan karyawan yang mencapai target diberikan insentif berupa bonus dan tunjangan, jika karyawan lembur dalam bekerja

diberikan uang lembur oleh perusahaan.

(3) keamanan dan perlindungan dalam bekerja, jika terjadi kecelakaan dalam pekerjaan diberikan santunan dan dana sosial dari perusahaan (4) etos kerja, pada temuan penelitian yang berkaitan dengan etos kerja BPRS Haji Miskin Pandai Sikek yang mana karyawan semangat dalam melakukan pekerjaan, atasan memberikan motivasi kepada karyawan yang belum mencapai target dan malas dalam bekerja, karyawan BPRS Haji Miskin aktif dalam pekerjaan yang dilakukan dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.

(5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, dalam hasil temuan penelitian lingkungan kerja pada BPRS Haji Miskin dengan situasi yang kondusif, sarana yang disediakan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan disediakan sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan karyawan. (6) promosi, dalam penelitian yang dilakukan pada BPRS Haji Miskin terhadap seluruh karyawan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk maju dan memiliki jenjang karir yang memenuhi syarat untuk di promosikan sesuai dengan kualifikasi dan kualitas karyawan.

(7) terlibat dalam kegiatan perusahaan, pada hasil temuan penelitian yang berkaitan dengan karyawan aktif dalam setiap pekerjaan dan kegiatan yang dilakukan oleh BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. Aktif pada BPRS Haji Miskin yang mana karyawan aktif dalam bagian marketing. (8) pengertian dan simpati atas masalah-masalah pribadi, pada hasil temuan penelitian BPRS Haji Miskin Pandai Sikek sesama karyawan memisahkan antara masalah internal dan eksternal yang terjadi pada karyawan yang selalu profesional dalam pekerjaan. Dalam bekerja sama antara sesama karyawan yang ada di BPRS Haji Miskin karyawan selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dan tolong menolong secara individu maupun kelompok agar mencapai target dan kinerja yang maksimal.

(9) kesetiaan pimpinan kepada karyawan, pada hasil temuan penelitian pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek pemimpin memotivasi karyawan dan mengarahkan karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan, mengawasi pekerjaan yang dilakukan karyawan dan melakukan evaluasi.

(10) disiplin kerja, pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek dari hasil temuan penelitian karyawan disiplin dalam pekerjaan yang mana karyawan masuk kantor jam 08.00 WIB, dan bekerja dalam satu hari selama 8 jam. Karyawan bekerja tepat waktu dan jam istirahat pun diatur oleh perusahaan dari jam 12.00- 13.00 WIB karyawan tidak boleh terlambat bekerja setelah istirahat sholat dan makan siang. Dalam bagian marketing pada BPRS Haji Miskin pagi jam 08.00 WIB masuk ke kantor terlebih dahulu, dan mengajukan proposal pengajuan keatasan sebelum melakukan pekerjaan survey, penarikan angsuran. Setiap karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan karena berkaitan dengan keuangan (Pramono, 2020:582).

Dalam pelaksanaan produktivitas kerja karyawan pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, mengenai faktor yang diinginkan karyawan seperti yang dikemukakan oleh Pandji (2005) sudah dipenuhi oleh BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, hal tersebut sesuai dengan hasil yang ditemukan dalam penelitian ini, karyawan profesional dalam bekerja yang termasuk pada disiplin kerja, karyawan suka menolong dalam masalah yang terjadi pada karyawan lain bentuk dari simpati, dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, apa lagi jika karyawan baru di tolong oleh senior dalam pekerjaan dilatih dan dibimbing dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam ukuran produktivitas menurut Amrun (2008) menjelaskan ukuran yang (1) pemahaman substansi dasar dalam bekerja, yang berkaitan dengan profesional, kerja keras dan kreativitas. Pada temuan hasil penelitian di BPRS Haji Miskin Pandai Sikek dalam melakukan pekerjaan karyawan harus profesional dalam melakukan pekerjaan, yang mana karyawan mampu memisahkan antara masalah internal dan

eksternal perusahaan dalam bekerja. Karyawan yang ada di BPRS Haji Miskin bekerja dengan keras menjalankan dengan sepenuh hati pekerjaan tersebut dengan kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas. Karyawan harus bekerja keras dalam mencapai target bulanan dan target tahunan yang diberikan perusahaan. Kreatif dari karyawan BPRS Haji Miskin kurang diperlukan. Kreativitas karyawan yang lama pada bagian marketing kurang di perlukan karena karyawan lama sudah berpengalaman. Pada bagian operasional, karyawan kreatif dan ide-ide baru kurang diperlukan karena pada bagian operasional yang ada di BPRS Haji Miskin Pandai Sikek bekerja sesuai dengan jobdesk yang ada dan mengikuti aturan yang ada.

(2) sikap terhadap sesama karyawan yang berkaitan dengan komunikasi, kerjasama, suka menolong. Dalam hasil penelitian berdasarkan wawancara yang didapatkan, BPRS Haji Miskin Pandai Sikek komunikasi yang dilakukan antara karyawan dan atasan dilakukan dengan baik, jika terjadi permasalahan diselesaikan dengan baik dan tidak terjadi kesalah pahamanan antara karyawan yang ada. Komunikasi yang dilakukan sudah diatur perusahaan, pada bagian marketing dalam melakukan penagihan dan pembiayaan tidak secara kasar jika terjadi kemacetan pembayaran. Karyawan BPRS Haji Miskin saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan baik individu dan tim bekerjasama dalam mencapai kerja yang maksimal, menolong karyawan yang mengalami kesulitan dan permasalahan yang membutuhkan baik secara empati dan simpati.

(3) prilaku ketika bekerja yang berkaitan dengan jujur, mandiri dan teliti. Pada hasil temuan penelitian di BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menjelaskan karyawan yang bekerja melakukan pekerjaan dengan jujur dan teliti karena berkaitan dengan keuangan. Pada bagian marketing karyawan jujur dalam menjaga kepercayaan dari nasabah, dalam mencatat angsuran dari nasabah yang dikumpulkan dilakukan dengan teliti supaya tidak terjadi kesalahan dalam pencatatan. Dalam pelaporan

keuangan karyawan hati-hati dan teliti dalam mencatat. Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan pada BPRS Haji Miskin secara individu dan bekerjasama dalam menyelesaikan permasalahan yang sulit. Karyawan yang tidak jujur dalam bekerja diberikan SP 3.

(4) etos kerja yaitu karyawan bekerja bersemangat, tekun dan aktif dalam pekerjaan menjelaskan bahwa pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek karyawan bekerja dengan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tekun dalam pekerjaan yang dilakukan. Dalam bagian marketing karyawan bekerja dengan tekun dan selalu semangat dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dari karyawan.

(5) sikap terhadap waktu yang berhubungan dengan disiplin, bertanggung jawab dan menghargai waktu dalam bekerja. Pada temuan hasil dari BPRS Haji Miskin Pandai Sikek dalam bekerja karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan disiplin dalam bekerja. Karyawan BPRS Haji Miskin menghargai waktu dalam bekerja, yang mana masuk kantor jam 08.00 WIB yang bekerja 8 jam dalam sehari, menghargai waktu istirahat shalat dan makan siang, istirahat dari jam 12.00- 13.00 WIB. Karyawan Bprs Haji Miskin bekerja 5 hari dalam seminggu dan mencapai target dari pekerjaannya. Karyawan yang bekerja di BPRS Haji Miskin Pandai sikek memiliki time managemen yang baik, dalam menyelesaikan pekerjaan dan target yang dicapai oleh karyawan.

Dari lima ukuran produktivitas kerja karyawan menurut Amrun (2008) pada temuan hasil penelitian ini menjelaskan yang pertama pemahaman substansi dasar dalam bekerja yang terdapat pada BPRS Haji Miskin Pandai sikek yang berkaitan dengan profesional dan kerja keras suda dilakukan karyawan dalam bekerja, tetapi kreatif karyawan kurang diperlukan karena karywan bekerja sesuai dengan jobdesk masing-masing dan mengikuti aturan yang ada.

Yang ke dua sikap terhadap sesama karyawan yang meliputi komunikasi, kerjasama dan suka menolong sudah dilakukan oleh karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. Yang ke tiga perilaku ketika bekerja yang berkaitan dengan jujur, mandiri dan teliti karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek melakukan pekerjaan dengan jujur, teliti dan mandiri karena berkaitan dengan keuangan.

Yang ke empat etos kerja yang ada pada karyawan dalam ukuran produktivitas kerja karyawan bersemangat, tekun dan aktif dalam bekerja, karyawan BPRS Haji Miskin memotivasi diri dalam bersemangat bekerja, tekun dalam melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati. Aktif dalam pekerjaan karyawan BPRS Haji Miskin sesuai pekerjaan yang ditentukan masing-masing karyawan.

Yang ke lima sikap terhadap waktu berkaitan dengan disiplin, bertanggungjawab, menghargai waktu, karyawan BPRS Haji Miskin disiplin dalam waktu bekerja, waktu istirahat, masuk bekerja dan bertanggungjawab pekerjaan yang dilakukan. Menghargai waktu yang ada untuk melakukan pekerjaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Efektivitas dan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek dapat disimpulkan:

1. Pelaksanaan efektivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek dilakukan dengan menciptakan situasi kerja yang kondusif, bekerja sesuai dengan jobdesk masing-masing, lingkungan kerja yang nyaman dan aman, karyawan baru harus mampu menyesuaikan diri (beradaptasi) dengan cepat, karyawan yang berprestasi akan diberikan penghargaan dan yang melanggar aturan akan diberikan punishment berupa SP 1-3 sesuai dengan tingkat kesalahan, untuk kepuasan kerja, karyawan akan diberikan gaji, insentif, reward sesuai prestasi, tunjangan dan uang lembur. Dalam ukuran efektivitas menurut Steers integritas yang dilakukan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek terhadap lingkungan perusahaan dan masyarakat tidak dijalankan oleh karyawan. Karena kurangnya arahan manager dan tidak adanya pengetahuan karyawan dalam bersosialisasi dengan masyarakat dan lingkungan yang berkaitan dengan pentingnya keuangan dan perbankan syariah.
2. Pelaksanaan produktivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek dilakukan melalui karyawan yang dituntut untuk profesional dalam bekerja, kemudian mampu mencapai target kerja, bekerja keras, memiliki komunikasi yang baik sesuai dengan pola perusahaan, saling bekerjasama baik individu maupun tim, selanjutnya dituntut untuk jujur, teliti dan mandiri terutama masalah operasional keuangan dan kepercayaan nasabah, karyawan yang tidak tekun akan dikenakan SP, untuk memotivasi karyawan pihak BPRS melakukan *outing* sekali setahun, serta karyawan harus disiplin dan memiliki *time management* yang baik. Pengukuran produktivitas kerja karyawan menurut Amrun (2008) kreatif dari karyawan BPRS Haji Miskin karyawan diminta kreatif dalam

bekerjasama dengan karyawan yang lama. Kreativitas karyawan yang lama pada bagian marketing kurang di perlukan karena karyawan lama sudah berpengalaman. Pada bagian operasional, karyawan kreatif dan ide-ide baru kurang diperlukan karena pada bagian operasional yang ada di BPRS Haji Miskin Pandai Sikek bekerja sesuai dengan jobdesk yang ada dan mengikuti aturan yang ada.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian ini, maka peneliti menyampaikan beberapa saran bagi BPRS Haji Miskin Pandai Sikek yaitu:

1. Pimpinan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek hendaknya memberikan motivasi lebih kepada karyawan dalam pelaksanaan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek yang berhubungan dengan integritas sosialisasi dengan masyarakat sekitar BPRS Haji Miskin.
2. Setiap karyawan disarankan agar lebih kreatif dalam mengeluarkan ide-ide agar pelaksanaan pencapaian efektivitas dan produktivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek dapat tercapai sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Adebisi, J. F. (2013). *Time management practices and its effect on business performance*. *Canadia Social Science*, 9(1). Canadia Reseach & Development Center of Sciences and Cultures, Montreal, Canada.
- Agoes Sukirno. (2000). *Auditing*. Edisi kedua. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jilid I. Jakarta.
- Amrita, Divya. Dkk. (2012). *Pembagian Kerja dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Keja Karyawan*.
- Amrun, A. (2008). *Produktivitas dan Budaya Kerja*.
- Anoraga, Pandji. (2009). *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga, Jakata: Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Darmayanti, Elmira Febri. (2016). *Analisis Produktivitas Kerja Karyawa Dikaitkan dengan Time Management*. *Jurnal Akuisisi*. Vol. 12. No. 2.
- Dokumen BPRS Haji Miskin.
- Edy Sutrisno. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Enggana. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar*. *Jurnal Sultanist*. Vol. 6. No. 1.
- Ensiklopedi Administrasi. (1981). Gunung Agung. Jakarta.
- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Gumay, Septa Darma. (2019). *Efektivitas Penggunaan Media Cyber Pedoman Bengkulu dalam Mempromosikan Produk Elektronik Tinjauan Ekonomi Islam*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.
- Handoko, T, Hani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hameed, Aminah dan Shehla Amjad. (2009). *“Impact of design on employees productivity: A case study of bangkin organizations of abbotabad.” Pakistan. Journal of public affairs, administration and management* Vol.3

issue 1.

- Harianto. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Penerbit: Ketaping Surabaya.
- Hasbullah dan Aristin, Rini Dkk. (2022). “Efektivitas Organisasi dalam Perspektif Model Richard M Steers di Desa Gunung Maddah Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang”. *Journal of Social Community* Vol. 7. No.1.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Penerbit: Bumi aksara. Jakarta.
- Ilyas. (2016). Pendidikan Karakter melalui Homeschooling. *Jurnal of Nonformal*.
- Iqbal Hasan. (2010). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia.
- Jaini, Indriani. (2013). *Pengaruh Insentif terhadap Produktifitas Kerja pada PT. Hasrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo*. Jurnal, Vol. I.
- J. Simanjuntak, Payaman. Dalam Pajar (2007) *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Kementerian Agama RI. (2012). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: Syamil Qur'an.
- Kurniawan, Agung. (2005). *Transformasi Pelayanan Public*. Yogyakarta.
- Kusnendi. Dkk. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Lusia Shinta Anggraeni. (2015). *Pengaruh Produktivitas, Efisiensi, Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Bagian Marketing*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen 4 No. 5.
- Mahmudi. (2007). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Makmur. (2011). *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Solo: Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2004). *Efisiensi dan efektifitas*. Penerbit Andy Jakarta.

- Moekijat. (1999). *Kamus Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Rizal Pahleviannur, A. D. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukoharjo: CV. Pradina Pustaka Grup.
- Mursi, Abdul Hamid. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University-Press.
- Ndraha, Taliziduhu. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nugroho, A. (2018). *Analisis Produktifitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Siantar Putra Mandiri*. *Jurnal Analisis Produktifitas*.
- Nugroho, K. S. (2014). *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif*. Graha Ilmu.
- Pagaya, Nofensi. Dkk. (2021). *Efektivitas Kinerja Satuan Tugas Penanganan Coronavirus Disease19 (Covid-19) di Kabupaten Hamahera Utara*. *Jurnal Governance*. Vol. 1. No.2.
- Pandji, A. (2005). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. (2014). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pandipa, Abd. Khalid Hs. (2018). *Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso*. *Jurnal Ilmiah Administratie*. Vol. 10. No. 1.
- Pramono, Tommi Setyo. (2020). *Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh pada Produktivitas Kerja Karyawan*. Universitas Terbuka: Yogyakarta. Vol. 1. Issue 6.
- Priscilia. (2017). *Analisis Produktivitas Kerja Pada PT. Berkah Anugerah Raya*. Vol. 5. No. 1.
- Puspita, Arum dan Purwanti, Nanik. (2018). *Analisis Kinerja Pegawai dalam*

Meningkatkan Produktivitas pada Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat di Kota Sorong. Program Studi Sosiologi. FISIP: Universitas Muhammadiyah Sorong.

Putra, Farid Permana. (2015). *Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Social terhadap Produktifitas Karyawan restoran Yoshinoya cabang Galaxy Mall Surabaya.* (Skripsi program sarjana ekonomi Fakultas ekonomi UWPS).

Rai, I Gusti Agung. (2008). *Audit Kinerja Pada Sektor Publik: Konsep, Praktik, Dan Studi Kasus.* Salemba Empat: Jakarta.

Ravianto. (1986). *Produktifitas dan Pengukuran.* Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktifitas.

Robert L, Mathis dan John H, Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.

Qardhawi, Yusuf. (2010). *Fiqih Jihad.* Cetakan 1. PT Mizan Pustaka. Bandung.

Sambuardi, Roli. (2021). *Efektivitas Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Karimun Marine Shipyard Karrimun.* Jurnal Kemunting. Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Vol. 2. No. 2.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV Mandar Maju.

Siagian, P. Sondang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Bumi Aksara. Edisi 1 Jakarta.

Silvia, Nunik. (2016). *Analisis Faktor-faktor yang Menentukan Produktivitas Karyawan dalam Rangka Peningkatan Efektivitas Organisasi Toserba.* Jurnal *Ekonologi.* Vol. 3. No. 1.

Silvianis, Reza. (2015). *Efektivitas Organisasi dalam Pelaksanaan Pembangunan Infrastruktur di Desa Sotol Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Tahun 2011-2013.* *Jom FISIP* Vol. 2 No.1.

Sinungan. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana.* Jakarta: Bumi Aksara.

Soejono, Imam. (1990). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja.* Jaya Sakti: Jakarta.

Soemitra, Andri. (2018). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah.* Jakarta: Kencana.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D.* Bandung.

- Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, Disertasi*. Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*. Bandung.
- Sukarna. (1993). *Kepemimpinan Dalam Administrasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Sulistiyani dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistiyani dan Rosidah. (2015). *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3.
- Sumitro, Warkum (2004). *Asas-Asas Perbankan Islam Dan Lembaga-Lembaga Terkait*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Steers, Richard M. (1995). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Steers, Richard M. (2005). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Syafi'i Antonio. Muhammad. (2001). *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Syamsi, Ibnu. (2014). *Pokok – pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tafsir Al Qurthubi Juz 11 h.321.
- Warkum, Sumitro. (2002). *Asas-Asas Perbankan Islam dan Lembaga-Lembaga Terkait (BAMUI, Takaful dan Pasar Modal Syariah) di Inonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wether, William B & Davis, Keith. (1996). *Human Resources and Management*. New York: Mc Graw-Hill.
- Winardi. (2008). *Manajemen Perkantoran dan Pengawasan*. Bandung, CV. Mandar Maju.
- Yudhaningsih, Resi. (2011). *Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi*. Politeknik Negeri Semarang.
- Yuniarsih, Tjujtu dan Suwanto. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Zuliyanti, Sri. (2005). *Pengaruh Pengembangan dan pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Bagian Produksi PT. Tri Cahya Purnama*.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Daftar Wawancara

1. Efektivitas

a. Kemampuan menyesuaikan diri

1. Situasi

Bagaimana kondisi didalam kantor dan diluar kantor? Apakah kondisi kantor nyaman dan kondusif untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan?

2. Komunikasi

Bagaimana komunikasi yang dilakukan sesama karyawan?

Apakah pernah terjadi konflik antar karyawan yang bekerja disini?

Bagaimana komunikasi karyawan dan manajer?

Bagaimana manajer dalam mendengar dan memahami pendapat karyawan dan dalam mengakui keberhasilan karyawan

3. Kerjasama

Bagaimana karyawan dalam melakukan kerjasama yang baik antar karyawan? Apakah anda bekerja sama dengan rekan kerja jika mendapat kesulitan? Apakah ada kesulitan anda dalam bekerja dengan orang lain?

b. Prestasi kerja

1. Keterampilan, kemampuan, keahlian

Bagaimana kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan menguasai teknologi yang ada di kantor?

Kapan karyawan dituntut untuk memiliki ide untuk memecahkan suatu permasalahan dalam pekerjaan?

2. Kedisiplinan

Bagaimana karyawan dalam melaksanakan perintah yang diberikan dan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan?

Apakah anda hadir dan pulang sesuai dengan jadwal yang ditetapkan?

Pernahkah anda tidak hadir bekerja tanpa alasan yang jelas atau bolos kerja?

3. Keterampilan

Bagaimana perilaku karyawan baik itu tingkahlaku, sopan santun, dan berpenampilan menarik selama bekerja? Kapan karyawan harus memberikan kesan menyenangkan kepada sesama karyawan?

4. Tanggung jawab

Bagaimana tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mempertanggung jawabkan hasil kerja?

Apakah karyawan menjaga fasilitas dan sarana yang digunakan dalam bekerja?

c. Kepuasan kerja

1. Isi pekerjaan

Bagaimana tugas yang diberikan kepada karyawan dari pekerjaan yang nyata dan menjadi pengatur dalam pekerjaan?

Kapan atasan memberikan orientasi kepada karyawan tentang tugas yang akan dikerjakan?

2. Supervisi

Bagaimana keadilan manajerial terhadap karyawan dalam keahlian pekerjaan?

Apakah atasan anda selalu mempertimbangkan supervisi dalam memberikan pekerjaan kepada setiap karyawan?

3. Organisasi dan manajemen

Bagaimana karyawan memberikan kondisi dan pekerjaan yang stabil? Apakah tugas yang diberikan atasan sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan?

4. Kesempatan untuk maju

Bagaimana kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mengembangkan dan peluang akan pekerjaan?

Kapan pelatihan di adakan untuk meningkatkan kemampuan karyawan?

Pelatihan apa yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan?

5. Finansial dan gaji

Bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan berpengaruh terhadap gaji yang didapatkan?

Apakah karyawan diberikan bonus jika mencapai target dan melebihi target? Kapan diberikan bonus kepada karyawan?

Apakah setiap lembur diberikan tambahan oleh perusahaan?

2. Produktivitas

a. Pemahaman substansi dasar dalam bekerja

1. Profesional

Bagaimana karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan kemampuan dan keahlian?

Kapan karyawan diminta membedakan antara permasalahan internal dan eksternal dalam bekerja?

2. Kerja keras

Bagaimana karyawan dalam bekerja yang melakukan pekerjaan dengan bekerja keras demi menghasilkan yang maksimal?

Apakah atasan memperhatikan karyawan yang bekerja keras?

3. Kreatif

Bagaimana seorang karyawan menerapkan dan mencoba gagasan baru dalam pekerjaan?

Apakah perusahaan membiarkan karyawan melakukan pekerjaan dengan cara dan kreatif karyawan?

b. Sikap sesama karyawan

1. Komunikasi

Bagaimana karyawan berkomunikasi dengan sesama karyawan?

Apakah sudah melakukan komunikasi dengan pola yang baik?

Kapan komunikasi yang baik dilakukan karyawan dengan rekan kerja dan atasan?

Bagaimana cara komunikasi yang baik diajarkan perusahaan kepada karyawan?

2. Kerjasama

Bagaimana karyawan bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit?

Apakah anda bisa menjaga kerjasama sesama karyawan selama bekerja?

3. Suka menolong

Bagaimana sikap karyawan dalam menolong karyawan lain yang membutuhkan?

Kapan karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain?

Apakah anda suka menolong sesama karyawan?

c. Prilaku ketika bekerja

1. Jujur

Bagaimana kejujuran karyawan dalam bekerja?

Apakah sudah mengatakan dengan jujur ketika terjadi suatu permasalahan dalam pekerjaan?

2. Mandiri

Bagaimana karyawan mengerjakan pekerjaan tanpa mengharapkan bantuan dan ketergantungan dari orang lain?

Apakah sudah semua karyawan mandiri dalam melakukan pekerjaan?

3. Teliti

Bagaimana sikap karyawan berhati-hati dalam bekerja dan cermat?

Apakah anda pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan?

Kapan pekerjaan karyawan di periksa ulang oleh atasan?

d. Etos kerja

1. Bersemangat

Bagaimana motivasi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan?

Apakah anda pernah mengalami malas dalam bekerja?

Bagaimana atasan memberikan semangat kepada karyawan yang kurang bersemangat?

Apakah gaji bisa memberikan motivasi kepada karyawan

2. Tekun

Bagaimana karyawan dalam menghadapi hambatan dalam bekerja?

Apakah karyawan rajin, bersungguh-sungguh, teguh pendirian dan selalu berusaha dalam pekerjaan itu?

3. Aktif

Bagaimana keaktifan karyawan dalam bekerja dengan bersikap giat?

Apakah keaktifan karyawan dalam perusahaan memberikan nilai lebih kepada pekerjaan yang dilakukan?

e. Sikap terhadap waktu

1. Disiplin

Bagaimana komitmen karyawan akan pekerjaan yang dilakukan?

Bagaimana jika karyawan terlambat datang ke kantor?

Apakah banyak karyawan yang telat dalam menyelesaikan pekerjaan?

Apakah anda sudah sesuai istirahat, shalat, makan sesuai dengan aturan?

Apakah karyawan sudah menggunakan seragam kerja dengan rapi?

2. Bertanggung jawab

Bagaimana karyawan dalam menerima tugas yang diberikan?

Apakah sudah menerima suatu pekerjaan dengan baik dan dijadikan amanah?

3. Menghargai waktu

Bagaimana karyawan menggunakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan?

Apakah karyawan selalu bekerja selama waktu jam kerja?

Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS BATUSANGKAR
PASCASARJANA

Jl. Sudirman No. 137 Lima Kaum Batusangkar Telp. (0752) 71150
 Website : www.uinmybatusangkar.ac.id e-mail : info@uinmybatusangkar.ac.id

Nomor : B-000.00/Un.25/D.1/PP.00.9/02/2023
 Lampiran : 1 Rangkap
 Hal : Mohon Rekomendasi Izin Penelitian

21 Februari 2023

Yth. Pimpinan Bank Pembiayaan Rakyat Syaria'ah Haji Miskin Pandai Sikek
 di
 Tempat

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Dengan ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa Mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini:

Nama/NIM : Ahmad Fauzul Hidayat/2002041001
 Tempat/tanggal Lahir : Bukittinggi, 12 Januari 1998
 Kartu Identitas : No. KTP 1306121201980002
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Alamat : Jorong Tapat Nagari Padang Laweh Kecamatan Sungai Pua
 Kabupaten Agam

Akan melakukan pengumpulan data untuk proses penulisan Tesis Magisternya sebagai berikut:

Judul : Analisis Efektivitas dan Produktivitas Kerja Karyawan Bank
 Pembiayaan Rakyat Syaria'ah Haji Miskin Pandai Sikek
 Lokasi : Bank Pembiayaan Rakyat Syaria'ah Haji Miskin Pandai Sikek
 Waktu : 21 Februari s/d 21 Maret 2023

Untuk itu diharapkan kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin dalam rangka pelaksanaan penelitian mahasiswa bersangkutan.

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

A n Direktur
 Wakil Direktur,

 Dr. Ardimen, M.Pd.Kons.

Wawancara dengan Direktur Utama BPRS Haji Miskin Pandai Sikek



Wawancara dengan Direktur Marketing BPRS Haji Miskin Pandai Sikek



