

**ANALISIS *HUMAN RELATION*, PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DAN FASILITAS TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PERBANKAN SYARIAH DALAM PERSPEKTIF  
EKONOMI ISLAM  
(Studi pada karyawan BPRS Tanggamus)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam Ilmu  
Ekonomi Dan Bisnis Islam

**Oleh :**  
**Bela Yuliati**  
**NPM : 2051020341**

**Jurusan : Perbankan Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1446 H / 2024**

**ANALISIS *HUMAN RELATION*, PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DAN FASILITAS TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PERBANKAN SYARIAH DALAM PERSPEKTIF  
EKONOMI ISLAM  
(Studi pada karyawan BPRS Tanggamus)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam Ilmu  
Ekonomi Dan Bisnis Islam

Oleh :  
**Bela Yuliati**  
**NPM : 2051020341**

**Program Studi: Perbankan Syariah**

**Pembimbing I: Femei Purnamasari,SE.M.Si**  
**Pembimbing II: Siska Yuli Anita, S. Pd., M.M.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1446 H/ 2024**

## ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan BPRS Tanggamus mengalami masalah karena karyawannya tidak memberikan tanggung jawab secara penuh untuk BPRS Tanggamus agar memperoleh input atau output yang maksimal. Diakui saat ini, ketika tingginya produktivitas kerja karyawan akan menyebabkan perbankan syariah berkembang sangat pesat dimulai dari jumlah nasabahnya yang banyak, asetnya, dan pembiayaan yang banyak diminati oleh banyak Masyarakat.

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu peneliti mendeskripsikan suatu objek atau fenomena tertentu yang dituangkan ke dalam tulisan yang bersifat naratif, jenis penelitian ini menggunakan *field reseach* yaitu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengambil data secara langsung dilapangan untuk memenuhi kriteria penelitian, sumber data menggunakan data primer data berasal dari sumber asli atau pertama.

Hasil dari penelitian *Human relation* menunjukkan hasil yang baik tetapi bertolak belakang dengan produktivitas kerja karyawan yang menghasilkan kurang baik dan tidak sejalan juga dengan teori sumber daya manusia hasibuan (2013). Pengembangan sumber daya manusia menghasilkan makna bahwa sejalan karena semakin kurang baik pengembangan sumber daya manusia maka akan semakin kurang meningkat produktivitas kerja karyawan dan juga sejalan berdasarkan teori sumber daya manusia menurut hasibuan (2013). Fasilitas menunjukkan hasil yang baik tetapi bertolak belakang dengan produktivitas kerja karyawan yang menghasilkan kurang baik dan tidak sejalan juga dengan teori sumber daya manusia menurut hasibuan (2013). Produktivitas kerja karyawan menunjukkan makna bahwa semakin kurang baik produktivitas kerja karyawan yang ada di BPRS Tanggamus akan menghasilkan hasil akhir yang diperoleh BPRS Tanggamus juga akan kurang baik.

**Kata kunci :** *Human Relation*, pengembangan sumber daya manusia, fasilitas, produktivitas kerja karyawan, perspektif ekonomi islam.



## **ABSTRACT**

*The work productivity of BPRS Tanggamus employees is experiencing problems because the employees do not provide full responsibility for BPRS Tanggamus to obtain maximum input or output. It is acknowledged that currently, high employee work productivity will cause sharia banking to develop very rapidly starting from the large number of customers, assets and financing which are in great demand by many people.*

*The research method in this study uses a qualitative method, namely the researcher describes a particular object or phenomenon which is expressed in narrative writing, this type of research uses field research, namely research carried out systematically by taking data directly in the field to meet research criteria, data sources using primary data, the data comes from the original or first source.*

*The results of Human Relations research show good results but are in contrast to employee work productivity which is not good and is not in line with Hasibuan's human resource theory (2013). Human resource development produces meaning that is in line because the less well the development of human resources is, the less it will increase employee work productivity and is also in line based on human resource theory according to Hasibuan (2013). Facilities show good results but this is in contrast to employee work productivity which produces less good results and is also not in line with human resource theory according to Hasibuan (2013). Employee work productivity shows the meaning that the less good the work productivity of employees at BPRS Tanggamus will result in the final results obtained by BPRS Tanggamus also being less good.*

**Keywords:** *Human Relation, human resource development, facilities, employee work productivity, Islamic economic perspective.*



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat: Jl. Letkol.H.EndroSuratmin,Sukarame,BandarLampung35131,Telp.(0721)703260*

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Bela Yuliati  
NPM : 2051020341  
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Analisis Human Relation, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 28 Mei 2024

Penulis.



Bela Yuliati  
NPM. 2051020341





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmim, Bandar Lampung, 35131. Telp. (0721) 703289

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : Analisis *Human Relation*, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus)

**Nama** : Bela Yulianti  
**NPM** : 2051020341  
**Jurusan/Prodi** : Perbankan Syariah  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis Islam

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Femei Purnamasari, S.E.M., Si**  
**NIP. 198405212015032004**

  
**Siska Yuli Anita, S. Pd., M.M.**  
**NIP. 199109012019032036**

Mengetahui  
**Ketua Jurusan Perbankan Syariah**

  
**Any Eliza, S.E.M.Ak**

**NIP. 198308152006042004**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl.Letkol.H.Endro Suratin, Sukarame, Bandar Lampung 35131, Telp.(0721)703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **"Analisis *Human Relation*, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Dalam Perspektif Ekonomi islam ( Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus )"** disusun oleh **Bela Yulianti, NPM : 2051020341**, Program Studi Perbankan Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Senin, 24 Juni 2024**

**TIM PENGUJI**

**Ketua : Suhendar, M.S.Ak** (.....)  
**Sekretaris : Nur Sya'adi, M.E** (.....)  
**Penguji I : Rahmat Fajar Ramdani, M.Si** (.....)  
**Penguji II : Siska Yuli Anita, M.M** (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. **.....anto, S.E., M.M., Akt., CA**  
009262008011008



## MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۙ ١٠٥

*Artinya : Dan katakanlah (wahai Muhammad): Beramalah kamu (akan segala yang diperintahkan), maka Allah dan RasulNya serta orang-orang yang beriman akan melihat apa yang kamu kerjakan; dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui perkara-perkara yang ghaib dan yang nyata, kemudian Ia menerangkan kepada kamu apa yang kamu telah kerjakan".*

*(QS. At-Taubah 9 : 105)*



## PERSEMBAHAN

Puji dan rasa syukur penulis hanturkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan nikmat dan hidayah berupa kesehatan, ilmu pengetahuan dan rasa sabar dalam menyelesaikan skripsi guna memenuhi syarat kelulusan pada jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam di UIN Raden Intan Lampung agar dapat memperoleh gelar sarjana Ekonomi (SE). Diiringi dengan rasa syukur penulis persembahkan skripsi ini kepada :

1. Ayahanda tercinta Suwandi, seorang laki-laki yang selalu memberikan support system, selalu memberikan doa, memberikan biaya saat perkuliahan dan selalu memberikan penulis inspirasi untuk menyelesaikan perkuliahan ini dan menjadikan penulis seseorang yang sukses.
2. Ibunda Murni, seorang perempuan hebat yang selalu memberikan kehidupan yang lebih baik kepada penulis, doa, motivasi, support system, dan memberikan inspirasi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan ini. Saya persembahkan karya tulis sederhana ini untuk beliau, semoga penulis bisa menorehkan senyum bangga kepada beliau.
3. Kepada adikku tercinta Safa Nur Azizah yang selalu memberikan dukungan, motivasi, doa, dan yang selalu memberikan inspirasi untuk menyelesaikan perkuliahan ini.
4. Kepada Bela Yuliati alias diri saya sendiri yang telah berusaha dengan semaksimal mungkin melewati berbagai hal dalam menuntut ilmu hingga bisa sampai sejauh ini.
5. Almamater kampus Universitas Negeri Islam Raden Intan Lampung yang saya banggakan dan telah memberikanku pengalaman hidup yang sangat berharga.

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dianugerahi nama lengkap Bela Yuliati yang dilahirkan pada tanggal 02 Juli 2002 di Tulung-Langok, Kecamatan Kota Agung, Kabupaten Tanggamus. Anak Pertama dari dua bersaudara, buah perkawinan pasangan Bapak Suwandi dan Ibu Murni. Adapun pendidikan yang ditempuh :

1. Pendidikan dimulai dari taman kanak-kanak pada TK Al-Furqon, Kecamatan Kota Agung, Kabupaten Tanggamus, selesai pada tahun 2008.
2. Pendidikan dasar pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Campang Tiga, Kecamatan Kota Agung, Kabupaten Tanggamus, selesai pada tahun 2014.
3. Pendidikan pada jenjang menengah pertama pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Kota Agung, Kecamatan Kota Agung, Kabupaten Tanggamus, selesai pada tahun 2017.
4. Pendidikan pada jenjang menengah atas pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 2 Kota Agung, Kecamatan Kota Agung, Kabupaten Tanggamus, selesai pada tahun 2020.
5. Pada tahun yang sama yaitu tahun 2020 melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan tinggi, pada Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (UIN RIL) mengambil program studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat serta inayah-nya sehingga skripsi yang berjudul “ **Analisis *Human Relation*,Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus)**” dapat penulis selesaikan. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW Yang kita nantikan syafa’atnya di Yaumul Qiyamah kelak. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Dengan segala keterbatasan yang penulis miliki dan masih jauh dari nilai kesempurnaan serta tidak akan berhasil tanpa adanya bantuan,bimbingan serta saran dari berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. H. Wan Jamaluddin Z,M.Ag., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M,Akt. CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Ibu Any Eliza. S.E.M.Ak selaku ketua jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
4. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi dan ilmu yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Kedua Orang Tua dan Keluarga tercinta yang telah memberikan semangat,dorongan, dan doa yang bermanfaat bagi penulis dapat menyelesaikan perkuliahaan ini.
6. Kepada Temanku Septi Sentia yang telah menjadi teman terbaik yang selalu memberikan motivasi,penyemangat dan dorongan agar segera terselesainya skripsi ini dengan cepat



- serta menjadi pendengar yang baik atas keluh kesah saat menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman mahasiswa/i program studi Perbankan Syariah angkatan 2020 khususnya kelas E yang membantu penulis dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi hingga selesai.
  8. Nathan Noel Romejo Tjoe A On *as my future husband* terima kasih telah menjadi semangat untuk penulis.
  9. Almamater UIN Raden Intan Lampung yang selalu saya banggakan, serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Bandar Lampung, Juli 2024

Penulis

Bela Yuliati

2051020341



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>v</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	3
C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian .....	10
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	12
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	12
H. Metode Penelitian .....	18
I. Kerangka Berfikir .....	23
J. Sistematika Pembahasan.....	24
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>27</b>
A. Teori Sumber Daya Manusia.....	27
B. Human Relation .....	28
1. Pengertian <i>Human Relation</i> .....	28
2. Faktor-Faktor <i>Human Relation</i> .....	31
3. Indikator <i>Human Relation</i> .....	32
C. Pengembangan Sumber Daya Insani .....	33
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	33
2. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	35
D. Fasilitas .....	37
1. Pengertian Fasilitas .....	37
2. Indikator Fasilitas .....	38
E. Produktivitas Kerja Karyawan.....	39
1. Grand Teori Produktivitas Kerja Karyawan.....	39

2. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan.....	40
3. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja Karyawan.....	44
4. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan .....	44
5. Produktivitas Kerja karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	45
6. Prinsip-prinsip ekonomi islam.....	47
<b>BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
A. Gambaran Umum Objek .....	51
1. Sejarah BPRS Tanggamus .....	51
2. Struktur Organisasi Karyawan.....	55
B. Penyajian Fakta Dan Data Penelitian.....	56
1. Fakta Dan Data <i>Human Relation</i> .....	56
2. Fakta Dan Data Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	62
3. Fakta Dan Data Fasilitas .....	68
4. Fakta Dan Data Produktivitas Kerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam.....	75
<b>BAB IV ANALISIS PENELITIAN.....</b>	<b>83</b>
A. Analisis Data Penelitian .....	83
B. Temuan Penelitian.....	96
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>99</b>
A. Simpulan .....	99
B. Rekomendasi .....	100
<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	<b>101</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>107</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kajian penelitian terdahulu yang relevan .....	13
Tabel 1.2 Kerangka berfikir .....	24
Tabel 3.1 Struktur karyawan BPRS Tanggamus .....	55





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman wawancara.....	109
Lampiran 2	Transkrip wawancara .....	114
Lampiran 3	Foto karyawan saat dilakukan wawancara.....	149
Lampiran 4	Merupakan hasil kegiatan operasional BPRS Tanggamus.....	151
Lampiran 5	Surat balasan riset dari BPRS Tanggamus .....	152
Lampiran 6	Surat keterangan bebas plagiarism perpustakaan .....	153
Lampiran 7	Originality report Turnitin .....	154



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menjelaskan mengenai pembahasan skripsi ini, maka penulis memberi adanya uraian terhadap penegasan judul untuk menjelaskan beberapa istilah dalam skripsi ini, untuk menghindari kekeliruan bagi pembaca. Oleh karena itu, untuk menghindari kekeliruan disini diperlukan adanya pembatasan terhadap arti kalimat dalam skripsi ini.

Adapun skripsi ini berjudul **“Analisis *Human Relation*, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus )”**. Untuk itu perlu diuraikan dari istilah-istilah judul tersebut sebagai berikut:

1. Analisis, adalah kegiatan berfikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenai tanda-tanda komponen, hubungannya satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam satu keseluruhan yang terpadu.<sup>1</sup>
2. *Human Relation*, merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan.<sup>2</sup>
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Adalah berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program *training* atau pelatihan yang

---

<sup>1</sup> Septiani, Y., Arribe, E., & Diansyah, R. (2020). Analisis Kualitas layanan Sistem Informasi Akademik Universitas Abdurrah Terhadap Kepuasan Pengguna Menggunakan Metode Sevqual. *Jurnal Teknologi Dan Open Source*, 3(1), 131–143.

<sup>2</sup> Sampetoding, O. D. M., Kadir, A. R., & Sobarsyah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Human Relation, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank CIMB NIAGA Makassar. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 12(2), 241–254.

meliputi perencanaan , penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program pelatihan tersebut.<sup>3</sup>

4. Fasilitas, adalah layanan perusahaan yang membantu karyawan memenuhi kebutuhannya dan menjadi lebih produktif dalam bekerja.<sup>4</sup>
5. Produktivitas Kerja, adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian, merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan .<sup>5</sup>
6. Karyawan, ialah pekerja yang memberikan sebuah jasa biasanya dalam bentuk tenaga ataupun pikiran dan mendapatkan upah berdasarkan pengambilan perjanjian yang telah disepakati oleh bersama. <sup>6</sup>
7. Ekonomi islam sebagai ekonomi yang didasarkan pada beberapa tonggakan nilai-nilai yang mengarah kepada prinsip syariah atau hukum islam, pada ekonomi islam dilarang riba (bunga) dan memberikan tekanan kepada penganutnya bahwa adanya kesinambungan antara keuntungan dan tanggung jawab social.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Savitri, F. M., Sahah, M., Lila, S. V., Tuhu, K. H., & Zulfikar, I. A. (2023). Urgensi Pengimplementasian pengembangan sumber daya manusia dalam rangka mengoptimalkan kualitas pelayanan biro (umrah PT AR Rahman Tour Kendal). *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran*, 1(2), 57–71.

<sup>4</sup> Wati, D. E., Hak, N., & Oktarina, A. (2023). Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT.Bank Syariah Indonesia TBK KCP Seluma. *Jurnal Edunomika*, 7(1), 1–9.

<sup>5</sup> Putra, E. A., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Teamwork, Reward Dan Punishment Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Teknis Nissan) PT.Wahana Wirawan Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 41–48.

<sup>6</sup> Ahmad Sholikin, Ari Syaripudin,(2023), Sistem pendukung penerimaan karyawan baru menggunakan metode simple additive weighting (SAW) dengan rank order centroid (ROC), *Jurnal ilmu komputer dan science*, Volume 2, No 1, hal 7-16.

<sup>7</sup> Muhammad Baqir, Muhammad Rifki Azikri, Pengaruh pemberlakuan ekonomi islam terhadap tingkat persentase bunga bank,(2023), Vol 1, No 6, Hal 706-718.

8. BPRS, adalah bank yang menyelenggarakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.<sup>8</sup>

## **B. Latar Belakang Masalah**

Produktivitas kerja karyawan BPRS Tanggamus mengalami masalah karena karyawannya tidak memberikan tanggung jawab secara penuh untuk BPRS Tanggamus agar memperoleh input atau output yang maksimal, diakui saat ini, ketika tingginya produktivitas kerja karyawan akan menyebabkan perbankan syariah berkembang sangat pesat dimulai dari jumlah nasabahnya yang banyak, asetnya, dan pembiayaan yang banyak diminati oleh banyak Masyarakat, dan dilihat dari Fenomena yang ada di BPRS Tanggamus yaitu Pj Bupati Tanggamus Mulyadi Irsan mengatakan BPRS Tanggamus pada berita lampung tribunnews memiliki aset cukup besar yang mencapai 62 Miliar, selain itu juga terdapat 23 tabungan deposito dan beberapa aset yang menjadi bagian dari BPRS Tanggamus, namun pada tahun 2021-2023 BPRS Tanggamus sempat mengalami tren penurunan, hal itu dialami BPRS Tanggamus lantaran imbas dari pandemi covid 19 yang terjadi pada tahun 2020 lalu, Mulyadi juga berpesan kepada Pj direktur BPRS Tanggamus untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam melakukan pelayanan kepada nasabah dan masyarakatnya.

Urgensi permasalahannya yaitu dilihat dari produktivitas kerja karyawan pada BPRS Tanggamus memiliki permasalahan dari kuantitasnya (jumlah) dikatakan oleh bapak zulkarnain farla sebagai karyawan pembiayaan menyatakan yaitu pada BPRS Tanggamus memiliki nasabah pembiayaan pada tahun 2021 berjumlah 222 nasabah pembiayaan, tahun 2022 berjumlah 113 nasabah pembiayaan, dan pada tahun 2023 berjumlah 81 nasabah pembiayaan dari hasil tersebut jumlah nasabah yang diperoleh BPRS Tanggamus mengalami penurunan sangat drastis dan itu

---

<sup>8</sup> Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2024). Bank Perkreditan Rakyat. Retrieved from Otoritas Jasa Keuangan (OJK) website: <https://ojk.go.id/id/kanal/perbankan/Pages/Bank-Perkreditan-Rakyat.aspx>.



akan berpengaruh pada pendapatan BPRS Tanggamus, kualitasnya (mutu kerja) dilihat dari data call senter atau tempat pengaduan dengan jumlah 20 pengaduan pada tahun 2021, 30 pengaduan pada tahun 2022, dan 38 pengaduan pada tahun 2023 tentang permasalahan penarikan sisa sertifikasi, pembiayaan yang belum diproses, dana sertifikasi belum cair, dana sertifikasi masih kurang dan pelayanan yang kurang dapat dipahami oleh nasabah dan dengan pengaduan mengalami kenaikan berarti kualitas kerja karyawan pada BPRS Tanggamus kurang berkualitas data tersebut dikatakan oleh bapak ade septian sebagai karyawan tempat pengaduan dan penyelesaian masalah, ketepatan waktu (deadline) yaitu dilihat dari divisi marketing sehari diberikan waktu kerja jam 8.00-16.00 dan diberikan target dalam sehari harus mendapatkan target nasabah pembiayaan 8 orang dalam sehari tetapi yang didapat hanya 4 nasabah paling banyak dan paling sedikit 1 orang nasabah dikatakan dan juga karyawan divisi marketing mendapatkan target promosi marketing dalam 1 hari 10 tempat yang harus dikunjungi untuk melakukan promosi produk dan mencari nasabah tetapi divisi marketing hanya bisa menyelesaikan 8 tempat target promosinya bapak iyan sebagai ketua divisi marketing. Dan dari hasil tersebut berdampak pada modal yang dimiliki BPRS Tanggamus saat ini hanya 10,5 Miliar, sementara berdasarkan aturan otoritas jasa keuangan (OJK) tentang bank pembiayaan rakyat syariah menetapkan paling sedikit modal setor sebesar 25 Miliar, saat ini BPRS Tanggamus baru punya modal 10,5 miliar masih kurang 14,5 miliar lagi (perkataan ibu direktur inayati rahwati). Aturan OJK menyebutkan syarat pendirian BPRS baru dalam peraturan OJK nomor 62/POJK.03/2020 tentang bank pembiayaan rakyat syariah pasal 6 mewajibkan modal setor untuk pendirian BPRS yang didirikan pada zona 1 di wilayah provinsi pulau jawa dan bali dengan menetapkan modal 100 miliar, pada zona 2 di wilayah provinsi pulau Sumatera, kalimantan, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah dan nusa Tenggara barat dengan menetapkan modal 50 miliar, dan pada zona 3 di wilayah provinsi Gorontalo, Sulawesi utara, Sulawesi barat, Sulawesi Tenggara, maluku, maluku barat, papua, papua barat, dan nusa Tenggara timur dengan menetapkan modal

25 miliar. Berdasarkan aturan zonasi tersebut BPRS Tanggamus masuk dalam zona 2 yang berarti dalam pendiriannya memerlukan modal setor minimal 50 miliar, untungnya karena telah beroperasi sejak tahun 2010 BPRS hanya dikenakan modal setor sebesar 25 miliar tetapi masih kurang juga dana yang ada di BPRS Tanggamus. (dikutip dari berita saka news.com, Tanggamus dan direktur BPRS Tanggamus). Dari fenomena dan urgensi permasalahan pada produktivitas kerja karyawan pada BPRS Tanggamus harus didapatkan Solusi dan jawaban dari masalah tersebut.

Otoritas jasa keuangan (OJK) sebagai lembaga independen yang mengemban tugas untuk mengatur dan mengawasi industri perbankan nasional serta melindungi konsumen perbankan, berkepentingan untuk mengembangkan perbankan agar memiliki kinerja yang baik, termasuk industri BPRS. Pengembangan industri BPRS perlu dilakukan agar industri ini dapat tumbuh secara sehat dan berkesinambungan serta mampu memberikan kontribusi lebih nyata bagi perekonomian daerah atau wilayahnya, terutama dalam memberikan akses keuangan terhadap masyarakat dan usaha mikro dan kecil (UMK) di daerah atau wilayahnya.

Industri BPRS masih akan menghadapi berbagai tantangan ke depan baik yang bersumber dari kondisi eksternal maupun tantangan jangka pendek. Selain itu, terdapat sejumlah tantangan struktural BPRS yang masih harus dihadapi terkait skala usaha, daya saing, serta pesatnya perkembangan ekonomi dan keuangan digital yang diiringi dengan perubahan perilaku ekonomi masyarakat. Mencermati tantangan tersebut, OJK memandang perlu untuk merumuskan arah pengembangan industri BPRS ke depan yang selaras dengan dinamika perekonomian dan perbankan nasional yang dituangkan dalam Roadmap pengembangan Perbankan Indonesia (RP21) 2021-2025.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2021). Roadmap Pengembangan Industri BPR dan BPRS (RBPR-S) 2021-2025. Retrieved from Otoritas Jasa Keuangan (OJK)

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Bahwa produktivitas merupakan rasio antara besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Oleh karena itu suatu perusahaan atau BPRS Tanggamus harus meningkatkan *human relation*, pengembangan sumber daya manusia, fasilitas agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar visi misi perusahaan atau BPRS Tanggamus akan tercapai.<sup>10</sup>

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu ukuran, sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam proses produksi untuk memperoleh output yang diinginkan. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan menguntungkan bagi pengusaha maupun karyawan terutama untuk kesejahteraannya.<sup>11</sup>

Untuk mencapai target produksi yang diinginkan, tentunya BPRS Tanggamus atau perusahaan harus mampu menyediakan sumber daya manusia yang memiliki produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan sebuah suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi BPRS Tanggamus atau perusahaan maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan dan juga sikap mental yang baik.

---

website: [https://ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/info-terkini/Pages/Roadmap-Pengembangan-Industri-BPR-dan-BPRS-\(RBPR-S\)-2021-2025.aspx](https://ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/info-terkini/Pages/Roadmap-Pengembangan-Industri-BPR-dan-BPRS-(RBPR-S)-2021-2025.aspx).

<sup>10</sup> Jeane Maramis, Tiara Felia Ondang, Adelaida Joroh, Pengaruh motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas pegawai pada PT. Bank sulutgo kantor pusat manado, (2023), Jurnal MABP, Vol 5, No 1, Hal 38-48.

<sup>11</sup> Nurul Hidayah, Intan Hemawati permata sari, (2022), Analisis sistem pemberian upah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi islam (studi kasus diperkebunan pt glenmore banyuwangi), Jurnal ekonomi syariah, Vol2, No 1, Hal 55-65.

Produktivitas kerja karyawan dalam persepektif ekonomi islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma. Allah hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusia karena itu bekerja secara produktif merupakan amanatajaran islam.<sup>12</sup>

Seperti firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat ( 9:105 ) :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۙ ١٠٥

Artinya :

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. [9] At-Taubah : 105).

Maka dari itu produktivitas kerja karyawan adalah hal yang penting karena fondasi utama pada perbankan syariah atau BPRS Tanggamus untuk menopang perbankan menjadi lebih maju dan bersaing dengan bank konvensional, sekarang sudah memasuki zaman yang modern dan serba canggih jika produktivitas kerja karyawan masih tertinggal atau kurang maksimal maka tidak akan mendapat input dan output yang balance.

Produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam yaitu bekerja untuk mencari nafkah adal hal yang istimewa dalam pandangan islam. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan allah dan ganjaran yang besar. Manusia sebagai tenaga kerja untuk tetap produktif harus mampu mendayagunakan

---

<sup>12</sup> Aida Rina Elisiva,Seri Murni,Fadly Ramadhan,(2022),Pengaruh disiplin kerja dan upah terhadap produktivitas kerja dalam perspektif ekonomi islam,Jurnal Universitas Syiah Kuala, Hal 1-13.



sumber tenaga kerja baik yang terdapat pada dirinya maupun lingkungan sekitarnya.<sup>13</sup>

*Human Relation* adalah indikator hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan sesama rekan sekerja. Hubungan atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing. Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan memengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Hubungan rekan kerja yang harmonis adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam tetap bertahan dalam suatu organisasi. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.<sup>14</sup>

Hasil survey yang telah saya lakukan di BPRS Tanggamus *Human Relation*nya tidak begitu baik hubungan antara rekan kerja tidak harmonis banyak yang sering berselisih, tidak kompak, dan saling menjatuhkan, maka dari itu ketika hubungan antar manusia atau hubungan antar rekan kerja tidak harmonis bagaimana bisa produktivitas kerja karyawan dapat mengembangkan bank menjadi lebih maju dan berkembang. Apa lagi sekarang persaingan bank yang begitu pesat jika sumber daya manusianya tidak meningkatkan produktivitas bank maka akan tertinggal dan akan tergerus dengan zaman yang terus berkembang dengan pesat.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal

---

<sup>13</sup> Baharudin, produktivitas kerja karyawan dalam persepektif ekonomi islam, jurnal balanca, vol 1, no 1, 2022, hal 39-55.

<sup>14</sup> Sampetoding, O. D. M., Kadir, A. R., & Sobarsyah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Human Relation, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank CIMB NIAGA Makassar. Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan, 12(2), 241–254.

tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.<sup>15</sup>

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang produktivitas kerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan maksimal. Sebaliknya fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif akan menghambat pekerjaan pegawai.<sup>16</sup>

Dilihat dari data diatas karyawan mendapatkan semua fasilitas yang sama, apa lagi fasilitas sarana dan prasarana yang diberikan karyawan sangat mumpuni karena BPRS Tanggamus baru saja meresmikan kantor barunya pada tahun 2022, sedangkan pengembangan sumber daya insani yang di berikan bank terhadap karyawan seperti pelatihan dan pendidikan minimal 1 tahun 1 kali. Ini sangat cukup untuk menunjang produktivitas kerja yang lebih baik agar menghasilkan output yang baik bagi bank, agar bank BPRS Tanggamus siap menghadapi zaman yang semakin canggih dan bank syariah atau bank konvensional yang semakin terus melaju pertumbuhannya.

Dengan berjalannya waktu, banyak bank-bank modern yang muncul dan menjadi pesaing dari bank tersebut. Persaingan bisnis yang ketat, menuntut perusahaan untuk meningkatkan pelayanan dan meningkatkan citra perusahaannya. Bank Syariah yang ada di

---

<sup>15</sup> Yahya, & Yani, D. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. *Jurnal relevansi : ekonomi, manajemen dan bisnis*, 7(1), 39–50.

<sup>16</sup> Komariah. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Prdouktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 5(3), 56–63.

Tanggamus juga semakin berkembang dengan pesat dan bukan hanya bank syariah saja yang mulai mempersiapkan kemampuannya untuk menghadapi zaman yang semakin modern bank konvensional juga melakukan hal yang sama dan berkembang dengan sangat pesat bukan itu saja bank konvensional bisa dengan mudah mengambil hati masyarakat khususnya di daerah Tanggamus untuk melakukan transaksi di bank nya,maka dari itu Bank Syariah khususnya BPRS Tanggamus harus bersiap untuk bersaing,persiapan bersaing sebuah bank dimulai dari sumber daya manusianya yang mumpuni lalu produktivitas kerja karyawannya yang selalu meningkat setiap tahunnya. Betapa pentingnya faktor *human relation*,pengembangan sumber daya manusia dan fasilitas untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya,sehingga akan lebih produktif. Berdasarkan latar belakang masalah maka penelitian tertarik untuk mengangkat masalah tersebut dengan judul **“Analisis Human Relation,Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus)”**.

### **C. Fokus Dan Sub-Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka fokus penelitian ini yaitu mengenai Analisis Human Relation,Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perbankan Syariah dalam perspektif ekonomi islam ( Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus ). Adapun yang menjadi batasan dalam penelitian ini yaitu,subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di BPRS Tanggamus pusat.

Sedangkan sub-fokus penelitian ini adalah tentang *Human Relation*, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas, Produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam.

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

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *Human Relation* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perbankan Syariah (Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus) ?
2. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perbankan Syariah (Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus) ?
3. Bagaimana Fasilitas berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perbankan Syariah (Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus) ?
4. Bagaimana produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam pada perbankan syariah (studi pada karyawan BPRS Tanggamus) ?

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

Berdasarkan rumusan masalah yang ada pada latar belakang maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana *Human Relation* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perbankan Syariah (Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus).
2. Untuk mengetahui bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perbankan Syariah (Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus).
3. Untuk mengetahui bagaimana Fasilitas berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perbankan Syariah (Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus).
4. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam pada perbankan syariah (studi pada karyawan BPRS Tanggamus).

## **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan setiap penelitian yang sudah dilakukan tentunya akan diperoleh hasil yang diharapkan dapat memberikan manfaat dari penulis maupun pihak lain. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan guna menambah keilmuan di bidang perbankan syariah, terutama yang berkaitan dengan Analisis Human Relation, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus). Selain itu berguna juga, sebagai pijakan dan bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya untuk memperdalam substansi penelitian dengan melihat permasalahan dari sudut pandang yang berbeda.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Diharapkan penelitian ini bermanfaat khususnya bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Tanggamus dalam melakukan strategi untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan agar dapat membawa BPRS Tanggamus menjadi Bank prioritas masyarakat untuk bertransaksi sehari-hari dan mampu membenahi kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas Bank BPRS Tanggamus ditengah zaman yang semakin modern dan persaingan yang semakin meningkat pesat.
- b. Bagi penulis yaitu sebagai bahan informasi yang terkait dan menambah ilmu mengenai *Human Relation*, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas, Produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam.

## **G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan perbandingan antar peneliti satu dengan lainnya, agar tidak adanya

timbang tindih dalam penelitian yang akan dilakukan. Sekalipun penelitian telah terjadi dilokasi tersebut, namun harus terdapat perbedaan dari penelitian yang sudah dilakukan. Terdapat beberapa hasil penelitian yang peneliti temukan terkait dengan penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

No	Judul Peneliti Dan Peneliti	Hasil Penelitian
1	Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT.Bank Syariah Indonesia TBK KCP Seluman	Menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai tersebut menunjukkan kemampuannya dalam memperoleh informasi,memberikan pelayanan, menyelesaikan permasalahan nasabah, dan menumbuhkan semangat kerja pegawai. Pekerjaan Bank Syariah Indonesia KCP Seluman berjalan dengan baik. <sup>17</sup>
2.	Analisis Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek	Menunjukkan bahwa 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 <i>punishman</i> berupa SP 1-3 sesuai dengan kesalahan, untuk kepuasan

<sup>17</sup> Wati, D. E., Hak, N., & Oktarina, A. (2023). Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT.Bank Syariah Indonesia TBK KCP Seluma. Jurnal Edunomika, 7(1), 1–9.



		kerja karyawan diberikan gaji, insentif, reward sesuai prestasi, tunjangan dan uang lembur . <sup>18</sup>
3.	Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon.	Menunjukkan bahwa Bank sulutgo sebaiknya terus melakukan investasi dalam, pengembangan sumber daya manusia karyawannya. Ini dapat mencakup pelatihan, Pendidikan, dan program pengembangan kariri yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan komitmen karyawan. Penelitian ini diharapkan juga bisa membantu penelitian lainnya dalam mengidentifikasi faktor-faktor lain yng dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di cabang tomohon.. <sup>19</sup>
4.	Penerapan Audit SDM Untuk Melihat Pengaruh Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT.Sumber Jaya Fastindo.	Menunjukkan bahwa Program pelatihan dapat meningkatkan produktivitas karyawan . Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kualitas program pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Program pelatihan harus didesain dengan baik dan

<sup>18</sup> Hidayat, A. F. (2023). Analisis Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pnadai Sikek. *Journal of Social Science Research*, 3(5), 1–15.

<sup>19</sup> Tommy P, Arrazi J, Regina S. (2024). Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT.Bank Sulutgo Cabang Tomohon. (Januari), 406-417.

		disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. <sup>20</sup>
5.	Determinasi Kinerja Karyawan Dan Produktivitas Kerja : Analisis Profesionalisme Dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)	Menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap produktivitas kerja, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, prouktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. <sup>21</sup>
6.	Pengaruh <i>Flexible Working Space</i> Dan <i>Organizational Culture</i> Terhadap Produktivitas Kerja: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia.	Menunjukkan bahwa <i>Flexing working space</i> berpengaruh terhadap produktivitas kerja. <i>Organizational culture</i> berepengaruh terhadap produktivitas kerja. <sup>22</sup>
7.	Analisis Kinerja Kepemimpinan Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat	Menunjukkan bahwa kinerja kepemimpinan di bank syariah indonesia cabang stabat telah terlaksana dengan baik melalui adanya program pengembangan pendidikan, Produktivitas kerja

<sup>20</sup> Madag R H, Hwihanus. (2024). Penerapan Audit SDM Untuk Melihat Pengaruh Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT.Sumber Jaya Fastindo. (Febuari), 238-249.

<sup>21</sup> Candana dr, Ali H, Zefriyenni. (2023). Determinasi kinerja Karyawan Dan produktivitas Kerja : Analisis profesionalisme Dan pelatihan (*Literature Review* Manajemen Sumber Daya Manusia. (Mei), 656-670.

<sup>22</sup>Suyatno A, Leubery F, Agustinus Jw, Lubis Fm, Harahap M,a,k. (2023). Pengaruh *Flexible Working Space* Dan *Organizational Culture* Terhadap Produktivitas Kerja: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. (Juli), 770-777.

	karyawan bank syariah indonesia cabang stabat telah terpenuhi dengan baik, Kinerja kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di bank syariah indonesia cabang stabat <sup>23</sup>
--	---

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji tentang variabel *Human Relation*, Fasilitas, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Karyawan Yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Deta ErlinaWati Dan Nurul Hak Amimah dalam jurnalnya yang berjudul “Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT.Bank Syariah Indonesia TBK KCP Seluman”.

**Persamaan** :Sama-sama membahas Fasilitas Dan Produktivitas kerja Karyawan.

**Perbedaan** :Terletak pada objek yang digunakan pada penelitian terdahulu ini berbeda tempat dengan penelitian ini.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fauzul Hidayat dalam jurnalnya yang berjudul “Analisis Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek”.

**Persamaan** :Sama-sama membahas tentang produktivitas

kerja karyawan.

**Perbedaan** :Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel efektivitas sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan produktivitas kerja karyawan.

---

<sup>23</sup> Hapsyah, Harahap, M. A., & Badar, A. (2023). Analisis Kinerja Kepemimpinan Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia cabang Stabat. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 3(1), 311–325.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Tommy Posumah, Arrazi B.H. Jan, Regina T. Saerang dalam jurnalnya yang berjudul “Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon”.

**Persamaan** : Sama-sama membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia produktivitas kerja karyawan.

**Perbedaan** : Terletak pada penjabaran dari kualitas manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan pada penelitian menjabarkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Hery Ria Mandag dalam jurnalnya yang berjudul “Penerapan Audit SDM Untuk Melihat Pengaruh Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT.Sumber Jaya Fastindo”.

**Persamaan** : Sama-sama membahas tentang Sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan.

**Perbedaan** : Terletak pada fokus penelitian Dimana penelitian terdahulu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini terfokus pada apa yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Dori Mittra Candana, Hapzi Ali, Zefriyenni dalam jurnalnya yang berjudul “Determinasi Kinerja Karyawan Dan Produktivitas Kerja : Analisis Profesionalisme Dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)”.

**Persamaan** : Sama-sama membahas tentang produktivitas kerja karyawan

**Perbedaan** : Terletak pada penjabarannya terlalu mendalam dan membahas tentang indikator yang ada pada produktivitas kerja karyawan dan kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini membahas tentang *human relation*, fasilitas, pengembangan sumber daya manusia, dan produktivitas kerja karyawan

6. Penelitian yang dilakukan oleh Agus Suyatno, Ferdy Leubery, Jati Wahyono Agustinus, Fatimah Malini Lubis, Muhammad Ade Kurnia Harahap dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh *Flexible Working Space* Dan *Organizational Culture* Terhadap Produktivitas Kerja: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia”.

**Persamaan:** Sama -sama membahas tentang sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan.

**Perbedaan:** Terletak pada penelitian terdahulu ini membahas tentang studi *flexible working space* dan *organizational culture* terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian ini membahas tentang apakah variabel yang sudah ada dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Hapsyah, Muhammad Arfan Harahap, As’ad Badar dalam jurnalnya yang berjudul “Analisis Kinerja Kepemimpinan Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat”.

**Persamaan :** Sama-sama membahas tentang produktivitas kerja karyawan.

**Perbedaan:** Terletak pada penelitian terdahulu sub fokusnya pada kinerja kepemimpinan, sedangkan pada penelitian ini sub fokusnya pada *human relation*, pengembangan sumber daya manusia, fasilitas dan produktivitas kerja karyawan.

## H. Metode Penelitian

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Alfabeta, 9.

Setiap penelitian bertujuan untuk mengetahui dan ingin memahami terhadap suatu penelitian yang akan diteliti. Oleh karena itu, agar permasalahan dapat diteliti dengan baik serta dapat dikembangkan, maka perlu bagi seorang peneliti menggunakan metode yang tepat dalam penelitiannya. Hal ini dimaksudkan agar penelitian yang dilakukan dapat menemukan kebenaran dan hasil yang maksimal. Secara keseluruhan jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yaitu penelitian ini tidak mengadakan perhitungan sistematis, statistik dan lain sebagainya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*Independent Variabel*) dan variabel terikat (*Dependent Variabel*).

Salah satu ciri penelitian kualitatif adalah peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Alat analisis yang digunakan untuk wawancara selain manusia (seperti; Naskah Pertanyaan, pedoman wawancara, pedoman observasi, alat Rekam dan sebagainya) dapat pula digunakan, tetapi fungsinya terbatas sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrumen kunci. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti adalah mutlak, karena peneliti harus berinteraksi dengan lingkungan baik manusia dan non manusia yang ada dalam kancah penelitian. Kehadirannya di lapangan peneliti harus dijelaskan, apakah kehadirannya diketahui atau tidak diketahui oleh subyek penelitian. Ini berkaitan dengan keterlibatan peneliti dalam kancah penelitian, apakah terlibat aktif atau pasif.

## **1. Jenis dan Sifat Penelitian**

### **a. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengambil data secara langsung di lapangan untuk memenuhi kriteria penelitian.<sup>25</sup> Yakni gambaran mengenai Analisis Human Relation, Pengembangan Sumber Daya

---

<sup>25</sup> Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Deepublish, 3.

Manusia, Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perbankan Syariah (Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus).

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yaitu peneliti mendeskripsikan suatu objek atau fenomena tertentu yang dituangkan kedalam bentuk tulisan yang bersifat naratif. Penulis, data dan fakta yang dihimpun berbentuk kata ataupun gambar. Dalam penulisan yang bersifat kualitatif yakni berupa kutipan-kutipan (fakta) yang sudah dilakukan dilapangan untuk memberikan dukungan pada laporan penelitian.<sup>26</sup> Dalam penelitian ini meneliti Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Tanggamus.

## 2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data.<sup>27</sup> Adapun data primer dalam penelitian ini adalah melalui wawancara dilapangan dengan karyawan Bank BPRS Tanggamus.

---

<sup>26</sup> Anggito, A., & Setiawan, J. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. Jawa Barat: CV Jejak, 11.

<sup>27</sup> Pratiwi, N. I. (2023). Penggunaan Media Video Call Dalam Meningkatkan Teknologi Komunikasi. Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial, 1(2), 202–224, 202-224



### 3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Prof. DR. Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian Kualitatif Teknik pengumpulan data terdiri dari 3 yaitu sebagai berikut:

#### a. Observasi

adalah pengamatan dan pencatatan yang dilakukan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Kegiatan observasi pada hakikatnya adalah merupakan aktivitas pengamatan dengan menggunakan pancaindra untuk mendapatkan informasi. Pengamatan dan pencatatan dilakukan terhadap objek penelitian, tentang perilaku alamiah, dinamika yang tampak, gambaran perilaku sesuai dengan situasi yang ada dan sebagainya. Observasi juga dilakukana dengan menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis dengan melihat atau mengamati seacara langsung keadaan atau kondisi perekonomian dan kegiatan karyawan yang bekerja di Bank BPRS Tanggamus.

#### b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi, sehingga dapat dikonstruksikan dalam sebuah makna yang mengacu pada suatu topik tertentu. Pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi terkait analisis human relation, pengembangan sumber daya insani, dan fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan pada perbankan syariah (studi kasus pada karyawan BPRS Tanggamus) untuk mengatasi masalah dan meningkatkan bank lebih berkembang pesat. Wawancara yang dalam penelitian ini dilakukan bersama 23 karyawan yang bekerja pada Bank BPRS Tanggamus.

#### c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara mengumpulkan informasi secara baik secara visual, verbal maupun tulisan. Dokumentasi merupakan cara mengumpulkan data melalui

peninggalan tertulis seperti arsip, termasuk juga buku tentang teori, pendapat, dalil atau hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Jadi dokumen dapat dijadikan sebagai sebuah catatan aktivitas, kegiatan maupun peristiwa yang telah berlalu yang dicatatkan, dikumpulkan menjadi sebuah arsip<sup>28</sup>. Dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan bersama karyawan yang bekerja pada Bank BPRS Tanggamus.

#### 4. Teknik Analisis Data

Menurut Miles Dan Huberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data *reduction*, data *display*, dan *conclusion drawing/verification*.<sup>29</sup>

##### a. Data Reduction (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat serta teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti dilapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

---

<sup>28</sup> Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., ... Waris, L. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. Sumatera Barat: Global Eksekutif Teknologi, 13-14.

<sup>29</sup> Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Alfabeta, 133.

**b. Data Display (Penyajian Data)**

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.

**c. Conclusion Drawing/Verification (Penarikan Kesimpulan)**

Penarikan kesimpulan dan verifikasi, kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.<sup>30</sup>

Dengan demikian, analisis pengolahan data yang penulis lakukan supaya mendapatkan data yang relevan adalah berawal dari reduksi data, penyajian data, dan kemudian penarikan kesimpulan.

**I. Kerangka Berfikir**

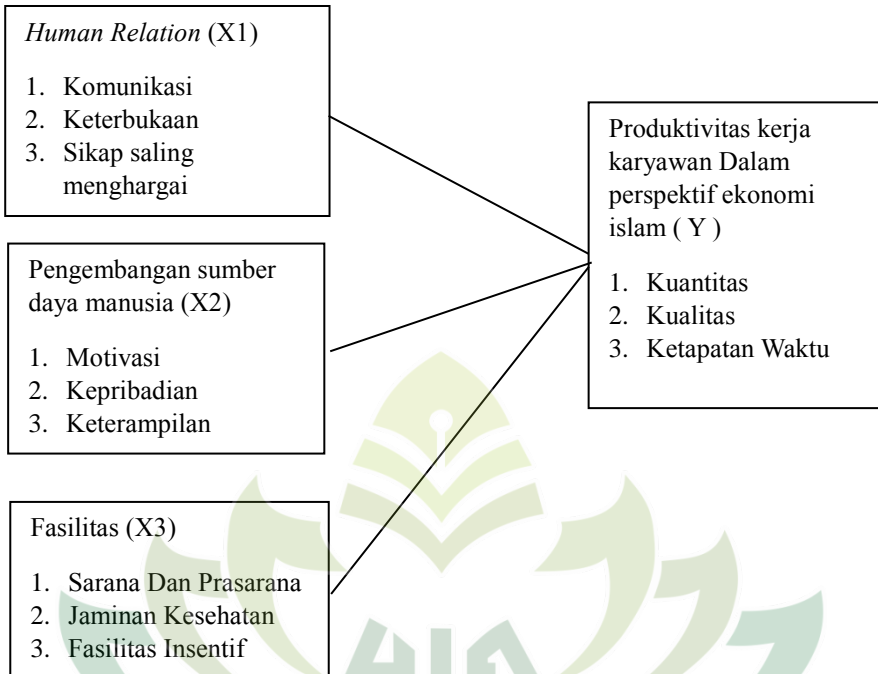
Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Dalam kerangka pemikiran peneliti harus menguraikan konsep atau variabel penelitiannya secara terperinci.

Berikut ini adalah kerangka yang penulis gambarkan untuk mempermudah dalam memahami tujuan penelitian ini. Adapun kerangka pemikiran pada gambar 1.2 sebagai berikut :

---

<sup>30</sup> Abdussamad, Z. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. Makassar: Syakir Media Press, 160-162.

**Tabel 1.2**  
**Kerangka Berfikir**



## **J. Sistematika Pembahasan**

Pada sistematika penulisan dalam penelitian yang berjudul Analisis *Human Relation*, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perbankan Syariah dalam perspektif ekonomi islam (Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus). Disusun dalam bentuk sebagai berikut :

### **1. Bagian Awal**

Bagian awal pada penulisan tugas akhir ini terdiri dari sampul depan, halaman sampul bagian dalam, abstrak, pernyataan orisinalitas, persetujuan, pengesahan, motto, persembahan, riwayat hidup, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar bagan, dan daftar lampiran.

## 2. **Bagian Substansi (Inti)**

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub fokus, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

### BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan teori yang berhubungan dengan variabel penelitian dan diambil dari beberapa kutipan (buku, jurnal, ataupun karya ilmiah lainnya) yang berupa pengertian, definisi, tujuan, faktor-faktor, indikator dan lain sebagainya.

### BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian yang meliputi gambaran serta kondisi umum pada BPRS Tanggamus serta deskripsi penelitian yang meliputi *human relation*, pengembangan sumber daya manusia, fasilitas dan produktivitas kerja karyawan.

### BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Bab ini berisi tentang hasil analisis data penelitian serta temuan penelitian yang dilakukan penulis berdasarkan dengan data yang dikumpulkan dilapangan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian tersebut.

### BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian, kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Saran-saran dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.

**3. Bagian Akhir**

Bagian akhir dari skripsi ini berisi tentang daftar rujukan dan lampiran.



## BAB V

### PENUTUP

#### A.Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data dalam penelitian mengenai “Analisis *human relation*, pengembangan sumber daya manusia, fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan pada perbankan syariah dalam perspektif ekonomi islam (studi pada karyawan BPRS Tanggamus), dapat disimpulkan bahwa :

1. *Human relation* menunjukkan hasil yang baik tetapi bertolak belakang dengan produktivitas kerja karyawan yang menghasilkan kurang baik dan tidak sejalan juga dengan teori sumber daya manusia hasibuan (2013)
2. Pengembangan sumber daya manusia menghasilkan makna bahwa sejalan karena semakin kurang baik pengembangan sumber daya manusia maka akan semakin kurang meningkat produktivitas kerja karyawan dan juga sejalan berdasarkan teori sumber daya manusia menurut hasibuan (2013).
3. Fasilitas menunjukkan hasil yang baik tetapi bertolak belakang dengan produktivitas kerja karyawan yang menghasilkan kurang baik dan tidak sejalan juga dengan teori sumber daya manusia menurut hasibuan (2013).
4. Produktivitas kerja karyawan menunjukkan makna bahwa semakin kurang baik produktivitas kerja karyawan yang ada di BPRS Tanggamus akan menghasilkan hasil akhir yang diperoleh BPRS Tanggamus juga akan kurang baik dimana laba, pendapatan dan modal yang diperoleh BPRS Tanggamus belum mencapai target, dan sejalan dengan teori sumber daya manusia menurut hasibuan (2013) .



## B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka diajukan saran yang bertujuan untuk kemajuan di Perusahaan BPRS Tanggamus sebagai berikut :

1. Bagi BPRS Tanggamus dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, seperti *human relation*, pengembangan sumber daya manusia dan fasilitas lebih ditingkatkan. Harus ditingkatkan lagi keharmonisan dan kekeluargaannya sesama karyawan agar menghasilkan *human relation* yang baik dan akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia harus lebih dikembangkan dan ditingkatkan karena pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh besar untuk produktivitas kerja karyawan dan untuk membantu Perusahaan atau BPRS Tanggamus terus maju dan siap menghadapi masa depan yang terus maju. Fasilitas harus lebih ditingkatkan terutama pada fasilitas jaringan agar memudahkan pekerjaan karyawan dan akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan pada BPRS Tanggamus.
2. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya, untuk variabel *human relation*, pengembangan sumber daya manusia, dan fasilitas dengan sampel yang lebih besar, menggunakan penelitian kuantitatif, dan menambahkan variabel-variabel lain.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Syakir Media Press, 160-162.
- Ahmad Mahtum, Intervensi negara dalam ekonomi, *jurnal ekonomi syariah*, vol 1, no1, 2021, hal49-53.
- Ahmad Sholikin, Ari Syaripudin, (2023), Sistem pendukung penerimaan karyawan baru menggunakan metode simple additive weighting (SAW) dengan rank order centroid (ROC), *Jurnal ilmu komputer dan science*, Volume 2, No 1, hal 7-16.
- Aida Rina Elisiva, Seri Murni, Fadly Ramadhan, (2022), Pengaruh disiplin kerja dan upah terhadap produktivitas kerja dalam perspektif ekonomi islam, *Jurnal Universitas Syiah Kuala*, Hal 1-13.
- Amrullah, M. N. (2023). Pentingnya Human Relation Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Komodifikasi*, 8, 314–334.
- Andriani, M. (2020). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 86.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV Jejak, 11.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Jurnal Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.
- Astuti, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Karya Plasindo Medan. *Jurnal Ekonomikawan*, 14(2), 148–154.
- Baharudin, produktivitas kerja karyawan dalam persepektif ekonomi islam, *jurnal balanca*, vol 1, no 1, 2022, hal 39-55.
- Candana dr, Ali H, Zefriyenni. (2023). Determinasi kinerja Karyawan Dan porduktivitas Kerja : Analisis profesionalisme Dan pelatihan (*Literature Review* Manajemen Sumber Daya

Manusia. (Mei), 656-670.

Didin hafidhuddin, islam aplikatif, (gema insani, 2021), hal 87.

Djuwita, H. T. M. (2023). Pengembangan Sumber daya manusia dan produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajerial*, 10(19), 15–21.

Effendy, O. U. (2020). *Human Relation & Public Relation*. Bandung: Mandar Maju, 43-50.

Faizin, R., & Tarigan, A. A. (2023). Tanggung Jawab Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Biro Pemerintahan Umum Gubernur Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 1(4), 117–123.

Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., ... Waris, L. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sumatera Barat: Global Eksekutif Teknologi, 13-14.

Gesi burhanudin, Laan Rahmat, Lamaya Fauziyah, (2019), Manajemen Dan Eksekutif, Jurnal manajemen, vol 3, no 2, hal 51-66.

Hapsyah, Harahap, M. A., & Badar, A. (2023). Analisis Kinerja Kepemimpinan Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia cabang Stabat. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 3(1), 311–325.

Hidayat, A. F. (2023). Analisis Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pnadai Sikek. *Journal of Social Science Research*, 3(5), 1–15.

Jeane Maramis, Tiara Felia Ondang, Adelaida Joroh, Pengaruh motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas pegawai pada PT. Bank sulutgo kantor pusat manado, (2023), Jurnal MABP, Vol 5, No 1, Hal 38-48.

Komariah. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Prdouktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 5(3), 56–63.

- Lengkey lidia,Himpong D meity,Peranan *human relation* terhadap motivasi kerja pegawai dibadan kepegawaian daerah (BKD) propinsi Sulawesi utara,e journal”acta diurnal”,vol IV,no 3 (2023),hal1-10.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., ... Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan Kita Menulis, 137.
- Madag R H, Hwihanus. (2024). Penerapan Audit SDM Untuk Melihat Pengaruh Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT.Sumber Jaya Fastindo. (Febuari), 238-249.
- Moch.khoir anwar,produktivitas dalam perspektif ekonomi islam,jurnal bisnis dan ekonomi islam,vol 5,no 1,2020,hal 1-14.
- Muhammad Baqir,Muhammad Rifki Azikri,Pengaruh pemberlakuan ekonomi islam terhadap tingkat persentase bunga bank,(2023),Vol 1, No 6, Hal 706-718.
- Mukaffan. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jember: UIN Jember, 52-53.
- Naldi, R. J., Agus, I., & Sandi, F. L. (2023). Pengaruh Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 1(4), 11–20.
- Nasron, & Astuti, T. B. (2022). Faktor-faktor Yang Memoengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Mazuvo Indo). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 1–22.
- Nurul Hidayah,Intan Hemawati permata sari,(2022),Analisis sistem pemberian upah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi islam (studi kasus diperkebunan pt glenmore banyuwangi),Jurnal ekonomi syariah, Vol2, No 1, Hal 55-65.
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2021). Roadmap Pengembangan Industri BPR dan BPRS (RBPR-S) 2021-2025. Retrieved from Otoritas Jasa Keuangan (OJK) website:

[https://ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/info-terkini/Pages/Roadmap-Pengembangan-Industri-BPR-dan-BPRS-\(RBPR-S\)-2021-2025.aspx](https://ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/info-terkini/Pages/Roadmap-Pengembangan-Industri-BPR-dan-BPRS-(RBPR-S)-2021-2025.aspx)

- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2024). Bank Perkreditan Rakyat. Retrieved from Otoritas Jasa Keuangan (OJK) website: <https://ojk.go.id/id/kanal/perbankan/Pages/Bank-Perkreditan-Rakyat.aspx>
- Pradhana, I. P. D., Prabawa, I. D. K. G., Arniti, N. K., & Putra, A. M. (2022). Konsep Tat Twam Asi Dalam Membentuk Human Relation Dan Komitmen Organisasi Pada pekerja Milenial (Studi Kasus Pada PT. Adira Multifinance). *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5), 1826–1834.
- Prof.Dr.Dewi Susita,M.Si,Dr.Busharmaidi,M.Si,Susan Febriantina,S.Pd.,M.Pd,Teori manajemen sumber daya manusia,(Samudra biru anggota ikapi,Bantul Yogyakarta,2023), hal 27.
- Pratiwi, N. I. (2023). Penggunaan Media Video Call Dalam Meningkatkan Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1(2), 202–224.
- Putra, E. A., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Teamwork,Reward Dan Punishment Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Teknis Nissan) PT.Wahana Wirawan Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 41–48.
- Putri Debi meliyana, (2022), pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan pada pt.crs 1 (Perseroan terbatas citra riau sarana 1) di desa bumi Mulya kecamatan logas tanah darat kabupaten kuantan singing, Juhanperak, hal 21-32.
- Rahman Afrian &Kasmirudin,Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Eka Kurir Pekanbaru,JOM FISIP,Vol 4, No 2 (2023).
- Reni ria armayani hasibuan,relevan prinsip ekonomi islam dalam pembinaan islam,jurnal ekonomi islam syariah akuntansi,vol 5,no 1, 2022,hal 107-120.

- Ria Jeki Naldi, Ichawan Agus, Flora Lidia sandi, Pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor camat koto baru Sungai penuh melalui motivasi kerja, *JAN Maha*, Vol 5, No 1 (2023), hal 11-20.
- Rija Aini, Sri Sudiarti, Impelementasi Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Islam, *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan*, vol 1, no 2, 2022, hal 174-186.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 3.
- Sampetoding, O. D. M., Kadir, A. R., & Sobarsyah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Human Relation, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank CIMB NIAGA Makassar. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 12(2), 241–254.
- Savitri, F. M., Sahah, M., Lila, S. V., Tuju, K. H., & Zulfikar, I. A. (2023). Urgensi Pengimplementasian pengembangan sumber daya manusia dalam rangka mengoptimalkan kualitas pelayanan biro (umrah PT AR Rahman Tour Kendal). *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran*, 1(2), 57–71.
- Septiani, Y., Arribe, E., & Diansyah, R. (2020). Analisis Kualitas layanan Sistem Informasi Akademik Universitas Abdurrah Terhadap Kepuasan Pengguna Menggunakan Metode Sevqual. *Jurnal Teknologi Dan Open Source*, 3(1), 131–143.
- Setiawan, R., Rizal, & Pasrizal, H. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia perbankan Syariah Di BPRS. *Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(1), 1–10.
- Sondakh, R., M.Sendow, G., & G.Lumintang, G. (2023). Pengaruh Human Relation, Beban Kerja Metal, Dan Work Life Balance Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan PT.Garuda Indonesia (PERSERO) TBK Branch Office Manado. *Jurnal Manjemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 1198–1209.
- Suyatno A, Leubery F, Agustinus Jw, Lubis Fm, Harahap M,a,k. (2023). Pengaruh *Flexible Working Space* Dan *Organizational*

*Culture Terhadap Produktivitas Kerja: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Juli), 770-777.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Alfabeta, 9.

Syamsudin (2023), penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam meningkatkan mutu Pendidikan, jurnal idarah, vol 1, no 1, hal 60-73.

*Tafsiran AlQuran Q.S.An-Nahl: 125.* (n.d.).

Tommy P, Arrazi J, Regina S. (2024). Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT.Bank Sulutgo Cabang Tomohon. (Januari), 406-417.

Wati, D. E., Hak, N., & Oktarina, A. (2023). Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT.Bank Syariah Indonesia TBK KCP Seluma. *Jurnal Edunomika*, 7(1), 1–9.

Yahya, & Yani, D. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. *JURNAL RELEVANSI : EKONOMI, MANAJEMEN DAN BISNIS*, 7(1), 39–50.

Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 741–747.

Yuwono, A. (2021). Pengaruh Faktor Gaji, Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Cabang Madiun. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 47–60.