# SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

| | |
|---|---|
| Nama | : HALIMAH |
| Nim | : 3321072 |
| Tempat/Tanggal Lahir | : Padang Nunang, 2 Oktober 2002 |
| Fakultas/Jurusan | : FEBI/ S1 Perbankan Syariah |
| Judul Skripsi | : Analisis Peran Disiplin dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di BPRS Mentari Pasaman Saiyo, Pasaman Barat. |

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah (Skripsi) dengan judul diatas adalah benar hasil karya penelitian penulis. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan karya saya sendiri maka penulis bersedia di proses sesuai hukum yang berlaku dengan gelar kesarjanaan penulis dicabut dengan batas waktu yang tidak ditentukan.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Bukittinggi, Januari 2025

Penulis,

HALIMAH

NIM.3321072

# PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing atas nama HALIMAH Nim 3321072, dengan judul **ANALISIS PERAN DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. BPRS MENTARI PASAMAN SAIYO, PASAMAN BARAT,** memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang munaqasah.

Demikian persetujuan ini diberikan agar dapat digunakan seperlunya.

Bukittinggi, Januari 2025

Pembimbing Skripsi,

Era Sonita M.Si

NIP: 19711025200312200

# PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini berjudul "**Analisis Peran Disiplin dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di BPRS Mentari Pasaman Saiyo**". Yang disusun oleh **Halimah** dengan Nim: **3321072** telah diuji dalam sidang munaqasyah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, pada hari Jumat tanggal 21 Februari 2025 dinyatakan **LULUS** dan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana pada Program Stara Satu (S-1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah.

Bukittinggi, 3 Maret 2025

**Tim Penguji**
**Ketua**

**Era Sonita, M.Si**
**Nip: 197110252003122002**

**Anggota**

| **Penguji Utama** | **Penguji Utama** |
|---|---|
| **Sandra Dewi,.SE,.MM** | **Nini Sumarni,.SE M.Si** |
| **Nip: 197307172014112002** | **Nip: 198810232018012003** |

**Penguji Pendamping**

**Era Sonita, M.Si**
**Nip: 197110252003122002**

**Mengetahui**
**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI)**
**Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi**

**Dr.Aidil Alfin, M.Ag**
**NIP: 197205201990031007**

# ABSTRAK

*Skripsi ini berjudul:* ***"Analisis Peran Disiplin dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di BPRS Mentari Pasaman Saiyo Pasaman barat," yang disusun oleh Halimah, Nim 3321072****. Mahasiswa jurusan Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi*

*Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam dunia kerja, seiring perkembangan era globalisasi, sumber daya manusia yang dimiliki suatu Perusahaan harus dikelola dengan baik agar tercapainya keseimbangan antar kebutuhan karyawan dan kemampuan Perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berperan dalam mewujudkan tujuan dan keberlansungan Perusahaan. Upaya yang dilakukan yaitu dengan membentuk disiplin dan lingkungan kerja yang baik. Penelitian ini dilatarbelakangi karena masih kurang maksimalnya disiplin dan lingkungan kerja di BPRS Mentari Pasaman Saiyo Pasaman Barat, kemudian kurangnya komunikasi dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.*

*Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, dengan Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi, sumber data yang digunakan yaitu berupa data primer yang diperoleh langsung dari tempat penelitian dan juga data sekunder yang diperoleh dari buku dan jurnal dan sumber lainnya, Penelitian ini dilakukan di PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo Pasaman Barat. Informan penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan BPRS Mentari Pasaman saiyo.*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berperan positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dimana disiplin kerja yang baik akan membuat karyawan merasa lebih bertanggung jawab dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan. lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja, dengan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dengan demikian, produktivitas kerja karyawan dapat meningkat jika disiplin dan lingkungan kerja yang ada saling melengkapi dan memberikan peran satu sama lainnya.*

***Kata Kunci: Peran, Disiplin kerja, lingkungan kerja, Produktivitas kerja.***

# KATA PENGANTAR

## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيم

Rasa syukur nikmat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, rasa cinta pada Nabi Muhammad SAW teladan semua umat. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **" Analisis Peran Disiplin dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di BPRS Mentari Pasaman saiyo Pasaman Barat"**

Penghargaan, penghormatan dan cinta terbesar penulis tujukan kepada kedua orang tua yaitu Ayah ( **Dahnis** ), dan almarhumah Ibu tercinta (**Sopnel**) yang telah melahirkan dan membesarkan penulis dengan cinta kasih, mengasuh, mendidik, dan memberikan semangat dalam mengapai cita-cita. Dan tidak lupa penulis ucapkan terimakasih kepada abang dan kakak kandung yang begitu penulis sayangi **Tarmison**, **Nopi Susanti**, **Sakrialis** yang selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Dengan kemudahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. **Ibu Prof. Dr. Silfia Hanani, M.Si**,. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
2. **Bapak Dr. H. Aidil Alfin, M.Ag** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi,

sekaligus pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. **Ibu Yenty Astarie Dewi,SE,.Akt,.MM** selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
4. **Ibu Era Sonita M.Si** selaku Pembimbing Akademik yang memberikan nasehat dan motivasi untuk penulis dalam hal akademik selama proses penyusunan skripsi
5. **Ibu Emi Suriyanti** dan karyawan di BPRS Mentari Pasaman saiyo yang telah memberikan informasi menyangkut penelitian yang telah penulis lakukan serta memberikan masukan dan semangat kepada penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan dan mempermudah penyelesaian studi di Perguruan Tinggi ini.
7. Kepada Bapak dan Ibu Staff Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi yang telah melayani dan menyediakan fasilitas pinjaman buku yang penulis butuhkan dalam penulisan skripsi ini.
8. Kepada sahabat-sahabat penulis, **Winda Liskanaila Putri**, **Andri Simamora**, **Veni Saputri**, **Selpi Sopia**, **Nuriana** yang selalu menjadi pendengar dan memberikan motivasi serta dukungan kepada penulis. Teman-teman seperjuangan yang selalu ceria dan semangat dalam menggapai cita-cita, yaitu

Mahasiswa/I S1 Perbankan Syariah, angkatan 2021 terkhusus keluarga besar PS-B-2021

9. Kepada semua karib kerabat yang telah memberikan doa, motivasi, dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara moril maupun materil.

Atas bantuan yang telah diberikan, penulis ucapkan terimakasih banyak dan semoga mendapatkan ridho dan balasan dari Allah Subhanaahu wa Ta‟ala. Dan semoga karya yang sederhana ini bermanfaat Aamiin Ya Rabbal‟alamin.

# DAFTAR ISI

**SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS** ..... **i**
**PERSETUJUAN PEMBIMBING** ..... **ii**
**PENGESAHAN TIM PENGUJI** ..... **iii**
**ABSTRAK** ..... **iv**
**KATA PENGANTAR** ..... **v**
**DAFTAR ISI** ..... **viii**
**DAFTAR TABEL** ..... **x**
**BAB I PENDAHULUAN**
A. Latar Belakang ..... 1
B. Identifikasi Masalah ..... 7
C. Batasan Masalah ..... 7
D. Rumusan Masalah ..... 7
E. Tujuan Penelitian ..... 8
F. Manfaat Penelitian ..... 8
G. Penjelasan Judul ..... 9

**BAB II LANDASAN TEORI**
A. Produktivitas Kerja ..... 11
1. Pengertian Produktivitas Kerja ..... 11
2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ..... 12
3. Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja ..... 15
4. Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja ..... 16
5. Indikator Produktivitas Kerja ..... 17
B. Disiplin Kerja ..... 19
1. Pengrtian Disiplin Kerja ..... 19
2. Macam-Macam Disiplin Kerja ..... 20
3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ..... 21
4. Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja ..... 22
5. Indikator Disiplin Kerja ..... 24
C. Lingkungan Kerja ..... 25
1. Pengertian Lingkungan Kerja ..... 25
2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja ..... 26
3. Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja ..... 27
4. Indikator Lingkungan Kerja ..... 28
D. Kajian Terdahulu ..... 30

**BAB III METODE PENELITIAN**
A. Jenis Penelitian ..... 34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian ..... 35
C. Informan Penelitian ..... 35
D. Jenis dan Sumber Data..... 35
E. Metode Pengumpulan Data..... 36
F. Teknik Analisis Data..... 37

**BAB IV HASIL PENELITIAN**
A. Gambaran Umum BPRS Mentari Pasaman Saiyo..... 41
1. Sejarah Berdirinya BPRS Mentari Pasaman Saiyo..... 41
2. Profil BPRS Mentari Pasaman Saiyo..... 45
3. Visi dan Misi BPRS Mentari Pasaman Saiyo ..... 46
4. Moto dan Tujuan BPRS Mentari Pasaman Saiyo ..... 47
5. Produk dan Layanan BPRS Mentari Pasaman Saiyo..... 47
B. Peran Disiplin dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di BPRS Mentari Pasaman Saiyo ..... 51
1. Peran Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan ..... 52
2. Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan ..... 58
3. Peran Disiplin dan Lingkungan Kerja Secara Simuktan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan..... 65
C. Hasil Pembahasan..... 68
1. Disiplin Kerja..... 68
2. Lingkungan Kerja ..... 71
3. Produktivitas Kerja ..... 75

**BAB V PENUTUP**
A. Kesimpulan..... 78
B. Saran ..... 79

**DAFTAR PUSTAKA..... 80**
**LAMPIRAN**

# DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kajian Terdahulu ..... 31

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Perkembangan globalisasi yang semakin maju, Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam setiap perusahaan, terlepas dari ukuran atau tujuannya. Perusahan yang dibangun dengan struktur yang beragam untuk kepentingan manusia, dan misi ditangani dan dikendalikan oleh manusia, menjadikan manusia sebagai aspek strategis dalam semua tindakan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dengan lebih baik. Sumber daya manusia suatu perusahaan harus dikelola dengan secara baik agar dapat tercapainya kesimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan.

Kunci utama dalam suatu perusahaan adalah dengan adanya keseimbangan. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangat bergantung terhadap produktivitas kerja yang ada diperusahaan. Dengan adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik, diharapkan karyawan dapat berkerja secara produktif, efektif, dan efisien.

Hal ini dapat mendorong kelancaran usaha dalam mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas yang tinggi tidak hanya menguntungkan perusahaan

secara finansial akan tetapi juga berperan dalam pencapaian tujuan jangka panjang dan keberlanjutan perusahaan. [1]

Upaya yang dapat dilakukan untuk mewujudkan tujuan perusahaan yaitu dengan memiliki karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi, memiliki semangat kerja yang tinggi serta senantiasa melaksanakan segala aturan yang berlaku dalam perusahaan. Menurut Anogara ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau suatu lembaga seperti motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, lingkungan kerja, iklim dan teknologi. Akan tetapi dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan kajian pada dua faktor yaitu disiplin dan lingkungan kerja.

Disiplin dan lingkungan kerja adalah dua factor penting yang memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu sikap patuh, taat, menghormati dan mampu menghargai setiap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta tidak menghindar dan menerima sanksi jika terjadi pelanggaran dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan, serta motivasi dan komitmen individu terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang displin dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya denga efisien dan tepat waktu, sehingga memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja

[1] Waseso Segoro and Wiwin Kusuma Pratiwi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung', *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2.2 (2021),

karyawan. Dan dari sini terlihat bahwa disiplin kerja merupakan suatu hal yang mutlak dan penting agar berbagai pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.[2]Disipin kerja merupakan manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas karyawan yang dapat dicapai.

Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik dan non-fisik termasuk didalamnya fasilitas, suasana kerja, serta hubungan antar karyawan, dan juga dengan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan kerja yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat produktivitas kerja karyawan menurun. Lingkungaan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. [3]

Sementara produktivitas kerja karyawan yang tinggi sangatlah berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efesiensi perusahaan. Produktivitas adalah ukuran sampai mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh Perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat dari total output yang dihasilkan dalam

---

[2] Virgina A.J Rampisela and Genita G Lumintang, 'Motivasi Kerja Merupakan Pemicu Atau Pendorong Untuk Seseorang Dapat Melakukan Pekerjaan Mereka Dan Motivasi Kerja Bisa Timbul Dari Luar Maupun Dari Dalam Diri Sendiri Untuk Melakukan Sesuatu Yang Baik Untuk Di Lakukan.', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8.1 (2020), pp. 302–11.

[3] Alya Azzura Irfan and Mahargiono Mahargiono, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2.1 (2023).

melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam Perusahaan. Dan hal ini tidak terlepas dari factor seperti lingkungan dan disiplin kerja yang dijelaskan sebelumnya. Dimana lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan produktivitas karyawan, dan Tingkat disiplin karyawan yang tinggi mampu mengerjakan pekerjaannya secara lebih maksimal dengan demikian target produktivitas akan tercapai.[4]

PT. BPRS Mentari Pasaman saiyo merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang selalu dituntut untuk meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Peningkatan kualitas manajemen tidak hanya terbatas pada operasionalnya saja tetapi juga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, agar PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo dapat mengikuti perkembangan secara berkelanjutan maka hubungan manajemen dengan sumber daya manusianya menjadi hal yang perlu diperhatikan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan tingkat disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawannya. PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo menetapkan jam kerja mulai dari jam 07.45-17.00  waktu istirahat yaitu pada jam 12.00-13.30 dengan waktu yang sama bagi semua karyawan. PT. BPRS Mentari Pasaman saiyo memiliki kurang lebih 30 karyawan yang bekerja setiap harinya, dengan waktu libur kerja sebanyak dua hari perminggunya yaitu pada hari sabtu dan minggu.

[4] Defitriana Asriningtyas and Firmansyah Kusumayadi, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima', *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16.2 (2022), pp. 37–49.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Roki Irwan salah satu staff kepatuhan mengatakan bahwa “tingkat produktivitas karyawan masih bisa dikatakan rendah hal ini disebabkan karena masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam pekerjaannya, seperti karyawan menunda pengerjaan laporan dan berkas penting yang dibutuhkan untuk pelaporan keatasan sehingga sering mengakibatkan penumpukan pekerjaan. Selain itu masih adanya karyawan yang tidak disiplin waktu saat sampai atau keluar kantor, dan jam istirahat yang dipakai tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan kantor, yang sebenernya kata beliau sudah dijelaskan bahwa karyawan yang tidak disipin akan diberikan sanksi seperti SP, dan pengurangan gaji namun masih ada juga yang tidak mematuhinya.” Adapun indikator kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari ketepatan waktu,dan rasa tanggung jawab yang dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kualitas kerja karyawan.[5]

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Perusahaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan tenaga yang digunakan, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya. Kenyamanan dan keamanan dalam dalam lingkungan kerja akan mengembangkan produktivitas karyawan agar tujuan perusahan tercapai.

Permasalahan terkait lingkungan kerja menurut bapak Roki Irwan seperti fasilitas yang masih kurang memadai, tata ruangan yang kurang tepat, dan tingkat kebisingan yang cukup tinggi di sekitar kantor menyebabkan ketidak nyamanan

[5] Irwan Roki, *Wawancara*, 07 Oktober 2024

karyawan. Kurangnya komunikasi di antara rekan kerja dan atau dengan atasan, yang menyebabkan suasana kerja menjadi kurang nyaman dan muncul ketidakpuasan dalam bentuk keluhan karyawan. Hal ini mengakibatkan kurangnya semangat dan kejenuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.[6]

Suasana kerja yang positif menjadi kunci peningkatan produktivitas tenaga kerja di dalam sebuah organisasi. Penyesuaian dengan aturan dan lingkungan kerja yang dibutuhkan individu akan mempengaruhi motivasi dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Produktivitas kerja yang baik akan memudahkan Perusahaan untuk mencapai target pekerjaan yang lebih maksimal.[7]

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Roki diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum maksimal dengan masih banyaknya pekerjaan atau target perusahaan yang belum tercapai. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan sangatlah penting untuk pemenuhan dan pencapaian target Perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas peneliti tertarik untuk mengangkat dan membahas lebih lanjut peran disiplin dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Peneliti memandang ini perlu dilakukan penelitian yang lebih lanjut di PT. BPRS Mentari Pasaman saiyo untuk menyelesaikan skripsi dengan **judul " Analisis Peran Disiplin dan Lingkungan**

---

[6] Irwan Roki, wawancara, 07 Oktober 2024

[7] Bintang Narpati, Murti Wijayanti, and Kardinah Indrianna Meutia, 'Peran Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi Antara Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan Manufaktur', *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 8.1 (2024),.

**Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo."**

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasikan permasalahn yang ada sebagai berikut:

1. Masih belum terlaksananya indikator kedisiplinan kerja yang dilihat dari ketepatan waktu, dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.
2. Kurangnya komunikasi antar karyawan dan juga dengan atasan.
3. Kurang semangat dan kejenuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

## C. Batasan masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dibahas, agar pembahasan tidak terlalu luas maka penilitian ini dibatasi pada PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo, membahas peran disiplin dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo?
2. Bagaimana lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo?
3. Bagaimana peran disiplin dan lingkungan kerja secara simultan dalam

meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo?

## E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peran disiplin kerja dalm meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis peran lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis peran disiplin dan lingkungan kerja secara simultan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo.

## F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis: Untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program S1 serta sebagai wadah penerapan dan pengembangan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan dan menambah wawasan dan pengetahuan mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan melalui penerapan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan.
2. Bagi Perusahaan: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan manfaat serta dapat menjadi bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Karyawan: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya lebih baik kedepannya.
4. Bagi Pihak Lain: Menjadi bahan referensi dalam penyusunan berikutnya bagi rekan-rekan yang membutuhkan untuk penelitian selanjutnya dengan tema dan objek tugas akhir yang sama.

## G. Penjelasan judul

Untuk pemahaman yang lebih tepat mengenai judul dan menghindari kesalah pahaman, maka penulis akan menjelaskan yang berkaitan dengan penggalan kata dari judul ini yaitu sebagai berikut:

Peran : Tugas atau kewajiban yang diharapakan dari sesuatu dalam konteks tertentu baik itu aturan, tanggung jawab dan tata tertib yang berlaku[8]

Disiplin Kerja : Suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.[9]

Lingkungan Kerja : Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas –tugas yang dibebankan.[10]

[8] J.S dan Zain Babadu, 'E Book Peran Sumber Daya Manusia', *Nasional*, 2021.
[9] MM Sigit Indrawijaya and M.si. Dr Dahmiri S.E, *Pengantar Bisnis Penulis*, 2018.
[10] Ralph Adolph, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', 2021, pp. 1–23.

| | |
|---|---|
| Produktivitas Kerja : | kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.[11] |
| Karyawan : | orang yang bekerja ataupun orang yang menjual pikiran dan tenaga untuk mendapatkan upah maupun kompensasi yang besarnya telah disepakati dan ditetapkan terlebih dahulu. |
| Kesimpulan: | Tugas atau kewajiban yang diharapakan dari suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan dan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat menghasilkan baik itu barang dan jasa dari orang yang bekerja di suatu perusahaan. |

[11] Masfi Sya'fiatul Ummah, *E Book Msdm Disiplin Kerja*, *Sustainability (Switzerland)*, 2019

# BAB II

# LANDASAN TEORI

## A. Produktivitas Kerja

### 1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai proses dan juga sebagai *"the will"*hasil. Sebagai proses, Pengertian produktivitas kerja mengandung makna (keinginan) dan *"effort"* (upaya) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupannya di segala bidang. Disamping itu, makna utama produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu memandang bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Kaitannya dengan pekerjaan, produktivitas berarti cara kerja hari ini harus lebih baik dari cara kerja kemarin, hasil yang dicapai hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hasil dicapai besok harus lebih banyak atau lebih baik dari yang diperoleh hari ini.[12]

Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan Produktivitas kerja juga didefinisikan sebagai ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan/organisasi serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari

[12] Meda G.M Heny, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pendapatan Kota Medan', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2019), pp. 1689–99.

hasil kinerja, seperti misalnya jumlah makan siang pegawai yang dilayani warung makan atau jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut. Lebih lanjut, dikatakan juga bahwa peningkatan produktivitas akan tercapai apabila terdapat peningkatan kondisi pegawai/karyawan. Kondisi yang dimaksud adalah kondisi di tempat kerja dan di luar tempat kerja. Dengan demikian, suatu Lembaga atau perusahaan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pegawainya, baik secara material maupun moral.

**2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Tenaga kerja atau pegawai adalah manusia yang merupakan faktor produksi yang dinamis memiliki kemampuan berpikir dan motivasi kerja, apabila pihak manajemen perusahaan mampu meningkatkan motivasi mereka, maka produktivitas kerja akan meningkat. Ada pun faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

a. Kemampuan

Kemampuan adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja merupakan bagian integral dari perencanaanpembangunan. Rencana pembangunan memuat berbagai kegiatan yang akan dilaksanakan di seluruh sektor atau sub sektor. Setiap kegiatan yang akan dilaksanakan membutuhkan tenaga kerja yang sesuai. Perencanaan tenaga kerja memuat perkiraan permintaan atau

kebutuhan dan penawaran atau penyediaan tenaga kerja, serta kebijakan maupun program ketenagakerjaan yang diperlukan dalam rangka menunjang keberhasilan pelaksanaan pembangunan.

b. Sikap

Sesuatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral, semangat kerja yang akan menghasilkan kepuasaan kerja. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang.kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting dalam bidang psikologi industry adalah mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Untuk itu, perlu diperhatikan agar karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa sehingga akan tercipta kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja akan berbeda pada masingmasing individu. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan dari masing-masing individu. Namun demikian, cerminan dari kepuasan kerja itu dapat diketahui.

c. Situasi dan Keadaan Lingkungan

Faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistem kompensasi yang ada. Pertama, perbaikan terus menerus, yaitu upaya meningkatkan produktivitas kerja salah satu implementasinya ialah bahwa seluruh komponen harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Suatu organisasi dituntut secara terus-menerus untuk melakukan perubahan-perubahan, baik secara internal maupun eksternal.

d. Motivasi

Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas. Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.[13]

[13] Nela Prima Rahmawati, Bambang Swasto, and Arik Prasetya, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8.3 (2022), pp. 1–9

### 3. Strategi Peningkatan Produktivitas kerja

Strategi adalah sebuah rencana komprehensif yang mengintegrasikan *resources* dan *capabilities* dengan tujuan jangka panjang untuk memenangkan kompetisi. *Strategi is the overall plan for devloying resources to establish a favourable position for certain actions* Agar peningkatan produktivitas kerja dapat terwujud, pimpinan perlu memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja.

Faktor-faktor tersebut sebagian diantaranya adalah "etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua pegawai dalam organisasi". Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang ditrerima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan karyawan anggota dalam suatu organisasi. Etos kerja yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Perbaikan terus menerus

Salah satu upaya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan melakukan perbaikan terus menerus oleh seluruh komponen organisasi. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat dalam mengelola organisasi dengan baik, tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari manajemen mutakhir. Hal ini menjadi penting karena organisasi dihadapkan

kepada tuntutan agar terus-menerus berubah baik secara internal maupun eksternal.

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai melalui peningkatan hasil kerja oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua pegawai dalam organisasi. Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan aspek lain yang sangat penting sebagai peningkatan mutu hasil kerja.[14]

c. Pemberdayaan sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur paling strategik dalam organisasi, oleh karena itu pemberdayaan sumber daya manusia merupakan etos kerja yan sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua pimpinan dalam hierarki organisasi, manakala pimpinan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

**4. Pandangan Islam tentang Produktivitas Kerja**

Islam adalah agama dengan pijakan tauhid yang jelas dan kokoh. Setiap muslim, apapun profesinya, selanjutnya menjadi perjuang tangguh.

[14] Khairunisa Nur Baiti, Djumali Djumali, and Eny Kustiyah, 'Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan', *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4.01 (2020).

Jika ia seorang pebisnis, ia harus menjadi pebisnis yang menjadikan Allah sebagai pijakannya dan memiliki produktivitas yang tinggi. “Produktivitas kerja”, kata inilah yang lazim disuarakan diberbagai instasi, lebih–lebih para pembisnis. Islam merupakan agama amaliah, agama tindakan (*action*), bukan agama konsepsi. Islam adalah agama yang mengutamakan dan mengedepankan nilai–nilai produktivitas dan dinamika secara sempurna. Ayat yang menyatakan:

تَعْمَلُوْنَ ۚ كُنْتُمْ بِمَا فَيُنَبِّئُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ

Artinya: “*Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”*

**5. Indikator Produktivitas Kerja**

Sutrisno, mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja sangat diperlukan beberapa indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan, Mempunyai kemampuan didalam melaksanakan tugas, disini seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat Kerja, hal ini merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan Diri, Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
5. Efisiensi, Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Sinungan, mengatakan untuk dapat mengukur produktivitas kerja sangat diperlukan suatu indikator, yaitu :

1. Jumlah karyawan, adalah jumlah tenaga kerja yang digunakan perusahaan dalam produksi. Jumlah produksi yang diperoleh tenaga kerja untuk menunjukkan produktivitas tenaga kerja.
2. Jumlah hasil produksi yang dicapai, besarnya hasil produksi yang dicapai setiap penggunaan tenaga kerja untuk mencapai hasil tersebut.
3. Jumlah jam kerja per tenaga kerja Jumlah jam kerja yang dapat digunakan atau dilaksanakan oleh setiap tenaga kerja.
4. Moral kerja karyawan, moral kerja yang baik dari karyawan akan mengakibatkan semangat kerja yang tinggi sehingga akan mempengaruhi produktivitas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel produktivitas dalam penelitian ini adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan efisiensi.

## B. Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya`jika`karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan fungsi opersional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga karyawan dikatakan memiliki disiplin baik jika karyawan tersebut memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. [15]

Jadi, dapat disimpulkan disiplin kerja merupkan suatu sikap

[15] Avin Helmi, fadila, 'Disiplin Kerja', *Bultin Kerja*, 4 (2022), pp. 32–42.

menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila di dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin makan akan mempengaruhi orang lain, seperti pegawai yang disiplin akan menjadi tidak disiplin, akan tetapi jika suatu organisasi menerapkan kedisiplinan, maka pegawai yang tidak disiplin harus mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, suka tidak suka pegawai tersebut akan menjadi disiplin.

**2. Macam- Macam Disiplin Kerja**

Adapun macam-macam disiplin kerja yaitu terdiri dari sebagai berikut:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggekang pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin Korelatif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawi dalam menyatuhkan suatu dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk

memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.[16]

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

b. Faktor lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimipin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati

[16] Diah Pranitasari and Khusnul Khotimah, 'Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bont Technologies Nusantara', *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18.01 (2021).

dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan.

**4. Pandangan Islam tentang Disiplin Kerja**

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Hal ini erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. . Hal demikian dalam ajaran agama Islam, manusia juga harus mempunyai rasa iman yang kuat agar segala sesuatu yang dikerjakan bisa diselesaikan dengan tulus dan iklhas. Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan.

Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi AlQur‟an surah Ar-Ra‟d ayat 11 menyebutkan:

لَهٗ مُعَقِّبٰتٌ مِّنْۢ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهٖ يَحْفَظُوْنَهٗ مِنْ اَمْرِ اللّٰهِۗ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتّٰى يُغَيِّرُوْا مَا بِاَنْفُسِهِمْۗ وَاِذَآ اَرَادَ اللّٰهُ بِقَوْمٍ سُوْۤءًا فَلَا مَرَدَّ لَهٗۚ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُوْنِهٖ مِنْ وَّالٍ ﴿١١﴾

Artinya: "*Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*"

Islam juga mengajarkan kepada manusia tentang bagaimana etika dalam bekerja seorang pekerja yang mempunyai kemitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika kerja yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang jujur, baik budi, tidak semena - mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini iman dan taqwa tidak sama dengan religius, tetapi iman dan taqwa merupakan bagian dari religius itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi kedisiplinan. Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk.

Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Ash-shieddieqy Ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk Segi-segi

agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan.

**5. Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

a. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja
b. Ketetapan jam pulang ke rumah
c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
d. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan
e. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
f. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.[17]

### 6. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan

Dengan adanya disiplin kerja maka produktivitas akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritik dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja sangat penting karena harus ditanamkan dalam tiap karyawan dan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Disiplin kerja merupakan manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang dapat dicapai.

## C. Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung tidak langsung dapat mempengaruhi

[17] André Gide, 'Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS I Medan', *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 2019, pp. 5–24.

dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Menurut Schultz & Schultz mengemukakan bahwa lingkungan kerja yaitu sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologi karena hal-hal yang dialami dengan pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.[18]

**2. Jenis jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

[18] Sri Wahyuningsih, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', *Jurnal Manajemen*, 3.2 (2018), pp. 1–10.

Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non fisik

Menurut sedarmayanti lingkungan kerja non fisik adalah semua yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.Menurut Alex Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.[19]

**3. Pandangan Islam tentang Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh setiap karyawan adalah lingkungan yang mendukung setiap usaha karyawannya, karna mayoritas karyawan di Bank Syariah Indonesia adalah agama Islam, maka harus terciptanya lingkungan kerja yang Islami karena keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga lingkungan dan makhluk ciptaan Allah yang lain.

Yakni sebagai *khalifah* atau pemimpin yang harus menggunakan

[19] Roberto Maldonado Abarca, 'Hubungan Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerj Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Medan', *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2021, pp. 2013–15.

nilai-nilai syariat Islam dalam segala aktivitasnya, Allah telah menurunkan aturan syariat sistem sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam politik, manajemen, sosial, ekonomi, yang sesuai dengan rahasia penciptaannya, yakni beribadah kepada Allah. ibadah inilah yang menjadi tujuan penciptaan manusia, sebagaimana Allah berfirman dalam surah adz-Dzaariat ayat 56-58:

يُّطْعِمُوْنِ اَنْ اُرِيْدُ وَّمَآ رِّزْقٍ مِّنْ مِنْهُمْ اُرِيْدُ مَآ لِيَعْبُدُوْنِ اِلَّا وَالْاِنْسَ الْجِنَّ خَلَقْتُ وَمَا

الْمَتِيْنُ الْقُوَّةِ ذُو الرَّزَّاقُ هُوَ اللّٰهَ اِنَّ

Artinya: *"Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka beribadah kepada-Ku. Aku tidak menghendaki rizki sedikit pun dari mereka dan Aku tidak menghendaki supaya mereka memberi makan kepada-Ku. Sesungguhnya Allah Dia-lah Maha Pemberi rizki Yang mempunyai kekuatan lagi sangat kokoh."*

**4. Indikator Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

   a. Pencahayaan

      Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

   b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolism. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja

d. . Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

**5. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang dapat dicapai.

## D. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu mengungkapkan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Hal ini dimaksudkan untuk menggali informasi tentang ruang penelitian yang berkaitan dengan penelitian sehingga peneliti diharapkan tidak terjadi pengulangan dan duplikasi. Selain

itu peneliti dahulu dapat dijadikan sebagai referensi dan acuan bagi penulis untuk melakukan penelitian ini sehingga terjadi penelitian yang saling terkait. Diantaranya penelitian terdahulu yang terkait dengan masalah penelitian ini adalah:

| **No** | **Penelitian, tahun** | **Judul** | **Hasil Penelitian** |
|---|---|---|---|
| a) | Kasim, (2020) | Pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT. Riau crumb Rubber Faktory | Terdapat pengaruh yang signifikan antara variable lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. riau Cramb Rubber factory |
| b) | Imroatul hanifatun Imma (2019) | Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar. | Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan serta budaya |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| c) | Ita Kusuma Astuti ( 2019) | Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas keja karyawan di Botomozoi District Nias Regency | Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. |
| d) | Azalia Nabila Putri (2019) | Pengaruh etos kerja, kompensasi, dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT> Wangsa jatra Lestari Surakarta. | Etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan serta kompensasi dan kedisiplinan berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| e) | Dewi fatma wati (2021) | Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian Produksi di CV Jayo Agro Purwokerto | Hubungan antara kedisplinan dan produktivitas kerja karyawan pada CV jayo Agro Purwokerto, dinilai kedisplinannya baik dan Tingkat produktvitastinggi,dapat disimpulkan keduanya memiliki hubungan yang positif |

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## A. Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, memutuskan, menganalisis, dan menyusun laporan. Dapat disimpulkan bahwa metodologi penelitian adalah ilmu yang mempelajari cara-cara melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat secara terpadu melalui tahapan -tahapan yang disusun secara ilmiah untuk mencari, menyusun serta menganalisis dan menyimpulkan data-data sehingga dapat dipergunakan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran sesuatu pengetahuan. [20]

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian Deskriptif Kualitatif yang datanya diperoleh dari proses pengamatan dan memahami fenomena yang terjadi pada subjek penelitian. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan turun langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, Karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui peran disiplin dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo.

[20] Asiva Noor Rachmayani, 'Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif', 2020, p. 6.

## B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penilitian ini dilakukan di BPRS Mentari Pasaman Saiyo kabupaten Pasaman barat, Sumatera Barat. Waktu penilitian yaitu dari Oktober 2024- Januari 2025.

## C. informan Penelitian

Informan adalah orang yang bertindak sebagai sumber informasi yang diteliti sehingga dia mempunyai banyak pengalaman tentang latar dari penelitian dan ia berkewajiban secara suka rela menjadi anggota tim peneliti walaupun hanya bersifat informan sebagai tim dengan kebaikan dan kesukarelaan.

Dalam penelitian ini yang menjadi kunci utama adalah karyawan dari PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo dan Pimpinan di PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo Peneliti akan melakukan wawancara kepada pimpinan dan tiga orang karyawan. Dalam penelitian kali ini informan ditentukan secara sengaja atau bertujuan, karena merasa informasi yang diambil paling mengetahui tentang masalah yang akan diteliti oleh peneliti.

## D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan terkait tentang penerapan disiplin, sanksi dan reward yang diperoleh karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan sejarah berdirinya BPRS, struktur organisasi, tugas dan fungsi masing- masing bidang atau divisinya, jumlah karyawan dan sebagainya.[21]

## E. Metode Pengumpulan Data

Dalam metode pengumpulan data ini peneliti masuk kedalam latar tertentu yang sedang diteliti, karena dalam penelitian kualitatif fakta dapat dimengerti maknanya secara baik apabila dilakukan interaksi dengan subjek melalui wawancara mendalam dan observasi langsung serta dokumentasi. Oleh karena itu dalam penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi:

1. Observasi

Observasi yang peneliti lakukan yaitu lebih dengan pengamatan untuk melihat gambaran masalah yang akan diteliti untuk mengangkat topik dalam penelitian ini yang terkait dengan bagaimana analisis peran disiplin dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karywan di PT. BPRS mentari pasaman saiyo.

[21] Dodiet Aditya Setyawan, 'Data Dan Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif', *Metodologi Penelitian*, 2019, pp. 9–17.

2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi yang mendalam tentang persepsi, pandangan, wawasan, aspek kepribadian yang diberikan secara lisan dan spontan. Wawancara biasanya dilakukan dengan cara terstruktur dan semi terstruktur, wawancara terstruktur yang dilakukan secara langsung atau interaksi langsung baik itu dengan pimpinan maupun karyawan di PT.BPRS Mentari Pasaman saiyo.[22]

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode suatu metode pengumpulan data yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih actual dan sesuai dengan masalah penelitian dokumen, dan sebagainya.Yang dimaksud dengan metode dokumentasi adalah metode pengumpulan dan pencarian data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku-buku, majalah.[23]

## F. Teknik Analisis Data

Menurut Miles,Hubernan and Saldana, 2014 tentang analisis data kualitatif, mereka melihat analisis data dibagi menjadi dalam tiga paraler pertama kondensasi data (data *condensasion*), kedua presentasi data (data

[22] I
mami Nur Rachmawati, 'Data Collection in Qualitative Research: Interviews', *Indonesian Journal of Nursing*, 11.1 (2022), pp. 35–40.

[23] Dahlia Amelia and others, *Metode Penelitian Kuantitatif, Metpen*, 2023 .

*display*), dan ketiga inferensi/ validasi (*conlusiob drawing*). Berikut ini akan dilihat lebih dekat masing-masing komponen tersebut.

1. Kondensasi Data (data *condensasion*)

Kondensasi data mengacu pada proses pemilihan,pemusatan, penyerderhanaan, pengaabstrakan dan atau tranformasi data yang tampak pada seluruh korpus catatan lapangan tertulis,transkip wawancara, dokumen,dan bahan empiris lainnya. Komprensi untuk membuat data lebih dapat diandalkan. Miles,,dkk tidak menggunakan istilah reduksi data karena artinya kita melemahkan sesuatu dalam prosesnya. Seperti yang bisa kita lihat, kondensasi dta terjadi karena terus menerus selama penelitian beriorentasi kualitas. Pemanpatan dataproaktif terjadi bahkan sebelum pengumpulan data actual, ketika peneliti memutuskan sering kali tanpa kesadaran penuh kerangka konseptual mana, kapan pertanyaan penelitian apa dan pendekatan pengumpulan data mana yang akan diambil.

Semua ini adalah pihak analisis. Kondesasi data adalah bentuk analisis yang membersihkan, menyortir, memusatkan,membuang dan mengatur data sedemikian rupa sehingga kesimpulan final dapat diartikan dan diferivikasi. Kondensasi data tidak selalu berarti kuantifikas. Itu diubah dalam banyak cara, termasuk seleksi, generalisasi atau parafrasa dan penyertaan dalam rencana yang lebih besar. Penskalaan data terkadang berguna (misalnya tingkat kinerja

program yang dilihat analisis ditentukan sebagai tinggi atau rendah,tetapi ini tidak selalu diperlukan.)

2. Tampilan Data (Data *Dipslay*)

Aliran utama kedua dari aktivitas analisis adalah tampilan data. Pandangan secara umum adalah sekumpulan informasi yang tersruktur dan ringkas dari mana kesimpulan dan tindakan dapat ditarik. Dalam kehidupan sehari-hari tampilan berkisar dari pengukur gas hingga Koran dan pembaharuan status mengamati tampilan akan membantu peneliti memahami kemajuan dan mengambil analisis atau tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman itu.

Seperti halnya kondensasi data pembuatan dan penggunaan tampilan tidak dapat dipisahkan dari analisis dan merupakan bagian dari analisis. Desain tampilan yang menentukan baris dan kolom maktris untuk data kualitatif serta data dan format yang akan dimasukkan ke dalam sel, adalah aktivitas analisis desain tampilan juga memiliki impilkasi yang jelas untuk kondensasi data.

3. Penarikan Kesimpulan*/ Verivikasi ( conclusion drawing)*

Penarikan kesimpulan merupakan aliran ketiga dari aktivitas analisis adalah menarik dan mengonfirmasikan kesimpulan. Sejak awal pengumpulan data analisis kualitatif menafsirkan makna dengan merekam pola,penjelasan, dan asumsi. Peneliti membuat komponen memperlakukan kesimpulan ini dengan ringan, menjaga keterbukaan

tetapi kesimpulanya masih ada dan tidak jelas pada awalnya dan lebih jelas dan rasional dikemudian hari. Bergantung pada awalnya lebih jelas dan rasional hasil akhir mungkin tidak muncuk sehingga pengumpulan data selesai.

Metode pengkodean, penyimpanan dan pengambilan yang digunakan, kecanggihan peneliti,penliti harus memenuhi tenggat waktu. Dari perspektif ini analisis data kualitatif adalah tugas yang terus menerus dan berulang. Masalah kondensasi data, penyajian dan kesimpulan validasi beropreasi secara berurutan sebagai keberlanjutan analisis mengikuti satu sama lain. Faktanya, proses itu secara konseptual tidak lebih kompleks dari pada metode analis yang digunakan oleh para peneliti kualitatif. Seperti halnya korespondensi kualitatif perhatian harus diberikan pada kondensasi data (perkiraan rata-rata, standar deviasi), representasi (tabel korelasi, template regresi) dan ringkasan konfirmasi hasil tingkat signifikasi perbedaan antara kelompok eksprimen dan control. Namun kegiatan mereka terkenal dan dilakukan dengan cara yang jelas dipandu oleh meriam. Dan biasanya lebih berurutan dari pada iterative atau rekursif. Peneliti kualitatif berada dalam posisi yang lebih cair dan lebih humanistis.

Oleh karena itu analisis kualitatif harus didokumentasikan dengan baik, terutama sebagai proses yang kondunsif untuk pembelajaran. Kita perlu memiliki pemahaman yang lebih jelas tentang apa yang terjadi

ketika kita menganalisis data, merenungkannya, meningkatkan metode kita dan membuatnya lebih banyak digunakan oleh orang lain.

# BAB IV

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## A. Profil PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo Pasaman Barat

Bagian ini mendeskripsikan mengenai BPRS Mentari Pasaman Saiyo Pasaman Barat sebagai tempat penelitian.

1. Sejarah berdirinya PT. BPRS Mentari Pasaman saiyo Pasaman Barat

   Pada tanggal 17-19 Mei tahun 1993 Pimpinan Pusat Majelis Ekonomi Muhammadiyah (PP-MEK) mengadakan Rapat Kerja Nasional (REKERNAS) yang diikuti oleh Majelis Ekonomi Muhammadiyah (MEK) se-Indonesia. Pada waktu itu MEK Kabupaten Pasaman diwakili oleh Alm. Bapak Chandra Mesra (Ketua MEK), Bapak Fachri (Sekretaris MEK) dan Bapak Ramli Lubis (Bendahara MEK), dimana salah satu keputusan REKERNAS saat itu adalah perlunya mendirikan BPR Syariah minimal satu buah disetiap Kabupaten/Daerah Muhammadiyah sebagai Pondasi Perkembangan Ekonomi Warga Muhammadiyah.

   Keputusan REKERNAS tersebut kemudian disampaikan kepada Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Kabupaten Pasaman yang saat itu di Ketuai oleh Bapak Thamrin K Nasir, kemudian pada tanggal 09 Juni 1993 bertempat di Mesjid Taqwa Ujung Gading. PDM Kabupaten Pasaman mengadakan Rapat Pleno. Pembahasan tentang rencana pendirian BPR Syariah di Kabupaten

Pasaman Barat pada rapat pleno tersebut memang menimbulkan perbedaan pendapat, namun pada akhirnya pleno PDM memutuskan untuk mendorong pendirian BPR Syariah oleh warga muhammadiyah dikabupaten pasaman.

Berkat dukungan dari keptusan pleno PDM dan juga semangat serta keyakinan terhadap kemampuan warga Muhammadiyah untuk mendirikan BPR Syariah.Pada akhirnya MEK Kabupaten Pasaman membentuk penitia pendirian PT. BPR Syariah yang diketuai oleh Bapak Alm. Chandra Mesar.

Sejak itu di mulailah Registrasi Calon Pemegang Saham oleh penitia pendiri dikalangan warga Muhammadiyah kemudian pada tanggan 25 Juni 1993 H.Taufik Martha (Bupati Kabupaten Pasaman pada saat itu) ikut memberikan dukungan atas rencana pendirian BPR Syariah dengan mengeluarkan surat resmi Bupati Pasaman tertanggal 26 Juni 1993 unuk mendirikan BPR Syariah di Simpang Empat Kabuapaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat.

Pada tanggal 05-07 Juli 1993 PDM Kabupaten Pasaman atas dukungan dana dari BMT Sukabakti Padang Tujuh, mengirim bapak. Alm Chandra Mesra untuk mengikuti pelatihan manajemen BPR Syariah yang diadakan oleh Lembaga Konsultan Keuangan Muhammadiyah PT. Mentari Bina Artarhaya di Gedung Peruri Jakarta.

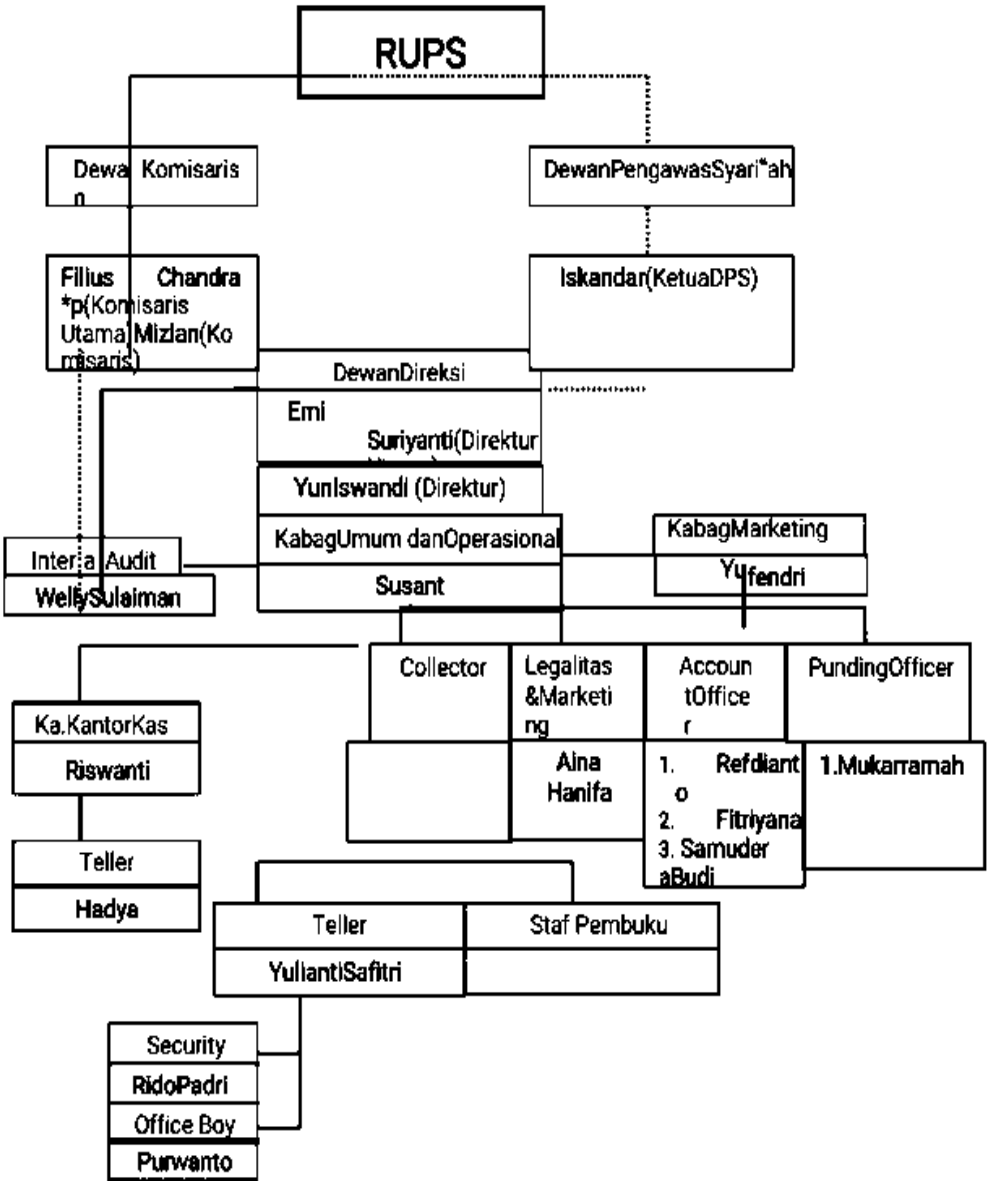
Bersamaan dengan para panitia pendiri mengumpulkan sahaam sebagai modal awal pendirian BPR Syariah, mereka juga mempersiapkan dokumen persyaratan untuk memperoleh izin pendirian dan sekaligus mencari seorang calon Direksi, dimana pada saat itu persyaratan menjadi calon Direksi adalah orang yang sudah berpengalaman bekerja di bank minimal 1 (satu) tahun.

Direktur pertama BPR Syariah Mentari Pasaman Saiyo adalah Bapak Junaidy Bakhtiar (mantan karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupatan Pasaman), izin prinsip dikelurkan oleh Departemen Keuangan RI pada tanggal 30 juli 1994 yang sebelumnya direkomendasikan oleh MUI tanggal 20 juli 1994 dan akta pendirian oleh Notaris Azhar Alia, SH di Jakarta tanggal 29 juli 1994, kemudian pada tanggal 12 otober 1994 kelurlah pengesahan badan hukum dari Departemen Kehakiman RI, yang sebelumnya di lengkapi dengan izin tempat usaha dari Bupati Pasaman tanggal 15 agustus 1994.

Pelatihan calon karyawan tahap 1 (pertama) dilaksanakan pada bulan November 1995 dan calon karyawan tahap 11 (kedua) pada tanggal 04-17 Mei 1996 yang diadakan oleh PT. Mentrai Bina Artharaya di Jakarta. Pada tanggal 06 mei 1996 dikelurkan izin usaha dari Depertemen Keuangan Republik Indonesia, Kemudian pada hari sabtu tanggal 27 juli 1996 diresmikanlah PT. BPR Syariah

mentari pasaman saiyo sebagai Bank Islam pertama di Sumatera Barat oleh Bupati Pasaman H. Taufik Martha.

**Struktur Organisasi PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo Pasaman Barat**



2. Profil Perusahaan

a. Nama Perusahaan : BPRS Mentari Pasaman Saiyo

b. Tanggal Berdiri : 27 Juli 1996

c. Alamat Lengkap : Jl. M. Natshir, Simpang IV

d. Kabupaten : Pasaman Barat

e. Provinsi : Sumatra Barat

f. Bidang Usaha : Bank Pembiayaan Berbasis Syariah

Susunan Pengurus :

Komisaris Utama : Filius Chandra

Komisaris : Mizlan

Sususan Pengawas:

Dewan Pengawas Syariah : Iskandar

Susunan Pengelola/karyawan:

Direktur : Emi Suriyanti

Wakil Direktur : Yuniswandi

Internal Audit : Welly Sulaiman

Kabag Umum dan Operasional : Susanti

Kabag Marketing : Yufendri

Kepala Kantor Kas : Riswanti

Legalitas/Marketing : Aina Hanifa

Staff Kepatuhan : Roki Irwan

Account Officer : Refdianto, Fitriyana, Samudra Budi

Punding Officer : Mukarramah, Okta Redi, Tantri

Teller : Yulianti Safitri, Hadya

Bagian Keamanan : Ridho Padri

Bagian Kebersihan : Purwanto

3. Visi dan Misi PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo

a. Visi PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo

adalah sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis simpan pinjam yang selalu menjadi market leader dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawah serta terwujudnya BPRS MPS sebagai mitra terbaik dalam membangun ekonomi umat secara syaria'h.

b. Misi PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo

Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.

Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan diseluruh BPRS dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama Masyarakat.

Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan nasabah dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat secara syariat islam. Mengembangkan Sumber Daya Insani Profesional, Melaksanakan manajemen yang sesuai Syariah,

Amanah dan Fathanah, Menerapkan *Good Corparate* (tata kelola perusahaan yang baik) dan Menerapkan *Beyond Banking.*

4. Moto dan Tujuan PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo

   a. Moto PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo

      " *Selamat Dunia dan Akhirat*"

   b. Tujuan PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo

      Menjadikan BPRS Mentari Pasaman Saiyo yang mampu memberikan pelayanan terbaik untuk semua segmen nasabah, melalui pengembangan bisnis seperti Pengembangan pembiayaan usaha nasabah, Pengembangan jual beli barang modal maupun barang konsumsi, Pengembangan usaha sewa menyewa (*Ijarah, Rahn* dan lain sebagainya), Pengembangan penghimpunan dana masyarakat, Menghimpun dan mengelola dana *zakat, infaq* dan sedekah serta *wakaf* maupun *Hibah* (ZISWAH).

5. Produk dan layanan Jasa Pada BPRS Mentari Pasaman Saiyo

   Adapun produk dan layanan yang tersedia di BPRS Mentari Pasaman Saiyo diantaranya yaitu sebagai berikut:

   a. Produk penghimpunan dana

      Penghimpunan dana ini dimana pihak Bank menghimpun dana dari masyarakat melalui nasabah-nasabah yang menabung di PT. BPRs Mentari Pasaman Saiyo meliputi:

1. Tabungan *Mudharabah*

   Secara umum pengertian tabungan dengan akad *mudharabah* atau (*Mudharabah al-Muthlaqah*) yaitu tabungan yang diperlukan sebagai investasi nasabah untuk dimanfaatkan secara produktif (pengembangan usaha kecil dan menengah ke atas) untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat. Dengan ketentuan penyimpan mendapatkan bagi hasil atas penyimpanan dananya sesuai nisbah (proporsi bagi hasil) yang disepakati pada saat pembukaan rekening tabungan. Jenis tabungan yang menggunakan akad mudharabah adalah Bung tampan/tabungan ampuh membina masa depan adalah tabungan biasa penyerahan dana dari masyarakat luas yang ingin menabung pada PT. BPRS-MPS

2. *Wadi'ah*

   Secara umum pengertian tabungan dengan menggunakan akad *wadi'ah* atau (*Wadi'ah Yad dhamanah*) yaitu tabungan nasabah pada PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo dengan akad *wadi'ah*/titipan namun dengan seizin nasabah dapat digunakan untuk kegiatan operasional PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo dengan ketentuan penyimpanan tidak mendapat bagi hasil atas penyimpanan dananya, tetapi bisa dikompensasi dengan imbalan bonus yang besarnya bonus

ditentukan sesuai kebijakan dan kemampuan PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo.

b. Produk Deposito

Produk Deposito merupakan simpanan berjangka dengan akad mudharabah (bagi hasil) yang penarikannya dapat dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati bersama.

1. Deposimpas (Deposito Mentari Pasaman Saiyo) Simpanan dalam bentuk investasi berjangka dengan bagi hasil yang kometatif dan beragam keunggulan.

c. Produk Pembiayaan

Dimana pihak Bank menyediakan dana bagi masyarakat yang ingin mengajukan pinjaman pada PT. BPRS Mentari Pasaman saiyo dalam bentuk:

*1. Murabahah*

Pembiayaan dimana pihak Bank menyediakan dana bagi masyarakat yang ingin mengajukan pinjaman pada PT. BPRS MPS dapat mengeluarkan pembiayaan tersebut.

*2. Mudarabhah*

Merupakan pembiayaan yang diberikan kepada mitra untuk kebutuhan modal pada suatu usaha dengan jangka waktu sesuai kesepakatan. Hasil usaha bersih dibagi antara bank sebagai penyadang dana *(shohibul mal*) dengan

pengelola usaha (*mudharib*) sesuai danaan kesepakatan masing-masing pihak sesuai kesepakatan awal akad.

Misalnya 70:30, 65:35 apabila terjadi kerugian merupakan konsekuensi bisnis (bukan penyelewengan), maka pihak bank akan menanggung kerugian dan pengusaha akan menanggung manajerial skill dan waktu serta kehilangan nisbah bagi hasil yang akan diperoleh.

3. *Musyarakah*

Merupakan pembiayaan yang diberikan melalui kerja sama usaha antara bank dengan mitra dimana modal usaha berasal dari kedua belah pihak sehingga keuntungan dan resiko akan ditanggung bersama-sama sesuai dengan porsi modal yang disepakati didalam akad atau *Al-musyarakah* atau *syirkah* yaitu perjanjian usaha antara 2 atau beberapa pemilik modal dimana masing-masing pihak mempunyai hak untuk ikut serta, mewakili atau menggugurkan haknya dalam manajemen proyek keuntungan. dari hasil usaha bersama ini dapat dibagikan baik menurut proporsi.

## B. Peran Disiplin dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo.

Perkembangan globalisasi yang semakin pesat, menjadi salah satu tantangan bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Adapun upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam menghadapi perkembangan tersebut yaitu dengan mengelola sumber daya manusianya dengan baik guna untuk meningkatkan hasil atau output yang akan diperoleh Perusahaan. Produktivitas kerja kerja karyawan yang baik dan konsisten mampu meningkatkan daya saing perusahaan.

BPRS Mentari Pasaman Saiyo sebagai lembaga keuangan syariah dituntut untuk meningkatkan kualitas manajemennya guna untuk menghadapi persaingan dengan lembaga keuangan lain baik itu yang berbasis syariah maupun konvensional. Peningkatan kualitas manajemen tidak hanya terbatas pada operasional, pemasaran produknya saja, tapi juga peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia yang baik mampu meningkatkan produktivitas atau hasil yang diperoleh perusahaan. Sehingga tujuan BPRS Mentari Pasaman saiyo lebih mudah untuk tercapai dan mampu bersaingan dengan lembaga keuangan lain.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mewujudkan tujuan perusahaan yaitu dengan memiliki karyawan dengan tingkat disiplin yang dan lingkungan kerja yang baik dan menjalankan semua peraturan yang ditetapkan pada BPRS Mentari Pasaman Saiyo.

Untuk mengetahui peran disiplin dan lingkungan kerja dalam memingkatkan produktivitas kerja karyawan di BPRS Mentari Pasaman Saiyo, maka dilakukan wawancara dengan pimpinan dan beberapa karyawan BPRS Mentari Pasaman Saiyo terkait peran disiplin dan lingkungan kerja dalam meningkatakan produktivitas kerja karyawan, yang mana sebagai berikut:

1. Peran disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

   Perusaahan atau lembaga keuangan yang memiliki tingkat produktivitas yang baik dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan waktu, ketaatan pada aturan, dan tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya. Terkait dengan kedisiplinan waktu telah dilakukan wawancara dengan pimpinan dan karyawan BPRS Mentari Pasaman Saiyo. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibuk Emi Suriyanti selaku pimpinan beliau mengatakan:

   *"Untuk tingkat kedisiplinan waktu seperti masuk atau keluar kantor masih ada beberapa karyawan yang belum disiplin atau tepat waktu namun sebagian besar karyawan sudah disiplin waktu, untuk peraturan sendiri sudah ada dari kantor dan diketahui oleh semua karyawan."*[24]

   Adanya aturan yang mengatur disiplin kerja sudah diketahui oleh karyawan namun masih banyak yang mengabaikannya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Roki Irwan beliau mengatakan:

[24] Emi Suriyanti, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024

" *kalau untuk peraturan mengenai disiplin waktu memang sudah ada aturannya dari kantor, tetapi masih banyak karyawan yang belum menjalankannya sesuai dengan ketentuan dengan berbagai alasan."*[25]

Adapun tanggapan karyawan mengenai tingkat disiplin di BPRS Mentari Pasaman Saiyo berdasarkan wawancara dengan bapak Okta Redi salah satu karyawan di bagian *Funding Oficcer* mengatakan:

" *Untuk disiplin waktu masih ada yang belum disiplin seperti masih ada yang telat masuk dan keluar kantor,dengan alas an biasannya seperti terkendala cuaca, kendaraan, namun Sebagian besarnya sudah disiplin,kalaupun telat biasanya harus ada minta izin di grup atau menghubungi kantor dan biasanya diberi dispensasi waktu."*[26]

Dampak yang ditimbulkan jika karyawan tidak disiplin waktu, berdasarkan hasil wawancara dengan ibuk Emi Suriyanti beliau mengatakan:

*"tentunya akan berdampak pada target dan tujuan kantor, pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dengan tepat waktu karena ada yang tidak disiplin jadinya tidak dapat selesai sesuai dengan deadline yang disepakati."*[27]

Sedangkan dampak yang diakibatkan jika tidak disiplin waktu bagi karyawan berdasarkan wawancara peneliti dengan bapak Roki Irwan beliau mengatakan:

*"kalau tidak disiplin jadinya pekerjaan yang harus dikerjakan semakin menumpuk dengan pekerjaan lainnya, sehingga lebih susah untuk membagi waktu mengerjakan yang*

[25] Roki Irwan, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024
[26] Okta Redi, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024
[27] Emi Suriyanti, Wawancar, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024

*mana lebih dulu dan akhirnya target kita tidak tercapai pada saat itu."*[28]

Adapun pengaruh atau akibat jika karyawan tidak disiplin terhadap kualitas pekerjaan. Berdasarkan wawancara dengan bapak Okta Redi beliau mengatakan:

*"Tentunya sangat berpengaruh, pekerjaan yang dilakukan sesuai jadwal akan lebih cepat selesai dan lebih efisien, tetapi karna ketidak disiplinan terkadang target masing-masing karyawan justru tidak maksimal."*[29]

Adapun cara yang karyawan untuk memaksimalkan kualitas pekerjaannya jika tidak dapat disiplin waktu, berdasarkan wawancara dengan bapak Roki Irwan, beliau mengatakan:

*"kalau untuk memaksimalkan kualitas pekerjaan jika dirasa tidak dapat hadir ke kantor dengan tepat waktu, biasanya sebagian karyawan mengangsur pekerjaannya sehari sebelumnya gunannya supaya semuanya bisa diselesaikan sesuai dengan target kita."*[30]

Adapun sanksi yang diberikan pada karyawan yang tidak disiplin waktu berdasarkan hasil wawancara yang ibuk Emi Suriyanti beliau mengatakan:

"*Untuk teguran bagi karyawan yang tidak disiplin tentunya ada baik itu teguran secara langsung atau ada juga yang tertulis seperti surat peringatan atau surat SP dan sudah disepakti dengan semua karyawan yang ada dikantor."*[31]

[28] Roki Irwan, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024
[29] Okta Redi, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024
[30] Roki Irwan, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024
[31] Emi Suriyanti, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024

Penerapan sanksi atau peringatan bagi karyawan yang tidak menaati aturan belum sepenuhnya membuat karyawan jera karena masih ada karyawan yang melanggarnya. Berdasarkan wawancara dengan bapak Roki irwan beliau mengatakan:

*"untuk peringatan atau pemberitahuan adanya sanksi bagi karyawan yag tidak disiplin memang ada, dan diketahui oleh semua karyawan, walaupun demikian masih ada karyawan yang tidak disiplin."*[32]

Adapun susahnya penerapan displin kerja yang baik karena karyawan yang mendapat teguran mengulangi kesalahannya. Sementara itu berdasarkan wwancara dengan bapak Okta Redi beliau mengatakan:

"*Sebagian karyawan mengindahkan peringatakan yang diberikan terkadang hanya beberapa minggu saja, kemudian setelah beberapa waktu berikutnya malah mengulanginya Kembali dan ini yang menjadikan susahnya penerapan aturan pada karyawan."*[33]

BPRS Mentari Pasaman Saiyo juga berupaya untuk selalu meningkatkan disiplin karyawan yaitu dengan adanya pemberian *reward*. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibuk Emi Suriyani beliau mengatakan:

"*Bagi karyawan yang disiplin waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya biasanya diberikan reward seperti uang makan yang dibayarkan penuh oleh kantor"*[34]

[32] Roki Irwan, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024
[33] Okta Redi, Wawancara, Simpang empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024
[34] Emi Suriyanti, Wawancara,Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024

Dengan adanya *reward* yang diberikan oleh kantor diharapkan dapat meningkatkan disiplin karyawan, sebagaimana hasil wawancara dengan bapak Roki Irwan:

" *Menurut saya sendiri dengan adanya reward jika kita disiplin dalam menyelesaikan tugas itu sangat menarik, dan kita menjadi lebih termotivasi lagi untuk lebih disiplin lagi dala bekerja."*[35]

Ketaatan terhadap aturan yang berlaku termasuk dalam indikator disiplin kerja, Dimana karyawan yang dikatakan disiplin tidak hanyanya tepat waktu masuk dan keluar kantor saja akan wawancara dengan ibuk Emi Suriyanti beliau mengatakan:

*"karyawan dikatakan disiplin tentunya harus taat terhadap peraturan tidak hanya mengenai disiplin waktu, tetapi patuh terhadap kode etik kantor, tata tertib berpakaian, dan menjaga keamanan. Untuk karyawan kita sendiri sudah taat terhadap peraturan yang diterapkan oleh kantor dan tentunya dengan peraturan yang ada karyawan diharapkan untuk menjalnkannya dengan baik. Adapun sanksi bgi karyawan yang tidak taat terhadap peraturan tentunya mendapatkan teguran dari kantor dan juga mendapatkan sanksi sosial dari karyawan."*[36]

Adapun ketaatan karyawan terhadap kode etik yang berlaku sudah baik karena setiap karyawan sudah mengerti bahwa BPRS Mentari Pasaman Saiyo dilandaskan pada syariah sehingga harus dapat menghindari perbuatan yang teercela.

[35] Roki Irwan, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024
[36] Emi Suriyanti, Wawancara, Simpang Empat, Pasaman Barat, 18 Desember 2024

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Okta Redi beliau mengatakan:

"*kalau mengenai taat terhadap peraturan seperti kode etik, tata tertib perpakaian sudah baik, karena kan BPRS sendiri dalam operasioanalnya dilandaskan pada syariah islam. Dan kalau pun ada yang melanggar biasannya lansung diberikan peringatan oleh kantor.*[37]

Pemberian teguran atau peringatan tidak lansung diberikan secara spontan tetapi melalui diskusi secara kekeluargaan baik dengan karyawan ataupun pimpinan. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Roki Irwan Beliau mengatakan:

*"Untuk pemberian teguran dan peringatan pada dasarnya dibicarakan secara kekeluargaan dengan karyawan yang bermasalah dengan tujuan untuk mengindari salah faham, namun jika tidak diindahkan baru diberikan teguran yang lebih keras seperti pemberian SP dan pengurangan gaji."*[38]

Bertanggung jawab terhadap setiap tugas dan pekerjaan merupakan salah satu dari bentuk karyawan yang disiplin dalam bekerja. Sebagaimana hasil wawancara dengan bapak Okta redi beliau mengatakan:

*"untuk tanggung jawab terhadap pekerjaan karyawan disini sudah bertanggung jawab tetapi masih belum maksimal, misalnya pemberian layanan pada nasabah belum maksimal, karena terkadang saat nasabah sudah sampai di kantor untuk melaksanakan akad pembiayaan tetapi justru petugasnya malah belum ad dikantor."*[39]

[37] Okta Redi, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024
[38] Roki Irwan, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024
[39] Okta Redi, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024

Tingkat tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan kewajibanya sudah baik sebagaimana hasil wawancara dengan ibuk Emi Suriyanti beliau mengatakan:

*" kalau untuk tanggung jawab Sebagian besar karyawan sudah berusaha untuk menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan padanya dengan baik. Dan melaksanakan ktanggung jawabnya sesuai dengan bidang pekerjaan mereka masing-masing."*[40]

Adapun bentuk tanggung jawab karywan yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tugas yang diberikan pada masing-masing karyawan, membuatkan laporan kerja. Berdasarkan hasil wawanvara dengan bapak Roki Irwan beliau mengatakan:

*"tanggung jawab karyawan seperti menyelesaikan job desk masing-masing karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya, membuat laporan pekerjaan, mengikuti rapat atau acara yang dilaksanakan oleh kantor.*[41]

2. Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak hanya dilihat dari lingkungan kerja dalam bentuk fisik saja tetapi juga lingkungan kerja secara non fisik. Adapun aspek lingkungan kerja secara fisik yaitu seperti fasilitas, tata letak ruangan,tingkat kebisingan, sedangkan

[40] Emi Suriyanti, Wawancara, Simpang empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024
[41] Roki Irwan,Wawancara, Sinpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024

secara non-fisik yaitu hubungan dengan pimpinan, hubungan antar karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibuk Emi Suriyanti beliau mengatakan:

*"untuk segi fasilitas kita saat ini sudah memadai untuk setiap kegiatan karyawn yang ada dikantor. Tetapi kedepan juga butuh peningkatan lagi tentunya."*[42]

Fasilitas yang ada di BPRS Mentari Pasaman Saiyo sudah mencukupi untuk kegiatan di dalam kantor, tetapi fasilitas untuk *staff funding* masih memerlukan penambahan. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Roki Irwan beliau mengatakan:

*" kalau untuk fasilitas yang tersedia sudah mencukupi untuk kegiatan operasional di kantor, namun mungkin yang masih kurang yaitu fasilitas untuk staff funding seperti kendaraan untuk kelapangan, kalaupun ada masih sering terkendala seperti kerusakan dan terkadang juga dipakai oleh staff lain seperti bidang marketing."*[43]

Kekurangan fasilitas untuk mengimput transaksi nasabah merupakan kendala bagi staff funding dalam memaksimalkan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Okta Redi beliau mengatakan:

*"kalau menurut saya sendiri dari bidang funding untuk fasilitas mungkin masih kurang yaitu seperti EDC untuk mencatat jumlah Tabungan dan penarikan dari nasabah, karena kalau menggunakan kertas slip setoran terkadang ada yang hilang dan proses membuat laporannya juga menjadi lama karena harus di buat secara manual satu persatunya."*[44]

---

[42] Emi Suriyanti, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024
[43] Roki Irwan, Wawancara,Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024
[44] Okta Redi, Wawancara, Simpang Empat pasaman Barat, 18 Desember 2024

Penyebab kurang memadainya fasilitas kantor yaitu karena adanya kerusakan dan kurangnya anggaran kantor untuk menambah fasilitas baru. Berdasarkan wawancara dengan ibuk Emi Suriyanti beliau mengatakan:

*"Fasilitas kantor memang sudah memadai tetapi Sebagian ada yang mengalami kerusakan sehingga tidak dapat digunakan untuk saat ini, kemudian kurangnya anggaran saat ini menjadi faktor belum maksimalnya fasilitas yang dibutuhkan."*[45]

Adapun dampak dari kurangnya fasilitas seperti kendaraan pada kantor yaitu pengunaan atau pemakaian fasilitas yang ada tidak merata. Berdasarkan wawancara bapak Roki Irwan mengatakan :

" *Seperti penggunaan fasilitas kendaraan dari kantor jadinya tidak merata, yang seharusnya seperti bidang Marketing dan Funding mendapat satu kendaraan untuk masing-masing bidangnya, namun karena fasilitas kantor kurang terpaksa Sebagian menggunakan kendaraannya pribadi,"*[46]

Dengan jumlah fasilitas yang ada sudah cukup untuk operasional karyawan saat ini. Berdasarkan wawancara dengan bapak Okta Redi mengenai fasilitas kantor beliau mengatakan:

"*Untuk fasilitas yang ada sudah memadai cuma ada beberapa yang rusak seperti computer dan juga printer, namun untuk saat ini dengan fasilitas yang bisa digunakan sudah cukup untuk kegiatan kantor."*[47]

[45] Emi Suriyanti, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024
[46] Roki Irwan, Wawancara,Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember2024
[47] Okta Redi, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024

indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja secara fisik yaitu tata letak ruangan yang sangat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Roki Irwan beliau mengatakan:

"*kalau untuk tata letak ruangan menurut saya sangat berpengaruh untuk kenyamanan dalam bekerja, karena untuk saya sendiri jika ada ruangan tersendiri untuk setiap karyawan maka akan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan saya, dan tidak terganggu dengan kebisingan yang ada disekitar"*[48]

Bentuk tata ruangan yang ada di BPRS Mentari Pasaman saiyo sudah baik karena dapat membuat hubungan antar karyawan lebih dekat dan baik lagi, seperti hasil wawancara dengan bapak Okta Redi beliau mengatakan:

*" kalau menurut saya tata letak ruangan memang penting untuk membantu karyawan fokus menyelesaikan pekerjaannya, tetapi untuk tata letak ruangan ruangan yang ada saat ini menurut saya sudah cukup, karena saya bisa berkomunikasi dan bertukar pendapat dengan karyawan lainnya, dan juga menambah kuat ikatan kekeluargaan antara kita sesama karyawam."*[49]

Penambahanruangan atau perluasan kantor merupakan suatu yang baik untuk menunjang kenyaman karyawan dalam bekerja, sebagaimana hasil wawancara dengan ibuk Emi suriyanti beliau mengatakan:

[48] Roki Irwan, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024

[49] Okta Redi, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024

*"penambahan ruangan memang perlu, tujuannya agar bisa menambah kenyamanan dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kedepannya mungkin kita akan membuat khusus ruangan rapat untuk tamu kantor nantinya. Namun saat ini kita masih terkendala gedung kantor dan lahan untuk membuat ruangan baru."*[50]

Kebisingan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Roki Irwan beliau mengatakan:

*"untuk saya sendiri sangat berpengaruh jika suasana ruangan bising saya tidak bisa fokus menyelesaikan pekerjaan saya dan juga tidak nyaman jadinya dalam bekerja."*[51]

Saling menjaga kenyamanan dan keamanan dalam bekerja baik itu antar karyawan atau pimpinan merupakan salah satu cara untuk menigkatkan fokus dan konsentrasi karyawan dalam bekerja, sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Okta Redi beliau mengatakan:

*"tentunya berpengaruh untuk itu agar bisa sama-sama menjaga kenyamanan dalam bekerja, saat sedang jam kerja kita usahakan untuk tidak terlalu banyak berbicara dengan karyawan lain, kita fokus pada pekerjaan masing-masing dengan demikian bisa mengurangi kebisingannya."*[52]

Upaya yang dilakukan untuk menghindari kebisingan dari luar kantor baik itu karena kendaran yang lewat atau pun hal lain

[50] Emi Suriyanti, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024
[51] Roki Irwan, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024

[52] Okta Redi, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024

yang dapat mengganggu fokus karyawan yaitu dengan memasang pembatas ruangan dan dinding bangunan kantor yang kedap suara. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibuk Emi suriyanti beliau mengatakan:

*"Upaya yang kita lakukan untuk mengurangi kebisingan karena posisi kantor yang berada di tepi jalan yaitu dengan memasang dinding kedap suara, diharapkan dengan demikian kebisingan bisa diminimalisir dan kita lebih nyaman lagi bekerja."*[53]

Indikator lingkungan kerja tidak hanya ditinjau dari aspek fisik atau fasilitas yang ada dikantor saja tetapi juga aspek secara non fisiknya. Adapun indikator lingkungan kerja secara non fisik yaitu hubungan dan komunikasi antara karyawan dengan pimpinannya, dan juga hubungan antar sesama karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibuk Emi suriyanti beliau mengatakan:

*"menurut saya sendiri sebagai pimpinan hubungan yang baik dengan karyawan sangat berperan dalam meningkatkan hasil pekerjaan saya, Dimana saya tidak dapat menjalankan semua tugas dan mencapai tujuan kantor tanpa adanya kerja sama yang baik antara saya dengan karyawan lain.untuk itu hubungan dan kerja sama yng baik sangat membantu saya dalam memcapai target yang kita rencanakan di awal."*[54]

Hasil pekerjaan karyawan yang maksimal tidak terlepas dari komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinannya. Karyawan yang mampu bekerja sama dengan baik denga rekan

[53] Emi Suriyanti, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024
[54] Emi Suriyanti, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024

kerja dan pimpinannya bisa lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan atau kewajibannya, karena dapat saling membantu dan memberikan masukkan, sama seperti hasil wawancara dengan bapak Okta Redi beliau mengatakan;

*" Tentunya komunikasi yang baik dengan pimpinan dan sesama karyawan sangat penting, seperti saling mendukung, saling bekerja sama itu sangat berpengaruh untuk pencapaian target pekerjaan kita"*[55]

Hubungan dan komunikasi yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja karyawan yang membuat hasil pekerjaannya lebih maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Roki irwan beliau mengatakan:

*" komunikasi yang lancar baik itu dengan pimpinan, maupun sesama karyawan menurut saya memiliki pengaruh terhadap kualitas pekerjaan, Dimana dengan komunikasi yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja akan menimbulkan kenyaman dan semangat untuk meyelesaikan pekerjaan. Dan begitu juga jika hubungan dengan karyawan atau pimpinan kita tidak baik, akan menyebabkan kita malas untuk berkomunikasi dan menyekesaikan pekerjaan kita."*[56]

Bentuk hubungan yang baik di dalam kantor yaitu dimana karyawan ataupun pimpinan dapat memposisikan dirinya sesui dengan tugas dan jabatannya, saling memberikan dukungan satu sama lain berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Okta Redi beliau mengatakan:

[55] Okta Redi, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024
[56] Roki Irwan, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024

*“ menurut saya baik itu hubungan dengan pimpinan atau pun dengan karyawan kita harus bisa memposisikan diri dan saling mendukung satu sama lain, karena dalam menyelesaikan pekerjaan kita saling membutuhkan dan tidak bisa bekerja sendiri, oleh karena kita harus saling membantu.”*[57]

Berbicara dengan sopan, saling menghargai dan bermusyawarah dalam meenyelesaikan masalah merupakan cara untuk menjaga komunikasi di kantor. Berdasarkan hasil wawancara dengan pak Roki Irwan beliau mengatakan:

*“cara saya lakukan untuk menjaga hubungan baik dengan karyawan dan pimpinan yaitu dengan saling menghargai, berbicara dengan sopan, menyelesaikan masalah dengan bermusyawarah, dan jujur, saling membantu.”*[58]

upaya yang dilakukan oleh BPRS Mentari Pasaman Saiyo untuk menjaga hubungan baik dengan pimpinan dan rekan kerjanya, berdasarkan wawancara dengan ibuk Emi Suriyanti beliau mengatakan:

“*upaya yang dilakukan kantor untuk menjalin dan mempererat hubungan baik dengan pimpinan dan sesama karyawan biasanya yaitu dengan mengadakan family gathering, dan juga makan Bersama setiap hari jum’at biasanya.”*[59]

3. Peran disiplin dan lingkungan kerja secara simultan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja yang baik tidak dapat terlepas dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, kemudian rasa

[57] Okta Redi, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024
[58] Roki Irwan, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024

[59] Emi Suriyanti, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024

tanggung jawab dan juga efisiensi waktu yang baik. Berdasarkan wawancara dengan ibuk Emi Suriyanti beliau mengatakan:

*“ adapun bentuk umpan balik yang diberikan terhadap kualitas dan kuantitas karyawan yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu, seperti evaluasi sekali sebulan, kemudian dalam menjaga kualitas kerja karyawan kita lakukan dengan melakukan pelatihan atau workshop ataupun pembinaan yang diaadakan oleh beberapa lembaga atau organisasi.”*[60]

Dengan adanya umpan balik dari pihak kantor dapat memberikan arahan atau masukkan kepada karyawan dalam meningktkan produktivitas kerjanya. Sebagaimana hasil wawancara dengan bapak Okta Redi beliau mengatakan:

“ *dengan adanya evaluasi dan pembinaan yang diberikan tentunya sangat membantu kita untuk bisa meningkatkan kualitas kerja kita, dan mengetahui kekurangan dari hasil kerja sebelumnya sehingga kitab bisa berusaha untuk meningkatkannya*.

Pelatihan atau pembinaan yang dilakukan dapat menambah pengetahuan dan pemahan karyawan, seperti yang disampaikan oleh ibuk Emi Suriyanti:

*“ tentunya dengan mengikuti pelatihan atau pun pembinaan baik itu yang diselenggarakan di luar atau pun dalam kantor diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan baik itu untuk kita sebagai pimpinan ataupun karyawan.”*

Kualitas kerja karyawan yang tinggi tidak terlepas dari disiplin dan lingkungan kerja yang baik dan mendukung

[60] Emi Suriyanti, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024

karyawan untuk selalu meningkatkan kualitas pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Roki Irwan beliau mengatakan:

*"menurut saya dengan adanya disiplin dan lingkungan kerja yang mendukung sangat membantu saya untuk meningkatkan baik itu kualitas ataupun kuantitas kerja saya."*

Semangat kerja dan rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja tidak telepas dari displin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk selalu meningkatkan kualitas dirinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Okta Redi beliau mengatakan:

*"menurut saya semakin baik tingkat disiplin dan lingkungan kerja kita, maka akan semakin tinggi rasa tanggung jawab kita terhadap pekerjaan tersebut, karena jika kita disiplin dan lingkungan tempat kita bekerja jaga mendukung maka kita akan lebih semangat untuk menyelesaikan pekerjaan kita."*[61]

Ketepatan waktu penyelesaian kewajiban dan tugas karyawan sesuai dengan jadwal yang titetapkan merupakan salah satu alasan pentingnya disiplin kerja. Jika tidak ada aturan yang mengatur kedisplinan karyawan maka karyawan akan sesuka hatinya dalam bekerja. Namun dengan adanya disisplin kerja yang baik maka karyawan akan lebih menghargai dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil

[61] Okta Redi, Wawancara, Simpang Empat Pasaman Barat, 18 Desember 2024

wawancara yang dilakukan dengan ibuk Emi suriyanti beliau mengatakan:

> " *jika dikantor ini mungkin tidak ditetapkan aturan dan disiplin kerja, karyawan akan sesuka hatinya dalam bekerja, dan rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan bisa dibilang tidak akan ada.*

## C. Hasil Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dengan tujuan untuk mengetahui peran disiplin dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BPRS Mentari Pasaman Saiyo Pasaman Barat.

1. Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menganalisis bahwa terdapat persamaan antara teori dengan fenomena yang peneliti temukan dilapangan yaitu disiplin dan lingkungan kerja berperan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikatakan sesuai karena berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh dan berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BPRS Mentari Pasaman Saiyo, dan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riski pada Karyawan di PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu mengatakan

bahwa disiplin dan lingkungan kerja berperan secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Salah satu peran disiplin kerja yaitu untuk peningkatan mutu atau kualitas pekerjaan karyawan, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Fatma Wati bahwa disiplin kerja berhubungan positif dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan, Dimana disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kualitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Sebagai mana allah berfirman dalam surah at- taubah ayat 105 berikut:

الْغَيْبِ عٰلِمِ اِلٰى وَسَتُرَدُّوْنَ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَرَسُوْلُهٗ عَمَلَكُمُ اللّٰهُ فَسَيَرَى اعْمَلُوْا وَقُلِ

١٠٥ تَعْمَلُوْنَۚ كُنْتُمْ بِمَا فَيُنَبِّئُكُمْ وَالشَّهَادَةِ

Artinya: "*Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."*

Disiplin kerja yang baik mampu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan, berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan disiplin kerja yang baik mampu membantu karyawan BPRS Mentari Pasaman Saiyo untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan target, baik itu target perorangan maupun target yang ingin dicapai oleh

kantor. Dan sebaliknya jika karyawan tidak disiplin maka hasil pekerjaan yang dilakukannya tidak akan maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan bahwa karyawan di BPRS Mentari Pasaman Saiyo telah mengetahui aturan atau tata tertib yang diterapkan oleh kantor guna untuk meningkatkan disiplin karyawannya. Namun belum sepenuhnya dijalankan karena masih ada karyawan yang tidak disiplin. Adapun tegurn yang diberika kepada karyawan yang tidak disiplin yaitu dengan pemberian teguran dan surat peringatan, dan juga pemotongan gaji bagi karyawan yang terlalu sering melanggar aturan kantor.

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan pada karyawan BPRS Mentari Pasaman Saiyo dengan adanya teguran atau sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin mereka berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya lagi dengan berusaha untuk mengurangi kesalahan yang diperbuatnya. Dan untuk aturan yang diberikan dari kantor mengenai tingkat disiplin kerja memang sudah diketahui oleh setiap karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di BPRS Mentari Pasaman Saiyo yaitu dengan penerapan sanksi yang disampaikan sebelumnya, kemudian pemberian *reward* pada karyawan yang mampu mengerjakan dan mencapai target

pekerjaannya tepat waktu, dengan adanya hal demikian mampu untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. .Adanya teguran dan pemberian sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin merupakan cara BPRS Mentari Pasaman Saiyo untuk membentuk sumber daya manusia yang lebih bermutu dengan disiplin yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian dapat peneliti simpulkan bahwa dengan adanya disiplin kerja mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BPRS Mentari Pasaman Saiyo. Disiplin kerja memainkan peran yang penting dalam membentuk karyawan yang bermoral dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya, karena disiplin kerja merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia sehingga jika semakin baik tingkat disiplin seorang karyawan maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja yang dicapainya.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga berperan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan seorang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan lingkungan yang mendukung mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Ita Kusuma Astuti bahwa lingkungan kerja berperan positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di *Botomozoi District Nias regency*.

Adapun berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan pada BPRS Mentari Pasaman Saiyo bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang didukung dari segi fasilitasnya, dan juga hubungan komunikasi karyawan yang ada di kantor tersebut.

Berdasarkan penelitian yang saya lakukan, BPRS Pasaman Saiyo telah menyediakan fasilitas untuk mendukung peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan, tentunya sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Walaupun terdapat beberapa kekurangan namun BPRS Mentari Pasaman Saiyo terus berusaha untuk selalu meningkatkan fasilitas dan kebutuhan yang diperlukan karyawan. Sehingga dengan fasilitas yang semakin baik dan mendukung dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan dan tujuan dari perusahaan juga lebih mudah untuk dicapai.

Fasilitas merupakan faktor penunjang karyawan dalam memaksimalkan pekerjaannya, jika fasilitas cukup maka karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya. Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan pada karyawan BPRS Mentari Pasaman saiyo mereka mengatakan bahwa fasilitas yang tersedia untuk karyawan kini sudah dapat dikatakan memadai namun kedepannya membutuhkan pembenahan dan penambahan fasilitas karena sudah ada yang rusak dan tidak bisa digunakan. Dan jika fasilitas kantor tidak memadai

atau dibenahi maka hak atau kebutuhan karyawan dalam bekerja menjadi tidak terpenuhi.

Tata letak ruangan merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat kenyamanan dalam bekerja, penataan ruangan yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan konsentrasi dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan pada karyawan BPRS Mentari Pasaman Saiyo mereka mengatakan bahwa tata letak ruangan sangat berpengaruh pada konsentrasi dan kenyamanan bekerja, dimana ruangan yang baik akan membantu karyawan lebih fokus bekerja karena terhindar dari kebisingan, selain itu dengan adanya tata letak ruangan yang baik membantu untuk meningkatkan rasa kekeluargaan antar sesama karyawan.

Dalam bekerja membutuhkan konsentrasi yang tinggi, maka suara atau kebisingan hendaklah dihindari dan dikurangi agar pelaksanaan pekerjaan lebih efisen dan tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan dengan karyawan BPRS Mentari Pasaman Saiyo bahwa tingkat kebisingan yang tinggi membuat karyawan menjadi tidak fokus, serta kurang nyaman dalam dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk itu dalam bekerja mereka berusaha untuk mengurangi suara dan memasang dinding atau pembatas ruangan yang kedap suara gun untuk mengurangi kebisingan sekitar.

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan bahwa bukan hanya fasilitas atau lingkungan secara fisik saja yang berperan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan, tetapi juga lingkungan secara non fisik pun berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adapun lingkungan non fisik yaitu berupa suasana dilingkungan kerja, cara berkomunikasi setiap orang yang berada di lingkungan kerja tersebut dan juga cara seorang dalam memposisikan dirinya pada tempatnya bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan pada karyawan di BPRS Mentari Pasaman saiyo, bahwa suasana kerja di BPRS Pasaman Saiyo sudah baik karena hubungan antar karyawan dan juga pimpinannya yang harmonis, dan komunikasi baik itu antar karyawan maupun pimpinannya sudah lancar dan berjalan dengan baik, sehingga lebih mudah untuk bekerja sama dan berdiskusi dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu dengan suasana dan komunikasi yang lancar menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Sebagaimana dijelaskan dalam al-quran surat al hajj ayat 24:

ٱلْحَمِيدِ صِرَٰطِ إِلَىٰ وَهُدُوٓاْ ٱلْقَوْلِ مِنَ ٱلطَّيِّبِ إِلَى وَهُدُوٓاْ

Artinya: *"Dan mereka diberi petunjuk kepada ucapan-ucapan yang baik dan ditunjuki (pula) kepada jalan (Allah) yang terpuji."*

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan dengan karyawan di BPRS Mentari Pasaman Saiyo bahwa hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan sangat berperan dalam meningkatkan hasil dan kualitas pekerjaan, tidak hanya bagi karyawan tetapi juga pada pimpinannya. Selain itu komukasi yang baik antar karyawan dan juga pimpinan berpengaruh terhadap semangat dan motivasi kerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan kodusif dapat memberikan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan demikian kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan juga akan semakin maksimal.

3. Produktivitas Kerja

Kualitas dan kuantitas sebuah Perusahaan tidak hanya dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkannya saja, akan tetapi dari bagaimana mereka mengelola sumber daya manusia yang berada didalamnya. Manajemen Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang lebih bermutu.

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan pada karyawan BPRS Mentari Pasaman Saiyo, bahwa karyawan masih belum bisa maksimal dalam mencapai target yang ditetapkan oleh kantor, karena target yang ingin dicapai cukup tinggi. Salah satu

faktor penyebab sulitnya pencapaian kuantitas kerja yang maksimal yaitu tingkat disiplin dan lingkungan kerja. Dengan adanya tingkat disiplin dan lingkungan yang baik, akan memotivasi karyawan untuk lebih giat dan berusaha lagi untuk meningkatkan kuantitas kerjanya.

Kualitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan maksimal, tanpa harus mengorbankan pekerjaan lain yang ingin diselesaikan. Kualitas kerja yang baik tercermin dari hasil pekerjaan yang sesuai dengan harapan, dan selesai tepat waktu.

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan BPRS Mentari Pasaman Saiyo selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya. Upaya yang dilakukan oleh BPRS Mentari Pasaman Saiyo yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan, melakukan pelatihan, meningkatkan peraturan yang ada di Perusahaan, dan juga menjaga komunikasi yang baik di lingkungan kerja.

Tanggung jawab merupakan sejauh mana karyawan mampu untuk melakukan kewajiban dan tugas yang diberikan kepadanya. Atau bagaimana karyawan bertanggung jawab, berkomitmen, dan konsisten dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian dengan karyawan BPRS Mentari Pasaman Saiyo, mereka selalu berusaha untuk mealukan

yang terbaik dan menjalankan tugas dan kewajibannya. Dengan hal itu tingkat disiplin dan lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan. Dimana harapan untuk menghindari sanksi dan peringatan yang diberikan karyawan berusaha lebih keras dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Begitu pun dengan lingkungan kerja, dimana mereka berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pekerjaan mereka sehingga tingkat produktivitas masing-masing karyawan dapat lebih meningkat.

# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan BPRS Mentari Pasaman Saiyo Pasaman Barat, dapat disimpulkan disiplin dan lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dimana disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin berusaha untuk memaksimalkan tanggung jawab dan kewajibannya dalam bekerja.

Disiplin kerja Karyawan yang baik di BPRS Mentari Pasaman Saiyo dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan, melatih karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas keja karyawan.

Lingkungan kerja yang mendukung di BPRS Mentari Pasaman Saiyo dapat meningktkan produktivitas kerja karyawan, dimana dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat menambah semangat dan motivasi kerja karyawan, serta memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja.

## B. Saran

Dari berbagai permasalahan yang telah diuraikan di atas maka peneliti ingin menyampaikan saran:

1. Kepada BPRS Mentari Pasaman Saiyo Pasaman Barat, untuk selalu meningkatkan dan memperbaiki lagi sistem disiplin kerja karyawan. Dan semakin tegas dalam menghadapi karyawan yang tidak disiplin. Kemudian menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan nyaman bagi karyawan untuk bekerja. Sehingga produktivitas kerja karyawan nantinya dapat semakin meningkat.
2. Bagi karyawan BPRS Mentari Pasaman Saiyo Pasaman Barat, harus senantiasa patuh dan mengikuti aturan yang berlaku di Perusahaan. Dan meningkatkan lagi didiplin kerjanya, karena dengan disiplin kerja yang baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Bagi penulis berikutnya, untuk lebih mendalami lagi tentang peran displin dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena penulis merasa bahwa masih banyak kekurangan, baik itu keterbatasan data, keterbatasan waktu, dan penulisan.

# DAFTAR PUSTAKA


Abarca, Roberto Maldonado, 'Hubungan Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerj Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Medan', *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2021

Adolph, Ralph, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', 2021, pp. 1–23

Amelia, Dahlia, Bambang Setiaji, Jarkawi Jarkawi, Kadek Primadewi, Ummi Habibah, Theresia Lounggina Peny, and others, *Metode Penelitian Kuantitatif*, *Metpen*, 2023

Asiva Noor Rachmayani, 'Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif', 2020, p. 6

———, 'Teknik Analisis Data Kualitatif', 2019,

Asriningtyas, Defitriana, and Firmansyah Kusumayadi, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima', *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16.2 (2022),

Babadu, J.S dan Zain, 'E Book Peran Sumber Daya Manusia', *Nasional*, 2021

Baiti, Khairunisa Nur, Djumali Djumali, and Eny Kustiyah, 'Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan', *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4.01 (2020)

Gide, André, 'Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS I Medan', *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 2019

Helmi, fadila, Avin, 'Disiplin Kerja', *Bultin Kerja*, 4 (2022), pp. 32–42

Heny, Meda G.M, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pendapatan Kota Medan', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2019)

Irfan, Alya Azzura, and Mahargiono Mahargiono, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2.1 (2023),

Narpati, Bintang, Murti Wijayanti, and Kardinah Indrianna Meutia, 'Peran Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi Antara Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan Manufaktur', *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 8.1 (2024)

Pranitasari, Diah, and Khusnul Khotimah, 'Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bont Technologies Nusantara', *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18.01 (2021)

Rachmawati, Imami Nur, 'Data Collection in Qualitative Research: Interviews', *Indonesian Journal of Nursing*, 11.1 (2022), pp. 35–40

Rahardja, Tri Hendro dan Conny Tjandra, 'Bank & Institusi Keuangan Non Bank Di Indonesia', *Upp Stip Ykpn*, 2014, 2023, p. 204

Rahmawati, Nela Prima, Bambang Swasto, and Arik Prasetya, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8.3 (2022),

Rampisela, Virgina A.J, and Genita G Lumintang, 'Motivasi Kerja Merupakan Pemicu Atau Pendorong Untuk Seseorang Dapat Melakukan Pekerjaan Mereka Dan Motivasi Kerja Bisa Timbul Dari Luar Maupun Dari Dalam Diri Sendiri Untuk Melakukan Sesuatu Yang Baik Untuk Di Lakukan.', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8.1 (2020), pp. 302–11

Saleh, Sirajuddin, 'Metode Penelitian Kualitatif', *Analisis Data Kualitatif*, 1 (2020)

Segoro, Waseso, and Wiwin Kusuma Pratiwi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung', *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2.2 (2021),

Setyawan, Dodiet Aditya, 'Data Dan Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif', *Metodologi Penelitian*, 2019, pp. 9–17

Sigit Indrawijaya, MM, and M.si. Dr Dahmiri S.E, *Pengantar Bisnis Penulis*, 2018

Ummah, Masfi Sya'fiatul, *E Book Msdm Disiplin Kerja*, *Sustainability (Switzerland)*, 2019, xi I

Wahyuningsih, Sri, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', *Jurnal Manajemen*, 3.2 (2018), p

# LAMPIRAN

## PEDOMAN WAWANCARA

### A. Tujuan

Kegiatan wawancara ini dilaksanakan untuk memperoleh informasi tentang:

a. Bagaimana disiplin kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo?

b. Bagaimana lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo?

c. Bagaimana peran disiplin dan lingkungan kerja secara simultan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo?

**Kisi- kisi Pedoman Wawancara**

| No | Variabel Penelitian | Indikator | Pertanyaan |
|---|---|---|---|
| 1. | Disiplin Kerja (Preventif) | Ketepatan Waktu | 1. Apakah karyawan BPRS MPS sudah taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk, istirahat, dan pulang kerja?<br>2. Apakah ketaatan waktu |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | karyawan berpengaruh terhadap tingkat kualitas dan kuantitas kerja karyawan?<br>3. Apakah faktor yang sering menjadi penyebab karyawan tidak disiplin waktu?<br>4. Apa sajakah dampak yng diakibatkan jika karyawan sering atau tidak disiplin waktu?<br>5. Apakah sanksi yang diberikan jika karyawan tidak disiplin waktu? |
| | | Ketaatan Terhadap Aturan | 1. Apakah karyawan BPRS MPS sudah taat terhadap peraturan yang berlaku?<br>2. Apa saja bentuk aturan yang yang ada di BPRS MPS? |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | 3. Apakah aturan yang ditetapkan tersebut sudah diterapkan dengan baik oleh kantor?<br>4. Apa saja upaya yang dilakukan agar semua karyawan memetuhi aturan yang ditetapkan?<br>5. Apakah aturan yang berlaku dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja di karyawan?<br>6. Apakah ada sanksi yang diberikan jika karyawan tidak taat terhadap peraturan yang berlaku?<br>7. Dan apa saja sanksi yang diberikan jika karyawan tidak taat terhadap peraturan yang |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | ada? |
| | | Tanggung jawab | 1. Apa saja bentuk tanggung jawab yang harus dijalankan karyawan di BPRS MPS?<br>2. Bagaimana bentuk tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan tugasnya?<br>3. Apakah karyawan BPRS MPS sudah sepenuhnya bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehari- hari?<br>4. Apakah faktor penyebab karyawan tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik?<br>5. Apakah upaya yang |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | dilakukan agar karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik?<br>6. Apakah ada akibat yang signifikan ditimbulkan jika karyawan tidak menjalankan tanggung jawabnya dengan baik? |
| | Disiplin Kerja (Refresif) | Pemberitahuan | 1. Apakah ada pemberitahuan tentang disiplin kerja karyawan?<br>2. Apakah pemberitahuan yang dibuat membuat karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk menghindari kesahan?<br>3. Apakah pemberitahuan yang diberikan berdampak baik pada |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | disiplin kerja karyawan? |
| | | Teguran | 1. Apakah teguran yang diberikan sudah cukup jelas terkait tingkat disiplin kerja karyawan?<br>2. Apakah teguran yang diberikan membantu meningkatkan disiplin kerja karyawan? |
| | | Peringatan | 1. Bagaimana respon karyawan apabila mendapat peringatan, apakah karyawan tertekan atau justru termotivasi untuk memperbaiki tingkat disiplinnya? |
| | | Hukuman | 1. Apakah sanksi yang diberikan dapat mencegah terjadinya |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | kesalahan yang sama pada karyawan?<br>2. Apakah sanksi yang diberikan membantu karyawan untuk memperbaiki tingkat disiplinnya? |
| 2. | Lingkungan Kerja | a. Lingkungan kerja Fisik Fasilitas | 1. Apakah setiap karyawan di BPRS MPS sudah memiliki fasilitas yang memadai dari kantor untuk mendukung produktivitas kerja karyawannya?<br>2. Apakah yang menyebabkan kurang memadainya fasilitas di BPRS MPS?<br>3. Apakah dengan fasilitas yang ada sudah mendukung peningkatan produktivitas kerja |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | karyawan?<br>4. Apakah setiap karyawan memperoleh hak yang sama untuk menggunakan fasilitas dari BPRS MPS?<br>5. Apa sajakah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan fasilitas di BPRS MPS? |
| | | Tata letak ruangan | 1. Apakah tata ruangan seperti mejada dan kursi berpengaruh pada tingkat kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya?<br>2. Apakah tata letak ruangan mempengaruhi tingkat konsentrasi dalam bekerja?<br>3. Apakah tata ruangan tertentu mempengaruhi |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | tingkat produktif karyawan?( ruangan terbuka atau tertutup) |
| | | Kebisingan | 1. Apakah tingkat kebisingan berpengaruh terhadap kenyamanan dan fokus karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya?<br>2. Apakah upaya yang dilakukan untuk mengatasi tingkat kebisingan sekitar? |
| | | Sirkulasi udara dan pencahayaan | 1. Apakah sirkulasi udara dan pencahayaan berpengaruh terhadap tingkat kenyamanan karyawan<br>2. Apakah sirkulasi udara dan pencahayaan yang baik dapat meningktakan efisiensi karyawan? |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | 3. Apakah tingkat sirkulasi udara atau pencahayaan di BPRS MPS sudah cukup mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja?<br>4. Apakah sirkulasi udara dan pencahayaan memiliki hubungan dengan peningkatan produktivitas kerja? |
| | | b. Lingkungan Kerja Nonfisik ( Hubungan dengan Pimpinan) | 1. Apakah hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan berpengaruh terhadap penyelesaian dan pencapaian target perusahaan?<br>2. Apakah hubungan atau komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | menyebabkan tingkat produktivitas menurun?<br>3. Seperti apakah hubungan yang positif antara karyawan dan pimpinann dapat meningkatkan kerja sama tim dan produktivitas karyawan?<br>4. Apakah ada upaya perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang mendorong hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan? |
| | | ● Hubungan antar karyawan | 1. Apakah komunikasi yang baik antar karyawan berpengaruh dalam penyelesaian |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | pekerjaan?<br>2. Apakah hubungan yang kurang baik antar karyawan memengaruhi produktivitas kerja karyawan?<br>3. Apakah upaya yang dilakukan untuk mengurangi konflik antar karyawan?<br>4. Apakah upaya yang dilakukakn perusahaan untuk mempererat hubungan antar karyawan? |
| 3. | Produktivitas Kerja | Kualitas Kerja | 1. Apakah BPRS MPS memberikan umpan balik mengenai kualitas pekerjaan karyawan?<br>2. Apa yang dilakukan BPRS MPS untuk |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | meningkatkan kualitas karyawannya? |
| | | Kuantitas Kerja | 1. Faktor apa yang paling mempengaruhi kuantitas kinerja karyawan?<br>2. Apakah disiplin dan lingkungan kerja yang ada di BPRS MPS mendorong karyawan untuk meningkatkan kuantitas kerjanya? |
| | | Efisiensi waktu | 1. Bagaimana sistem disiplin kerja yang ada di BPRS MPS mempengaruhi ketepatan waktu anda dalam menyelesaikan pekerjaan?<br>2. Apa yang dapat dilakukan oleh BPRS MPS untuk membantu karyawan lebih baik |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu? |
| | | Tanggung Jawab | 1. Bagaimana sistem disiplin dan lingkungan kerja yang ada di BPRS MPS mempengaruhi rasa tanggung jawab karyawan?<br>2. Seperti apa hubungan antara tanggung jawab dengan produktivitas karyawan? |

**DOKUMENTASI:**





