BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1.1.1 Data Karyawan BNI KCP Pinrang

Tabel 1. Nama-Nama Karyawan

No.	Nama-Nama Karyawan BNI Kcp Pinrang	Posisi/Jabatan
1	Imran Thamrin	Pimpinan
2	Andi Celle	Coustemer Service
3	Sitti Nurul Aisyah	Coustemer Service
4	Ulfa Wulandari	Teller
5	A. Tiara Abdullah Mau Maseppe	Teller
6	Muh. Arhief Rivaldy	Teller
7	Hamsidar	Asisten Penujalan
8	Sudarman Damang	Asisten Penujalan
9	Wirya	Penjualan Kredit
10	Citra Nurul	Penjualan Kredit
11	Zulkaesih	Penjualan Kredit
12	Daniel	Penjualan Kredit
13	Syaiful	Penjualan Kredit
14	Andi Hikmah	Adm. Kredit
15	Ginanjar	Kredit Pensiun

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

16	Muh. Ilyas	Satpam
17	Ismail	Satpam
18	Abd. Hamim	Satpam
19	Rano	Satpam
20	Hariyanto	Cleaning Service
21	Taufik	Driver

1.1.2 Data Informan

Peneliti memilih keterwakilan karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Pinrang. Jumlah karyawan keseluruhan sebanyak 21 orang termasuk satpam dan driver. Jumlah karyawan yang dibutuhkan sebagai informan sebanyak 4 orang. Berikut daftar informan karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Pinrang.

Tabel 2.
Data Informan

No	Nama Informan	Posisi Pekerjaan
1	Imran Thamrin	Pimpinan BNI Pinrang
2	Sudarman Damang	Asistten Penjualan
3	Ginanjar	Kredit Pensiun
4	Hasnidar Wahidin	Asistten Penjualan

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Tabel 3.
Banyaknya Berkas

NO	Nama Informan	Banyak Berkas
1.	Imran Thamrin	5-15
2.	Sudarman Damang	2-3
3.	Ginanjar	2-3
4.	Hasnidar Wahidin	Tidak tentu

Tabel 4.
Disiplin Kerja

No	Hari	Jam
1	Senin – Kamis	08.00 - 16.00
2	Istirahat	12.00 - 13.00
3	Jumat	08.00 - 16.00
4	Istirahat	11.30 - 13.30

1.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Pelaksanaan penelitian diawali dengan mencari informasi untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Kegiatan ini penulis lakukan dengan melakukan observasi di bank dan melakukan wawancara informasi dengan bapak pimpinan cabang serta beberapa karyawan yang dilakukan secara langsung datang ke bank BNI Kcp Pinrang. Setelah menemukan beberapa orang maka penulis memilih 4

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

(empat) orang untuk dijadikan informan dalam penelitian penulis. Masing-masing informan penelitian diwawancara sesuai dengan menggunakan pedoman wawancara yang sama namun di kembangkan berdasrkan situasi dan interaksi antara peneliti dan informan yang diwawancarai. Hasil penelitian ini merupakan jawaban yang didapatkan dari pertanyaan peneliti, berikut hasil yang dilakukan peneliti saat dilapangan:

1.2.1 Produktivitas kerja BNI Kcp Pinrang

Produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan yang berkaitan dengan diri sendiri dan pekerjaannya. Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi dan kerukunan kerja.

Produktivitas bukanlah ukuran produksi atau keluaran yang diproduksi, tetapi produktivitas adalah ukuran seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam pencapaian yang di inginkan. Sedangkan juga seorang karyawan yang dapat dikatakan produktif yaitu karyawan yang mampu mengerjakan tugasnya tepat waktu.[1] Produktivitas jga merupakan sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan yang berkaitan dengan diri sendiri dan pekerjaannya. Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi dan kerukunan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan keempat informan akhirnya dapat diketahui tentang Produktivitas kerja di BNI Kcp Pinrang. Hasil wawancara masing-masing informasi dianalisis sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan

[1] Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), h. 8.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau suber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya. Dari hasil kinerjanya setiap karyawan mampu memiliki hasil yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaan.

> ” Jika dilihat dari Kualitas pekerjaan sendiri atau dari banyaknya berkas yang masuk setiap karyawan memiliki jumlah yang berbeda-beda kalau saya pribadikan mengontrol semua pembuatan rekening yang masuk bisa jadi dalam satu hari 5-15 berkas yang bisa masuk tetapikan itukan hanya angka bisa jadi lebih bahkan kurang dalam seharinya ” [2]

Sedangkan dalam teorinya kualitas pekerjaan merupakan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dapat dihasilkan oleh karyawan untuk menyelesaiakan pekerjaan tersebut. Dan penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang ada di BNI Kcp Pinrang didapatkan pula beliau mengatakan.

> “ Kan saya bagian pemasaran dek di pemasaran ndg ada target harian kecuali dibagian pemberian kredit tapi kalau dihitung perhari itu biasa 2-3 berkas yang masuk. Kalau bicara targenya sendiri saya besar dek sampai 20 milyar perbulan ya kadang tercapai kadang juga tidak.[3]

Penjelasan dari dua informan tersebut jika dilihat dari kualitas pekerjaan maka mempunyai porsi pekerjaan yang berbeda berkas yang masuk setiap harinya juga berbeda. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang didapatkan oleh peneliti. Dan data tersebut sesuai dengan teori yang ada dalam pembahsan peneliti tersebut.

---

[2] Imran Thamrin “ Pimpinan Cabang BNI Kcp Pinrang” wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 22 Juni 2020

[3] Hasnidar Wahidin “ Asisten Penjualan ” wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 26 Juni 2020

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

2. Kuantitas Pekerjaan

Dari pengertiannya sendiri yaitu hasil yang mampu dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

> " Kaya saya mampu menyelesaiakan pekerjaan saya sesuai target yang diberikan perusahaan tapi hanya saja pasti pernah ada saat target tersebut tidak bisa tercapai karena saya bukan pegawai dari bank langsung tetapi saya lewat PT maka saya juga berusaha bekerja mencapai target tersebut"[4]

Semua karyawan berusaha mencapai dan memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Target yang harus dicapai setiap bulannya harus diakumulasi dan dilaporkan di akhir tahun. Hal ini diungkap oleh bapak Sudarman dalam wawancara beriku:

> " Karyawan yang produktif itu yang mampu mencapai targetnya kalau saya di pemasaran berarti dilihat seberapa banyak kita mampu menawarkan produk kita ke nasabah dan uraian tugas dari setiap karyawan itu beda-beda. Apabila seorang pegawai telah mencapai target berarti orang tersebut dapat dikatakan sebagai produktif, tiap bulan ada target yang akan di akumulasi dan dilaporkan di akhir tahun nantinya dan apabila sudah tercapai semua target maka karyawan tersebut bisa dikatakan produktif"[5]

Berdasarkan hasil wawancara dapat menyatakan bahwa Jadi hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaiakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

---

[4] Ginanjar " Kredit Pensiun "wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 26 Juni 2020

[5] Sudarman Damang "Asisten Penjualan" wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 25 Juni 2020

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

3. Ketetapan Waktu

Pada ketetapan waktu ini semua aktivitas diselesaiakan pada awal waktu yang ditentukan. Maka upaya karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu bisa dikatakan optimal/ baik, dari standar yang ditentukan oleh perusahaan. Menurut informan upaya manajemen yang dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan intruksi kerja yang terperinci untuk menghindari kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan. Sejalan dengan pernyataan informan yang mengatakan hal demikian, bagi karyawan dengan tingkat pendidikan yang rendah, pemberian intruksi kerja yang terperinci dapat membantu merek memahami intruksi kerja.

> ” Kalau saya pribadi kerjaan saya Alhamdulillah selalu selesai tepat waktu dek karena di perusaan misalnya kalau ada karyawan baru itu di jelaskan secara detail ini pekerjaannya sampai mengerti karna itu ada biasa karyawan yang kek sma pendidikannya jadi harus pa di terangkan betul betul, kalau masalah ketetapan waktu jelas pasti semua karyawan akan berusaha menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu ndg ada itu karyawan yang mau menunda pekerjaan kan nanti kita sendiri yang kelabakan kalau sering sekali menunda pekerjaan jadi sebisa mungkin harus tepat waktu”[6]

Selain itu juga salah seorang juga mengatakan bahwa ketetapan kerja itu juga penting dalam melakukan pekerjaan supaya tidak mengganggu pekerjaan selanjutnya dan bisa menjadi tolak ukur tercapainya target atau tidak dalam pekerjaannya.

> “ Saya pribadi dek untuk awal pekerjaan dulu masa-masa karyawan baru kita adaptasinya juga lumayan mungkin belum terbiasa dengan pekerjaan baru untuk mencapai target pertama itu juga lumayan Alhamdulillah setiap bulannya selalu ada progress dalam menentukan target jadi lebih bisa menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, disini mulai terbiasa dengan pekerjaan jadi bisa di lihat pas awal bulan itu sekian didapat nasabah untuk

[6] Hasnidar Wahidin “ Asisten Penjualan ” wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 26 Juni 2020

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

pensiun trus bulan depan berapa begitu jadi kita bisa mengukur baik atau gak ini kita selama kerja ada peningkatan atau gak gitu”[7]

Keteapan dakam bekerja juga bisa meningkat dan mempertahankan produktivitas sebagai seorang pemimpinpun memiliki strategi dan supaya seperti yang di ungkapkan oleh bapak pimpinan cabang di bawah ini

“ Strategi yang saya gunakan ini ya jangan biarkan karyawan menganggur kalau ada karyawan yang nganggur pasti nanti ada produktivitas yang berkurang, selain itu tingkatkan kesejahteraan mereka perbanyak kerja sama dengan lembaga lainnya. Kalau misalnya diberikan pekerjaan banyak tris malah produktivitasnya yang menurun maka kita lihat lagi apa waktu yang kita berikan seama kerja kurang atau memang ini kesalahan yang dilakukan secara pribadi oleh karyawan tersebut, kalau karyawan yang lain dengan jam kerja yang 8 jam artinya jam kerja mereka sama tapi dengan kuantitas yang berbeda ya kita panggil ya apa masalah sebenarnya begitu sekali dua kali mungkin masih bisa di tolerin tapi kalau sudah beberapa kali masih juga kita buatkan surat”[8]

Berdasarkan hasul wawaancara dapat di simpulkan mengenai ketetapan waktu juga dapat meningkatkan produktivits kerja didalam perusahaan, untuk meningkatkan atau mempertahankan pemimpin juga memiliki strategi dan unsur pendorong yang harus diterapkan. Dalam hal ketetapan waktu sangat penting guna untuk mengukur kerajinan dari setiap karyawan.

4. Semangat Kerja

Semangat kerja yang dimaksud disini merupakan mendiskripsikan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, kgembiraan dalam kelompok dan kegiatan. Pengertian semgat kerja dan gairah kerja sulit untuk dipisahkan meski semangat kerja memiiki pengaruh cukup besar terhadap pekerjaan. Dengan meningkatkan semangat

[7] Ginanjar “ Kredit Pensiun “wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 26 Juni 2020

[8] Imran Thamrin “ Pimpinan Cabang BNI Kcp Pinrang” wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 22 Juni 2020

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.[9] Seperti yang diungkapkan salah seorang informan yang mengatakan semua pekerjaan yang sudah di duduki saat ini otomatis memberikan rasa kesenangan seperti yang diungkapkan sebagai berikut:

> " Saya senang happy dengan dengan pekerjaan saat ini karena saya baru merasakan yang namanya bekerja di bank untuk saat ini, tapikan semua pekerjaan yang didapatkan sekarang harus tetap disyukuri apalagi dimasa [10]sekarang yang semakin sulitnya mencari pekerjaan. Yang menjadi permasalahan juga itu dek sayakan sendiri disini otomatis tidak ada teman ngobrol yang biasa saya merasa jenuh apalagi kerjaanku di akhir bulan seperti saat ini ndg ada nasabah masuk paling itu yang buat jenuh tidak ada temen ngobrol "

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh informan hampir mereka mengatakan happy dengan kerjaan mereka sekarang sehingga mereka kerja dengan perasaan bahagia sehingga dapat membuat suasana kerja mereka atau dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karena perasaan bahagia juga dapat mempengaruhi kondisi karyawan saat melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

5. Disiplin Kerja

Kedisiplinan sebagaimana yang dipaparkan dalam teori diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan lembaga, baik tertulis maupun tidak.[11] Dan sesuatu yang berhubungan pada pemimpin atau pegawai yang tepat pada waktu yang telah ditentukan untuk datang dan pulang kantor, melakukan tugas dengan penuh semangat serta memenuhi semua peraturan sehingga

---

[9] Muhammad Busro, *Faktor-Faktor Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), h. 339

[10] Ginanjar " Kredit Pensiun "wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 26 Juni 2020

[11] Alex S. Nitismito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia),* (Jakarta; Ghalia Indonesia,2000), h. 118

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

menghasikan pekerjaan yang memuaskan baik itu kualitasmaupun kuantitas. Teori ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh oleh informan dibawah ini bahwa salah satunya yaitu dengan kedisiplinan dengan mengikuti aturan/keputusan yang telah ditetapkan:

> " Untuk mengetahui produktivitas salah satunya dengan menegakkan kedisiplinan saat bekerja, bagaimana dia menyelesaikan tugasnya apabila dia tidak ada ditempat kerja, dan ini juga karyawan tidak bisa keluar masuk sembarang dalam arti absen kehadiran dan absen saat pulang dilakukan di area kantor jadi kelihatan karyawan yang pulang duluan atau tidak.[12]

Selain itu disiplin juga dapat dikembangkan melalui suatu pelatihan yaitu dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya. Sesuai dengan hasil wawancara dengan salah satu informan, contohnya yaitu bentuk latihan disiplin untuk karyawan adalah hadir bekerja tepat waktu:

> "Untuk saya pribadi pasti saya usahakan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Untuk kedisiplinan ya dek seperti misalnya absen pagi, kemudian untuk pekerjaan jugakan ada porsinya atau uraian pekerjaannya. Dan pekerjaan tersebut memiliki target setiap hari, minggu, bulan, tahun tapi kalau saya targetnya setiap bulan adi yang 20 Milyar.[13]

Sanki pun diberikan untuk karyawan. Pemberian sanki dilakukan dengan beberapa, dari langkah ringan sampai langkah yang berat. Seperti wawancara dengan salah satu informan mengenai sanki karyawan yang kurang disiplin:

> " Yang datang terlambat pasti ada pemotongan gaji, ada juga istilah *coaching* kita panggil trus kita Tanya apa alasannya datang terlambat, ada tahapan peringatan sanki ada teguran, surat peringatan, surat peringatan keras kalau masih kita lakukan PHK. Kalau ada pelanggaran pelanggaran tersebut sudah ada memng yang mengatur dari atasan yang paling atas, dan untuk absennya

---

[12] Imran Thamrin " Pimpinan Cabang BNI Kcp Pinrang" wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 22 Juni 2020

[13] Hasnidar Wahidin " Asisten Penjualan " wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 26 Juni 2020

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

sendiri dilakukan di area kantor jadi karyawan Cuma bisa absen di area bank"[14]

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti yang berkaitan dengan disiplin kerja maka dapat disimpulkan bahwa semua karyawan berusaha untuk selalu datang pagi agar tidak terlambat hanya saja ada beberapa karyawan yang terlamba, sehingga ada dari beberapa karyawan yang mengalami pemoongan gaji yang di akibatkan dari ketidak disiplinan mereka. Karena disiplin merupakan salah satu yang dijadikan patokan dalam menentukan produktivitas kerja apabila banyak karyawan yang datang terlambat sehingga kemungkinan besar perusahaan tidak mampu memenuhi atau mencapai produktivitas tersebut.

Adapapun faktor faktor lain mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku seorang karyawan karena dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan beberpa hal tersebut.

1. Pengetahuan (Knowledge)

Ada beberapa substansi antara pengetahuan dalam konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya piker dan penguasaan ilmu serta sempitnya wawasan yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan merupakan akumlasi dari hasil proses pendidikan baik diperoleh secara formal maupun non formal.[15]dengan pengetahuan yang luas pendidikan yang tinggi seseorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produkif seperti yang di bahasan oleh karyawan bahwa :

[14] Imran Thamrin " Pimpinan Cabang BNI Kcp Pinrang" wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 22 Juni 2020

[15] Burhanuddin Yusuf, Mananjemen Sumber Daya Manusia, di lembaga keuangan Syariah, (Yogyakarta: Graha Ilmu), h. 284

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

> " Kalau karyawan yang tinggi pendidikannya itu lebih gampang diajak kerja sama karna memiliki kemampuan yang lebih ketimbang karyawan yang hanya lulusan smk/sma "[16]

Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidika seorang karyawan juga bisa mempengaruhi tingkat pengetahuannya sehingga lebih memudahkan dalam mengerjakan sesuatu dan mampu menciptkan produktivitas yang baik. Produktivitas yang baik juga dapat dilihat dari tingkat pengetahuan karyawannya.

2. Keterampilan (Skill)

Keterampilan yang merupkan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis seperti mengoprasikan computer. Dengan keterampilan yang dimiliki seseorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.[17] Seperti wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan yang mengatakan sebagai berikut:

> " Kalau saya pertama masuk tidak ada sama sekli ku tau dek hanya saja saya beajar dan mengikuti beberpa training dari perusahaan kalau computer pasti bisa semua"[18]

Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan itu sendiri sangat menentukan didalam produktivitas kerja karyawan bahwa setiap adanya karyawan baru maka mereka perlu beradaptasi dengan perusahaan selain itu karyawan juga melatih kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang ada sehingga dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu. Berdasarkan apa yang peneliti dapatkan bahwa bahwa

---

[16] Hasnidar Wahidin " Asisten Penjualan " wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 26 Juni 2020

[17] Burhanuddin Yusuf, *Mananjemen Sumber Daya Manusia, di lembaga keuangan Syariah,* (Yogyakarta: Graha Ilmu), h. 284

[18] Ginanjar " Kredit Pensiun "wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 26 Juni 2020

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

kemampuan karyawan sangat berpengaruh terhadap suatu pencapaian pemenuhan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3. Kemampuan (abilities)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Konsep yang jauh sangat meluas karena dapat mencangkup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasu faktor pembentukan kemampuan. Dengan demikian jika seseorang memiliki pengetahuan dan keterampialan yang tinggi sehingga diharapkan akan memiliki kemampuan yang tinggi juga. Seperti yang di katakana salah seorang informan yang bengatakan bahwa :

> " Kemampuan itu dari diri sendiri kalau kita mau belajar untuk mengasah kemampuan ta' seperti saya di penjualan setiap hari slalu bertemu orang yang berbeda beda, kadang yang selalu diam itu na menjawab kalau dittanya jadi saya harus mempunyai kemampuan bagaimana caranya ini orang bisa aktif kalau diajak bicara nah kalau kita berdua saling diam bagaimana kita menawarkan produknya"[19]

Jadi dari hasil wawawancara tersebut dapat dikatakan bahwa semua karyawan harus mempunyai kemampuan dalam berbicara terkhusus di bagian penjualan yang mengharuskan mereka menemui atau bertemu dengan orang-orang baru dengan berbagai karakter jika karyawan tidak mempunyai kemampuan dalam berbicara maka tidak didapatkan timbal balik dari kegiatan tersebut artinya karyawan mampu memikat nasabah sehingga mereka dapat tertarik dengan produk yang di tawarkan oleh pihak bank melalui karyawan tersebut maka dari itu karyawan di bagian penjualan diharuskan memiliki kemampuan tersebut dan mampu membuat nasabah tertarik dengan produk yang mereka tawarkan.

4. Sikap (attitude) dan Perilaku (behavior)

[19] Sudarman Damang "Asisten Penjualan" wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 25 Juni 2020

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Kedua faktor ini sangat berhubungan erat antara kebiasaan atau sikap dan perilaku tersebut. Jika terpolakkan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang, maka akan menguntungkan artinya sikap dan perilaku memiliki kaitannya seperti yang dikatakan oleh salah seorang informan yang mengatakan bahwa :

> "kita seoarang karyawan harus mempunyai sikap yang baik dalam bekerja itukan salah stu penilaian dari perusahaan"[20]

Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan diharuskan memiliki sikap perilaku yang baik dalam bekerja yang artinya jika memiliki karyawan yang kurang baik dalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja mereka apabila membuat karyawan yang lain terganggu dan jika semua karyawan mempunyai siap dan perilaku yang baik maka akan membuat kinerja mereka bagus sehingga dapat membuat produktivitas meningkat dan yang menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu salah satunya pedidikan, keterampilan yang dapat meningkatkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat mempengaruhi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja. Adanya pencapaian target dari tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan, karyawan pun harus memiliki keterampilan agar pekerjaan tidak menumpuk. Untuk mengatasinya adanya penumpukkan pekerjaan karyawan di tuntun untuk memiliki inovasi dan menggunakan waktu secara seefektif mungkin agar produktivitas karyawan mengalami peningkatan.

Jadi konsep peningkatan produktivitas kerja di BNI KCP Pinrang dapat disimpulkan dibawah ini:

---

[20] Ginanjar " Kredit Pensiun "wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 26 Juni 2020

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

1. Mampu memenuhi target yang di tentukan oleh perusahaan.
2. Selalu mengerjakan tugas yang diberikan, tidak pernah mangkir saat bekerja.
3. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

4.2.2 Tingkat Stres kerja karyawan BNI Kcp Pinrang

Stres merupakan ketidak mampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia, yang pada dasarnya saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik tersebut. Stres merupakan gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan itu muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri atau luar. Begitu juga karyawan yang bekerja bisa menimbulkan stres apabila mendapatkan beban kerja yang berlebihan.[21] berdasarkan hasil wawancara dengan keempat informan akhirnya dapat diketahui tentang Stres kerja Karyawan di BNI Kcp Pinrang. Hasil wawancara masing-masing informasi dianalisis sebagai berikut:

1. Tuntutan Pekerjaan

Bagi sebagian besar pekerja, pekerja dan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan serta waktu persiapannya menyita lebih dari sekedar 40 jam per minggu. Pekerjaan merupakan hal utama dari kehidupan kita, dan aktivitas pekerjaan. Seperti yang dikatakan informan dalam wawancaranya:

> “ Disinikan rata-rata jam kerjanya itukan 8 jam per hari dengan gambaran pekerjaan yang berbeda-beda kalau saya sendiri ada dua yang pertama dibagian operasional sekaligus di bagian bisnis dimana kalau di operasional itu mengontrol transaksi, memantau kerja harian. Nah kalau di bagian bisnisnya itu bagamana cara meningkatkan DPK (dana pihak ketiga). Dengan waktu yang begitu dengan beban kerja yang ada sekarng mungkin

[21] Antonius Rino Vanchapo, *Beban kerja dan Stres Kerja*, (Pasuruan: CV Qiara Media, 2019), h. 35

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

> kalau untuk karyawan baru itu memerlukan konsentrasi yang tinggi berhubung saya sudah puluhan tahun jadi saya bisa mengontrolnya lebih muda.ya walaupun jika dilihat pekerjaan ini mengganggu kondisi fisik saya juga seperti sakit kepala, pusing atau yang lain begtu.[22]

Sedangkan menurut karyawan yang lain itu mengatakan yang biasa menyebabkan stres kerja yaitu alat memang lengkap hanya saja sering tidak bekerja dengan baik seperti yang di ungkapkan salah seorang informan sebagai berikut:

> ” kalau saya pribadi untuk masalah stres kerjanya itukan dari pribadi masing masing ya dek kalau bilng kita tadi dilihat dari pekerjaan ya memang berat namanya juga kerjakan tapi kadang juga itu target yang diberikan bisa menjadi beban sendiri tapi juga bisa kujadikan patokan untuk kedepannya supaya bisa tercapai targetnya kek jadi ada sesuatu”[23]

> “ tuntutan pekerjaan yang lumayan banyak yang biasa menyebabkan stres kerja apalgi ditambah saya sendiri di bagian ini dek walaupun ndg banyak dikerja kan saya juga mempunyai target yang harus diselesaikan, kadang juga itu malsahnya saya sering menunda pekerjaan yang jadinya nanti di akhir minggu kek kelabakan sendiri tapi mulai sekrng sudah saya rubah pola tersebut” [24]

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada informan dapat diberikan kesimpulan untuk tuntutan pekerjaannya sendiri itu banyak apalagi ditambah dengan target yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai target yang telah diberikan. Ditambah dengan beban kerja/ target yang perlu dilaporkan setiap hari karna terdapat target angka yang harus dilaporkan. dalam tuntutan pekerjaan sesuai dengan teori maka terdapat kerja gilir (shiff) justru dapat menimbulkan stres karena terjadi perubahan ritme atau sirkulasi kerja, pola suhu tubuh dan pelepasan adrenalin tetapi

---

[22] Imran Thamrin “ Pimpinan Cabang BNI Kcp Pinrang” wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 22 Juni 2020

[23] Hasnidar Wahidin “ Asisten Penjualan ” wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 26 Juni 2020

[24] Ginanjar “ Kredit Pensiun “wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 26 Juni 2020

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

sesuai dengan fakta yang ada bahwa kerja gilir tidak diterapkan di BNI KCP Pinrang sehingga teori ini tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan dilapangan. Yang kedua beban kerja jika berbicara masalah beban kerja dapat diberikan menjadi beban kerja kuantitatif bila tugas yang diberikan terlalu banyak dan terlalu sedikit sesuai apa yang didapatkan oleh peneliti bahwa beban kerja selalu menjadi patokana karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang artinya setiap karyawan setiap hari ada berkas yang dikerjakan dan akan di akumulasi pada akhir bulan atau akhir tahun untuk mengetahui pencapaian kerja dari setiap karyawan.

2. Peran Individu

Jika dilihat sesuai teori yang ada maka dalam peran individu yaitu setiap karyawan mampu bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya tenaga kerja memiliki sekumpulan tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan aturan yang di harapkan oleh perusahaan. Yang atinya setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan porsi kerja mereka dan tidak secara berlebihan yang artinya tugas mereka jelas sesuai apa yang telah ditentukan oleh perusahaan. Seperti yang di katakana salah satu informan yang mengatakan bahwa:

> “ Tugasku ya ini tidak mungkin ku ambil bagian teller na bukan ranaku disana”[25]

Yang artinya setiap pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan aturan organisasi dan harapan atasan. Karena perusahaan menuntut setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan setiap waktu dan harus memenuhi target yang telah diberikan oleh perusahaan.

[25] Ginanjar “ Kredit Pensiun “wawancara oleh penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 26 Juni 2020

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

3. Pengembangan Karir

Dalam kehidupan sehari hari di kalangan karyawan sering muncul beragam pertanyan terkait pada masa depan mereka, khususnya tentang karir.

Merupakan pembangkit stres yang potensial, pengembangan karir meliputi ketidakpastian pekerjaan dan promosi yang berlebihan atau bahkan kurang. Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan bahwa didapatkan hasil sebagia berikut:

> " Kalau pekerjaan saya selalu pasti ya dek artinya tugas saya selalu jelas dan menurut saya sesuai dengan porsi saya begitu kalau dilihat dari sekarang mungkin belum ya untuk mendapatkan promosi apalagi saya termasuk karyawan baru disini tetapi saya selalu berusaha bekerja sebaik mungkin apalgi kalau mendapatkan promosi,reward dan semacamnya itukan sebagai motivasi diri aja"[26]

> " Iya disini porsi pekerjaan sesuai dengan saya ya walaupun pendidikan saya gak sesuai dengan bidang saya saat ini tapi gak terlalu masalah sih itu kalau masalah promosi sendiri saya sudah bebrpa kali mendapatkan reward buknnya reward sama kek untuk kepuasan kerja untuk diri sendiri untuk yang mampu melebihi target yang diberikan oleh perusahaan"[27]

Bahwasannya dalam pengembangan karir yaitu promosi atau kenaikan jabatan pada suatu perusahaan merupakan hal yang biasa terjadi. Hal ini merupakan bentuk pengembangan karir yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya. Yang biasa juga itu juga mutasi yang mengakibatkan kita perlu beradaptasi lagi dengan tempat kerja. Dalam pengembangan karir juga promosi yang lebih cepat dapat mengakibatkan stres kerja karena tidak sesuai dengan porsi kerja, pendidikan, dan pengalaman karyawan tersebut.

---

[26] Ginanjar " Kredit Pensiun "wawancara oleh penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 26 Juni 2020

[27] Sudarman Damang "Asisten Penjualan" wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 25 Juni 2020

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

4. Hubungan Dalam Kerja

Sudah menjadi kebutuhan setiap individu untuk berhubungan baik dan berkomuniksi dengan individu lainnya, demikian pula di lingkungan kerja hubungan kerja yang tidak harmonis dapat menimbulkan ketegangan psikologis yang dapat berupa ketidak puasan dalm bekerja. Dalam hasil wawancara didapatkan hasil bahwa seringnya terjadi konflik dalam suatu perusahaan biasa terjadi tetapi tidak mengganggu dalam urusan pekerjaan seperti yang dikatakan salah satu informan sebagai berikut:

> " Selama ini hubungan dengan karyawan itu selalu baik, damai, pernah sesekali pasti mengalami konflik didalam dunia kerja bohong banget kalau tidak terjadi perbedaan pendapat antara karyawan satu dengan karyawan yang lain hanya saja cara menyikapi hal tersebut saja mungkin yang agak berbeda setiap karyawannya. Yang penting tidak mengganggu untuk urusan pekerjaan selanjutnya maksudnya disini ya mampu bersikap professional saat bekerja"[28]

Hamper semua karyawan pasti mengalami perbedaan dalam mengungkapkan pendapat mereka seperti yang diungkapkan salah satu informan sebagai berikut:

> " Kalau hubungan kerja dengan karyawan lain pasti baik-baik saja tetapi ndg pernah samapai dengan konflik yang besar hanya sampai kek perbedaan pendapat"[29]

Berdasarkan hasil wawancara tesebut dapat disimpulkan bahwa hubungan dalam pekerjaan dengan karyawan yang lain baik apalgi didalam perusahaan pasti diperukan yang namanya kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila seorang karayawan memiliki konflik dalam hubungan pekerjaan maka akan berimbas pada kinerja karyawan itu sendiri yang malah dapat menghasilkan kinerja yang buruk bagi perusahaan.

[28] Sudarman Damang "Asisten Penjualan" wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 25 Juni 2020

[29] Ginanjar " Kredit Pensiun "wawancara oleh penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 26 Juni 2020

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Hubungan dalam kerja yang baik di tempat kerja berkaitan erat dengan kesehatan pada saat bekerja dan lingkungan kerja itu sendiri. Adanya hubungan dalam kerja yang baik tidak hanya berguna menunjang profesionalitas di dalam pekerjaan, tetapi juga dapat mencegah terjadinya stres bagi karyawan di perusahaan tersebut.

5. Struktur dan Iklim Organisasi

Iklim organisasi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinn yang diterapkan oleh manajer atau administrator. Pemimpin yang memperoleh dukungan (support) tinggi menggambarkan suatu perusahaan baik. Seperti yang dikatakan oleh informan dari wawancara maka didapatkan hasil sebagai berikut:

> " Kalau untuk cara memimpin bapak saat ini bagus ya krna untuk beberapa tahun juga kita selalu mencapai dana pihak ketiga kita, bapak sendiri memiliki hubungan yang sangat baik dengan semua karyawan kan semua karyawan disini itu anggung jawabnya bapak jadi semua permaslahan yang ada langsung dilaporkan ke bapk" [30]

Bahwa stres terjadi apabila hubungan antar karyawan yang dan pemimpin tidak terjalin dengan baik seperti yang diungkapkan oleh seorang informan sebagai berikut:

> " Biasanya itu yang menjadi masalah itu kek adanya karyawan yang tidak mampu kerja tim susah dalam bekerja tim apalgi klau dibagian kredit atau pemasran begitu seharusnya kerja timnya tidak dipertanyakan lagi, padahal kerja sama paling dibutuhkan dalam kerja tim untuk mencapai target"[31]

Keberhasilan seorang pemimpin bukan disebabkan oleh prestasi staf, tetapi oleh tanggung jawabnya untuk mengembangkan lingkungan yang memungkinkan pengembangan karyawan dalam level yang tinggi.jadi dapat disimpulkn bahhwa seorang pemimpin yang menggunakan orientasi hubungan kemanusiaan akan lebih

---

[30] Ginanjar " Kredit Pensiun "wawancara oleh penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 26 Juni 2020

[31] Sudarman Damang "Asisten Penjualan" wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 25 Juni 2020

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

menopang iklim yang terbuka.[32] Sedangkan dalam teori yang dijelaskan oleh peneliti dalam faktor individu kepribadian seseorang juga dapat menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak. Seperti yang dijelaskan bahwa dampak stres kerja dikelompokkan menjadi 3 katagori yang pertama gejala fisiologis yang menciptakan perubahan metabolism, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung dari yang peneliti simpulkan dari hasil jawaban karyawan bahwasanya saat karyawan bekerja mereka tidak mengalami meningkatkanya laju detak jantung yang mengakibatkan sakit kepala bahkan sampai menyebabkan serangan janung maka teori yang dikaitkan oleh penulis ini tidak sesuai hasil yang ada di lapangan Yang kedua gejala psikologi yang berkain dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpastian dalam bekerja dan dalam bekerja muncul ketegangan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi yang berkurang dan menunda nunda pekerjaan.

Dari hasil wawancara maka dapat disimpulkan bahwa jika dilihat dari gejala psikologi maka teori dan hasil yang didapatkan oleh penulis didapatkan kebosanan dalam bekerja karena karyawan dibagian penjualan yang selalu keluar ruangan untuk mencari nasabah. Sedangkan dengan gangguan yang lain karyawan tersebut tidak mengalaminya, dan gejala yang ketiga gejala prilaku, yang mencangkup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan yang berlebihan dan gangguan tidur maka dapat disimpulkan sesuai dengan keadaan karyawan yaitu tidak sesuai dengan teori karyawan menganggap merokok merupakan kebiasaan mereka

[32] Hendyat Soetopo, Perilaku Organisasi, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010), h. 141

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

sebelum masuk di BNI yang artinya selama bekerja tidak ada perubahan dalam kebiasaan hidupnya selama bekerja.

Sedangkan menurut Cooper dan Marshal yang meguraikan faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai stres di lingkungan kerja sebagaimana yang ditulis oleh sudewi dan krisna dan sesuai dengan teori yang digunakan oleh penulis. Faktor tersebut dapat bekerja sendiri maupun secara bersama-sama untuk memicu stres kerja. Maka indikator lingkungan yaitu

1. Dekorosi ruangan, penulis dapat menyimpulkan bahwa dekorasi ruangan yang ada di BNI bagus sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan betah saat bekerja. Dalam dekorasi ruangan juga mampu membuat karyawan betah atau tidak dalam bekerja seperti yang ada di lantai 2 kantor BNI yang terkhusus untuk pegawai penjualan yang memiliki ruangan yang luas dan dekorasi yang baik.
2. Kondisi ruangan kerja, jika dilihat untuk kondisi ruangan yang di bawah yang terkhusus untuk teller, cs,dan pimpinan menganggap bahwa kondisi ruangan kerja mereka baik cukup luas untuk melakukan menyelesaikan pekerjaan mereka. Dan kondisi dilantai atas sangat tenang karena hanya ada beberapa karyawan yang tinggal diruangan dan sisanya melakukan pekerjaan mereka di luar ruangan karena tugas mereka yang mengharuskan mereka meninggakan ruangan kerja dan mencari nasabah diluar kantr.
3. Fasilitas dan alat bantu sejauh apa yang peneliti liat dan berdasarkan wawancara yang dilakukan bahwa fasilitas yang ada di BNI Pinrang baik dan lumayan lengkap sesuai dengan apa yang mereka butuhkan dama

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

menyelesaikan pekerjaan tersebut. Jadi karyawan mampu bekerja karena fasilitas yang ada di bank tersebut mampu memenuhi kebutuhan karyawan saat bekerja dan tidak ada alasan bagi karyawan untuk menunda pekerjaan mereka.

4. Keadaan udara, jika dilihat keadaan udara yang ada di BNI Kcp Pinrang sangat baik untuk dibagian bawah sehingga membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja begitu juga dengan yang ada di lantai atas walaupun keadaan udara tidak sebaik di ruangan bawaah tetapi karyawan merasa nyaman saat bekerja dan tidak menjadikan hal tersebut sebagai suatu masalah dalam melakukan pekerjaan mereka.
5. Ketenangan dalam dunia kerja ketenangan sangat diperlukan dalam meningkatkan konsentrasi karyawan saat bekerja begitu juga dengan karyawan yang ada disana menganggap ketenangan sangat penting dalam bekerja hanya saja ada beberapa karyawan malah yang menyukai keramaian bukan berarti kebisingan dalam melakan pekerjaan mereka, mereka menganggap ketenangan memng harus ada untuk mereka menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Adapun Faktor-faktor yang menjadi penyebab stres karyawan antara lain:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pemimpin/kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah masalah keluarga seperti istri, mertua, anak dan lain-lain.

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Berdasrkan teori yang penulis pakai tidak semua teori sama seperti yang ada dilapangan seperti yang dikatakan beberpa karyawan yang menganggap gaji bukan suatu masalah besar atau penyebab stres dalam dunia kerja, masalah gaji kembali lagi kepada diri masing masing. bahwa dari beberapa penyebab stres tidak semua teori yang ada sesuai dengan kondisi yang ada di tempat penelitian. Begitu juga dengan tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar karyawan menganggap bahwa pemimpin mereka adil dan wajar sehingga tidak menciptakan sebuah tekanan yang mampu membuat karyawan menjadi stres.

Jadi dapat di simpulkan bahwa dalam hal ini karyawan memiliki stres kerja rendah karena adanya ruangan yang tersedia bagus dan cukup untuk menampung semua karyawan yang ada diperusahaan saat bekerja, hubungan antara atasan dan karyawan satu dengan karyawan yang lain terjalin cukup baik dan juga dijaga agar tetap harmnis dan kompak selama bekerja, dan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan juga jelas bagi karyawan.

Kondisi karyawan yang baik dan nyaman berperan penting dalam mengembangkan produktivitas perusahaan, demikian juga sebaliknya apabila kondisi karyawan mengalami stres dan tidak nyaman saat bekerja akan memungkinkan produktivitasnya menjadi rendah, pencapaian target dan ketika karyawan bekerja dalam siklus waktu yang cepat sangat mengendalikan kerja sama team supaya menjalin semangat dalam bekerja dan dalam peaksanaan dalam tugasnya mampu mendapatan bonus sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja seperti halnya dengan bagian penjualan ketika karyawan mampu mendapatkan nasabah khususnya nasabah yang melakukan investasi tinggi maka mereka akan mendapatkan bonus sekian persen dari perusahaan.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

4.2.3 Produktivitas kerja dengan tingkat stres kerja karyawan di BNI Kcp Pinrang Berdasarkan Prinsip Perbankan Syariah

Bank syariah merupakan lembaga intermediasi dan penyedia jasa keuangan yang bekerja berdasarkan etika dan sistem nilai islam, khususunya yang bebas dari bunga (riba), bebas dari kegiatan spekulatif yang nonproduktif seperti (maysir), bebas dari hal hal yang tidak jelas dan merugikan (gharar), berprinsip keadilan, dan hanya membiayai kegiatan usaha yang halal. Bank syariah sering di samakan dengan bank tanpa bunga merupakan konsep yang lebih sempit dari bank syariah.

Bank syariah atau biasa disebut Islamic Bank di Negara lain, berbeda dengan bank konvesional pada umumnya. Perbedaan utamanya terletak pada landasan operasi yang digunakan. Kalau bank konvesional beroperasi berdasarkan bunga, sedangkan bank syariah beroperasi berdasarkan prinsip bagi hasil, ditambah bagi hasil dan sewa. Hal ini didasarkan bahwa bunga mengandung unsur riba yang dilarang oleh agama islam.

Menurut pandangan islam di dalam sistem bunga terdapat unsur ketidakadilan karena pemilik dana mewajibkan peminjam untuk membayar lebih dari pada yang di pinjamkan tanpa memperhatikan apakah peminjam menghasilkan keuntungan atau mengalami kerugian.dalam hal ini ada pihak yang dirugikan oleh pihak lainnya. Lebih jauh lagi apabila dilihat dari perspektif ekonomi, bank syariah dapat pula didefinisikan sebagai sebuah lembaga intermediasi yang mengalirkan investasi public secara optimal (dengan kewajiban zakat dan larangan riba) yang besifat produktif (dengan larangan judi) serta dijalankan sesuai nilai, etika, moral, dan prinsip islam.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Dalam hal ini juga berkaian dengan manajemen sumber daya manusia dimana di manajemen sumber daya manusia membahas tentang Salah satu masalah yang dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi baik oleh karyawan sendiri maupun dengan bantuan pihak lainnya seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja. Menururt J.P Chaplin mendefinisian stres sebagai suatu kata benda suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis, sedangkan makna stres sebagai kata kerja adalah memberikan tekanan atau ketegasan dalam cara berbicara atau menulis dalam kajian perilaku organisasi dapat bermakna sebagai kata benda maupun kata kerja. Sebagai kata benda menjelaskan bahwa suatu kondisi psikis yang di alami oleh individu/pekerja/karyawan. Sedangkan stres sebagai kata kerja diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh manajer atau pengelolah organisasi terhadap anggoanya/karyawan supaya mereka memiliki suatu perilaku kompetitif dan perilaku produktif[33]

Produktivitas kerja atau Pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rtangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Hasil wawancara dengan sala seorang karyawan yang dicapai oleh Oleh karyawan yaitu denga tercapainya target yang sudah ditentukan oleh perusahaan:

> "kalau semua target sudah tercapai dengan baik maka pencapaian dalam kerja juga sudah baik dan masalah stres kerja sendiri kalau stres dalam kerja yang harus dilakukan ya bagaimana tidak tercampurnya stres kerja dengan produktivitas kerjanya, seperti yang saya katakana tadi stres kerja bisa terjadi

[33] Cepi Triana, *perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2015), h. 140.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

kalau beban kerjanya itu banyak sekali tetapi dengan adanya pencapaian kerja tadi itu seharusnya tidak terlalu membuat stres dalam kerja"[34]

Dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa karyawan BNI Kcp Pinrang untuk pencapaian sendiri sudah sangat baik karena untuk karyawan mampu mencapai target yang telah diberikan oleh perusahaan. Meskipun demikian pemimpin BNI Kcp Pinrang selalu memberikan pencapaian target yang baru untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

Jika dilihat dari prinsip perbankannya sendiri yang meliputi Dalam operasionalnya, perbankan syariah harus selalu dalam koridor-koridor prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Keadilan, yakni berbagi keuntungan atas dasar penjualan riil sesuai dengan konstribusi dan resiko masing-masing pihak. Jika di liat dilapangan maka prinsip keadilan ini berbeda dengan teori dan fakta yang ada dilapangan karena di lapangan tidak menggunakan sistem bagi hasil melainkan menggunakan sistem bunga, jadi dapat dikatakan bahwa prinsip keadilan berbeda dengan teori yang dilakukan penulis.
2. Kemitraan, yang berarti posisi nasabah investor (penyimpan dana), dan pengguna dana, serta lembaga keuangan itu sendiri, sejajar dengan mitra usaha yang saking besinergi untuk memperoleh keuntungan.
3. Transparansi, lembaga keuangan syariah akan memberikan laporan keuangan secara terbuka dan kesinambungan agar nasabah investor dapat mengetahui kondisi dananya. Bank ini sudah melakukan transparansi dengan bukti laporan

[34] Sudarman Damang "Asisten Penjualan" wawancara oleh Penulis di kantor BNI Kcp Pinrang, 25 Juni 2020

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

keuangan yang sudah di puplish di media agar nasabah mampu menilai dan melihat laporan keuangan bank tersebutt.

4. Universal, yang artinya tidak membedakan suku, agama, ras, dan golongan dalam masyarakat sesuai dengan prinsip islam sebagai rahmatan lil alamin. Berdasarkan fakta yang ada di lapangan bahwa Bank ini tidak membedakan antara agama,suku, ras dan golongan. Dan semua nasabah yang melakukan transaksi di bank tersebut dilayani dengan baik dan tidak dibedakan sama sekali.

Bank syariah juga mengikuti aturan-aturan dan norma-norma islam, seperti yang disebutkan dalam pengertian di atas, yaitu :

1. Bebas dari bunga (riba)
2. Bebas dari kegiatan spekulatif yang non produktif seperti perjudian (maysiir)
3. Bebas dari hal hal yang tidak jelas dan meragukan (gharar)
4. Bebas dari hal-hal yang rusak dan tidak sah (bathil) dan
5. Hanya membiayai kegiatan usaha yang halal.

Secara singakat empat prinsip pertama biasa disebut anti MAGRIB (maysir, gharar,riba, dan bathil).

Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja yang dilakukan oleh Bank Negara Indonesia sesuai dengan apa yang ada di Prinsip Perbankan Syariah yang merupakan keadilan, kemitraan, transparansi, dan universal.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE