

SKRIPSI

**ANALISIS PERBEDAAN INDEKS KEPUASAN KERJA DAN
KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH
INDONESIA KCP KOTA FAJAR DAN BANK ACEH
SYARIAH KCP KOTA FAJAR
KAB. ACEH SELATAN**



Disusun Oleh :

**TUTI WAHYUNI
NIM. 210603002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2025 M/ 1446 H**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tuti Wahyuni
NIM : 210603002
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkannya.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemiliknya.*
4. *Tidak memanipulasi dan memalsukan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.



Banda Aceh, 8 Mei 2025

Yang Menyatakan

(Tuti Wahyuni)
NIM. 210603002

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

**ANALISIS PERBEDAAN INDEKS KEPUASAN KERJA DAN
KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH
INDONESIA KCP KOTA FAJAR DAN BANK ACEH
SYARIAH KCP KOTA FAJAR
KAB. ACEH SELATAN**

Disusun Oleh:

Tuti Wahyuni
NIM: 210603002

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan
formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada
Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I

Ayumiati, S.E., M.Si
NIP. 197806152009122002

Pembimbing II

Rika Mulia
NIP. 198906032020122013

Mengetahui
Ketua Prodi,

Dr. Nevi Hasnita S.Ag., M. u
NIP. 197711052006042003/



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Tuti Wahyuni
NIM : 210603002
Fakultas/Program Studi : Perbankan Syariah
E-mail : 210603002@student.ar-raniry.ac.id

☐ Tugas Akhir ☐ KKU ☐ Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

yang berjudul **Analisis Perbedaan Indeks Kepuasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar Dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar Kabupaten Aceh Selatan**

Berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non- Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 27 Juni 2025

Mengetahui

Penulis

Tuti Wahyuni
NIM. 210603002

Pembimbing I

Ayumiati, S.E., M.Si
NIP. 197806152009122002

Pembimbing II

Rika Mulia, M.B.A
NIP. 199810092024031001

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah swt. penulis panjatkan atas segala limpahan rahmat, taufiq, hidayah dan inayah-Nya, kepada-Nya kami memohon pertolongan, shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Rasulullah SAW yang membimbing manusia dari masa kegelapan menuju masa yang penuh syari'at. Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak sedikit mengalami kesulitan, hambatan dan gangguan baik yang berasal dari penulis sendiri maupun dari luar. Namun berkat bantuan, motivasi, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini berjudul **“Analisis Perbedaan Indeks Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar Kabupaten Aceh Selatan”**. Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh.

Penyusun Skripsi ini berhasil dirampungkan berkat bantuan berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa terima kasih sebesar-besarnya:

1. Kepada orang tua Ayah Sukiman, Ibu Suriati, Abang Heri Agusman S. Sos dan Adek Muhammad Al-Fata yang selalu

memberikan dukungan dan semangat dengan tulus dan ikhlas mendo'akan agar cepat menyelesaikan perkuliahan skripsi ini.

2. Prof. Dr. Hafas Furqani, M. Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
3. Dr. Nevi Hasnita, M. Ag selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry yang telah memberi motivasi dan arahan sehingga penulis mendapatkan pencerahan tentang skripsi ini.
4. Ayumiati, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing I dan Rika Mulia, MBA sebagai pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan sumbangan pikiran dalam masa bimbingan sehingga terselesaikan skripsi ini.
5. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.
6. Kepada kakak Dedek Melda Imalia yang telah memberi arahan dan banyak membantu dalam membimbing sehingga terselesaikan skripsi ini.
7. Kepada teman-teman prodi Perbankan Syariah leting 2021 yang selalu membantu, memotivasi dan saling mendukung agar cepat menyelesaikan perkuliahan ini.

Demikian, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak terutama kepada penulis sendiri. disadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu penulis dengan lapang dada menerima kritikan dan saran demi membangun kesempurnaan.

Banda Aceh, 8 Mei 2025
Penulis

Tuti Wahyuni



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
 Nomor: 158 Tahun 1987-Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
يَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
وَ	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

kaifa : كيف

hauula : هول

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
أَ/إِ	<i>Fathah dan alif atau ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah dan ya</i>	Ī
يُ	<i>Dammah dan wau</i>	Ū

Contoh:

qāla : قَالَ
ramā : رَمَى
qīla : قِيلَ
yaqūlu : يَقُولُ

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

raudah al-atfāl/ raudatul : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
al-Madīnah al-Munawwarah/ : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ
al-Madīnatul Munawwarah
Talḥah : طَلْحَة

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama : Tuti Wahyuni
NIM : 210603002
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul : Analisis Indeks Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar Kabupaten Aceh Selatan
Pembimbing I : Ayumiati, S.E., M.Si
Pembimbing II : Rika Mulia, M.B.A

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui indeks kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar Kabupaten Aceh Selatan dan Perbedaan indeks kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar Kabupaten Aceh Selatan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan Kerja Bank Aceh Syariah dengan kategori: gaji kurang puas, promosi sangat puas, pengawasan puas, keuntungan sangat puas, penghargaan sangat puas, prosedur kurang puas, rekan kerja puas, sifat pekerjaan sangat puas dan komunikasi dengan kategori sangat puas. Sedangkan indeks kedisiplinan bank Aceh Syariah dengan kategori: kehadiran disiplin, tanggung jawab sangat bertanggung jawab dan kepatuhan dengan kategori patuh. Sedangkan kepuasan kerja Bank Syariah Indonesia dengan kategori sangat puas pada tiap indikator kepuasan kerja karyawan mulai dari gaji, promosi, pengawasan, keuntungan, penghargaan, prosedur, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi. Sedangkan indeks kedisiplinan Bank Syariah Indonesia dengan kategori: kehadiran disiplin, tanggung jawab sangat bertanggung jawab dan kepatuhan dengan kategori sangat patuh. Berdasarkan hasil pengujian Independent sampel T-test data di atas nilai sig. (2-tailed) > 0.05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja pada Bank Aceh Syariah dan Bank Syariah

Indonesia. Sedangkan hasil uji beda Independent sampel T-test terhadap kedisiplinan kerja di atas nilai sig. (2-tailed) > 0.05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kedisiplinan kerja pada Bank Aceh Syariah dan Bank Syariah Indonesia.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kedisiplinan Kerja



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	
LEMBARAN PENGESAHAN SIDANG	
LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN	
KATA PENGANTAR	v
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	viii
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii

BAB I: PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Pembahasan	12

BAB II: LANDASAN TEORI

2.1 Indeks Kepuasan	14
2.1.1 Indeks Kepuasan Kerja Karyawan	14
2.1.2 Teori Kepuasan.....	20
2.1.3 Teori Dua Faktor Herzberg	23
2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan	23
2.1.5 Pekerjaan Itu Sendiri	30
2.1.6 Hubungan Antar Rekan Kerja	31
2.1.7 Lingkungan Kerja.....	31
2.1.8 Sarana dan Fasilitas	32
2.1.9 Kesempatan Untuk Memperoleh Perubahan Status.....	33
2.1.10 Mengukur Kepuasan Kerja.....	33
2.1.10.1 Indikator Kepuasan Kerja.....	34
2.2 Kedisiplinan Kerja	41
2.2.1 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja.....	44
2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	45

2.2.3 Bentuk dan Jenis Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja	48
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	53
2.2.5 Indikator Kedisiplinan Kerja.....	59
2.3 Bank Syariah.....	65
2.3.1 Pengertian Bank Syari'ah.....	65
2.3.2 Konsep Bank Syari'ah	66
2.3.3 Fungsi Bank Syari'ah.....	68
2.4 Penelitian Terdahulu.....	70
2.5 Kerangka Berfikir.....	80

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian	83
3.2 Lokasi Penelitian	83
3.3 Populasi dan Sampel.....	83
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	86
3.4.1 Sumber Data	86
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	86
3.5 Definisi dan Operasional Variabel	87
3.5.1 Definisi Variabel	87
3.5.2 Operasionalisasi Variabel	88
3.6 Skala Pengukuran Penelitian	88
3.7 Metode dan Teknik Analisis Data.....	89
3.7.1 Uji Validitas	90
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	90
3.7.3 Uji Normalitas	90
3.7.4 Menghitung Indeks	91
3.7.5 Uji Beda (t-Test)	92

BAB IV: HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	94
4.1.1 Bank Aceh Syariah Capem Kota Fajar	94
4.1.1.1 Sejarah Bank Aceh.....	94
4.1.1.2 Visi Misi Bank Aceh Syariah.....	96
4.1.1.3 Target dan Sasaran Bank Aceh	98
4.1.1.4 Struktur Organisasi Bank Aceh Syariah Cabang Kota Fajar	100

4.1.2 Bank Syariah Indonesia (BSI)	102
4.1.2.1 Sejarah Bank Syariah Indonesia (BSI)	102
4.1.2.2 Produk Bank Syariah Indonesia.....	104
4.2 Analisis Data.....	106
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	130

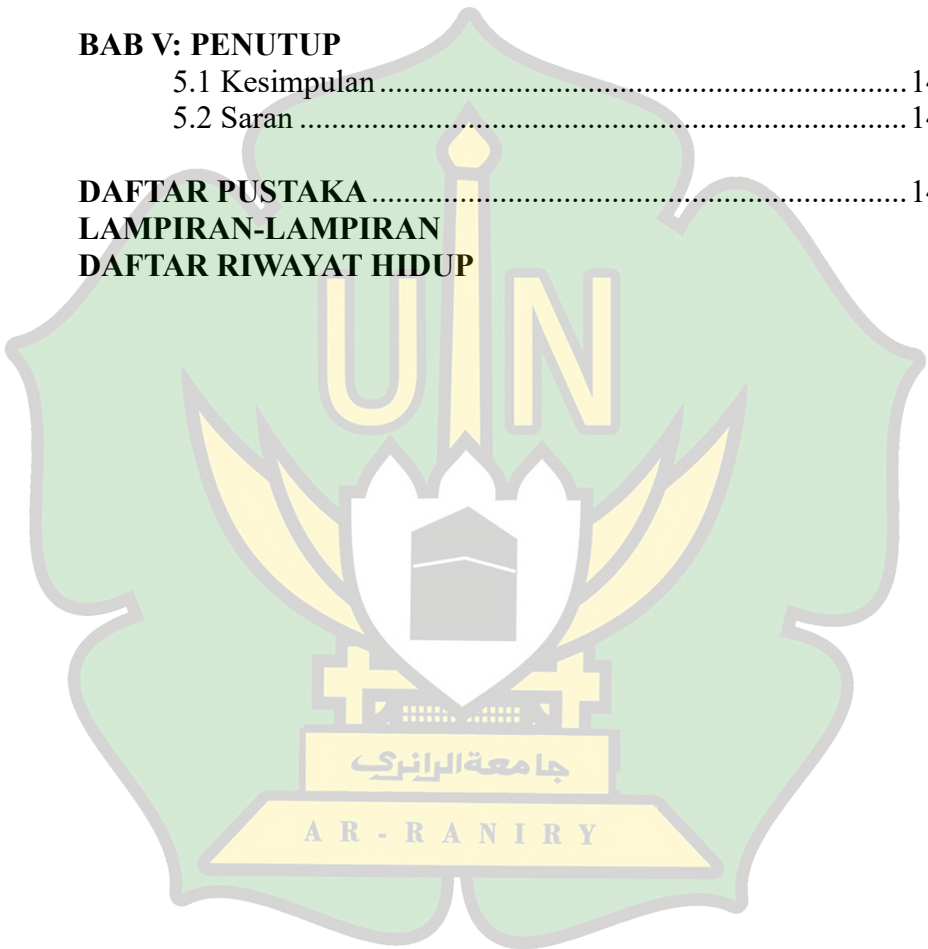
BAB V: PENUTUP

5.1 Kesimpulan	140
5.2 Saran	141

DAFTAR PUSTAKA	143
-----------------------------	------------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	81
Gambar 4.1 Histogram Kepuasan Kerja Bank Aceh Syariah	118
Gambar 4.2 Histogram Kedisiplinan Kerja Bank Aceh Syariah ...	118
Gambar 4.3 Histogram Kepuasan Kerja Bank Syariah Indonesia.....	120
Gambar 4.4 Histogram Kedisiplinan Kerja Bank Syariah Indonesia.....	120



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	70
Tabel 3.1 Jumlah karyawan BSI	84
Tabel 3.2 Jumlah karyawan Bank Aceh Syariah	85
Tabel 3.3 Data Definisi dan Operasional Variabel Penelitian	88
Tabel 4.1 Uji Validitas Kepuasan kerja Karywan Bank Aceh Syariah	107
Tabel 4.2 Uji Realibilitas Kepuasan Kerja Bank Aceh.....	108
Tabel 4.3 Uji Validitas Kedisiplinan Kerja Bank Aceh	109
Tabel 4.4 Uji Realibilitas Kedisiplinan Kerja Bank Aceh	110
Tabel 4.5 Uji Validitas Kepuasan Kerja Bank Syariah Indonesia .	112
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja BSI	113
Tabel 4.7 Uji Validitas Kedisiplinan Kerja BSI.....	114
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Kedisiplinan Kerja BSI	115
Tabel 4.9 Uji Normalitas Bank Aceh.....	117
Tabel 4.10 Uji Normalitas Kedisiplinan Kerja BSI.....	119
Tabel 4.11 Kepuasan Kerja Karyawan Bank Aceh Syariah dan Bank Syariah Indonesia	122
Tabel 4.12 Kedisiplinan Kerja Bank Aceh Syariah dan Bank Syariah Indonesia	123
Tabel 4.13 Indeks Kepuasan Kerja Karyawan Bank Aceh Syariah dan BSI	133
Tabel 4.14 Indeks Kedisiplinan Kerja Karyawan Bank Aceh Syariah dan BSI	135

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : SK Pembimbing Skripsi
Lampiran II : Surat Izin Penelitian dari Fakultas FEBI dan UIN
Ar-Raniry
Lampiran III : Kuesioner Angket
Lampiran IV : Data Tabulasi Bank Syariah Indonesia dan Bank
Aceh Syariah
Lampiran V : Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bank syariah didirikan sebagai respon terhadap kebutuhan umat muslim untuk memiliki institusi keuangan yang beroperasi sesuai dengan prinsip syariah. Dalam menjalankan usahanya Bank Syariah melakukan prinsip pembiayaan dengan bagi hasil seperti akad mudharabah, musyarakah dan melakukan pembiayaan pada jual beli dengan keuntungan tetap. Hal ini yang membuat perbankan terus meningkat, pertumbuhan perbankan syariah di era digital semakin meningkat dan membuat para perusahaan mengubah strategi bisnis dengan menempatkan teknologi sebagai unsur utama dalam proses inovasi produk dan layanan, sehingga persaingan di dunia bisnis menjadi semakin ketat, jadi pada era yang semakin maju ini sangat membutuhkan sebuah perubahan di masa yang akan datang (Kurnialis dkk, 2022).

Di era digital yang relatif terhadap perubahan, bisnis harus cepat tanggap dengan masalah masyarakat dan mampu menyelesaikannya. Perusahaan harus memiliki sumber daya agar dapat menanggapi dan menyelesaikan masalah. Sumber daya manusia atau karyawan, sama halnya dengan pelanggan, adalah hal yang harus dipuaskan oleh perusahaan. Perusahaan menyediakan fasilitas yang membuat karyawan senang dan memiliki kepuasan di dalam bekerja. Sumber daya peralatan kerja, yang mencakup peralatan kerja, bahan, dan sarana prasarana,

memengaruhi kapasitas kantor untuk melaksanakan tugas dengan baik, untuk itu para karyawan dituntut untuk bisa menyelesaikan tugas tepat waktu supaya karyawan puas dengan hasil yang didapatkan (Ramdhan dkk, 2022).

Indeks kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya dan hasil kerja yang dicapai serta bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya (Wiliandari, 2019).

Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah, adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik (Gawi dkk, 2020). Menurut penelitian sebelumnya oleh Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Wilayah II menyatakan bahwa rata-rata tingkat kepuasan pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Wilayah II cukup puas, sedangkan rata-rata tingkat produktivitas pegawai Kepuasan kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap karyawan, tidak hanya itu karyawan Bank Syariah juga harus mematuhi segala aturan yang berlaku pada Bank Syariah tersebut seperti datang tepat waktu dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan (Gawi dkk, 2020). Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas, dan tujuan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang (Yuniawati, 2020).

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Hal tersebut sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Wujud utama kedisiplinan dalam pekerjaan adalah disiplin kerja (Feel, 2019). Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yusnia, 2023) Kedisiplinan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan yang diterapkan pada Bank Syariah ini sangat ketat mulai dari taat terhadap waktu, aturan, SOP dan lainnya yang diterapkan pada bank ini, adapun jenis disiplin yang diterapkan pada Bank Syariah ini adalah disiplin korektif.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Bank Syariah yaitu Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar karena memiliki kinerja yang sangat

baik. Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar menggunakan strategi bisnis untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dengan berfokus pada perbaikan kerja karyawan. Karena karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam menggerakkan seluruh operasi perusahaan, mereka juga memiliki peran strategis dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan sesuai dengan aturan, tanpa melanggar aturan, dikenal sebagai disiplin kerja. Kedisiplinan kerja sangat penting dan bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan kerja akan memastikan suasana kerja yang kondusif, teratur, dan menyenangkan bagi karyawan, akan meningkatkan motivasi dan semangat mereka untuk melakukan pekerjaan mereka. Sementara itu, bagi perusahaan, kedisiplinan kerja akan memastikan bahwa semua tugas dilakukan dengan cara yang teratur dan lancar, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan lebih mudah tercapai. Karena tingkat kedisiplinan karyawan berkorelasi langsung dengan tingkat kerja perusahaan, tingkat kedisiplinan kerja karyawan merupakan ukuran penting bagi karyawan perusahaan (Yeremia dkk, 2022). Disiplin dianggap sebagai suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur

menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak (Bukit dkk, 2019).

Berdasarkan survey awal penelitian hasil pengamatan pada karyawan yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar, menunjukkan bahwa penerapan kedisiplinan kerja telah dilakukan dengan baik. Kedisiplinan adalah prioritas utama di Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar, terutama dalam hal ketepatan waktu. Karyawan bekerja dari jam 07.30 hingga 17.00, dengan waktu istirahat pada jam 12.00 hingga 13.00. Sebelum bekerja karyawan membaca doa bersama pada jam 07.30 hingga 08.00 sebelum karyawan memulai pekerjaan. Kemudian, dari jam 08.00-08.30, karyawan harus menyiapkan perlengkapan kerja seperti aplikasi pelayanan pelanggan, pena, buku, atau peralatan lainnya sesuai kebutuhan kerja. Setiap pekerja diharuskan untuk memaksimalkan waktu kerja mereka. Seseorang tidak boleh melakukan pelanggaran terhadap jadwal kerjanya. Selain itu, sebagai bagian dari kedisiplinan kerja, Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar menetapkan bahwa karyawan harus mematuhi aturan kantor, terutama mengenai seragam dan atribut kerja. Pada hari senin sampai kamis, karyawan harus memakai seragam formal yang

diberikan perusahaan, tetapi pada hari jum'at, mereka diperbolehkan mengenakan pakaian bebas yang sopan dan rapi. Adapun jumlah karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar yaitu 18 orang sedangkan pada Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar sebanyak 12 orang.

Namun dibalik semua itu, masih ada kekurangan-kekurangan yang terjadi pada Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar yaitu pada kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada karyawan dimana karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila keinginan mereka telah terpuaskan (Wardani dkk, 2013).

Kepuasan kerja karyawan pada dunia perbankan perlu mendapatkan perhatian penuh, hal ini karena bank merupakan lembaga keuangan yang sangat penting dalam perekonomian, dimana pelaku utama dalam dunia perbankan tersebut adalah karyawan yang mereka miliki. Pada Bank Syariah Indonesia KCP

Kota Fajar dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar sebagian dari kondisi kondisi kondusif dalam menjaga kepuasan kerja karyawan itu juga sudah menjadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia/*Human Resources and Development* (HRD) nya. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi (Yusuf dkk, 2015).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut, ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya. Namun pada kenyataannya pihak manajemen Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar tidak sepenuhnya memonitor kepuasan karyawan terhadap gaji, promosi, pengawasan, keuntungan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi serta kedisiplinan kerja yang terdiri dari kehadiran, tanggung jawab dalam bekerja dan kepatuhan terhadap peraturan kerja karyawan (Fitrianasari dkk, 2013).

Kedisiplinan merupakan suatu target yang harus dicapai dalam bekerja. Keadaan target tersebut karyawan bersikap ambisius, memaksakan diri bekerja lebih giat tanpa memikirkan

kesehatan diri sendiri dan menyebabkan karyawan jatuh sakit. Bahkan sikap ambisius ini bisa juga menyebabkan karyawan itu tidak memikirkan kriteria standar kualitas pekerjaan tersebut. Karena terobsesi untuk mencapai target tersebut, kualitas yang mereka capai masih belum bisa memenuhi target operasional. Penurunan yang kualitas itu rentan terjadi perbaikan-perbaikan yang diakibatkan oleh karyawan itu sendiri. Dengan pemasalahan penurunan kualitas itu menyebabkan kerugian bagi perusahaan, karena membuang waktu dengan percuma. Jika karyawan itu bekerja secara professional dan jujur, tidak akan menyebabkan penurunan kualitas dan waktu penyelesaian bisa dimanfaatkan sebaik-baiknya, bahkan ada dari beberapa karyawan yang kerja tidak memikirkan waktu target penyelesaian yang menyebabkan kendala diberbagai bidang di perusahaan tersebut. Serta dalam pelaksanaan tugas para karyawan ada yang tidak memakai seragam saat terjun di lapangan untuk mencari nasabah dan sering mencari nasabah di bukan wilayahnya ini terlihat jika kurangnya perhatian dan arahan dari pimpinan. Setiap karyawan harus bekerja dengan cara yang benar, kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan (Indriani dkk, 2023).

Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari data awal yang diperoleh dari pimpinan Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar dan Bank Aceh

Syariah KCP Kota Fajar mengenai nilai rata-rata tertinggi pada bidang pekerjaan sebesar 3,47% dengan kategori baik, sedangkan terendah pada bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebesar 2,80%. Kesalahan dalam pengaturan jam kerja yang dilakukan karyawan menunda dalam menyelesaikan pekerjaan akan menciptakan masalah-masalah baru yaitu tercermin dari moral kerja, ketidakdisiplinan, tidak adanya prestasi kerja dan menurunkan kinerja karyawan. Tidak melaksanakan jam kerja secara efektif sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan tersebut (Indriani dkk, 2023).

Penurunan kemampuan karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan karena tidak memahami posisi pekerjaan dan jenis pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan yang diterima harus mengerti jenis dan beban pekerjaan, deskripsi pekerjaan seperti apa, dan output pekerjaan tersebut. Apabila semua jenis pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan baik maka kualitas pelayanan akan tercapai dengan baik. Dalam menjalankan tugas sebagai karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar menghadapi beban kerja dan disiplin kerja yang tinggi maka energi akan tercurah untuk menghadapi tekanan tersebut, sehingga energi karyawan untuk semangat dalam bekerja semakin berkurang dan hasil pekerjaan akan menjadi tidak maksimal, terkesan asal-asalan, bahkan kinerja karyawan perusahaan akan menurun. Ketidakdisiplinan karyawan terhadap

standar yang telah diterapkan perusahaan mengakibatkan pekerjaan dan tugas mereka berantakan dan tidak tepat waktu yang mengakibatkan nilai kinerja mereka menurun terhadap perusahaan dan mengakibatkan perusahaan akan rugi (Indriani dkk, 2023).

Berikut beberapa data yang mungkin terjadi dalam pergantian pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kedisiplinan kerja karyawan yaitu tingkat kepuasan kerja karyawan 70%, tingkat kedisiplinan kerja karyawan 80%, jumlah karyawan yang merasa puas dengan pengawasan 60% dan jumlah karyawan yang merasa disiplin kerja meningkat 75%. Sedangkan data setelah pergantian pengawasan tingkat kepuasan kerja karyawan: 85% (peningkatan 15%), tingkat kedisiplinan kerja karyawan: 90% (peningkatan 10%), jumlah karyawan yang merasa puas dengan pengawasan 80% (peningkatan 20%) dan jumlah karyawan yang merasa disiplin kerja meningkat 90% (peningkatan 15%). Pergantian pengawasan memiliki dampak positif pada kepuasan kerja karyawan dan kedisiplinan kerja karyawan. Karyawan merasa lebih puas dengan pengawasan yang baru dan merasa bahwa disiplin kerja mereka meningkat. Pergantian pengawasan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sedangkan terkait nasabah yang complain biasanya terdapat di pelayanan yang kurang memuaskan, dimana Nasabah mungkin merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh bank, seperti waktu tunggu yang lama, respons yang lambat, atau sikap staf yang tidak ramah.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul: **“Analisis Perbedaan Indeks Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar Kabupaten Aceh Selatan.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana indeks kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar Kabupaten Aceh Selatan?
2. Apakah terdapat perbedaan indeks kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar Kabupaten Aceh Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui indeks kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar Kabupaten Aceh Selatan.

2. Untuk mengetahui perbedaan indeks kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Kota Fajar dan Bank Aceh Syariah KCP Kota Fajar Kabupaten Aceh Selatan.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini semoga bermanfaat bagi penulis dan penulis dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan tentang ilmu perbankan, khususnya dalam kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan Bank Syariah.

2. Manfaat praktis

Kegunaan praktis bagi Bank Syariah, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah bahan masukan untuk meningkatkan kepuasan dan kedisiplinan kerja karyawan Bank Syariah.

3. Manfaat Kebijakan

Mampu meningkatkan pemahaman beserta ilmu pengetahuan mahasiswa tentang kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan Bank Syariah.

1.5 Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab, dan pada kelima bab tersebut didalamnya terdapat sub bab. Secara garis besar berikut pembahasannya.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan penjelasan teori yang diambil dari beberapa kutipan buku, terkait dengan teori yang digunakan dalam penelitian, kajian terdahulu, hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan peneliti untuk mencari fakta terhadap permasalahan yang meliputi jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab hasil penelitian dan pembahasan ini memuat gambaran umum objek tempat penelitian, hasil pengolahan data dan analisis data secara mendalam dengan metode yang telah ditentukan dalam skripsi ini.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan akhir dari seluruh rangkaian pembahasan dalam skripsi ini. Bab ini juga berisi kesimpulan dan saran-saran dari penulis terkait hal-hal yang dibahas dalam skripsi ini.