



PERSEPSI KARYAWAN BPRS MASLAHAT DANA SYARIAH NUSANTARA TERHADAP FASILITAS DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA YANG BERBASIS PADA PRINSIP-PRINSIP SYARIAH

Titi Aulia¹, Romi Adetio Setiawan², & Syaifuddin³

^{1,2&3}*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu*
Email : titi.aulia@mail.uinfasbengkulu.ac.id, romiadetio@mail.uinfasbengkulu.ac.id,
SyaifuddinBkl2017@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi karyawan BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara terhadap fasilitas kerja berbasis prinsip-prinsip syariah serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, di mana data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang disediakan telah memenuhi prinsip keadilan, kebersihan, kenyamanan, serta dukungan spiritual sesuai dengan nilai-nilai syariah. Faktor-faktor seperti kebijakan perusahaan, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, dan dukungan terhadap pengembangan diri juga berperan dalam membentuk persepsi karyawan terhadap fasilitas kerja. Fasilitas berbasis syariah yang diterapkan berdampak positif terhadap kepuasan kerja, meningkatkan motivasi, loyalitas, serta produktivitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen dalam meningkatkan kualitas fasilitas kerja yang selaras dengan prinsip syariah guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Kata Kunci : Persepsi Karyawan, Fasilitas Kerja, Prinsip Syariah, Kepuasan Kerja, BPRS.

ABSTRACT

This study aims to analyze the employees' perception of BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara regarding workplace facilities based on Sharia principles and their impact on job satisfaction. The research employs a qualitative method with a phenomenological approach, where data is collected through in-depth interviews with employees. The findings indicate that the provided workplace facilities align with the principles of justice, cleanliness, comfort, and spiritual support, in accordance with Islamic values. Factors such as company policies, recognition of employee contributions, and support for self-development also influence employees' perceptions of workplace facilities. The implementation of Sharia-based facilities positively impacts job satisfaction, enhancing employee motivation, loyalty, and productivity. This research is expected to provide valuable insights for management in improving workplace facilities that adhere to Sharia principles, fostering a harmonious and productive work environment.

Keywords : Employee Perception, Workplace Facilities, Sharia Principles, Job Satisfaction, BPRS.

PENDAHULUAN

Bank syariah adalah lembaga keuangan yang menjalankan operasionalnya berdasarkan prinsip-prinsip syariah, menghindari praktik bunga dan *riba* yang dilarang dalam Islam (Agustina et al, 2021). Bank-bank Islam memiliki kesempatan untuk memperbaiki kinerjanya melalui reformasi dalam sistem pengawasan dan regulasi yang sesuai dengan ajaran Islam, serta memiliki potensi besar untuk berkontribusi pada pembangunan ekonomi dengan menekankan pada pengurangan kemiskinan dan pemerataan kesejahteraan (Setiawan, 2024).

Indonesia, sebagai negara dengan Populasi Muslim terbesar di dunia, Mayoritas menganut ajaran Sunni dan mengikuti Imam al-Shafi'i. Meski tidak mengadopsi hukum Islam secara resmi, Indonesia mendukung penerapan Syariah Dalam aspek lain untuk masyarakat Muslimnya (Setiawan, 2023).

Bank Muamalat Indonesia (BMI) adalah bank syariah pertama di Indonesia yang didirikan pada 1992. Meskipun pertumbuhannya lebih lambat dibandingkan negara-negara Muslim lainnya, sektor perbankan syariah di Indonesia terus berkembang. Pada 2005, jumlah bank syariah di Indonesia meningkat menjadi 20, yang terdiri dari 3 bank umum syariah dan 17 unit usaha syariah, sementara BPRS mencapai 88 unit pada 2004. Sebelum hadirnya BPRS, masyarakat sudah mengenal Bank Perkreditan Rakyat (BPR), yang merupakan bank konvensional dengan sistem bunga (Syukri, 2021). Dalam perspektif hukum, prinsip yang diajarkan adalah bahwa hukum yang lebih tinggi harus didahulukan jika bertentangan dengan hukum yang lebih rendah. Hukum syariat yang berasal dari Allah SWT lebih diutamakan dibandingkan hukum tradisional yang dibuat oleh manusia (Setiawan, 2016).

Fasilitas adalah sarana fisik yang dirancang untuk memproses input dan output sesuai yang diinginkan, serta mendukung

kelancaran pelaksanaan fungsi. Fasilitas juga dapat dipahami sebagai kemudahan atau alat fisik, baik berupa sarana maupun prasarana (Apriyani et al, 2021). Kepuasan kerja berpengaruh pada disiplin karyawan; ketika karyawan merasa puas, disiplin mereka cenderung baik, sementara ketidakpuasan akan menurunkan tingkat disiplin mereka (Sopiah, 2013).

Kualitas karyawan dapat dilihat dari kinerja dan semangat kerjanya, yang mencerminkan sikap antusias, rajin, tekun, disiplin, serta kemampuan mencapai target dengan mengikuti nilai-nilai moral positif di lingkungan kerja (Pradana, 2013). Perusahaan dan karyawan saling membutuhkan; tanpa karyawan, perusahaan tidak akan mampu mencapai visi dan misinya karena membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasional dan mengembangkan program (Safira, 2021).

PT. BPRS Adam didirikan berdasarkan UU No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan dan PP No. 72 Tahun 1992 tentang bank yang berbasis bagi hasil. Setelah mengalami perubahan, BPRS diatur dalam UU No. 10 Tahun 1998 dan Surat Keputusan Bank Indonesia No. 32/3/KEP/DIR/1999. BPRS Adam mulai beroperasi pada 21 April 2017 dengan izin OJK No. Kep-9/D.03/2007. Pada 18 April 2022, BPRS Adam mengubah nama menjadi PT. BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara sesuai keputusan OJK. Pada 20 Desember 2024, seiring perubahan regulasi, nama bank ini kembali diubah menjadi PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah Maslahat Dana Syariah Nusantara. Peneliti memilih lokasi penelitian ini karena fasilitas kerja memiliki peran krusial dalam mendukung kinerja karyawan. Fasilitas yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas, sementara fasilitas yang kurang memadai dapat menurunkan motivasi kerja. Untuk bank syariah seperti BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara, fasilitas harus sesuai dengan prinsip syariah, mencerminkan nilai-nilai keadilan,

kesejahteraan, dan tanggung jawab, serta berkontribusi pada kesejahteraan karyawan.

Kepuasan karyawan merupakan indikator penting untuk menilai sejauh mana fasilitas yang diberikan efektif, yang dipengaruhi oleh bagaimana fasilitas tersebut memenuhi kebutuhan kerja dan kesejahteraan karyawan, baik fisik maupun spiritual. Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi karyawan terhadap fasilitas kerja berbasis syariah serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Fokus utama penelitian ini adalah menjawab pertanyaan: "Bagaimana persepsi karyawan BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara mengenai fasilitas dan kepuasan yang sesuai dengan prinsip syariah?" Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan untuk manajemen dalam meningkatkan fasilitas dan memperkuat penerapan prinsip syariah dalam sektor perbankan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Persepsi

Persepsi, yang berasal dari kata Inggris "perception" dan Latin "percepto" serta "percipio," merujuk pada proses mengatur, mengidentifikasi, dan menginterpretasi informasi yang diterima melalui panca indera untuk memahami dunia sekitar. Dalam psikologi, persepsi dipengaruhi oleh rangsangan fisik dan kimia serta diproses oleh sistem saraf tanpa kesadaran individu. Secara umum, persepsi mencerminkan cara seseorang memahami sesuatu. Hal ini juga dijelaskan dalam Al-Quran, seperti pada Quran Surah An-Nahl ayat 78 :

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا
وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ ۗ لَعَلَّكُمْ
تَشْكُرُونَ ﴿٧٨﴾

Artinya : Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui apa-apa, dan Dia memberikan

pendengaran, penglihatan, dan hati, agar kamu bersyukur (Q.S. An-Nahl ayat 78).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, persepsi adalah respons yang muncul dari seseorang dalam memahami sesuatu melalui panca indera. Persepsi mencerminkan pengalaman individu terhadap objek atau peristiwa yang kemudian disimpulkan dan ditafsirkan. Proses persepsi terjadi ketika individu berinteraksi dengan lingkungan, menghasilkan respons berupa perilaku, pendapat, dan sikap yang tergantung pada Interpretasi pribadi. Oleh karena itu, Persepsi setiap individu bisa berbeda meskipun terjadi pada waktu yang sama (Yanti, 2022).

Persepsi dipengaruhi oleh dua Faktor utama, yaitu faktor fungsional dan struktural. Faktor fungsional terkait dengan aspek pribadi, seperti pengalaman masa lalu, kebutuhan, dan respons Individu terhadap rangsangan. Sedangkan Faktor struktural berkaitan dengan sifat Fisik rangsangan dan dampaknya pada sistem saraf. Selain itu, persepsi juga dipengaruhi oleh faktor internal, seperti Pengalaman, kebutuhan, penilaian, dan ekspektasi, serta faktor eksternal, seperti Tampilan fisik objek, sifat rangsangan, dan situasi lingkungan. Kedua faktor ini berperan dalam membentuk cara pandang dan interpretasi seseorang terhadap dunia. Persepsi juga memengaruhi komunikasi Kita, karena pandangan terhadap orang, Objek, atau peristiwa dipengaruhi oleh Latar belakang budaya, empati, dan Kecenderungan kita membuat kesalahan Persepsi (Kumara, 2019).

Prinsip-Prinsip Syariah Dalam Fasilitas Kerja

Keadilan dalam bisnis Islam berarti menempatkan segala sesuatu pada tempat yang tepat, memberikan hak kepada setiap orang sesuai dengan kadar mereka. Prinsip ini tercermin dalam wirausaha syariah, di mana keadilan harus diterapkan dalam setiap aktivitas, termasuk memberikan pelayanan yang setara kepada semua pihak, baik kaya maupun miskin. Keadilan menciptakan

keseimbangan dalam hubungan bisnis. Dalam Al-Qur'an, keadilan dijelaskan dalam Quran Surah An-Nahl Ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ
وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ
لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Artinya : *Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu untuk berlaku adil dan berbuat kebaikan serta memberikan kepada kerabatnya. Dan Dia melarang kamu dari perbuatan keji, kemungkaran, dan penindasan. Dia memberikan nasihat kepadamu agar kamu ingat (Q.S. An- Nahl Ayat 90).*

Dalam Surat Al-Ma'idah Ayat 8 mengajarkan bahwa berlaku adil adalah jalan untuk mendekatkan diri pada takwa :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ
بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۗ
ءَاعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ
بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa (Q.S. Al Maidah Ayat 8).*

Menjaga kebersihan adalah bagian dari menjaga kesehatan dan bentuk syukur atas anugerah Allah SWT Kebersihan juga dianggap sebagai tanda keimanan, sebagaimana sabda Rasulullah SAW: "Kebersihan itu sebagian dari iman." Rasulullah SAW juga memperingatkan agar menghindari perbuatan yang mengotori tempat umum. Selain itu, kebersihan dan kenyamanan fasilitas kerja penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung

produktivitas. Menurut prinsip syariah, menjaga kebersihan menunjukkan tanggung jawab sosial dan spiritual, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan sehat (Aulia, 2021).

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bersifat individual, Tergantung pada sejauh mana pekerjaan Sesuai dengan keinginan dan nilai-nilai Pribadi seseorang. Semakin pekerjaan Tersebut selaras dengan keinginan, Semakin tinggi tingkat kepuasan yang Dirasakan. Kepuasan kerja menjadi faktor Penting dalam manajemen organisasi Karena dapat meningkatkan motivasi dan Kinerja karyawan. Hal ini dipengaruhi Oleh dua aspek utama: pekerjaan itu Sendiri dan karakter individu karyawan. Selain itu, iklim kerja yang mencakup Kualitas, suasana, hubungan antarindividu, Serta struktur organisasi, juga berperan Dalam memengaruhi kepuasan dan Perilaku kerja karyawan (Mukhtar et al, 2017).

Kepuasan kerja merujuk pada kondisi di mana lingkungan kerja dapat memenuhi kebutuhan, nilai, dan karakteristik pribadi karyawan. Semakin baik kesesuaian antara lingkungan kerja dan faktor-faktor ini, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua aspek utama: faktor lingkungan dan faktor personal. Faktor lingkungan meliputi kualitas peralatan, keamanan, pelatihan, beban kerja, hubungan sosial, sistem pengupahan, peluang promosi, dan penilaian kinerja. Sedangkan faktor personal mencakup kepribadian, nilai, sikap, harapan terhadap pekerjaan, kesejahteraan emosional, serta keterampilan. Semua faktor ini memengaruhi kepuasan kerja dalam hal pencapaian, keseimbangan hidup, dan interaksi dengan pekerjaan (Sangadji, 2017).

Penelitian Terdahulu

Penelitian Ananda et al, (2022) mengkaji pengaruh faktor psikologis terhadap kesejahteraan subjektif dan kinerja karyawan, dengan fokus pada fasilitas kerja dan kepuasan karyawan. Berbeda dari

penelitian sebelumnya yang menitikberatkan pada kesejahteraan psikologis, studi ini tetap dalam konteks BPRS dan prinsip syariah.

Penelitian Apriyani (2021) yang menganalisis pengaruh fasilitas dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Syariah Kuningan, dengan perbedaan utama pada tambahan aspek kepuasan berbasis syariah. Keduanya sama-sama fokus pada fasilitas kerja di lembaga keuangan syariah.

Penelitian Sopiah (2013) mengkaji pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kepuasan dan kinerja karyawan outsourcing di bank syariah Malang. Perbedaannya terletak pada fokus: penelitian ini pada kompensasi, sedangkan penelitian saat ini pada fasilitas kerja. Keduanya sama-sama menyoroti kepuasan karyawan berbasis prinsip syariah.

Penelitian Syukri (2021) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Perbedaannya terletak pada variabel yang dikaji, namun sama-sama membahas persepsi dan dampaknya terhadap kinerja dan kepuasan dalam konteks BPRS syariah.

Penelitian Pradana (2023) menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada variabel yang dikaji, namun sama-sama berfokus pada karyawan BPRS.

Penelitian Safira (2021) menganalisis persepsi karyawan terhadap penerapan CSR berbasis syariah di Bank Aceh dengan metode campuran. Perbedaannya terletak pada fokus CSR, sementara persamaannya adalah penggunaan prinsip syariah dalam analisis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi untuk mengeksplorasi pengalaman subjektif karyawan mengenai fasilitas kerja berbasis syariah dan dampaknya terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilaksanakan di kantor

pusat BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara antara September 2023 hingga Januari 2025, melibatkan dua karyawan yang dipilih melalui *purposive sampling* sebagai informan. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi, lalu dianalisis dengan pendekatan tematik yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian diinterpretasikan untuk memahami pandangan karyawan terhadap fasilitas kerja berbasis syariah dan dampaknya terhadap kepuasan kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Persepsi Karyawan Terhadap Fasilitas Kerja Berbasis Prinsip-Prinsip Syariah

1. Prinsip Keadilan dalam Penyediaan Fasilitas Kerja

Karyawan menilai bahwa perusahaan telah menjalankan prinsip keadilan dengan baik dalam menyediakan fasilitas kerja. Semua karyawan, baik yang berada di posisi strategis maupun operasional, memiliki akses yang setara terhadap sebagian besar fasilitas yang disediakan.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak Bayu Aresta selaku PEAI pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan: *"...Bahwa Fasilitas kerja seperti ruang kerja, pantry, dan toilet didistribusikan secara adil mencerminkan perhatian manajemen terhadap kebutuhan semua karyawan."* Manajemen perusahaan menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan karyawan dengan mendistribusikan fasilitas kerja seperti ruang kerja, pantry, dan toilet secara adil. Prinsip keadilan juga diterapkan secara merata, seperti pada penggunaan ruang meeting yang bisa dimanfaatkan oleh semua karyawan, selama digunakan untuk tujuan yang tepat. Selain itu, perusahaan juga memberikan perhatian khusus pada penyediaan fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti ruang

istirahat yang nyaman dan fasilitas kesehatan yang memadai.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Ibu Shella Dwi Kurnia Selaku *Support Financing* pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan : “...*Sependapat bahwa prinsip keadilan di berlakukan sama dalam perusahaan tersebut, contoh lainnya seperti penggunaan ruang meeting yang boleh dipergunakan tanpa terkecuali oleh karyawan asalkan tidak digunakan untuk keperluan yang tidak baik.*”

Dengan adanya kesetaraan dalam akses fasilitas ini, karyawan merasa dihargai dan diberikan kesempatan yang sama untuk mendukung kinerja mereka. Ke depannya, perusahaan dapat terus mengevaluasi dan menyesuaikan fasilitas yang ada agar tetap relevan dengan kebutuhan karyawan dan mendukung tercapainya tujuan bersama.

2. Kebersihan dan Kenyamanan Lingkungan Kerja

Karyawan mengapresiasi lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, yang mereka nilai sangat mendukung produktivitas. Karyawan sangat menghargai lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, karena dianggap mendukung produktivitas mereka.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak Bayu Aresta selaku PEAI pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan: “...*Bahwa untuk kebersihan yang ada pada fasilitas cukup memuaskan untuk diri saya pribadi, sedangkan untuk segi kenyamanan menurut saya pribadi sangat nyaman.*”

Dalam hal kebersihan, lingkungan yang terawat dengan baik dapat mengurangi masalah fisik seperti alergi atau infeksi, sekaligus menciptakan citra profesional yang baik. Dari sisi kenyamanan, fasilitas yang lengkap, suhu ruangan yang ideal, pencahayaan yang cukup, serta ruang kerja yang tertata rapi membantu meningkatkan fokus dan efisiensi kerja.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Ibu Shella Dwi Kurnia Selaku *Support Financing* pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan : “...*Bahwa sangat puas akan kebersihan dan kenyamanan fasilitas yang disediakan perusahaan sebab Bapak Ardi selaku Office Boy yang bertugas di bidang tersebut sangat konsisten dan tegas untuk saling mengingatkan terkait kebersihan antar sesama karyawan.*”

Lingkungan yang bersih dan nyaman ini tidak hanya membuat karyawan lebih betah, tetapi juga berdampak positif terhadap motivasi dan kualitas kerja mereka.

3. Ketersediaan Fasilitas Kerja

Secara keseluruhan, ruang ibadah di perusahaan sudah cukup baik, dengan kebersihan yang terjaga, lokasi yang strategis, serta waktu ibadah yang cukup, sehingga karyawan dapat melaksanakan ibadah dengan tenang.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak Bayu Aresta selaku PEAI pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan : “...*Untuk ruang ibadah menurut saya bersih dan strategis serta waktu yang diberikan pun cukup sehingga karyawan bisa beribadah dengan tenang, akan tetapi masih di harapkan untuk ada pembaruan ruang ibadah agar lebih nyaman lagi dan mungkin bisa di perluas lagi agar ada pembatas shaf antara perempuan dan laki-laki*”. Fasilitas spiritual yang tersedia juga sudah memadai, dan Direksi serta Top Manajer sangat mendukung hal ini.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Ibu Shella Dwi Kurnia Selaku *Support Financing* pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan : “...*Sangat puas untuk waktu yang diberikan untuk beribadah, para Direksi dan Top Manajer pun mengutamakan hal itu, untuk segi fasilitas spritual cukup bagus beserta penerapannya akan tetapi juga berharap*

kedepannya supaya bisa di upgrade lagi sesuai kebutuhan agar lebih memadai lagi”.

Namun, ada harapan untuk adanya pembaruan dan perluasan ruang ibadah agar lebih nyaman, termasuk dengan penambahan pembatas shaf antara laki-laki dan perempuan guna meningkatkan kenyamanan beribadah. Selain itu, peningkatan fasilitas seperti ventilasi yang lebih baik, penyediaan karpet yang nyaman, serta aksesibilitas bagi semua karyawan juga dapat diperhatikan. Ke depannya, evaluasi terhadap fasilitas ini diharapkan dapat dilakukan secara berkala untuk meningkatkan kenyamanan dan kelayakan ruang ibadah, agar karyawan dapat lebih fokus dan khusyuk dalam menjalankan ibadah mereka.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Karyawan terhadap Fasilitas Berbasis Syariah

1. Penerapan Nilai-Nilai Syariah dalam Operasional

Karyawan merasa bahwa kebijakan perusahaan mencerminkan nilai-nilai syariah seperti, keadilan, etika, dan transparansi.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak Bayu Aresta selaku PEAI pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan : *“...Bahwa untuk segi kebijakan perusahaan sudah sejalan dengan nilai-nilai syariah, terutama dalam aspek keadilan dan keterbukaan, contohnya saja diperusahaan ini sangat tegas melarang adanya karyawan yang merokok, judi online bahkan sampai bergosip pun ditegur.”*

Perusahaan telah menerapkan kebijakan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, seperti larangan merokok, judi online, dan bergosip, yang mencerminkan komitmen untuk menjaga etika dan moralitas di tempat kerja. Kebijakan ini menunjukkan ketegasan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang bersih dari perilaku yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Ibu Shella Dwi Kurnia selaku Support Financing pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan : *“...Sudah sesuai dengan prinsip syariah, sudah cukup segi penerapannya dan pasti ada evaluasi lagi kedepannya agar lebih optimal.”*

Meskipun penerapan kebijakan tersebut sudah berjalan dengan baik, perusahaan tetap berencana untuk terus mengevaluasi dan menyempurnakan kebijakan ini di masa depan, guna memastikan efektivitas dan kesesuaiannya dengan perkembangan kebutuhan serta nilai-nilai yang ada. Dengan demikian, perusahaan berusaha menciptakan budaya kerja yang lebih sehat, produktif, dan sesuai dengan prinsip syariah.

2. Dukungan Terhadap Kebutuhan Fisik dan Spiritual

Fasilitas yang memenuhi kebutuhan fisik dan spiritual karyawan sangat berpengaruh dalam membentuk persepsi positif terhadap perusahaan. Fasilitas yang mendukung kebutuhan fisik dan spiritual karyawan memiliki dampak signifikan dalam membentuk pandangan positif terhadap perusahaan.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak Bayu Aresta selaku PEAI pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan : *“...Untuk fasilitas spritual sudah memadai tapi masih diharapkan adanya evaluasi lagi, sejauh ini sudah cukup bagus dan nyaman disertai dengan fleksibilitas waktu yang diberikan untuk sholat dan istirahat jam makan siang, cuman untuk khusus ruang istirahat itu memang belum disediakan, diharapkan nanti bisa jadi bahan evaluasi juga”.*

Saat ini, fasilitas spiritual yang ada sudah cukup memadai, dengan pemberian fleksibilitas waktu untuk sholat dan istirahat, serta adanya perhatian dan dukungan tegas dari pimpinan untuk memastikan karyawan menunaikan kewajiban agama tepat waktu.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Ibu Shella Dwi Kurnia Selaku Support Financing pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan : *“...Dukungan dari perusahaan sangat tegas mengenai hal ini, contohnya saja saat masuk waktu sholat pimpinan melihat masih ada karyawan yang masih fokus dengan pekerjaannya maka akan ditegur dan di ajak segera menunaikan sholat begitu pula dengan waktu istirahat”*.

Namun, ruang istirahat yang khusus belum tersedia dan perlu menjadi perhatian untuk evaluasi lebih lanjut. Dengan fokus pada kesejahteraan fisik dan spiritual, perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas karyawan.

3. Penghargaan atas Kontribusi Karyawan

Penghargaan dari perusahaan terhadap kontribusi karyawan juga menjadi faktor penting yang membentuk persepsi mereka. Bonus dan apresiasi verbal memiliki pengaruh besar sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak Bayu Aresta selaku PEAI pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan : *“...Menurut saya sangat berpengaruh, saya menganggap bonus dan apresiasi verbal sebagai motivasi tambahan untuk bekerja lebih baik, kalau untuk saya sendiri biasanya dalam bentuk verbal (ucapan), sedangkan untuk bonus intensif biasanya itu untuk tim-tim dilapangan”*.

Apresiasi verbal biasanya diberikan secara langsung, sementara bonus intensif lebih diperuntukkan bagi tim yang bekerja di lapangan. Penghargaan tersebut sangat berarti dan penting, namun tetap harus disesuaikan dengan kemampuan dan tanggung jawab yang ada.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Ibu Shella Dwi Kurnia Selaku Support Financing pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah

Nusantara, ia mengatakan : *“...Sangat berpengaruh dan penting untuk dihargai, tetapi kembali lagi sesuai dengan kemampuan yang kita miliki, dan yang pasti bekerja sesuai kewajiban, untuk saya sendiri masih merasa belum puas dengan kemampuan saya sendiri tetapi cukup sesuai kinerja saya”*.

Meskipun masih ada rasa kekurangan dalam kemampuan, penghargaan yang diterima sudah mencerminkan kinerja yang telah diberikan. Selain itu, pemberian penghargaan yang tepat waktu dan sesuai dengan pencapaian juga dapat meningkatkan motivasi karyawan, memperkuat rasa keterikatan mereka dengan perusahaan, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Ke depannya, perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk menambahkan berbagai bentuk penghargaan lainnya, seperti pengakuan dalam bentuk sertifikat atau kesempatan pengembangan karier lebih lanjut, yang dapat semakin memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

4. Dukungan terhadap Pengembangan Diri

Program pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh besar terhadap pandangan karyawan terhadap fasilitas kerja.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak Bayu Aresta selaku PEAI pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan : *“...Sangat baik ada pelatihan Internal dan Eksternal, dengan adanya program seperti ini sangat berpengaruh terhadap meningkatnya rasa semangat untuk meningkatkan kompetensi, intinya merasa terbantu dengan pelatihan yang diberikan”*.

Pelatihan internal dan eksternal yang tersedia memberikan dorongan signifikan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka, yang pada gilirannya juga membawa manfaat bagi perkembangan perusahaan. Kebijakan pelatihan ini cukup memuaskan, dengan pimpinan yang secara rutin mengadakan *In-House Training* setiap

dua minggu untuk mendukung pengembangan kompetensi karyawan.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Ibu Shella Dwi Kurnia Selaku *Support Financing* pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan : “...*Sudah puas dengan kebijakan ini, pimpinan disini juga mengadakan In-House Training dua minggu sekali untuk mendukung kompetensi karyawannya dan karyawan juga di berikan hak untuk mengusulkan pelatihan yang dibutuhkan di bidangnya masing-masing*”.

Selain itu, karyawan diberi kesempatan untuk mengajukan usulan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan bidang pekerjaan mereka, sehingga pelatihan yang diberikan lebih relevan dan dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan mereka. Hal ini menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dampak Fasilitas Berbasis Syariah terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

1. Kepuasan Kerja dan Motivasi

Fasilitas berbasis syariah, seperti ruang ibadah dan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Dengan adanya dukungan dari atasan yang baik, lingkungan kerja yang sportif, serta kesempatan untuk pengembangan spiritual yang lebih baik, karyawan merasa dihargai dan mendapat perhatian.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Ibu Bapak Bayu Aresta selaku PEAI pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan : “...*Sangat puas, sebab didukung juga dengan lingkungan yang baik, sportif, serta atasan yang baik, pengembangan diri spritual jauh jauh lebih baik disini, ditambah fasilitas yang tersedia membuat saya merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan, sehingga lebih termotivasi bekerja*”.

Perusahaan juga responsif terhadap masukan mengenai fasilitas, berusaha terus melakukan perbaikan dan memenuhi kebutuhan karyawan, seperti penambahan ruang penyimpanan yang lebih luas dan fasilitas lainnya yang mendukung kenyamanan.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Ibu Shella Dwi Kurnia Selaku *Support Financing* pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan : “...*Sependapat dan menyenangkan, memang ada beberapa hal yang harus diperbaiki, dan pastinya perusahaan selalu mengupayakan yang terbaik, pihak manajemen juga sangat menerima masukan dari karyawan terkait fasilitas, contohnya saja di bagian saya untuk penyimpanan berkas-berkas tentunya saya membutuhkan kas atau lemari yang lebih besar lagi, dan pihak perusahaan menyangupi itu dan sedang diproses saat ini, jadi saya lebih semangat dalam bekerja tentunya*”.

Selain itu, perusahaan menyediakan program pelatihan yang relevan dengan perkembangan karier karyawan, baik dari segi profesional maupun spiritual, untuk mendorong pertumbuhan mereka di kedua aspek tersebut. Hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih positif, mengurangi stres, dan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat yang lebih tinggi. Dengan demikian, penerapan fasilitas berbasis syariah dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan secara menyeluruh juga berkontribusi pada terciptanya budaya kerja yang lebih harmonis, produktif, dan loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan.

2. Loyalitas terhadap Perusahaan

Penerapan prinsip-prinsip syariah dalam fasilitas kerjamembuat karyawan merasa lebih loyal terhadap perusahaan. Komitmen perusahaan dalam menerapkan prinsip syariah menjadi salah satu alasan utama bagi karyawan untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi terbaik.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak Bayu Aresta selaku PEAI pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan : *“...Merasa bangga bekerja di perusahaan ini yang menerapkan prinsip syariah, sehingga lebih nyaman dan loyal terhadap perusahaan, cuman ada sedikit fasilitas yang memang masih dalam upaya saat ini yaitu ada beberapa komputer yang softwarentanya masih legal”*.

Meskipun ada beberapa fasilitas yang masih memerlukan perbaikan, seperti beberapa komputer yang menggunakan *software* ilegal, perusahaan sudah menunjukkan niat baik dengan berusaha melakukan perbaikan dan evaluasi terhadap fasilitas tersebut.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Ibu Shella Dwi Kurnia Selaku Support Financing pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan : *“...Sudah sejalan, karna hal itulah salah satu alasan saya bertahan, dimana komitmen untuk menjalankan prinsip-prinsip syariah, dan tentunya walaupun tertadap beberapa fasilitas yang masih perlu evaluasi lagi dibalik semua itu pihak perusahaan sudah mengupayakan dan tentunya membuat kita pribadi lebih semangat”*.

Dengan perhatian yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, hal ini turut meningkatkan semangat dan komitmen karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan merasa dihargai dan didukung, yang pada akhirnya memperkuat rasa loyalitas mereka terhadap perusahaan.

3. Produktivitas Kerja

Fasilitas yang mendukung produktivitas, seperti ruang kerja yang nyaman, ventilasi yang baik, dan pencahayaan yang memadai, memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak Bayu Aresta selaku PEAI pada

Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan : *“...Sangat berpengaruh, merasa lebih produktif karena suasana yang mendukung dan fasilitas yang cukup lengkap, walaupun masih ada beberapa yang harus di evaluasi lagi selain itu sudah baik untuk saya pribadi”*.

Dengan tersedianya fasilitas yang memadai, seperti laptop dan peralatan kerja lainnya, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Selain itu, ruang dengan ventilasi yang baik dan pencahayaan yang cukup juga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan dapat meningkatkan konsentrasi.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Ibu Shella Dwi Kurnia Selaku Support Financing pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan : *“...Sangat nyaman, ruang kerja cukup nyaman, meja-meja juga memadai, laptop-laptop dan alat kerja lainnya juga, cuman memang ada beberapa yang harus di upgrade, intinya sangat berpengaruh terhadap produktivitas”*.

Kenyamanan kerja mendorong fokus dan motivasi karyawan. Namun, beberapa fasilitas perlu dievaluasi, seperti ruang kerja fleksibel dan teknologi pendukung. Lingkungan kondusif dan fasilitas memadai berdampak positif pada kinerja dan kesejahteraan. Ke depan, perusahaan perlu terus menyesuaikan fasilitas agar karyawan dapat bekerja optimal.

4. Keseimbangan Nilai Syariah dan Kepuasan

Prinsip-prinsip syariah yang diterapkan tidak hanya mendukung pekerjaan karyawan, tetapi juga keseimbangan kehidupan pribadi mereka, menciptakan kepuasan secara menyeluruh. Rutinitas seperti membaca Yasin atau mengaji setiap pagi sebelum memulai pekerjaan, dilakukan bersama pimpinan dan seluruh karyawan, menciptakan atmosfer spiritual yang kuat yang mempererat hubungan antar karyawan serta meningkatkan rasa kebersamaan.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak Bayu Aresta selaku PEAI pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan : “...*Sangat-sangat baik, Nilai-nilai syariah yang diterapkan perusahaan relevan dengan keyakinan saya, dan jujur justru saya lebih banyak belajar dan lebih taat akan ibadah sejak bekerja di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara ini, saya merasa puas bekerja di perusahaan ini, disini setiap harinya ada rutinitas membaca yasin atau ayat Al-Quran (Mengaji) setiap paginya sebelum memulai rutinitas dan jam operasional dengan seluruh karyawan beserta pimpinan*”.

Selain itu, fasilitas yang nyaman dan peraturan yang mendukung semakin meningkatkan kenyamanan baik secara fisik maupun spiritual.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Ibu Shella Dwi Kurnia Selaku Support Financing pada Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara, ia mengatakan : “...*Tempat yang sangat nyaman, dari segi fasilitas, peraturan dan rutinitas sangat memberikan kenyamanan fisik dan spritual dan secara keseluruhan meningkatkan kepuasan kerja saya, saya merasa sangat dihargai sebagai umat muslim*”.

Perusahaan juga menyediakan ruang ibadah yang tenang dan nyaman serta memberi kebebasan bagi karyawan untuk menjalankan kewajiban agama mereka dengan baik, tanpa merasa terbebani. Secara keseluruhan, penerapan prinsip syariah di perusahaan ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, yang merasa dihargai, diterima, dan merasakan kesejahteraan dalam menjalani tugas serta ibadah mereka. Hal ini juga menciptakan rasa loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, karena karyawan merasa bahwa nilai-nilai agama dan spiritual mereka dihormati, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi mereka dalam pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, fasilitas berbasis syariah yang disediakan perusahaan mencerminkan nilai-nilai Islam, seperti keadilan, kebersihan, kenyamanan, dan dukungan ibadah. Karyawan menghargai lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, fasilitas ibadah yang memadai, serta waktu yang cukup untuk sholat, yang berdampak positif pada produktivitas dan kesejahteraan mereka. Kebijakan perusahaan yang mendukung nilai Islam, seperti larangan merokok, judi online, dan gosip, menciptakan lingkungan kerja yang etis. Penghargaan terhadap kinerja, seperti bonus, apresiasi, dan pelatihan, meningkatkan semangat kerja. Meskipun beberapa fasilitas, seperti ruang sholat agar lebih luas dan disediakan pebatas antara shaf laki-laki dan perempuan, perlu perbaikan, karyawan tetap merasa dihargai dan loyal. Penerapan prinsip syariah memberikan dampak positif pada kepuasan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Perusahaan diharapkan terus memperbaiki fasilitas sesuai dengan kebutuhan karyawan dan prinsip syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Dinda Ayu., Maulidiah, Dwi., Dimawan, Amelia Eka., Ridho, Muhammad Faisal., & Latifah, Fitri Nur. 2021. Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah. *Jurnal Education And Development*, 9(3), p. 98–101.
- Ananda, Giri Dwi., Basalamah, Salim., Alam, Roslina., & Arifin, Zaenal. 2022. Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(1), p. 104–126.
- Apriyani, Regi Destanti., Rahmat, Biki Zulfikri., & Nasrulloh, Agus Ahmad. 2021. Fasilitas Dan Sistem Kompensasi Dampaknya PjbSyariah

- KCP. Kuningan. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 6(2), p. 15–29.
- Aulia, Afianda Ghinaya. 2021. Kebersihan Dan Kesehatan Lingkungan Menurut Hadis. *Jurnal Riset Agama*, 1(1), p. 187–196.
- Kumara, Agus Ria. 2019. *Komunikasi Antar Pribadi, Edisi 1*. Nuansa Cendikia. Bandung.
- Mukhtar., Yamin, Martinis., & Firman. 2017. *Kepuasan Kerja Guru, Edisi 1*. Salim Media Indonesia. Jambi.
- Pradana, Dhiendra Noveoleta Aditya. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Magetan. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institusi Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Safira, Cut Siska. 2021. Analisis Persepsi Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh (CSR). *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry).
- Sangadji, Etta Mamang. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen*, Edisi 1. Cv. Azka Pustaka. Sumatra Barat.
- Setiawan, Romi Adetio. 2016. Perdagangan Uang Dengan Uang Dan Muamalahnya Dalam Islam. *Al-Intaj: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2(2), p. 143–150.
- Setiawan, Romi Adetio. 2023. Impact of Islamic Jurisprudential on Traditional Financial Customs and Legal Integration in Indonesia. *Journal of Islamic Thought and Civilization*, 13(2), p. 195–209.
- Setiawan, Romi Adetio. 2024. *The Future of Islamic Banking and Finance In Indonesia*, Edisi 1. Routledge. United Kingdom.
- Sopiah. 2013. The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. *International Journal of Learning and Development*, 3(2), p. 77-87.
- Syukri, Muhamad Imam. 2021. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT.BPRS Tulen Amanah Masbagik Lombok Timur. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mataram.
- Yanti, Rima Eka. 2022. Persepsi Siswa Pada Pendidikan Nilai Di Sekolah. *Journal Of Education*, 2(3), p. 429–440.