ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN SEBELUM DAN SETELAH TERJADINYA PERPINDAHAN LOKASI KERJA PADA PT. BPRS CARANA KIAT ANDALAS

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Jurusan S1 Perbankan Syariah

Oleh:

Nurul Khaira
NIM : 3315.332

PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BUKITTINGGI
2019 M/1440 H

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini memang peranan teknologi sudah banyak mulai menggantikan peranan sumber daya manusia, namun tetap saja sumber daya manusia selalu dibutuhkan untuk menggerakkan teknologi yang dimilikinya. Sehingga tidak heran kombinasi keduanya akan menghasilkan keuntungan yang berlimpah bagi perusahaan. Karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki tetap masih membutuhkan jasa manusia. Artinya peranan manusia tidak 100% tergantikan oleh teknologi apa pun. Peranan teknologi hanyalah mempermudah dan mempercepat hasil kerja yang diperolehya.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya[1].

Besarnya laba atau keuntungan yang diperoleh perusahaan sangat tergantung kepada sumber daya yang dimilikinya, baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana atau sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba d

[1] Kasmir,*Manajemen Sumber Daya Manusia,(*Jakarta: Rajawali Pers), 2016 hal.178-179

kemajuan suatu usaha. Artinya sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan. Maka tidak heran jika banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan dan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Faktor yang paling utama mempengaruhi motivasi kerja karyawan (sumber daya manusia) adalah lingkungan kerja (lokasi kerja) yang sesuai dan nyaman dalam mendukung tingkat kinerja karyawan tersebut. Dalam bisnis jasa bank penentuan lokasi dimana bank akan beroperasi merupakan salah satu faktor yang penting. Dalam persaingan yang ketat penentuan lokasi mempunyai pengaruh cukup signifikan dalam aktivitas menghimpun dana masyarakat serta menyalurkan pembiayaan kembali kepada masyarakat. Sebab, dengan penentuan lokasi yang tepat maka target pencapaian bank akan dapat diraih.

Strategi lokasi seringkali dianggap hal yang mudah, namun ternyata dapat berdampak signifikan terhadap kelangsungan bank. Apabila lokasi sudah ditentukan, maka perlu pula disertai dengan perencanaan ruangan, tata ruang serta interior bangunan, parkiran dan kemanan. Tujuan penentu lokasi dan ruangan untuk mendukung keunggulan sumber daya manusia serta sistem yang dimiliki oleh perbankan. Dengan lokasi yang tepat tersebut juga akan dapat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, apakah sudah berjalan baik atau tidak, dan

apakah dapat memberikan pengaruh besar terhadap perkembangan perusahaan serta tingkat profitabilitasnya.[2]

Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk menganalisis bagaimana pengaruh sumber daya (karyawan) yang telah melakukan perpindahan lokasi kerja, dimana Bank yang sesuai dengan kriteria tersebut adalah BPRS Carana Kiat Andalas. BPRS tersebut telah melakukan perpindahan lokasi kerja dari Kapeh Panji ke Padang Luar, dan peneliti ingin melihat apakah dengan perpindahan tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, pada penelitian ini peneliti akan mengukur bagaimna perbandingan kinerja karyawan sebelum dan setelah terjadinya perpindahan lokasi kerja .

Dengan Semboyan 'Untuk Nusa Kubangun Desaku' , Berkumpul 10 orang mantan gerakan Pemuda Banuhampu (GPB) dan mereka merencanakan untuk mendirikan sebuah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang kemudian diberi nama dengan BPRS Carana Kiat Andalas. BPRS Carana Kiat Andalas, berlokasi di Jl. Raya Kapas Panji Km. 3 Bukittinggi, Kec. BanuhampuSungai Puar Kabupaten Agam.

Bank Perkreditan Rakyat ini bersendikan syari'ah Islam (BPRS) yang berbentuk perseroan Terbatas (PT),dan telah mendapat persetujuan Pemerintah Republik Indonesia serta retu dari Majelis Ulama Indonesia (MUI) di Jakarta terhitung sejak bulan Mei 1997.

---

[2] M. Nur Rianto Al-Arif, *Dasar-dasar Pemasaran Bank Syariah* (Bandung: Alfabeta),2012 hal.131.

Bank Andalas ini didirikan dengan Akte Notaris Ny. Asni Sayati Latif, SH (Tanggerang) no. 739 tanggal 30 November 1996. dan telah mendapat persetujuan dari Departemen Kehakiman Republik Indonesia melalui surat keputusan No. C-2.2002 HT. 01. 01 tahun 1997 tanggal 11 Februari 1997. dan mulai beroperasi tanggal 9 Juni 1997 sesuai SK MEnkeu No. Kep-228/Km.17/1997 tertanggal 28 Mei 1997. BPRS ini diresmikan tanggal 5 Agustus 1997 oleh Mamak Dt.S. Rajo Endah Nan Batuah, Ketua Lembaga Kerapatan Adat Minangkabau Banuhampu.

Pendiri PT. BPRS Carana Kiat Andalas ini terdiri dari 17 orang, dengan modal dasar RP. 400.000.000,- dan modal disetor Rp. 125.000.000.,-

Berkaitan dengan penjelesan penentuan lokasi kerja diatas, PT.BPRS Carana Kiat Andalas telah melakukan perpindahan lokasi kerjanya yang mana hal tersebut di latarbelakangi oleh beberapa faktor pemicu diantaranya, lokasi sebelumnya di dominasi masyarakat kelas menengah keatas sedangkan peminat BPRS dominannya adalah masyarakat menengah kebawah dan usaha kecil mikro (UKM) ,nasabah semakin sedikit melakukan aktivitas transaski ke bank dikarenakan jauhnya lokasi kerja perusahaan tersebut, kemudian biaya bangunan yang tidak sesuai dengan keuntungan yang di dapati, belum lagi gaji karyawan yang harus di penuhi perusahaan. Namun, faktor utama yang di jadikan pertimbangan perpindahan lokasi kerja yaitu berkaitan dengan aktivitas kerja karyawan marketing pendanaan (funding), yang mana sistem kerja

yang di gunakan PT.BPRS Carana Kiat Andalas adalah antar bola, jemput bola atau turun langsung ke lapangan untuk menemui nasabah yang akan melakukan penyetoran dan penarikan. Yang mana hal tersebut, terasa menyulitkan bagi karyawan untuk selalu bolak balik menemui nasabah yang memiliki keperluan seperti jika ada nasabah yang ingin melakukan penarikan mendadak, serta kurangnya aktivitas kerja karyawan kantor disebabkan semakin sedikitnya nasabah yang mengunjungi kantor.

Berdasarkan permasalahan yang peneliti jabarkan tersebut, peniliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana perbandingan kinerja karyawan sebelum dan setelah melakukan perpindahan lokasi kerja, apakah kinerja mereka lebih baik atau masih sama saja, bahkan lebih menurun dari sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka judul yang akan peniliti ambil dalam penelitian ini adalah **"Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum dan Setelah Terjadinya Perpindahan Lokasi Kerja pada PT.BPRS Carana Kiat Andalas"**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, masalah-masalah dalam penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Karena dilakukannya perpindahan lokasi kerja oleh PT.BPRS Carana Kiat Andalas dari Kapeh Panji ke Padang Luar.

2. Dengan berbagai kendala yang di hadapi oleh PT.BPRS Carana Kiat Andalas sebelum melakukan perpindahan, maka peneliti akan membandingkan kinerja karyawan sebelum dan setelah melakukan perpindahan lokasi kerja.

C. Batasan Masalah

Sesuai dengan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah peneliti jabarkan, maka peneliti membatasi masalah dengan membandingkan kinerja karyawan sebelum dan setelah terjadinya perpindahan lokasi kerja pada PT.BPRS Carana Kiat Andalas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja karyawan sebelum dan setelah terjadinya perpindahan lokasi kerja pada PT.BPRS Carana Kiat Andalas ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menilai bagaimana perbandingan kinerja karyawan PT.BPRS Carana Kiat Andalas sebelum dan setelah terjadinya perpindahan lokasi kerja.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

   Bagi peneliti manfaat utama dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gelar strata satu dan menambah ilmu pengetahuan peneliti dalam menganalisa kinerja karyawan sebelum dan setelah melakukan perpindahan lokasi kerja.

2. Bagi Investor

   Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi investor dalam pengambilan keputusan investasi di BPRS.

3. Bagi Perusahaan Perbankan

   Bagi dunia perbankan, khususnya BPRS hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan dalam memaksimalkan kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas peusahaan, terutama dalam rangka meningkatkan profitabilitas bank.

4. Bagi Akademisi

   Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber pustaka dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan terhdap perpindahan lokasi perbankan syariah.

G. Penjelasan Judul

Sebelum peneliti menjelaskan secara keseluruhan skripsi, terlebih dahulu peneliti akan menjabarkan bagian-bagian yang di maksud dari judul skripsi. Agar menghindari kesalah pahaman di dalam pembahasan dan memahami judul skripsi yang di ajukan.

Analisis : Penyelidik terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.[3] Maka dalam penelitian ini yang di analisis pada penelitian ini adalah bagaimana kinerja karyawan sebelum dan setelah melakukan perpindahan lokasi kerja.

Perbandingan : Membandingkan dua nilai atau lebih dari suatu besaran yang sejenis dan dinyatakan dengan cara sederhana.[4] Maka dalam penelitian ini yang dibandingkan adalah kinerja perusahaan sebelum dan setelah melakukan perpindahan lokasi kerja.

Kinerja Karyawan: Usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka

[3] http://www.kbbi.web.id
[4] https://id.m.wikibooks.org

mencapai tujuan organisasi.[5] Maka dalam penelitian ini adalah membandingkan bagaimana perilaku atau kinerja karyawan tersebut sebelum dan setelah adanya perpindahan lokasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan.

Lokasi Kerja : Suatu tempat dimana perusahaan itu melakukan kegiatan fisik, yang mana produk serta jasa disediakan dan dapat di manfaatkan.[6] Maka dalam penelitian ini adalah membandingkan kinerja karyawan sebelum dan setelah terjadinya perpindahan lokasi kerja.

Berdasarkan penjelasan judul diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini akan melakukan penyelidikan terhadap kinerja karyawan BPRS Carana Kiat Andalas sebelum dan setelah melakukan perpindahan lokasi kerja.

H. Kajian Terdahulu

Berdasarkan dari penelitian terdahulu, terdapat beberapa jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini, namun perbedaannya dengan penelitian kali ini adalah lokasi penelitian, jangka waktu, dan peneliti terdahulu umumnya lebih banyak meneliti bagaimana pengaruh kinerja

[5] Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2011, hal. 488.

[6] Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Pemasaran Bank*, (Yogyakarta: Graha Ilmu),2013, hal. 126.

karyawan terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi serta gaya kepemimpinan. Sementara dalam penelitian ini peneliti lebih membandingkan bagaimana perbandingan kinerja kayawan sebelum dan setelah terjadinya perpindahan lokasi kerja.

Berikut hasil penelitian terdahulu akan peneliti sajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu yang berkaitan dengan Analisis KinerjaKaryawan

No	Author/Th	Judul Penelitian	Kesimpulan
1	Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, Muhammad Soe'oed Hakam (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)	Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara itu, analisis deskriptif menunjukan bahwa dengan lingkungan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula
2	Diah Indriani Suwudo, Eddy Madiono Sutanto (2015)	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpe-ngaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan
3	Layaman dan Sofwatun Nidak (2016)	Analisis Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Syari'ah Cabang Cirebon	Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Selain itu, kompetensi dan lingkunga kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Hasbidin (2017)	Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja	Hubungan antara *individual mechanism* dan kinerja pegawai berpengaruh secara

		Pegawai Bank Syari'ah Mandiri di Kota Medan	signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kepemimpinan, *individual mechanism* dan kebijakan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri di Kota Medan.
5	Agustinus Setyawan (2018)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun)	Penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa faktor motivasi karyawan, pengembangan karyawan dan lingkungan kerja pada perusahaan yang bergerak di bidang fabrikasi lepas pantai pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Literature (data diolah)

I. Sistematika Penulisan

Supaya penelitian ini terlihat memiliki hubungan yang sama kuat antara keseluruhan pembahasan, maka sistematika penulisannya, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang unsur-unsur pokok skripsi yang memuat tentang latar belakang dari penelitian,batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian terdahulu yang sesuai dengan penelitian peneliti serta sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori, landasan syariah yang menjadi sumber acuan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis dan sumber data serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang data penelitian yang di gunakan dan hasil analisis terhadap data yang di dapat. Bab ini juga berisi semua temuan-temuan yang di hasilkan dalam penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang sudah di lakukan dan rekomendasi atas rumusan masalah yang ada.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memengaruhi kariernya untuk meningkat, apakah jabatan maupun kepangkatan. Demikian sebaliknya, jika kinerjanya dalam suatu satu atau beberapa periode tidak mencapai standar yang dibutuhkan, maka kariernya akan tetap atau malah turun. Jadi, kinerja seseorang akan memengaruhi karier seseorang selama bekerja.[7]

Penilaian kinerja merupakan kegiatan untuk menilai hasil atau kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penilaian kinerja harus berpedoman pada ukuran-ukuran yang telah disepakati bersama dalam standar kerja.[8]

Penilaian kinerja meliputi beberapa hal, sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Masing-masing perusahaan memiliki standar dan kinerja tertentu untuk menilai kinerja karyawannya. Dalam praktiknya penilaian kinerja antara satu perusahaan dengan perusahaaan lainnya relatif tidak jauh berbeda.

---

[7] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rajawali Pers), 2016 hal. 157-159.

[8] Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2011, hal. 487.

Penilaian kinerja penting artinya bukan hanya untuk kepentingan perusahaan semata, akan tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dilihat dari jumlah laba yang akan diperolehnya dalam suatu periode. Di samping itu, kinerja karyawan juga digunkan untuk menentukan besarnya kompensasi yang diterimanya, atau untuk menentukan sanksi yang dikenakan bila karyawan gagal memenuhi target yang telah ditetapkan. Kegunaan lainnya untuk menentukan jenjang karier seseorang dengan hasil kerja yang telah diperolehnya. Artinya, jika kinerja meningkat maka kompensasi dan penghargaan lainnya juga meningkat, demikian pula sebaliknya.

Sedangkan bagi karyawan, kegunaan penilaian kinerja adalah untuk mengukur kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sekaligus sebagai koreksi atas hasil pekerjaannya. Jika hasil kerjanya kurang baik, maka perlu dilakukan perbaikan dimasa yang akan datang. Atau karyawannya perlu diberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuannya. Karyawan juga mengharapkan adanya kompensasi dan peningkatan jenjang karier sebagai balasan jasa atas kinerja yang telah diperolehnya. Jadi, bagi kedua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan masing-masing saling berkepentingan atas kinerja yang diperolehnya.

Fungsi Pengembangan sumber daya manusia (karyawan) tidak hanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan saja, namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu, organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.[9] Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan *(knowledge),* kemampuan *(ability),* dan keterampilan *(skill)* mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekukarangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.[10]

Dari penjelasan sumber daya manusia (karyawan) di atas, dapat diketengahkan beberapa paradigma, seperti berikut:

a. Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi memerlukan manusia sebagai motor penggerak agar organisasi dapat berfungsi untuk mencapai tujuan.
b. Potensi psikolog seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bersifat abstrak dan tidak jelas batas-batasnya sehingga pemimpin berkewajiban menggali, menyalurkan membina dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam rangka peningkatan produktivitas.

[9] R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga), 2008, hal.5.
[10] M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rajawali Pers),2012 hal. 5.

c. Sumber daya finansial perlu disediakan dan dipergunakan dalam jumlah yang cukup untuk keperluan mengelola tenaga kerja dan untuk meningkatkan lualitas tenaga kerja.
d. Memperlakukan karyawan secara manusiawi untuk mendorong partisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Perlakukan secara manusiawi juga berarti bahwa karyawan harus dihormati, dihargai dan diperlakukan sesuai dengan hak-hak asasi manusia (HAM) sehingga akan berkembang perasaan ikut memiliki, perasaan ikut bertanggung jawab, dan kemudian bekerjasama demi kemajuan perusahaan.[11]

Jadi, dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja sangat penting guna mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya. Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditetapka atau belum.

Hanya saja dalam melakukan penilaian kinerja ada beberapa hal yang perlu diketahui yaitu :

a. Mengukur kemampuan karyawan apakah sesuai kemampuan dengan target yang telah ditetapkan.

[11] I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiartha Utama, *Manajemen SumberDaya Manusia*,(Yogyakarta:Graha Ilmu), 2012 , hal. 5-6.

b. Memerhatikan faktor lingkungan, karena sekalipun karyawan mampu tetapi lingkungan dalam dan luar perusahaan tidak mendukung, maka kecil kemungkinan kinerja akan meningkat.
c. Dalam melakukan penilaian kinerja harus benar-benar dilakukan secara objektif dan adil, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

Dengan memerhatikan ketiga faktor tersebut, maka diharapkan kinerja dapat berjalan apa adanya. Artinya, penilaian dilakukan secara benar sesuai dengan kaidah ilmu manajemen sumber daya manusia yang akan memberikan keuntungan kepada pihak-pihak yang terlibat. Sebaliknya jika tidak dilakukan seperti yang dijelaskan di atas, maka kemungkinan penilaian kinerja akan gagal dan tidak memberikan manfaat manfaat bagi karyawan.[12]

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam praktiknya bahwa tidak selamanya kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang di inginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

[12]Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rajawali Pers), 2016, hal. 180-181.

Jadi, atasan langsung sebagai penilai, bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada di bawah pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja adalah sebagai berikut :[13]

a. Kemampuan dan keahlian

   Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

   Merupakan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya.

c. Rancangan kerja

   Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Motivasi kerja

   Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih giat.

[13]Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rajawali Pers), 2016, hal. 189-193.

e. Kepemimpinan gaya kepemimpinan

Merupakan prilaku, sikap atau gaya seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

f. Budaya organisasi dan disiplin kerja

Merupakan kebiasan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan.Disiplin kerja dalam hai ini adalah dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

g. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira baik sebelum maupun setelah seseorang melakukan pekerjaan. Baik itu berhubungan dengan sesama karyawan, pimpinan maupun lingkungan (lokasi kerja), fasilitas ataupun ruang kerja yang nyaman.

h. Loyalitas dan komitmen

Loyalitas dan komiten merupakan kesetiaan dan kepatuhan karyawan untuk tetap bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.

Jadi, untuk meningatkan kinerja karyawan perlu memerhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan di atas secara keseluruhan. Artinya, masing-masing variabel akan memberikan

kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Masing-masing faktor penyebab akan memengaruhi atau *moderating*.

Pendapat di atas sejalan dengan pendapat dari beberapa ahli tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu antara lain :

Luthan berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula olehkemampuannya, seperti :

a. Pengetahuan,
b. Pekerjaan,
c. Keahlian,
d. Serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson faktor-faktor memengaruhi kinerja individu, yaitu ;

a. Kemampuan
b. Motivasi
c. Dukungan yang diterima
d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
e. Hubungan karyawan dan organisasi.[14]

[14]Kasmir,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rajawali Pers), 2016, hal. 194-195.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-fator pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.[15]

Kepuasan kerja mengacu pada sikap yang dimiliki karyawannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.[16]

Hal ini sejalan dengan pemikiran-pemikiran dunia dewasa ini yang menuntut perlunya kenyamanan dan keamanan manusia dalam bekerja. Pemikiran-pemikiran tersebut dilandasi oleh filosofi yang menjadikan manusia sebagai titik sentral dalam pembangunan nasional untuk mencapai tingkat kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik material dan spiritual.[17]

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-fakor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum adalah :

---

[15] Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada), hal.246.

[16] Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *Manajeme*n, (Jakarta: Erlangga), hal. 37.

[17] Bashir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara), 2009, hal. 137.

a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil bank yang menyangkut pribadi maupun tugas.[18]

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah[19] :

a. Kebijakan perusahaan
b. Supervisor
c. Kondisi kerja
d. Gaji

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbukan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontrak dengan linglungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cendrung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Dari uraian di

[18]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group), 2009, hal. 77.
[19]Edy Sutrisno,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group), 2009, hal.79.

atas, bahwasanya kepuasan kerja karyawan adalah masalah penting yang harus diperhatian dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan. Ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif.[20]

Intinya, kepuasan pekerjanya muncul jika kebutuhan pekerja terpenuhi oleh lembaga (perusahaan), sebaliknya ketidakpuasan muncul selama lembaganya tidak memenuhi kebutuhan para pekerjanya.[21]

4. Asas-asas Penilaian Kinerja

Seluruh karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu. Artinya, harus dilakukan perubahan terhadap kesalahan-kesalahan yang telah dibuat sebelumnya dan diharpkan kesalahan ini tidak berulang di kemudian hari. Demikian pula bagi mereka yang telah memiliki kinerja yang baik, maka tugasnya adalah mempertahankan kinerjanya sehingga menjadi contoh bagi karyawan lainnya.

Dalam praktiknya asas-asas penilaian untuk melakukan penilaian kinerja harus dilakukan :

---

[20]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group),2009, hal.82-83.

[21] Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2011, hal. 498.

a. Secara Objektif

Objektif artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Artinya, dalam menilai jangan terpengaruh oleh hal-hal di luar yang telah ditentukan.

Untuk melakukan penilaian yang dilakukan secara objektif biasanya dilakukan secara :

1. Realistis, artinya menilai apa adanya sesuai dengan yang telah dilakukan.
2. Terukur, artinya setiap pekerjaan dapat menggunakan standar tertentu sebagai alat ukur pencapaian kinerjanya.
3. Menantang, artinya pekerjaan yang diberikan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk mengerjakan.
4. Berdsarkan skala prioritas, artinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan dibuatkan lebih dulu mana yang harus dikerjakan yang pertama dan yang selanjutnya.

b. Secara Adil

Adil artinya, dalam menilai harus memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan. Memberikan peluang yang sama untuk dinilai sehingga tidak menimbulkan kecemburuan antara karyawan.

Sikap atasan dalam menilai yang berdasarkan keadilan tentu akan memberikan hasil yang baik. Adapun keadilan dapat dilakukan berdasarkan :

1. Pembagian tugas disesuaikan dengan posisi dan kompetensi yang dimiliki.
2. Penilain disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan unit kerja atau organisasi.
3. Penilaian dilakukan secara objektif dengan didukung data dan informasi yang ada.
4. Pemberian balas jasa didasarkan kepada kontribusi dan kompetensi yang berlaku.

c. Secara Transparan

Transaparan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan artinya dalam hal :

1. Adanya parameter untuk mengukur kinerja serta sumber data yang digunakan, misalnya kategori penilaian, bobot dan yang memberikan nilai.
2. Mengumumkan hasil penilaian secara terbuka, jangan sampai ada yang disembunyikan.
3. Pemberian balas jasa atas kinerja yang dihasilkan harus jelas, sehingga tidak menimbulkan kecurigaan.

Asas penilaian kinerja ini harus diterapkan semuanya, tidak boleh dilakukan hanya dengan salah satu atau dua saja. Jika hanya

dilakukan satu atau dua item saja, maka hasil penilaian tidak akan sebaik dengan yang menggunakan seluruh item di atas.[22]

5. Kegunaan Penilaian Kerja

Penilaian kinerja karyawan juga dapat dilakukan melalui penilaian prestasi kerja *(performance appraisal).* Kegiatan ini berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan kemampuan yang diupayakan melalui jalur pelatihanmaupun pendidikan. Hal tersebut berguna untuk pengembangan diri untuk karyawan yang berprestasi,[23] dan juga berguna untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Kegunaan prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :[24]

a. Perbaikan prestasi kerja

   Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian-penyesuaian kompenasi

   Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

---

[22] Kasmir,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rajawali Pers), 2016, hal. 201-203.

[23] Sudaryono, Pengantar Bisnis, (Yogyakarta: CV. Andi Offset), 2015, hal.121.

[24] I Komang Ardana, Ni Wayan Mujati, dan I Wayan Mudiartha Utama, *Manajemen SumberDaya Manusia*,(Yogyakarta:Graha Ilmu), 2012, hal.125.

c. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan suatu bentuk penghargaan terhdap suatu prestasi kerja masa lau.

d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mengkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Prestasi kerja baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan-kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidakakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Jika informasi tersebut tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Presatasi kerja yang buruk merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat dan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan eksternal

Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansialatau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian presatasi, departemen personalia dapat menawarkan bantuan.[25]

6. Tujuan Penilaian Kerja

Pelaksanaan penilaian kerja karyawan memberikan banyak manfaat dan tujuan, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawannya.

Tujuan utama dari kegiatan penilaian kinerja karyawan adalah untuk mengetahui individu-individu yang memiliki nilai ekonomi bagi perusahaan, memiliki produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.[26]

[25]I Komang Ardana, Ni Wayan Mujati, dan I Wayan Mudiartha Utama, *Manajemen SumberDaya Manusia*,(Yogyakarta:Graha Ilmu), 2012, hal.126

[26] Ismail Solihin, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Erlangga), 2014, hal.191.

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :[27]

a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

   Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelamahan karyawan dan sistem yang digunakan.

b. Keputusan penempatan

   Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya, maka manajemen perusahaan akan menempatkannya sesuai dengan kinernya.

c. Perencanaan dan pengembangan karier

   Bagi mereka yang mengalami peningkatan kerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peratuan perusahaan, begitu pula sebalikya bagi karyawan yang mengalami penurunan kerja.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

   Bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.

e. Penyesuaian kompensasi

   Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerja yang diperolehnya.

---

[27] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rajawali Pers), 2016 , hal.197-200.

f. Inventori kompetensi pegawai

Hal ini dapat digunakan untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan tertentu dan juga dapat digunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karier, mutasi atau rotasi karyawan.

g. Kesempatan kerja adil

Keadilan akan diberikan sesuai dengan bagaimana tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

h. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.

i. Budaya kerja

Artinya, dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.

j. Menerapkan sanksi

Penilaian kinerja juga merupakan saran untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

Sedangkan bagi karyawan, tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengukur kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sekaligus sebagai koreksi atas hasil pekerjaannya. Jika hasil kerjanya kurang baik, maka perlu dilakukan perbaikan dimasa yang akan datang. Atau

karyawannya perlu diberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuannya. Karyawan juga mengharapkan adanya kompensasi dan peningkatan jenjang karier sebagai balasan jasa atas kinerja yang telah diperolehnya. Jadi, bagi kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan masing-masing saling berkepentingan atas kinerja yang diperolehnya.[28]

Dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan juga harus memikirkan hak-hak yang harus diterima oleh karyawansebagai imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan kewajibannya, yang mana hal tersebut sangat berguna untuk pencapaian tujuan perusahaan kedepannya. Salah satunya dengan kompensasi, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi (perusahaan) harus diatur sedemikian rupa sehingga akan menghasilkan sistem kerja yang baik dalam perusahaan. Dengan sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut :

a. Menghargai prestasi kerja

   Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah salah satu bentuk penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Menjamin keadilan

[28]Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta), 2009, hal. 142.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, maka akan menjamin keadilan didalamnya. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

c. Mempertahankan karyawan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, maka karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada perusahaan tersebut.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan menarik lebih banyak calon karyawan.

e. Pengendalian biaya

Dengan adanya sistem kompensai yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekuitmen, sebagai akibat dan makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih baik atau menguntungkan.

f. Memenuhi peraturan

Sistem kompensai yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi (perusahaan) yang baik dituntut adanya sistem kompensasi yang baik pula.

Kompensasi bukan hanya penting bagi karyawan saja, namun juga penting bagi perusahaan itu sendiri. Karena program-program

kompensasi merupakan pencerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia (karyawan).[29]

B. Bauran Pemasaran *(Marketing Mix)*

Bauran pemasaran *(marketing mix)* merupakan salah satu strategi pemasaran untuk menyampaikan informasi secara luas,memperkenalkan suatu produk barang dan jasa, dan merangsang konsumen untuk memberi bahkan menciptakanpreferensi pribadi terhadap *image* suatu produk. Oleh karena itu bauran pemasaran dianggap sebagai salah satuunsur strategi yang paling potensial di dalam memasarkan produk.

Strategi bauran pemasaran diantaranya yaitu : produk (*product),* harga*(price),* promosi*(promotion)* dan lokasi *(place)*yang sangat berperan penting untuk kelangsungan bisnis perusahaan, terutama dalam memacu persaingan yang semakin tajam danperkembangan akan permintaan barang dan jasa.Pada dewasa ini persaingan yang umumnya menajadi tolak ukur perusahaan adalahdiantaranya dalam pasar pembeli,penetapan harga, promosi penjualan danlokasi kerja *(place)* yang sangatpenting untuk kelancaran bisnis terutama untuk membangun komitmen, loyalitas pelanggan, serta kenyamanan dan kemudahan pelanggan (nasabah) dalam bertransaksi jika lokasi diperhitungkan secara baik. Karna lokasi yang tepat sangat berpengaruh besar dalam menarik minat konsumen (nasabah) dalam pencapaian keberhasilan suatu usaha.[30]

---

[29]Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta), 2009, hal. 143-144.

[30] Cristian A.D Selang, ”Bauran Pemasaran (*Marketing Mix*) Pengaruhnya terhadap Loyalitas Konsumen pada Fresh Mart Bahu Mall Manado” Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 71-80

Berdasarkan penjabaran mengenai *marketing mix* diatas, dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan kepada salah satu sistem bauran pemasaran *(marketing mix)* yaitu lokasi *(place)*. Karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kinerja karyawanan pada PT.BPRS Carana Kiat Andalas Padang Lua sebelum dan setelah terjadinya perpindahan lokasi kerja.

1. Pengertian Lokasi

   Lokasi *(place)* merupakan bauran pemasaran *(marketing mix)* setelah produk *(product)*, harga *(price)*, dan promosi *(promotion)*. Lokasi pada pemasaran perusahaan manufakturing adalah saluran disribusi dimana produk disediakan untuk terjadinya penjualan. Untuk menunjukkan penjenjangan maka dikenal adanya pedagang besar *(wholeseller)*, distributor, agen dan pedagang eceran.

   Sementara itu, di pemasaran bank lokasi yang dimaksud adalah jejaring *(net-working)* di mana dan jasa bank disediakan dan dapat dimanfaatkan oleh nasabah. Oleh karena itu jejaring pemasaran bank tidak hanya berupa kantor bank sendiri dimana disediakan produk dan jasa bank sendiri saja tetapi termasuk juga kantor bank lain bahkan mesin ATM bank lain di mana produk dan jasa bank dapat dimanfaatkan.

   Sebagai suatu organisasi jejaring memang tidak memerlukan dukungan fisik kantor untuk kegiatan pemasaran. Dalam era

telekomunikasi global peran fisik bangunan kantor bisa diwakili oleh atribut-atribut lain yang dititipkan pada kantor bank lain yang termasuk anggota jejaring pemasaran. Di Indonesia dikenal dengan kartu kredit Visa dan Master Card, namun sulit menemukan bangunan kantor secara fisik. Meskipun kita sulit menemukankantornya,namun nasabah selalu bisa menggunakan kartu kredit itu. Dengan hal tersebut, nasabah bisa merasakan manfaatnya dimanapun dan kapanpun .[31]

Namun, dalam pembahasan mengenai bauran pemasaran berupa *bank place* disini di konsentrasikan pada pengertiannya sebagai lokasi fisik bank. Ini berarti tempat di mana produk dan jasa bank disediakan untuk dapat dibeli dan dimanfaatkan oleh nasabah. Termasuk lokasi bank disini adalah letak kantor bank mulai dari kantor pusat, kantor cabang, kantor cabang pembantu, dan kantor kas. Termasuk di dalamnya adalah mesin anjungan tunai mandiri ATM.

Penentuan lokasi bank merupakan kebijakan yang harus diambil dengan hati-hati. Kantor bank harus dibangun di tempat yang strategis, yang dekat dengan nasabah berada, mudah pencapaiannya (*aksesibilitas*), dekat dengan penyedia tenaga kerja, dan dekat dengan BI.

Selain penentuan tempat kantor bank, penentuan tata letak (*layout*) kantor di luar (*out-door*) dan tata letak kantor di dalam (*in-*

[31] Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Pemasaran Bank*, (Yogyakarta:Graha Ilmu), 2013 hal. 126

door) menjadi bahasan penting perbankan. Tata letak *(layout)* adalah suatu proses dalam menentukan bentuk dan penempatan fasilitas yang dapat menentukan efesiensi produksi atau operasi. *Layout* dirancang berkenaan dengan produk, proses, sumber daya manusia (karyawan) dan lokasi sehingga efesiensi operasi dapat tercapai. Tujuan penentuan *layuot* tersebut adalah guna optimalisasi pengaturan fasilitas-fasilitas operasi sehingga nilai yang diciptakan oleh sistem produksi menjadi optimal.

Nasabah harus merasa nyaman dengan tata-letak bank. Mulai saat nasabah memasuki halaman bank, memarkirkan kendaraannya, keteduhan halaman, keamanan halaman parkir, kemudahan pencapaian kantor depan *(frontoffice*) dimana nasabah bisa melakukan transaksi perbankan, kenyamanan ruang dalam, tata letak teller, CS, dan rak-rak aplikasi, meja-meja untuk mengisi aplikasi, ruang tunggu, tata penerangan ruangan, ketersediaan musik dan media televisi di ruang tunggu layanan, sampai pada sistem antrian layanan.

Adapun keuntungan yang akan diperoleh dengan adanya penentuan *layout* adalah :[32]

1. Memberikan ruang gerak yang memadai dalam beraktivitas dan pemeliharaan.
2. Efesiensi pemakaian ruangan.

[32] Agus Sucipto, *Studi Kelayakan Bisnis*, (Malang: UIN-Maliki Pers), 2011, hal.96.

3. Biaya investasi dan produksi bisa dikurangi.
4. Kelancaran aliran material.
5. Efesiensi biaya pengangkutan material dan barang jadi.
6. Kebutuhan persediaan yang rendah.
7. Adanya kenyamanan, kesehatan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan.
8. Adanya kenyamanan bagi nasabah (konsumen)

2. Tujuan Penentuan Lokasi

Penentuan lokasi sangat penting, karena apabila perusahaan salah dalam menentukan lokasi yang dipilih akan mengakibatkan terjadinya peningkatan biaya yang harus dikeluarkan. Penentuan lokasi yang baik dan tepat akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawannya, baik dari sisi finansial maupun nonfinansial.[33]

Penentuan lokasi pada hakikatnya adalah untuk mendekatkan diri dengan nasabah, baik nasabah sumber dana maupun nasabah kredit, namun selain itu terdapat beberapa tujuan dalam penentuan lokasi bank, yaitu :[34]

a. Memudahkan pelayanan nasabah dengan mendekati dan memudahkan pencapaiannya (aksebilitas). Termasuk dalam pengertian aksebiltas ini adalah bukan hanya dekatnya jarak, tetapi

[33]Agus Sucipto, *Studi Kelayakan Bisnis,* (Malang: UIN-Maliki Pers), 2011, hal.89.
[34]Sentot Imam Wahjono, *Studi Kelayakan Bisnis,* (Malang: UIN-Maliki Pers), 2013, hal. 127-128.

juga kemudahan nasabah dalam menjangkaunya dari angkutan umum, teletak di jalan yang mudah dijangkau dari arah mana saja, terletak di tengahkota, dan banyak dilewati angkutan kota sepanjang jam kerja kantor bank, termasuk kemudahan dalam hal parkir kendaraan.

b. Kemudahan pemasangan dan sambungan dengan jejaringan teknologi.
c. Lokasi memungkinkan bank menata kantor dan tata-letak *in/outdoor* dengan leluasa sehingga mendukung ketersediaan parkir, ruang layanan, ruang tunggu dan sarana layanan lainnya sehingga mampu membuat kenyamanan dan kepuasan nasabah dalam memanfaatkan produk dan jasa bank.
d. Tata letak di dalam kantor memungkinkan sistem antrian yang efektif tetapi sekaligus efesien. Dukungan penataan udara ruangan, kelapangan lokasi antrian, dukungan hiburan di tempat antrian (audio-video) adalah hal yang perlu diperhatikan.
e. Memudahkan tenaga kerja penggerak kantor bank dalam mencapainnya. Hal ini diharapkan dapat mempermudah karyawan dalam melayani nasabah dengan baik tanpa diganggu dengan keterlambatan masuk kantor dengan alasan jalanan ramai dan padat.

3. Tingkatan Kantor Bank

Tingkatakan kantor bank ditentukan oleh tujuan pendirian kantor bank dan keluasan layanan kantor bank yang disediakan untuk nasabah. Semakin banyak manfaat yang disediakan bank kepada nasabahnya semakin tinggi tingkatan kantor banknya. Pada umumnya, tingkatan kantor bank adalah sebagai berikut :[35]

a. Kantor pusat, sebagai kantor induk dari bank, biasanya di dalamnya terdapat kantor direksi bank, kantor koordinator kantor-kantor cabang bank, kantor administrasi pusat yang mengurusi ketenagakerjaan, administrasi perkreditan, administrasi operasional bank, administrasi logistik, dan administrasi umum bank. Umumnya, kantor pusat berada di ibu kota Negara, namun ada juga kantor pusat bank berada di kota di mana bank itu didirikan.
b. Kantor wilayah, biasanya berdiri di ibu kota provinsi. Tugas kantor wilayah adalah untuk melakukan koordinasi dengan kantor-kantor cabang yang berada dalam wilayah binaannya.
c. Kantor cabang utama, biasanya berada di kota besar yang merupakanibu kota kepresidenan (pembantu gubernur). Di kota metropolitan seperti Jakarta dan Surabaya terdapat beberapa cabang utama bank.

[35] Sentot Imam Wahjono,*Studi Kelayakan Bisnis,* (Malang: UIN-Maliki Pers), 2013,hal. 128-129.

d. Kantor cabang, biasanya berada di pusat kota atau kabupaten. Kantor cabang adalah kantor yang paling banyak malayani nasabah dengan hampir seluruh produk dan jasa yang ditawarkan bank.

e. Kantor cabang pembantu, biasanya terletak di pinggir-pinggir jalan raya yang ramai yang memiliki nasabah banyak. Kantor cabang pembantu berada dalam koordinasi kantor cabang.

f. Kantor kas, baiasanya merupakan kantor bank yang melayani jasa penerimaan dan pengambilan kas saja. Beberapa bank memiliki kas keliling yang berupa sebuah mobil.

4. Teknik Pemilihan Lokasi

Secara khusus ada dua faktor yang menjadi pertimbangan dalam penentuan lokasi suatu bank, yaitu :

a. Faktor utama (primer)

Pertimbangan dalam faktor primer dalam penentuan lokasi bank adalah :

1. Dekat dengan pasar sasaran atau nasabah potensial di mana tempat usaha akan di jalani.
2. Tersedia tenaga kerja baik jumlah maupun kualitas yang diinginkan.
3. Ketersediaan sarana listrik, sumber air, dan telekomunikasi untuk memperlancar kegiatan usaha.

4. Tersedia sarana dan prasarana transportasi yang memadai untuk mempermudah nasabah.
5. Sikap masyarakat setempat dapat dapat mempengaruhi aktivitas usaha baik positif maupun negatif.[36]

b. Faktor Sekunder

Pertimbangan faktor sekunder dalam penentuan lokasi bank adalah :

1. Biaya untuk investasi di lokasi harus dipertimbangkan terlebih dahulu.
2. Prospek perkembangan harga tanah, gedung atau kemajuan di lokasi tersebut.
3. Kemungkinan perluasan lokasi di masa mendatang.
4. Terdapat fasilitas penunjang lain seperti pusat perbelanjaan atau perumahan.
5. Masalah pajak dan peraturan perburuhan di daerah setempat.[37]

Setelah mengetahui beberapa aspek dalam penentuan kantor bank, maka ada baiknya juga mengetahui teknik penentuan kantor bank. Pada umumnya teknik penentuan kantor bank terdapat 2 yaitu :

a. Teknik Penilain Hasil.
b. Teknik Perbandingan Biaya.

---

[36] Agus Sucipto, *Studi Kelayakan Bisnis,* (Malang: UIN-Maliki Pers), 2011, hal.90.

[37] M.Nur Rianto AlArif, *Dasar-dasar Pemasaran Bank Syariah*, (Bandung:Alfabeta),2012, hal.136-137.

Dalam teknik penilain hasil, akan dievaluasi beberapa aspek penting dalam pendirian suatu kantor bank. Masing-masing aspek akan di beri nilai, semakin tinggi manfaat dan kemungkinan untuk berhasilnya suatu kantor dari aspek tersebut semakin tinggi nilainya. Kemudian masing-masing aspek itu akan diberi bobot sesuai dengan tujuan pendirian bank tersebut. Hasil penilaian nilai aspek dengan bobot aspek merupakan nilai aspek tertimbang. Penjumlahan dari seluruh nilai aspek tertimbang adalah total nilai pilihan setiap lokasi. Kemudian kita akan memilih lokasi dengan nilai tertinggi.

5. Lingkungan Pemasaran Bank

Lingkungan pemasaran dapat diartikan sebagai kekuatan yang ada di sekitar pemasaran perbankan baik yang berada di dalam maupun di luar bank yang dapat mempengaruhi kemampuan bank merencanakan, dan menjual produk dan jasanya ke pelanggannya. Lingkungan pemasaran juga diartikan sebagai lingkungan dimana manajemen bank mampu untuk mengembangkan danmempertahankan keberadaannya dalam memenuhi dan memuaskan pelanggannya.

Setiap perusahaan, baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil akan berinteraksi dengan lingkungan di mana perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri selalu mengalami perubahan-perubahan yang begitu cepat. Dengan demikian perusahaan yang bisa bertahan hidup

adalah perusahaan yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, perusahaan akan mengalami masa kehancuran apabila perusahaan tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan sekitarrnya.[38]

Lingkungan bank baik mikro maupun makro sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan bank . Lingkungan mikro lebih mudah untuk dikendalikan, meskipun lingkungan makro tidak langsung mempengaruhi bank namun, tetap harus di waspadai dalam lingkungan bank yang sarat dengan persaingan ini diperlukan kecerdasann dan kreatifitas untuk dapat mengambil keuntungan dari lingkungan berubah cepat.[39]

a. Lingkungan Mikro Bank

Lingkungan mikro perusahaan bagi bank adalah Serikat pekerja, Pelanggan, Pemerintah, Pesaing, Pemasok, dan Media. Lingkungan mikro ini bisa dipengaruhi oleh perbankan. Semakin besar kemampuan bank dalam mempengaruhi lingkungan mikro ini semakin bagus pula kinerja yang diharapkan. Berikut akan diuraikan masing-masing pelaku di lingkungan mikro bank, yaitu :[40]

1. Serikat Pekerja

---

[38] Amirullah, Imam Hardjanto, *Pengantar Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu), 2005, hal.19.

[39]Sentot Imam Wahjono, *Studi Kelayakan Bisnis,* (Malang: UIN-Maliki Pers), 2013, hal. 54

[40] Sentot Imam Wahjono, *Studi Kelayakan Bisnis,* (Malang: UIN-Maliki Pers), 2013, hal. 55.

Serikat pekerja yang dimaksud adalah karyawan bank yang tergabung dalam serikat pekerja. Kebanyakan serikat pekerja bank dapat diajak bekerja sama untuk memajukan bank. Manakala serikat pekerja bank bisa bersatu dan mempunyai visi yang sama dengan manajemen bank, maka sinergi dalam memajukan bank akan tercipta, dan ini memungkinkan untuk menambah kecepatan untuk menumbuhkembangkan bank. Harus dihindari munculnya masalah dengan serikat pekerja yang terselesaikan dengan baik, apalagi sampai muncul ke media massa dan diketahui oleh pihak luar. Hal ini bisa menurunkan citra bank.

2. Pelanggan

Pelanggan bank artinya, nasabah baik yang telah lama maupun yang akan menjadi nasabah bank. Pelanggan bagi bank bisa juga berarti :

a. Pasar konsumen, yaitu pelanggan akhir yang biasanya berupa nasabah individual yanng terdiri dari rumah tangga, dan perorangan baik dalam bentuk tabungan, giro, deposito, maupun kredit.
b. Pasar industri, merupakan organisasi atau lembaga yang menggunakan produk dan jasa bank untuk keperluan lembaganya, dan biasanya untuk diolah kembali menjadi sesuatu yang bermanfaat bagi organisasinya.

c. Pasar pemerintah, biasanya berupa nasabah dari pemerintahan seperti badan-badan pemerintahan, kementrian, perusahaan milik pemerintah (BUMN).
d. Pasar *reseller*, yaitu lembaga yang menjadi nasabah bank dengan membeli produk atau jasa bank dengan maksud untuk dijual kembali kepada pihak lain.
e. Pasar internasional. Yaitu nasabah bank yang berada di luar negeri.

3. Pemerintah

Pemerintah dalam komponen lingkungan mikro mempengaruhi bank dalam hal regulasi baik yang menguntungkan maupun yang merugikan bank. dalam hal perbankan, yang termasuk pemerintah adalah BI yang merupakan bank sentral di Indonesia. Peraturan-peraturan pemerintah harus bisa diantisipasi oleh bank. Semakin kuat bank dalam menghadapi pemerintah semakin besar kemungkinannya untuk maju dan berkembang.[41]

4. Pesaing

Pesaing dalam hali ini adalah pesaing sesama bank yang termasuk pesaing dekat, dan pesaing jauh yaitu sesama perusahaan jasa keuangan. Termasuk dalam pesaing dekat adalah perbankan, baik bank devisa, bank asing, bank campuran, bank swasta

[41] Sentot Imam Wahjono, *Studi Kelayakan Bisnis*, (Malang: UIN-Maliki Pers), 2013, hal. 56

nasional, bank pemerintah, bank syariah, maupun bank perkreditan rakyat (BPR). Sedangkan pesaing jauh adalah pesaing dalam industri jasa keuangan seperti : pegadaian, kantor pos dan giro, *leasing*, asuransi, *money changer*, anjak piutang *(factoring)*, lembaga pembiayaan, modal ventura, dana pensiun, dan lembaga informal seperti para rentenir.

5. Pemasok

Pemasok dalam hal ini adalah orang atau lembaga yang mensuplai semua keperlua bank, termsuk diantaranya adalah nasabah dana masyarakat seperti penabung, deposan, dan giran.. Pemasok alat tulis dan keperluan bank lainnya juga termasuk dalam kelompok pemasok.

6. Media

Media adalah media massa termasuk koran, majalah, televisi, radio, dan perusahaan periklanan. Bagi bank yang dapatmemanfaatkan populitas dengan memanfaatkan media, bisa berharap dapat memnghemat biaya iklan. [42]

b. Lingkungan Makro Bank

Lingkungan makro bank terdiri dari ekonomi, teknologi, politik dan sosial. Lingkungan ini berada jauh dari bank, sehingga dampak yang ditimbulkannya agak lama dan tidak langsung. Namun

[42]Sentot Imam Wahjono,*Studi Kelayakan Bisnis*, (Malang: UIN-Maliki Pers), 2013 hal.57

beberapa bank dapat juga mempengaruhi lingkungan makro ini sehingga dapat menguntungkan bank.

Sejatinya, lingkungan dapat menjadi pendukung maupun penghambat organisasi (perusahaan), kegiatan organisasi dapat mengubah lingkungan, dan sebaliknya lingkungan juga akan mendorong perubahan pada organisasi (perusahaan).[43]

Berikut akan diuraikan masing-masing komponen dalam lingkungan makro bank, yaitu :

1. Ekonomi

   Lingkungan ekonomi yang berpengaruh terhadap bank diantaranya adalah suku bunga, tingkat inflasi, jumlah uang yang juga linngkungan ekonomi global. Tingkat suku bunga misalnya bisa mempengaruhi bank, bila suku bunga cenderung turun dengan tren bunga SBI (Sertifikat Bank Indonesia) yang cendrung turun, maka bisa diprediksi bahwa suku bunga pinjaman juga akan turun. Demikian pula misalnya, denganiflasi yang rendah, maka akan mempengaruhi minat masyarakat dalam menabung.

2. Teknologi

   Dalam hal perbankan teknologi mempengaruhi prilaku bertransaksi kas misalnya. Dengan adanya mesin ATM, masyarakat saat ini mempunyai kebebasan dalam membayar dan

[43] Sudaryono, Pengantar Bisnis, (Yogyakarta: CV. Andi Offset), 2015, hal.30.

mentransfer dananya tanpa tergantung pada jam kerja kantor bank. teknologi pula yang mengatasi masalah tempat, dengan teknologi internet, nasabah bisa mentransfer dananya melalui *handphone*nya dengan fasilitas *elektronic banking (e-banking).*

3. Politik

Banyak kasus yang menunjukkan kepada kita bahwa lingkungan politik mempengaruhi perbankan, beberapa kasus yang mencuat ke media massa menunjukkan bahwa perbankan juga memerlukan politik dalam menunjang usahanya. Para pelaku politik yang berada di DPR atau di LSM ternyata mempunyai pengaruh signifikan terhadap maju mundurnya perbankan.

4. Sosial

Lingkungan sosial bank juga mempengaruhi perkembangan bank. Semenjak lahirnya Undang-undang Perbankan tahun 1992 yang memungkinkan beroperasinya bank syariah, bank tanpa bunga, maka sejak saat itu banyak berdiri bank syariah atau cabang syariah. Gejala sosial seperti akan sangat mempengaruhi lingkungan perbankan.[44]

C. Landasan Syariah

1. Pandangan Islam tentang Kinerja Karyawan

[44]Sentot Imam Wahjono, *Studi Kelayakan Bisnis,* (Malang: UIN-Maliki Pers), 2013, hal. 57-59.

Setiap manusia telah diberi kelebihan oleh Allah Subhanahu Wa Ta'ala dibandingkan dengan makhluk lainnya, untuk itu hal tersebut harus disyukuri dengan menggunakan potensi yang ada pada dirinya tersebut dengan baik dan benar.Hal tersebut dapat di paraktikan oleh sumber daya manusia (karyawan) dalam kesehariaannya dalam bekerja[45].

Setiap manusia memiliki kreativitas, karena secara genetik Allah telah menanamkan pada diri Nabi Adam dan keturunannya kemampuan kemampuan untuk megenai nama-nama benda secara keseluruhan sebagaimna disebutkan dalam Al-Qur'an.[46]

وَعَلَّمَ آدَمَ الأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلاَئِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلاءِ
َصَادِقِينإِنْ كُنْتُم

Artinya : *"Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu memang orang-orang yang benar!."(***QS. Al-Baqarah : 31)**

Jadi, dengan kelebihan yang telah Allah berikan kepada Nabi Adam dan menajadi sumber acuan dan bekal bagi umat-umat setelahnya tersebut merupakan suatu hal yang harus di praktekkan dan dipergunakan sabaik mungkin dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap sumber daya manusia (karyawan) demi mencapai kemaslahatan dunia dan akhirat.

[45] Muhamad Mu'iz Raharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas, &berkarakter Islami,* (Yogyakarta: Gava Media), 2011, hal. 1

[46]Ismail Solihin, *Pengantar Bisnis,* (Jakarta: Erlangga), 2014, hal. 190.

Kemudian, dalam setiap pekerjaan yang akan dilakukan tersebut haruslah dikerjakan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan aturan dan kaidah Islam. Sebagaimana dalil dibawah ini :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :*"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orangmukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan".***(QS. At-Taubah : 105)**

Berkaitan dengan ayat di atas, bahwasanya Allah menyeru dan menganjurkan kepada umatnya dalam setiap pekerjaan tersebut haruslah bekerja dengan sungguh-sungguh serta sesuai dengan kaidah Islam karna setiap pekerjaan tersebut akan di nilai bagaimna kinerja seseorang dalam pekerjaanya dan hal tersebut tidak hanya di lihat dan nilai oleh pimpinan atau orang sekeliling saja namun juga di lihat dan di nilai oleh Allah dan RasulNya.

Dalam setiap pekerjaan haruslah dilakukan dengan semangat agar hasil yang diperoleh pun optimal. Dan jika hasil tersebut memuaskan, maka akan mudah untuk bersaing dan menghadapi tantantangan secara baik uapaya untuk meningkatkan kinerja dalam setiap usaha.

إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلَّذِينَ يُقَٰتِلُونَ فِى سَبِيلِهِۦ صَفًّا كَأَنَّهُم بُنْيَٰنٌ مَّرْصُوصٌ

Artinya : *"Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh ".***(QS. As-Shaf : 4)**

Berkaitan dengan ayat di atas, bahwasanya Allah menyukai orang yangberperang di jalan-Nya seakan-akan bangunan yang tersusun kokoh, maka maksudnya disini adalah seseorang yang bekerja dengan semangat dengan meningkatkan kemampuan dirinya serta menyambut segala tantangan baru dan meraih kesuksesan yang baru dalam setiap kinerja usanya dengan jalan yang di ridhoi maka mereka termasuk dalam golongan orang-orang yang di sukai Allah.

2. Pandangan Islam tentang Lokasi Kerja

Menciptakan keunggulan bersaing merupakan salah satu strategi perusahaan untuk membentuk laba dan memberikan kepuasan kepada pelanggan (nasabah). Keunggulan bersaing dapat diciptaan dengan salah satu jalan, yaitu dengan penentuan lokasi yang strategis dan mudah di jangkau oleh nasabah.

Perusahaan akan berkesempatan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan kemajuan dan kemunduran bagi perusahannya sendiri maupun perusahaan lain.[47] Dan pada akhirnya, kondisi pasang surut itu merupakan sunnah kehidupan, sebagaimana firman Allah pada surat al-Mulk ayat 2 :

ٱلَّذِى خَلَقَ ٱلْمَوْتَ وَٱلْحَيَوٰةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ ٱلْعَزِيزُ ٱلْغَفُو

Artinya : *"Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang leih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun."***(QS. Al-Mulk : 2)**

[47] Irmayanti Hasan, "*Manajemen Operasional Prespektif Integratif*" (Malang: UIN-Maliki Perss), 2011, hal. 72.

Dalam menentukan lokasi kerja atau usaha yang akan dijalani hendaknya terlebih dahulu menganalisis dan mengetahui bagaimana lokasi yang baik dan sesuai dengan syari'ah Islam. Sebagaimana dalil yang dijelaskan dibawah ini :

اللَّهُ الدَّارَ الآخِرَةَ وَلا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : *"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (keni'matan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimna Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan".***(QS. Al- A'raf : 77)**

Berkaitan dengan ayat di atas, bahwasanya manusia sebagai makhluk Allah yang termulia diperintahkan untuk selalu berbuat baik dan di lararang untuk berbuat kerusakan di atas bumi, kita di dunia ini di tuntut tidak hanya memperhatikan pekerjaan yang kita lakukan, namun juga harus memperhatikan dan menjaga lokasi (lingkungan) sekitar dengan sebaiknya agar pekerjaan tersebut di rasa nyaman, tenang, serta berpengaruh baik juga bagi konsumen atau nasabah demi kelancaran usaha tersebut. Di sisi lain dalam penempatan lokasi usaha tersebut juga harus memperhatikan lingkungan yang sesuai dengan kriteria usaha, baik dari segi kenyamanan karyawan, konsumen (nasabah) demi lancarnya suatu usaha yang di jalani.

Alam diciptakan Allah SWT untuk manusia, seperti ditegaskan di dalam Al-Qur'an:

هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ اسْتَوَى إِلَى السَّمَاءِ فَسَوَّاهُنَّ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ وَهُو بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمَ

Artinya :*"Dialah Tuhan yang menciptakan apa yang ada di muka bumi seluruhnya untuk kamu, kemudian Dia berkehendak (menciptakan) langit lalu dibuatnya tujuh langit dan Dia Maha Tahu atas segala sesuatu".* **(Q.S Albaqarah: 29)**

Dan dengan kemuliaan dan kemurahan yang telah Allah berikan untuk seluruh umatnya tersebut, yaitu bahwsanya apa yang ada di muka bumi seluruhnya untuk kamu . Maka, pada hakikatnya kita dituntut untuk mempergunakannya samaksimal mungkin sesuai dengan kadar kebutuhan yang akan digunakan. Tidak berlebih-lebihan dalam mempergunakan lingkungan yang ada, bermanfaat lagi menguntungkan bagi pengguna (perusahaan) itu sendiri dan orang banyak.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode evaluasi dalam pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang sangat relevan untuk meneliti fenomena yang terjadi dalam suatu masyarakat, karena pengamatan akan diarahkan pada latar belakang dan invidu secara holistic dan memandangnya sebagai bagian suatu keutuhan, bukan berdasarkan pada variabel atau hipotesis, sehingga melalui pendekatan kualitatif penelitian yang dilakukan dapat memperoleh informasi yang lebih detail mengenai kondisi, situasi dan peristiwa yang terjadi.[48]

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah PT.BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar dimana penelitian dimulai pada tanggal 21 November 2018 sampai dengan selesai. Alasan peneliti menjadikan PT.BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar sebagai lokasi penelitian karena berdasarkan pengamatan yang telah peneliti lakukan , didapat beberapa fenomena yang terjadi di PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar. Dari hasil pengamatan diperoleh bahwa PT.BPRS Carana Kiat Andalas telah melakukan perpindahan lokasi kerja yang mana lokasi sebelumnya bertempat di Kapeh Panji, kemudian beralih dan melakukan perpindahan

[48] Lexy Maleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), 2003, hal.3.

lokasi kerja di Simpang Padang Lua. Hal ini dilatarbelakangi oleh beberapa faktor pendukung yang berkaitan dengan tingkat kinerja karyawan terhadap perpindahan lokasi PT.BPRS Carana Kiat Andalas Padang Lua.

C. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana sumber data yang berlangsung memberikan data kepada pengumpul data. Jenis data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang berlangsung memberikan data kepada pengumpul data.[49] Data primer dalam penelitian ini adalah wawancara yang dilakukan langsung dengan direktur dan karyawan PT.BPRS Carana Kiat Andalas Padang Lua.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah dta yang diperoleh peneliti dari sumber-sumber yang ada melalui beberapa media perantara (dicaatat dan diperoleh oleh pihak lain).[50]Data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa data jumlah karyawan, jumlah nasabah, dan jumlah dana tabungan nasabah, jumla laba perusahaan dan jumlah pendapatan operasional perusahaan, yang diminta langsung pada pihak pertama (perusahaan).

---

[49] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta), 2014, hal. 137.

[50] Sugiyono, Statiska Untuk Penelitian, (Bandung: Alfabeta), hal. 193.

2. Sumber Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih secara *Purposive Sampling*, artinya bahwa teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu, seperti orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang peneliti harapkan atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang teliti. Sedangkan *Snowball Sampling* adalah tehnik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar.[51]Sumber data dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen resmi yang diperoleh dari Ibuk Lidya selaku adm pembiayaanPT.BPRS Carana Kiat Andalas yang berupa data jumlah karyawan, data jumlah nasabah, data jumlah dana tabungan nasabah, data laba perusahaan, dan data pendapatan operasional perusahaan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, dan dokumentasi sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan

Merupakan penelitian dengan mengumpulkan bahan-bahan dan teori-teori dengan memperlajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah, literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan

[51] Sugyono, . . . hal. 219.

diteliti. Penelelitian ini dilakukan di perpustakaan kampus IAIN Bukittinggi.

2. Penelitian Lapangan

Yaitu dengan mendatangi yang bersangkutan untuk melakukan pengamatan langsung pada PT.BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar mengenai kinerja karyawan sebelum dan setelah terjadinya perpindahan lokasi kerja untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian secara nyata, tepat dan akurat.

a. Metode Wawancara

Wawancara yang di maksud disini adalah teknik untuk mengumpulkan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu, yang sesuai dengan data. Pencarian data dan dengan tehnik ini dilakukan dengan cara tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung antara seseorang atau beberapa orang pewawancara dengan seorang atau beberapa orang yang diwawancarai.[52]Wawancara dilakukan peneliti dengan direktur utama dan 17 orang karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Lua untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan sebelum dan setelah terjadinya perpindahan lokasi kerja.

[52] Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers), 2008, hal. 151.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis, film, gambar (foto) dan karya-karya monumental, yang semuanya itu memberikan informasi bagi proses penelitian.[53] Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen resmi yang diperoleh dari PT.BPRS Carana Kiat Andalas Padang Lua yang berupa data jumlah karyawan, data jumlah nasabah, data jumlah dana tabungan nasabah, data laba perusahaan, dan data pendapatan operasional perusahaan.

E. Teknik Analisis Data

Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam melakukan analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Reduksi data

   Merangkum dengan memilih hal-hal pokok dan memfokuskan pada hal-hal yang penting. Data yang direduksi akan memberikan gambaran lebih jelas dan memudahkan untuk melakukan pengumpulan data.

2. Pemaparan data

   Merupakan informasi tersusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

[53] Natalina Nilamsari, "Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif ", *Wacana Volume,* Vol.12 No 2, 2014, hal. 178.

3. Penarikan kesimpulan

   Penarikan kesimpulan menjadi gambaran keberhasilan secara berurutan sebagai rangkaian analisis yang saling menyusul.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT.BPRS Carana Kiat Andalas

1. Profil PT.BPRS Carana Kiat Andalas

Dengan Semboyan ‘Untuk Nusa Kubangun Desaku’, Berkumpul 10 orang mantan gerakan Pemuda Banuhampu (GPB) dan mereka merencanakan untuk mendirikan sebuah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang kemudian diberi nama dengan BPRS Carana Kiat Andalas. BPRS Carana Kiat Andalas, berlokasi di Simpang Padang Luar, Kec. Banuhampu, Kabupaten Agam.

Bank Perkreditan Rakyat ini bersendikan syari’ah Islam (BPRS) yang berbentuk perseroan Terbatas (PT),dan telah mendapat persetujuan Pemerintah Republik Indonesia serta retu dari Majelis Ulama Indonesia (MUI) di Jakarta terhitung sejak bulan Mei 1997.

Pemilihan nama Perseroan , lokasi kantor dan aplikasi syari’ah untuk beroperasi telah mendapat pertimbangan sepenuhnya yaitu tilak ukur keberhasiln menajemen Bank tersebut nantinya bukan semata-mata “Profit Motif” dari pengelolahan potensi, melainkan kepuasan masyarakat Banuhampu dan masyarakat Kabupaten Agam umumnya. yang menggunakan fasilitas Bank Perkreditan Rakyat Syari’ah Carana Kiat andalas.

Bank Andalas ini didirikan dengan Akte Notaris Ny. Asni Sayati Latif, SH (Tanggerang) no. 739 tanggal 30 November 1996. dan telah mendapat persetujuan dari Departemen Kehakiman Republik Indonesia melalui surat keputusan No. C-2.2002 HT. 01. 01 tahun 1997 tanggal 11 Februari 1997. dan mulai beroperasi tanggal 9 Juni 1997 sesuai SK MEnkeu No. Kep-228/Km.17/1997 tertanggal 28 Mei 1997. BPRS ini diresmikan tanggal 5 Agustus 1997 oleh Mamak Dt.S. Rajo Endah Nan Batuah, Ketua Lembaga Kerapatan Adat Minangkabau Banuhampu.

Pendiri PT. BPRS Carana Kiat Andalas ini terdiri dari 17 orang, dengan modal dasar RP. 400.000.000,- dan modal disetor Rp. 125.000.000.,-

Para pendiri BPRS Carana Kiat Andalas adalah sebagai berikut:

1. Prof.Dr.H.Amir Syarifuddin.
2. Drs.Muslim Mulyani.
3. H.Darnis Habib.
4. H. Anas.
5. H.Darsyah.
6. Ir.H.Salman Sayuti.
7. Ir.H.Zaizar Mawardi.
8. Drs.H.Jusfar Maulana.
9. H.Willem Nastin.

10. H.Oesman Zen (alm).
11. Drs.H.Nizar Chan.
12. Dra .Zuraida.
13. Prof.Dr.Azwar Agoes.
14. Ir.Edi Yosfi.
15. Drs.H.Herman Djanain.
16. Drs.H.Darias.
17. H.Zulharbi Salim.

Pengoperasian Bank Syari'ah ini mendapat tanggapan positif dan memperoleh support dari setiap lapisan masyarakat Banuhampu, Bank Syari'ah ini merupakan Lembaga monumental untuk pengembangan Kecamatan Banuhampu secara menyeluruh.

Sesuai dengan perkembangan usaha dan kineraja manajemennya, tentunya ekspansi kegiatan bank syari'ah ini akan sanggup melalpaui batas-batas daerah kecamatan Banuhampu guna mendapatkan nasabah yang lebih banyak, bukan janya untuk daerah Banuhampu saja.

2. Visi dan Misi PT. BPRS Carana Kiat Andalas

a. Visi PT.BPRS Carana Kiat Andalas

Adapun Visi BPRS Carana Kiat Andalas adalah :

1. Membantu meningkatkan taraf hidup orang Islam, khususnya golongan menengah kebawah melalui pembiayaan yang diberikan.

2. Menampung dan menjaga dana umat Islam yang ingin terbebas dari system bunga untuk dikelola secara professional sesuai dengan Syari'ah Islam.

b. Misi PT. BPRS Carana Kiat Andals

Adapun misi PT. BPRS Carana Kiat Andalas adalah :

1. PT. BPRS Carana Kiat Andalas tidak bersifat menunggu datangnya fasilitas melainkan bersifat aktif dengan melakukan sosialisasi terhadap usaha kecil yang membuthkan tabahan modal, sehingga memiliki prospek bisnis yang baik.
2. PT. BPRS Carana Kiat Andalas memiliki jenis usaha yang waktu perputaran uangnya yang dengan mengutamakan bahwa usaha skala menengah dan usaha kecil.
3. PT. BPRS Carana Kiat Andalas mengakji pangsa pasar, tingkat kejenuhan dan tingkat kompetitf produk yang akan diberikan pembiayaan.
4. PT. BPRS Carana Kiat Andalas juga menyediakan kantor kas pembatu di lokasi yang strategis, seperti di padang luar, pasar bawah dan lainnya.
5. Menerapkan servis excellence melalui pelayanan antar jemput door to door.
6. Menampung bentuk zakat yang akan disalurkan pada yang berhak seperti membantu pengusaha muslim yang membutuhkan bantuan dana melalui Qardhul Hasan.

c. Nilai- nilai Perusahaan

1. BPRS Carana Kiat Andalas adalah Lembaga Keuangan yang menerapkan sistem dan Operasional perbankan berdasarkan syari'ah Islam sehingga bank ini akan dijalankan dengan mengikuti tata cara berusaha dan perjanjian yang sesuai dengan Alqur'an dan Al-hadist.
2. BPRS Carana Kiat Andalas tidak mempergunakan perangkat bunga,melainkan berdasarkan prinsip bagi hasil dan jual beli yang sesuai dengan syar'ah.
3. BPRS Carana Kiat Andalas dikelola oleh tenaga-tenaga muslim yang professional yang insya Allah akan menampilkan sosok BPRS yang sehat dan berkualitas dan memenuhi harapan.

3.Usaha dan Produk-produk BPRS Carana Kiat Andalas

a. Usaha atau kegiatan BPRS dalam operasionalnya sehari-hari adalah dalam bentuk penghimpunan dana atau simpanan berupa tabungan dan deposito serta dalam penyaluran dananya berupa pembiayaan dengan prinsip jual beli.
b. Fasilitas layanan yang terdapat pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas
    1. Untuk tabungan layanan antar jemput, dapat juga diantar langsung pada kantor layanan kas terdekat.

2. Untuk pembiayaan, pembayaran dapat dijemput oleh petugas bank setiap tanggal angsuran atau dapat dipotong langsung dari tabungan.
3. Penarikan tabungan dapat dilakukan setiap hari kerja pada kantor layanan kas atau kantor pusat maupun petugas yang di lapangan.

Dalam operasionalnya, BPRS Carana Kiat Andalas memberi pelayanan kepada maasyarakat dalam menghimpun dana dan menyalurkan dana. Dalam menghimpun dana dari masyarakat BPRS Carana Kiat andalas mempunyai beberapa produk diantaranya :

a. Tabungan Mudharabah
    1. Tabungan Andalas adalah tabungan umum yang dimiliki perorangan.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

a) Setoran pertama minimal Rp. 10.000,-

b) Pengambilan dapat dilakukan setiap saat

c) Bagi hasil dibagikan atas dasar saldo rata-rata tabungan, dengan saldo minimal Rp. 10.000,-

d) Penutupan atas tabungan dikenakan biaya buku senilai Rp. 10.000,-

2. Tabungan Usaha/Ikhtisab (TABIAD)

   Adalah : Simpanan yang dimanfaatkan oleh para pengusaha dalam menyimpan sebagian dari hasil usahanya,biasanya terdiri dari parapedagang

3. Tabungan Tarbiyah/Pendidikan (TABAH)

   Adalah: Tabungan khusus untuk semua pelajar,yang biasanya disimpan untuk cadangan biaya pendidikan,baik untuk pribadi maupun perencanaan orang tua untuk putra putrinya.

4. Tabungan Qurban (TAQWA)

   Adalah: Simpanan pihak ke tiga yang dihimpun untuk ibadah qurban dimana penarikan dilakukan pada saat akan melaksanakan ibadah qurban,atau atas kesepakatan antara pihak Bank dengan Nasabah.

5. Tabungan Hajji (Al – Muqarramah)

   Adalah: Simpanan pihak ketiga yang di himpun untuk ibadah hajji dan Umrah,atau kondisi – kondisi tertentu sesuai dengan perjajian antara Bank dengan Nasabah.

6. Tabungan Keluarga/Kelompok (TAKLIM)

   Adalah: Tabungan yang disediakan untuk melayani simpanan yang dimiliki oleh suatu perkumpulan atau majelis taklim pada mesjid –mesjid/ mushalla.

7. Tabungan Zakat (TAZKIA)

   Adalah: Tabungan yang disediakan oleh bank untuk nasabah yang ingin menyalurkan zakatnya lewat bank.

8. Tabungan Beasiswa (TABSIS)

   Adalah: Tabungan ini diberikan kepada siswa/siswi yang berprestasi dan kurang mampu,yang mana nama-nama siswa/siswi ini diajukan oleh nagari maupun oleh siswa yang bersangkutan kelembaga sosial Ganto Banua Maimbau.PT.BPRS Carana Kiat Andalas berfungsi menyalurkan dana tersebut kepada yang berhak memperoleh beasiswa tersebut.

b. Deposito Mudharabah

   Adalah tabungan berjangka yang dicairkan menurut jangka waktunya,dimana bank akan memberikan balas jasa dalam bentuk bagi hasil,yang baru diterima apabila Deposito telah jatuh tempo.

   Jenis-jenis Deposito Mudharabah BPRS Andalas;

1. Deposito Mudharabah dengan Jangka Waktu 1 Bulan.
2. Deposito Mudharabah dengan Jangka Waktu 3 Bulan.
3. Deposito Mudharabah dengan Jangka Waktu 6 Bulan.
4. Deposito Mudharabah dengan Jangka Waktu 12 Bulan

c. Pembiayaan

Macam-macam pembiayaan yaitu :

1) Pembiayaan Mudharabah

Pembiayaan Mudharabaha adalah sutu perjanjian antara bank dengan pengusaha. Dalam hal ini bank sebagai penyedia dana (mudharib), sementara pengusaha adalah sebagai pengelola dana (sahibul Mal). Dimana hasil dari pembiayaan modal atau proyek ini akan di bagi sesuai perjanjian antara bank dengan pengusaha.

2) Pembiayaan Murabahah

Pembiayaan Murabahab adalah perjanjian yang disepakati antara bank dengan nasabah dimana bank memfasilitasi penyediaan barang, bahan baku atau modal kerja lainnya, sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan nasabah. Yang akan dibayarkan kembali oleh nasabah sebesar harga jual bank (harga beli bank + margin/keutungan) pada saat jatuh tempo

Adapun persyaratan murabahah adalah sebagai berikut :

- Barang itu ada meskipun tidak ada di tempat, namun ada pernyataan kesanggupan untuk mengadakan barang itu
- Barang itu milik sah penjual

- Barang yang diperjual belikan harus berwujud
- Tidak termasuk dalam kategori yang diharamkan
- Barang tersebut sesuai dengan pernyataan penjual
- Apabila benda bergerak, maka barang itu bisa langsung dikuasai pembeli, dan hraga barang dikuasai atau ditetapkan oleh penjual. Sedangkan barang tidak bergerak bisa dikuasai pembeli setelah dokumentasi jual dan beli diselesaikan.

Sedangkan harga dan keuntungan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- Keuntungan yang diminta bank harus diketahui nasabah
- Harga jual bank adalah harga beli ditambah keuntungan
- Harga jual tidak boleh berubah selama perjanjian
- System pembiayaan dan jangka waktunya disepakati bersama

3) Pembiayaan Qardhul Hasan

Pembiayaan Qardhul Hasan produk yang merupakan pinjaman lunak bagi pengusaha kecil yang benar-benar kekurangan modal. Dalam produk ini nasabah hanya

membutuhkan mengembalikan pokok pinjamannya pada waktu jatuh tempo dengan nilai beli sama pada saat meminjam (tanpa margin), dan keuntungan yang diperoleh nasabah tidak dibagi dengan bank, hanya saja dibebani untuk membayar biaya administarsi.

Dalam menghimpun dana menyalurkan dana tersebut, BPRS Carana Kiat Andalas Menggunakan sistem dalam pembagian keuntungan.

a. Sistem Bagi Hasil

Merupakan suatu sistem yang meliputi tata cara pembagian hasil usaha antara bank dengan nasabah. Sistem bagi hasil dilaksanakan pada produk pengumpulan dana kecuali tabungan BAZIS dan dalam produk penyaluran dana yaitu pada pembiayaan mudharabah, wakalah, dan musyarakah. Pelaksanaan bagi hasil ini pada BPRS Carana Kiat Andalas Dapat dilihat pada:

1. Produk pengumpulan dana

Produk pengumpulan dana pada BPRS Carana Kiat Andalas adalah tabungan mudharabah, tabungan Haji, tabungan Zakat, tabungan Usaha,

dan tabungan Deposito mudharabah. SDalam hal ini Bank adalah badan yang menjalankan Modal (sebagai mudharib), sedangkan penabung adalah sebagai pemodal (shahibul maal).

2. Produk Penyaluran Dana

Pelaksanaan system bagi hasil ini pada BPRS Carana KIat Andalas Bukittinggi dapat dilihat pada pembiayaan mudharabah, Bank bertindak sebagai pemodal, sedangkan nasabah bertindak sebagai yang menjalankan Usaha

b. Margin (keuntungan)

Margin merupakan keuntungan yang diperoleh dari hasil pembiayaan yang diberikan. PadasBPRS Carana Kiat Andalas, margin ini terdapat padapembiayaan murabahah, sedangkan pada pembiayaan qardhulhasan Bank hanya memberikan pinjaman modal secara sukarela.

Adapun cara nasabah mendapatkan pembiayaan baik itu pembiayaanmudharabah, murabahah, dan qardhul hasan adaah dengan cara nasabah dating sendiri ke BPRS Carana KiatAndalas, kemudian nasabah mengisi formulirpermohionan pembiayaan , wawancara

nasabah, survey ke lapangan, dan analisapembiayaan. Sedangkan margin atau keuntungan perhitungan didapatkan berdasarkan jaminan yang diberikan oleh nasabah.

Dalam pembiayaan mudharabah dan murabahahpersentase margin ditetapkan berdasrkan surat keputusan direksi, sedangkan pada qardhul Hasan tidak ada persentase margin yang diberikan pada nasabah.

4. Struktur Organisasi BPRS Carana Kiat Andalas

Struktur organisasi BPRS Carana Kiat Andalas tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris adalah perwakilan dari pemegang saham perusahan. Tugasnya adalah untuk mengarahkan dan mengawasi kegiatan bank guna menjamin bahwa bank telah beroperasi sesuai dengan peraturan dan prinsip-prinsip perbankan sebagaimana ditetapkan oleh Bank Indonesia ataupun peraturan perundang-undangan yang berlaku dan keputusan RUPS (RApat Umum Pemegang Saham).

b. Dewan Pengawas Syari'ahDewan Pengawas Syariah bertugas mebgarahkan dan mengawasi kegiatan bank untuk menjamin

bahwa bank telah beroperasi sesuai dengan aturan dan prinsip syariah Islam. Dewan Pengawas Syariah juga bertugas memberikan araha, bimbingan, nasehat, dan pertimbangan agar sistem operasional dan produk yang dikeluarkan bank tidak menyalahi ketentuan prinsip-prinsip syariah dalam muamalah.

c. Direksi

Direksi bank adalah pelaksana petugas harian dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan. Direksi bertugas untuk mengarahkan seluruh tingkatan manajemen agar dapat melaksanakan segala keputusan dan arahan RUPS (RApat Umum Pemegang Saham), peraturan-peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Direksi juga berkewajiban memberikan arahan, bimbingan, nasehat, dan pembinaan lainnya kepada para karyawan agar bank berjalan dengan baik tanpa mengurangi kualitas pelayanan kepada nasabah.

Staf pada BPRS Carana Kiat Andalas adalah :

1. Bagian Audit

Bagian ini bertugas mencatat dan menganalisa laporan keuangan, apakah telah sesuai dengan prosedur atau prinsip akuntansi yang berlaku.

2. Sekretaris

   Bagian yang berugas membantu dewan direksi dalam menjalankan segala urusan administrasi dalam perusahaan.

Selanjutnya bagaian yang berada di bawah direksi adalah :

a. Bagian Dana

   Bagian dana merupakan bagian dari perusahan yang melaksanakan dan mengawasi penyaluran dana pada bank. Bagian dana ini membawahi beberapa bagian untuk membantunya dalam melaksanakan tugas.

   Bagian tersebut adalah :

   1. Customer Service

      Customer Service merupakan bagian dari perusahaan yang memepunyai tugas melayani dan memberikan informasi-informasi yang diperlukan nasabah.

   2. AO (Account Officer) Funding

      Bagian ini bertugas untuk mengumpulkan dana dengan cara mencari nasabah yang mau menabung di BPRS Carana Kiat Andalas.

   3. Kasir/Teller

Kasir merupakan bagian perusahaan yang bertugas dalam pembiayaan dan penerimaan sejumlah uang baik dalam bentuk tabungan maupun deposito atau kegiatan keuangan lainnya.

4. K.A (Kepala) Kantor Kas

K.A Kantor Kas adalah pengembangan pelayanan dalam menghimpun dan menyalurkan dana nasbah dengan membentuk kantor cabang BPRS Carana Kiat Andalas.

b. Bagian Pembiayaan

Merupakan bagian dalam perusahaan yang bertugas melakukan kegiatan pembiayaan kepada nasabah.

Bagian ini membawahi :

1. Administrasi Pembiayaan

   Administrasi Pembiayaan merupakan bagian yang mencatat administrasi pembiayaan dan pembukuan besarnya pembiayaan yang diberikan serta angsuran yang dibayar nasabah.

2. Taksasi Agunan

   Bagaian ini bertugas menilai dan menaksir jaminan (agunan) yang diberikan nasabah sebagai jaminan pada saat melakukan pembiayaan.

3. Account Officer

Account Officer bertugas memberikan pembiayaan kepada nasabah dan melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pembiayaan yang diberikan.

4. Legal

   Bagian yang melakukan analisa dan pengecekan jaminan dan kelengkepan persyaratan yang diberikan nasabah.

c. Bagian Umum dan Personalia

Bagian yang bertugas mencatat kegiatan adminstrasi di dalam perusahan dan mengurus maslah-maslah yang berhubungan dengan kepegawaian.

Bagian ini membawahi :

1. Pembukuan

   Pembukuan merupakan bagian dalam suatu perusahaan yang bertugas untuk membukukan segala aktifitas yang terjadi setiap harinya dan kemudian membuat laporan yang dibutuhkan.

2. Deposito dan Tabungan

   Bagian yang melayani nasabah yang akan menjadi penabung atau menanamkan modal deposito pada perusahaan.

3. Sundries

Merupakan bagian yang bertugas untuk menyetor dan menarik dana antar bank.[54]

B. Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum dan Setelah Terjadinya Perpindahan Lokai Kerja

Untuk mengetahui bagaimana perbandingan kinerja karyawan sebelum dan setelah terjadinya perpindahan lokasi kerja lama (Kapeh Panji) ke lokasi kerja baru (Padang Luar), maka dilakukan wawancara dengan pimpinan dan 17 karyawan lama yang sebelumnya juga bekerja di lokasi lama dan lokasi kerja baru. Adapun hasil wawancaranya diantara lain :

a. Kemampuan, Keahlian, dan Pengetahuan

Karyawan yang memilki kemampuan, keahlian serta pengetahuan yang lebih baik, maka akan membeikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya.

Hal ini sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan perusahaan, Bapak Yayan Adi Saputra mengatakan:

"Saya rasa untuk kemampuan, keahlian, dan pengetahuan karyawan semakin bertambah dan lebih baik dari sebelumnya. Hal tersebut disebabkan karena lokasi beserta ruangan kerja baru yang lebih baik dari sebelumnya yang membuat semangat kerja

[54] Profil PT. BPRS Carana Kiat Andalas.

mereka meningkat yang mana hal tersebut berpengauh terhadap kemampuan, keahlian serta pengetahuan yang lebih baik dikarenakan kenyamanan mereka di lokasi kerja baru. Jika dilihat dari ruangan kerja mereka sebelum melakukan perpindahan lokasi kerja, bisa dikatakan masih banyak kekurangannya di bandingkan sekarang. Hal tersebut berdasarkan pendapat beberapa orang karyawan yang mengatakan kenyamanannya di lokasi kerja baru di bandingkan lokasi kerja lama.

Kemudian, di tambah lagi ketika di lokasi lama karyawan jarang sekali diberikan fasilitas pelatihan, namun sekarang karyawan sering di ikut sertakan dalam pelatihan guna meningkatkan kemampuan, keahlian, dan pengetahuan mereka.Hal tersebutlah yang mengakibatkan hasil yang di capai pun lebih baik dari sebelumnya."[55]

Adapun hasil wawancara dengan karyawan, yang mana hasilnya dapat disimpulkan, yaitu :

"Kebanyakan dari karyawan menyatakan bahwa kemampuan, keahlian, dan pengetahuan mereka lebih baik dari sebelumnya. Karena karyawan merasa sangat senang dan bersemangat berada di lokasi kerja baru yang sering dikunjungi nasabah, dan kemampuan karyawan pun semakin meningkat sehubungan dengan berbagai permintaan dan keluhan nasabah yang mereka temui di lokasi kerja baru. Jika di bandingkan dengan lokasi kerja lama, kemampuan mereka menjadi menurun hal tersebut disebabkan jarangnya karyawan melakukan aktifitas komunikasi dan pelayanan dengan nasabah. Dikarenakan nasabah jarang mengunjungi bank dengan alasan lokasi yang jauh untuk

[55]Wawancara dengan Bapak Yayan Adi Saputra, selaku Pimpinan BPRS Carana Kiat Andalas, Kamis 25 April 2019.

dikunjungi. Kemudian, di lokasi kerja lama banyak dari mereka belum diberikan fasilitas kegiatan pelatihan, namun sekarang kegiatan pelatihan tersebut telah dilakukan secara bergantian diantara karyawan, hal tersebutlah yang membuat kemampuan, keahlian serta pengetahuan meraka bertambah.[56]

Kemudian hal lain yang di sampaikan oleh Ibuk Ela selaku bagian operasional perusahan dan Ibuk Rahma selaku IT perusahaan, ketika di lokasi lama, nasabah jarang melakukan aktivitas transaksi ke lokasi perusahaan di sebabkan jauhnya lokasi yang akan di tempuh oleh nasabah. Namun, sekarang karena lokasi perusahaan sudah dekat dengan nasabah, maka nasabah pun sering melakukan transaksi ke lokasi perusahaan. Dengan banyaknya nasabah yang datang dan dengan berbagai keluhan atau kepentingannya, maka dari situlah kebanyakan karyawan disini belajar dan melayani dan mengatasi keluhan yang ada. Ketika hal tersebut dapat terlaksanakan makamereka merasa kemampuan, keahlian dan pengetahuan pun akan bertambah dengan sendirinya."[57]

b. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memilki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

Hal ini sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan perusahaan, Bapak Yayan Adi Saputra mengatakan :

[56]Wawancara dengan karyawan BPRS Carana Kiat Andalas, Senin 6 Mei 2019.

[57]Wawancara dengan Ibuk Ela bagian Operasional dan Ibuk Rahma bagian IT BPRS Carana Kiat Andalas, Senin 6 Mei 2019.

"Menurut saya dengan perpindahan lokasi ini, rancangan kerja karyawan sekarang kurang lebih dapat terelisasikan. Jika dibandingkan dengan sebelumnya sangatlah jauh perbandingannya. Karena rancangan kerja dalam meningkatkan kualitas perusahaan tersebut sedikit demi sedikit dapat terelisasikan sejalan dengan perpindahan lokasi kerja yang sudah strategis, dan dekat dengan nasabah. Menurut saya rancangan kerja tersebut, sekitar 90% sudah tercapai di tahun 2018 hal tersebut dapat dilihat dari pendapatan operasinal dan laba perusahaan."[58]

Adapun hasil wawancara dengan karyawan, yang mana hasilnya dapat disimpulkan, yaitu :

"Kebanyakan dari karyawan mengatakan rancangan kerja tersebut sudah dapat terealisasikan, di sebabkan lokasi sekarang mendukung hal tersebut dapat terealisaskian. Diantaranya memudahkan karyawan atau khususnya perusahaan untuk menjalin kerjasama dengan sekolah. Karena di lokasi lama bisa dikatakan sekolah sangatlah jauh dari kantor. Namun, sekarang perusahaan sudah dekat dekat banyak sekolah dan membuat pihak sekolahpun mudah mengenali dan mudah melakukan aktivitas transaksi ke kantor.[59]

Begitu pula sebaliknya merurut Ibuk Sarah dan Bapak Andri selaku marketing pendanaan (funding) perusahaan mengatakan bahwa dalam kegiatan transaksi penyaluran dan penarikan yang memang harus dijemput/ diantar langsung oleh karyawan ke sekolah, sudah lebih dekat dari lokasi sebelumnya (lokasi lama),

[58]Wawancara dengan Bapak Yayan Adi Saputra, selaku Pimpinan BPRS Carana Kiat Andalas, Kamis 25 April 2019.

[59]Wawancara dengan karyawan BPRS Carana Kiat Andalas, Senin 6 Mei 2019.

namun sekarang kami tidak jauh lagi bolak balik dalam melakukan kegiatan transaksi tersebut.[60]

Adapun hal lain yang sudah terelisasakan menurut Ibu Ela selaku operasional perusahaan adalah karena lokasi kerja baru sudah dekat dengan nasabah umum BPRS yaitu pedagang pasar Padang Luar, membuat pasar pun sudah dikuasai oleh BPRS dalam pencapaian hasil yang maksimal."[61]

c. Motivasi Kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Hal ini sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan perusahaan, Bapak Yayan Adi Saputra mengatakan :

"Dari yang saya perhatikan selama ini, motivasi kerja karyawan saya mengalami peningkatan setelah dilakukannya perpindahan lokasi. Karena banyak dari karyawan menyampaikan kesan baiknya, seperti ruangan kerja yang nyaman yang telah deberikan perusahaan dari sebelumnya membuat motivasi kerja mereka menjadi meningkat . Dan hal yang saya berikan selain ruang kerja yang nyaman dan baik dari sebelumnya agar motivasi kerja mereka meningkat adalah seperti kenaikan gaji, pemberian THR, penambahans bonus, serta refreshing seperti jalan-jalan bersama

[60]Wawancara dengan Ibuk Sarah dan Bapak Andri bagian marketing pendanaan (funding) BPRS Carana Kiat Andalas, Senin 6 Mei 2019.

[61]Wawancara dengan Ibuk Ela bagian Operasional BPRS Carana Kiat Andalas, Senin 6 Mei 2019.

karyawan. Hal tersebut saya berikan tidak lain dikarenakan juga hasil kinerja mereka (karyawan) yang semakin baik dan meningkat dari sebelumnya."[62]

Adapun hasil wawancara dengan karyawan, yang mana hasilnya dapat disimpulkan, yaitu :

"Kebanyakan dari karyawan mengatakan motivasi kerja mereka semakin meningkatkan di karenakan ruangan kerja yang nyaman, dan lebih luas dari sebelumnya yang membuat mereka lebih semangat untuk bekerja, karena semangat kerja meningkat maka, otomatis motivasi kerja pun ikut meningkat.[63]

Kemudian, menurut Ibuk Ilfi Rahmi selaku koor funding dan Ibuk Fatma Annisa selaku teller perusahaan mengatakan juga bahwa salah satu motivasi (semangat kerja) nya tersebut adalah setekah perpindahan lokasi ini, laba peusahaan mengalami peningkatan dari sebelum pindah disebabkan lokasi yang strategis. Dengan peningkatan laba tersebutlah perusahaan sering memberikan reword, kenaikan gaji, jalan-jalan bersama karyawan lain untuk refreshing fikiran. Hal tersebutlah yang membuat semangat kerjamereka meningkat."[64]

d. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Merupakan prilaku, sikap atau gaya seorang pemimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

[62]Wawancara dengan Bapak Yayan Adi Saputra, selaku Pimpinan BPRS Carana Kiat Andalas, Kamis 25 April 2019.

[63]Wawancara dengan karyawan BPRS Carana Kiat Andalas, Senin 6 Mei 2019.

[64]Wawancara dengan Ibuk Ilfi Rahmi bagian Koor Funding dan Ibuk Fatma Annisa bagian Teller BPRS Carana Kiat Andalas, Senin 6 Mei 2019.

Adapun hasil wawancara dengan karyawan, yang mana hasilnya dapat disimpulkan, yaitu :

> *"Menurut Bapak Romie Syahrial selaku Satuan Kerja Internal Audit Perusahaan mengatakan bahwa gaya kepimpinan dan sikap Bapak Yayan Adi Saputra menjadi lebih terbuka dan ramah kepada karyawan, yang mana hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor pemicu yang berhubungan dengan ruang kerja beliau yang lebih baik di banding lokasi kerja lama. Yaitu kenyamanan beliau terhadap ruangan kerja saat ini disebabkan sirkulasi udara yang lancar dan penerangan cahaya dari luar yang tidak ditemui pada ruang kerja di lokasi kerja lama.*[65]
>
> *Kemudian, pendapat lain yang ditambahkan oleh Bapak Okta Ferdian selaku marketing pendanaan (Funding) dan Bapak Rinto selaku marketing pembiyaan (Landing) gaya kepemimpinan tersebut juga dipengaruhi oleh ruang kerja yang sudah lebih luas dari lokasi kerja lama, yang membuat suasana hati pimpinan tersebut menjadi lebih tenang dan ramah kepada karyawan dari sebelum perpindahan (lokasi kerja lama).* [66]

e. Budaya Organisasi dan disiplin kerja

Merupakan kebiasan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan.Disiplin kerja dalam hai ini adalah dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian

[65]Wawancara dengan Bapak Romie Syahrial bagian Satuan Kerja InternalAuditBPRS Carana Kiat Andalas, Senin 6 Mei 2019.

[66]Wawancara dengan Bapak Okta Ferdian bagian Marketing Pendanaan (Funding) dan Bapak Rinto bagian Marketing Pembiayaan (Landing) BPRS Carana Kiat Andalas, Senin 6 Mei 2019.

disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Hal ini sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan perusahaan, Bapak Yayan Adi Saputra mengatakan :

> *"Norma-norma dan disiplin kerja tetap dijalankan oleh perusahaan, dan hal tersebut harus di laksanakan dan di patuhi oleh karyawan. Namun, jika ada karyawan yang tidak menerima, maka karyawan tersebut di berhentikan. Hal tersebut lebih banyak terjadi di lokasi kerja lama, yang disebabkan kurangnya semangat kerja karyawan disebabkan lokasi kerja yang kurang nyaman dan tidak mereka sukai. Kemudian di lokasi kerja sekarang bisa dikatakan tidak ada lagi, dikarenakan faktor yang membuat karyawan tidak disiplin tersebut sudah saya perbaiki dan bahkan sudah menjadi lebih baik dai seelumnya, semua hal tersebut di perbaiki agar karyawan nyaman, yang membuat mereka menjadi disiplin dalam bekerja"*[67]

Adapun hasil wawancara dengan karyawan, yang mana hasilnya dapat disimpulkan, yaitu :

> *"Kebanyakan dari karyawan mengatakan norma-norma dan disiplin kerja tersebut telah mereka patuhi,*[68] *menurut Ibuk Amrina selaku pembukuan perusahaan, dengan kenyamanan dan kepuasan mereka terhadap lokasi kerja baru yang telah diberikan pimpinan / perusahaan, membuat mereka selalu berusaha mematuhi norma-norma yang ada dalam perusahaan serta di*

[67]Wawancara dengan Bapak Yayan Adi Saputra, selaku Pimpinan BPRS Carana Kiat Andalas, Kamis 25 April 2019.

[68]Wawancara dengan karyawan BPRS Carana Kiat Andalas, Senin 6 Mei 2019.

tambah lagi dengan sanksi yang besar yang akan mereka terima jika hal tersebut tidak dipatuhi."[69]

f. Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira baik sebelum maupun setelah seseorang melakukan pekerjaan. Baik itu berhubungan dengan sesama karyawan, pimpinan maupun lingkungan (lokasi kerja), fasilitas ataupun ruang kerja yang nyaman.

Hal ini sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan perusahaan, Bapak Yayan Adi Saputra mengatakan :

"Menurut saya jika di bandingkan antara lokasi kerja lama dengan lokasi kerja baru kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan yang di dukung dengan kenyaman mereka di lokasi kerja baru. Hal tersebut juga dibuktikan dengan hasil yang mereka capai. Kemudian dari segi lingkungan kerja maupun fasilitas, perusahaan sudah memberikan kenyaman bagi karyawan. Contonya, ruang kerja yang lebih nyaman dari sebelumnya, dimana ruang kerja lokasi lama masih belum ada sekat/ pembatas antara karyawan, dan sekarang sudah ada, halaman depan yang luas untuk parkir kendaraan karyawan dan juga nasabah, ruang sholat yang sudah lebih besar dan nyaman dari sebelumnya.

Kemudian alasan lain, bagi karyawan yang bertugas dalam landing maupun funding perusahaan memberikan subsidi/ minyak, service /perawatan motor, hingga biaya parkir

[69]Wawancara dengan Ibuk Amrina bagian Pembukuan BPRS Carana Kiat Andalas, Senin 6 Mei 2019.

kendaraan mereka. Namun, untuk penyediaan kendaraan kantor, pihak perusahaan belum menyanggupi untuk memenuhinya, hanya ada satu atau dua kendaraan saja milik perusahaan yang bisa digunakan."[70]

Adapun hasil wawancara dengan karyawan, yang mana hasilnya dapat disimpulkan, yaitu :

"Kebanyakan dari karyawan mengatakan bahwa dengan perpindahan lokasi ini membuat kepuasan kerja mereka meningkat, dikarenakan lokasi yang mereka sukai, dan lebih nyaman dri sebelumnya. Serta fasilitas yang selalu diberikan oleh perusahan dalam pekerjaannya, ruangan yang nyaman, kemudan saat di lokasi kerja lama sama sekali tidak ada pembatas antara meja kerja karyawan satu dengan yang lainnya, namun sekarang hal tersebut sudah di lengkapi bahkan ruangan kerja pun sudah semakin luas dari lokasi kerja lama.

Hal lain di sampaikan oleh Ibuk Ilfi Rahmi selaku koor funding mengatakan bahwa, ketika di lokasi kerja lama kami kesulitan atau sulit untuk mencari makanan atau konsumsi karena tidak ada kedai atau pasar yang dekat dengan lokasi perusahaan, namun di lokasi kerja baru semua mudah untuk di jangkau.[71]

Adapun pendapat lain yang disampaikan oleh Ibuk Sarah selaku marketing pendanaan (funding) bahwa lapangan parkir yang cukup luas di banding lokasi kerja lama yang memberikan kenyamanan bagi kami untuk memarkirkan kendaraan."[72]

[70]Wawancara dengan Bapak Yayan Adi Saputra, selaku Pimpinan BPRS Carana Kiat Andalas, Kamis 25 April 2019.

[71]Wawancara dengan Ibuk Ilfi Rahmi bagian Koor Funding BPRS Carana Kiat Andalas, Senin 6 Mei 2019.

[72]Wawancara dengan Ibuk Sarah bagian marketing pendanaan (funding) BPRS Carana Kiat Andalas, Senin 6 Mei 2019.

g. Loyalitas dan Komitmen

Loyalitas dan komiten merupakan kesetiaan dan kepatuhan karyawan untuk tetap bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.

Hal ini sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan perusahaan, Bapak Yayan Adi Saputra mengatakan :

> *"Menurut saya karyawan tetap loyal dan berkomitmen selalu kepada perusahaan baik sebelum maupun setelah terjadinya perpindahan lokasi kerja, yang bisa dikatakan sebelum pindah lokasi tersebut perusahaan sangat mengalami penurunan/ mengalami kerugian. Namun, loyalitas karyawan sangat meningkat di karenakan kepuasan, kenyamanan mereka di lokasi kerja baru, kemudian hasil yang lebih baik di dapatkan di lokasi kerja baru."*[73]

Adapun hasil wawancara dengan karyawan, yang mana hasilnya dapat disimpulkan, yaitu :

> *"Kebanyakan dari karyawan mengatakan bahwa dengan perpindahan lokasi ini membuat mereka semakin loyal dan komitmen yang lebih dari sebelumnya,*[74] *kemudian, menurut Bapak Afrialdi selaku pimpinan marketing perusahaan dan Ibuk Lidya selaku adm pembiayaan perusahaan mengatakan dengan perpindahan lokasi kerja ini banyak perubahan yang mereka dan karyawan lain alami, terutama dari hasil kerja yang mereka*

[73]Wawancara dengan Bapak Yayan Adi Saputra, selaku Pimpinan BPRS Carana Kiat Andalas, Kamis 25 Mei 2019.

[74]Wawancara dengan karyawan BPRS Carana Kiat Andalas, Senin 6 Mei 2019.

peroleh tidak lain disebabkan oleh kenyamanan ruang kerja dan lebih dekat dengan nasabah yang membuat mereka puas dengan pencapaian tersebut."[75]

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan pimpinan dan karyawan diatas,dapat peneliti simpulkan bahwa, perpindahan lokasi kerja tersebut memberikan dampak perubahan yang positif bagi karyawan yang mana hal tersebut di latarbelakangi oleh lokasi kerja baru yang nyaman, lebih luas, kemudian fasilitas yang diberikan perusahaan lebih baik dari sebelumnya yang mengakibatkan meningkatnya hasil kinerja karyawan yang lebih baik dari sebelum melakukan perpindahan lokasi kerja.

Yang mana hasil wawancara yang diperoleh tersebut, dikuatkan oleh pencapaian yang diperoleh dari hasil kinerja karyawan sebelum dan setelah terjadinya perpindahan lokasi kerja. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan, Jumlah Nasabah, dan Laba Perusahaan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas sebelum dan setelah terjadinya perpindahan lokasi kerja tahun 2015-2018

	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Nasabah Tabungan	Dana	Laba Perusahaan
Sebelum	2015	22	11.581	6.739.865.193	(474.304.000)
Pindah	2016	22	11.997	6.709.613.653	(98.726.000)
Setelah	2017	22	12.447	9.369.766.789	(126.094.000)
Pindah	2018	22	12.818	9.008.817.173	151.059.000

Sumber : PT.BPRS Carana Kiat Andalas

[75]Wawancara dengan Bapak Afrialdi bagian pimpinan marketing dan Ibuk Lidya bagian adm pembiayaanBPRS Carana Kiat Andalas, Senin 6 Mei 2019.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas ,dapat peneliti simpulkan bahwa, jumlah karyawan sebelum dan setelah terjadinya perpindahan lokasi kerja tetap, tidak mengalami perubahan, dikarenakan jika ada karyawan yang keluar perusahaan selalu menggantinya dengan yang baru. Jika dilihat dari jumlah nasabah tabungan sebelum melakukan perpindahan lokasi kerja, pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2016 terjadi peningkatan jumlah nasabah, yaitu dari 11.581 pada tahun 2015 menjadi 11.997 pada tahun 2016.

Sementara dana tabungan nasabah yang di peroleh perusahaan pada tahun 2015 sebesar 6.739865.193, dan menurun pada tahun 2016 menjadi 6.709.613.653.Kemudian, pada tahun 2016 dari segi laba perusahaan telah terjadi penurun kerugian, yang awalnya kerugian perusahaan pada tahun 2015 sebesar 474.304.000 berkurang menjadi 98.726.000 pada tahun 2016.

Setelah melakukan perpindahan lokasi kerja, PT. BPRS Carana Kiat Andalas mengalami peningkatan jumlah nasabah yang sangat signifikan yang sebelumnya pada tahun 2016 jumlah nasabah sebanyak 11.997 dan pada tahun 2017 meningkat menjadi 12.447, dan hal ini juga membuat dana tabungan meningkat signifikan, dari sebelumya jumlah dana tabungan pada tahun 2016 sebesar 6.709.613.653 dan meningkat menjadi 9.369.766.789 ditahun setelah pindah yaitu tahun 2017.

Namun,dari segi laba perusahaan mengalami peningkatan kerugian pada tahun 2017 sebesar 126.094.000, hal tersebut dikarenakan OJK mengharuskan BPRS untuk membayar sejumlah pinjaman kerugian perusahaan pada dua tahun sebelumnya yaitu tahun 2015 dan 2016 yang di beri bantuan pinjaman kerugian oleh OJK. Hal tersebut dikarenakan bahwa, kualitas perusahaan pada tahun 2017 mengalami penigkatan dan lebih baik dari sebelumnya yang dapat dilihat dari pendapatan operasional yang dihasilkan oleh PT. BPRS Carana Kiat Andalas yang terdapat pada tabel 4.2.Alasan tersebutlah yang membuat kerugian perusahaan semakin meningkat di kerenakan semakin besar pula dana yang harus dikeluarkan BPRS untuk pembayaran pinjaman kerugian kepada OJK yang digunakan pada dua tahun sebelum perpindahan lokasi kerja.

Kemudian, pada tahun 2018 jumlah dana tabungan nasabah mengalami penurunan, yaitu pada tahun 2017 jumlah dana tabungan nasabah sebesar 9.369.766.789 dan di tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 9.008.817.173. Meskipun jumlah dana tabungan mengalami penurunan, namun jumlah nasabah mengalami penigkatan yaitu pada tahun 2017 jumlah nasabah 12.447 dan pada tahun 2018 jumlah nasabah menjadi 12.818. Kemudian pada tahun 2018 perusahaan juga mendapatkan laba sebesar 151.059.000 yang mana pada 3 tahun sebelumnya perusahaan selalu mengalami kerugian.

Adapun pendapatan operasional yang menjadi patokan OJK dalam menagih pembiayaan pinjaman oleh PT.BPRS Carana Kiat Andalas adalah pada tabel berkut :

Tabel 4.2
Jumlah Pendapatan Operasional pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas sebelum dan setelah terjadinya perpindahan lokasi kerja tahun 2015 - 2018

	Tahun	Jumlah Pendapatan Operasional
Sebelum Pindah	2015	1.843.265.000
	2016	1.586.146.000
Setelah Pindah	2017	1.805.881.000
	2018	2.231.024.000

Sumber : PT.BPRS Carana Kiat Andalas

Berdasarkan hasil tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa data dua tahun sebelum perpindahan lokasi kerja pendapatan operasional perusahan menagalami penurunan dari tahun 2015 sebesar 1.843.265.000 menjadi 1.586.146.00 pada tahun 2016, kemudian setelah melakukan perpindahan lokasi kerja, pendapatan operasional mengalami peningkatan. Dapat dilihat pada tahun 2017 pendapatan operasional mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya sebesar 1.805.881.000. Pada tahun 2017 inilah OJK melihat adanya perubahan yang lebih baik oleh BPRS, maka OJK menagih pembiyaan pinjaman kerugian yang dialami oleh BPRS pada dua tahun sebelum perpindahan lokasi kerja, yang bisa dilihat dari laporan laba perusahaan pada tabel 4.1 diatas.

Kemudian, pada tahun 2018 BPRS kembali membuktikan bahwa kinerja karyawan/ perusahaannya memang menjadi lebih baik setelah melakukan

perpindahan lokasi kerja, karena jumlah pendapatan operasional yang diperoleh semakin meningkat menjadi 2.231.024.000.

Dari hasil wawancara dan data yang peneliti paparkan diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa, perpindahan lokasi kerja yang dilakukan oleh PT.BPRS Carana Kiat Andalas sangat memberikan perubahan terhadap hasil kinerja karyawan yang mana hasil tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang membuktikan kinerja kayawan lebih baik dari sebelumnyanya,kemudiandapat dibuktikan juga dengan peningkatan jumlah nasabah dan jumlah dana tabungannya, peningkatan laba perusahaan, serta peningkatan pendapatan operasional perusahaan yang di hasilkan oleh kinerja karyawan yang semakin baik setelah terjadinya perpindahan lokasi kerja .

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa, perpindahan lokasi kerja yang dilakukan oleh PT.BPRS Carana Kiat Andalas mengalami peningkatan yang signifikan terhadapa kinerja karyawan setelah dilakukannya perpindahan lokasi kerja, hal tersebut dapat di lihat dari kemampuan, keahlian, pengetahun, disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan yang meningkat disebabkan lokasi kerja baru, lingkungan kerja yang strategis, ruangan kerja yang luas dan nyaman, hingga fasilitas yang lebih baik di bandingkan lokasi kerja lama yang membuat semangat kerja (motivasi kerja) karyawan semakin terpacu dan meningkat setelah terjadinya perpindahan lokasi kerja, yang mana hal tersebut menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik pula dari sebelumnya.

Kemudian dapat dibuktikan juga dengan peningkatan jumlah nasabah dan jumlah dana tabungannya, peningkatan laba perusahaan, serta peningkatan pendapatan operasional perusahaan yang di hasilkan oleh kinerja karyawan yang semakin baik setelah terjadinya perpindahan lokasi kerja .

B. Saran

Dari kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Untuk kedepannya BPRS Carana Kiat Andalas agar harus lebih berhati-hati dan mengambil pelajaran dari kegagalan sebelum melakukan perpindahan lokasi kerjayang mengakibatkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan.
2. Dengan pencapaian yang sudah lebih baik setelah perpindahan lokasi kerja ini, BPRS Carana Kiat Andalas harus mempertahankan dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai macam usaha agar perusahaan semakin lebih baik kedepannya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

A.D Selang, Cristian. (2013). Bauran Pemasaran (Marketing Mix) Pengaruhnya terhadap Loyalitas Konsumen pada Fresh Mart Bahu Mall Manado. 71-80.

Al Arif M.Nur Rianto. (2012). *Dasar-dasar Pemasaran Bank Syariah.* Bandung: Alfabeta.

Amirullah, H. I. (2005). *Pengantar Bisnis.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Ardana, Mujiati, dan Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Barthos, Basir. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasan, Irmayanti. (2011). *Manajemen Operasional Prespektif Integratif.* Malang: UIN- Maliki Pers.

Hasbidin. (2017). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Kota Medan.

Husaini, U. (2009). *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rajawali Pers.

Karyawan, K., Kasus, S., Tiga, P., & Setyawan, A. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERUSAHAAN FABRIKASI LEPAS PANTAI DI BATAM DAN, *2*(1), 67–89.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rajawali Pers.

Kerja, H. L., Kerja, D., & Kinerja, D. A. N. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, *17*(2), 135–144. https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135

Layaman, Sofwatun, N. D., (2016). Pengaruh kompetensi lingkungan terhadap kinerja karyawan.

Maleong Lexy. (2003).*Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Erlangga.

Mondy, R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Muhammad. (2008). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam.* Jakarta: Rajawali Pers.

Nilamsari, Natalina,(2014). "Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif ", *Wacana Volume,* Vol 12 No 2, 2014, hal. 178.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta.

Putra, F. R., Utami, H. N., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2000). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Raharjo, Muhammad Mu'iz. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas, & berkarakter Islami.* Yogyakarta: Gava Media.

Rivai Veitzhel, u. D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins Sthepen P, C. M. (2010). *Manajemen.* Jakarta: Erlangga.

Sigit, S. (2015). *Pengantar Bisnis.* Yogyakarta: CV Andi Offest.

Solihin, Ismail. (2014). *Pengantar Bisnis.* Jakarta: Erlangga.

sucipto, Agus. (2011). *Studi Kelayakan Bisnis.* Malang: UIN- Maliki Pers.

Sugyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualiatatif, dan R&D,* Bandung : Alfabeta.

Sugyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung:Alfabeta

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wahjono Sentot Imam. (2013). *Manajemen Pemasaran Bank.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

- http://www.kbbi.web.id (Diakses pada jum'at 15 Februari 2019 pukul 14:22)
- https://id.m.wikibooks.org (Diakses pada Minggu 07 Juli 2019 pukul 22.14)