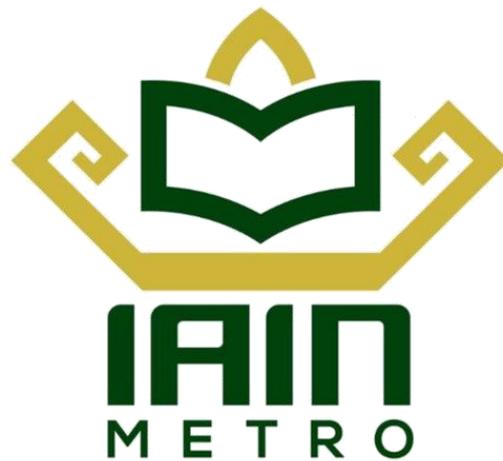


SKRIPSI
FAKTOR-FAKTOR *RESIGN* KARYAWAN *MARKETING*
TERHADAP KINERJA BANK SYARIAH
(Studi Kasus Pada BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo)

Oleh:

AAN FERGIAN

NPM. 141256710



Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan: Perbankan Syariah

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGRI METRO

IAIN METRO

1441 H/2020M

**FAKTOR-FAKTOR *RESIGN* KARYAWAN *MARKETING*
TERHADAP KINERJA BANK SYARIAH**

(Studi Kasus Pada BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo)

**Diajukan untuk memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)**

SKRIPSI

Oleh:

AAN FERGIAN

NPM. 141256710

Pembimbing I : Drs. Tarmizi, M.Ag

Pembimbing II : Liberty, S.E., M.A

Jurusan: S1 Perbankan Syariah (PBS)

Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

METRO

1441 H/2020M

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR *RESIGN* KARYAWAN *MARKETING*
TERHADAP KINERJA DI BANK SYARIAH (Studi Kasus
Pada BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo)

Nama : Aan Fergian
NPM : 141256710
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : SI Perbankan Syariah

Sudah dapat kami setujui untuk disidangkan dalam sidang munaqosyah Skripsi Jurusan SI Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro.

Metro, 22 Juni2020

Pembimbing I,



Drs. Tarmizi, M.Ag

NIP. 196012171990031002

Pembimbing II,



Liberty, SE, MA.

NIP. 19740824 200003 2 002

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Pengajuan Munaqosyah**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya skripsi saudara:

Nama : Aan Fergian
NPM : 141256710
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : FAKTOR-FAKTOR *RESIGN* KARYAWAN
MARKETING TERHADAP KINERJA DI BANK
SYARIAH (Studi Kasus Pada BPRS Metro Madani Kantor
Cabang Jatimulyo)

Sudah dapat kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk munaqosyahkan.

Demikianlah harapan kami dapat perhatianya, diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Metro, 22 Juni 2020

Pembimbing I,



Drs. Tarmizi, M.Ag

NIP. 196012171990031002

Pembimbing II,



Liberty, SE, MA.

NIP. 19740824 200003 2 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website www.metrouniv.ac.id; email: lainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No. B. 2263 / In. 28.3 / D / pp. 009 / 07 / 2020

Skripsi dengan judul: *FAKTOR-FAKTOR RESIGN KARYAWAN MARKETING TERHADAP KINERJA BANK SYARIAH (STUDI KASUS PADA BPRS METRO MADANI KANTOR CABANG JATIMULYO)*, disusun oleh: Aan Fergian, NPM: 141256710, Jurusan S1 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, telah di Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Kamis, 09 Juli 2020.

TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator	: Drs. Tarmizi, M.Ag	()
Penguji I	: Drs. Dri Santoso, MH.	()
Penguji II	: Liberty, SE. MA	()
Sekretaris	: Enny Puji Lestari, M.E.Sy	()



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Widhiya Ninsiana, M. Hum
NIP: 1972 0923 200003 2 00 2

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR *RESIGN* KARYAWAN *MARKETING* TERHADAP KINERJA BANK SYARIAH (Studi Kasus BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo)

Oleh
Aan Fergian
141256710

Bank syariah juga menggunakan sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas perbankan. Sumber daya tersebut akan mengisi bagian seperti teller, *costumer service*, bagian *marketing* dan lainnya yang mempunyai fungsi masing-masing. Dalam menjalankan bisnisnya, bank syariah tentu mengalami berbagai macam persoalan dan risiko yang timbul akibat dari aktivitas perbankan yang dilakukan. Risiko-risiko inilah yang harus diatasi dengan cepat dan tepat oleh bank syariah karena akan berdampak secara langsung terhadap kondisi eksisnya bank syariah itu sendiri. Salah satu risiko yang berpengaruh adalah *resign* karyawan *marketing* di dalam bank syariah. *Resign* atau pengunduran diri adalah berakhirnya hubungan kerja yang berdampak pada berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan pengusaha dikarenakan berbagai sebab.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *resign* karyawan *marketing* terhadap kinerja Bank Syariah. Adapun manfaat dari penelitian ini memberikan pengetahuan bank syariah dalam menganalisis pengaruh *resign* karyawan *marketing* yang berakibat pada kinerja bank syariah guna mendapat profit yang maksimal. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), sifat penelitian deskriptif kualitatif. Dengan menggunakan beberapa metode yaitu wawancara dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor *resign* karyawan *marketing* yang ada di BPRS Metro Madani, peneliti menemukan beberapa faktor penyebab yaitu Tidak Merasa Berkembang, Munculnya konflik, Bosan dan Jenuh, Lingkungan Kerja, Wirausaha dan Adanya Target *Marketing*. Dikarenakan karyawan *marketing* merupakan ujung tombak didalam bank syariah. Secara langsung juga memiliki dampak dalam penurunan kinerja di dalam bank syariah. Karyawan *marketing* mempunyai peran dalam kinerja bank syariah. Karena lalu lintas penghimpunan dana (*funding*) dan penyaluran dana (*lending*) merupakan tugas utama seorang karyawan *marketing* bank syariah. Proses *funding* dan *lending* yang tidak optimal akan menyebabkan kinerja bank syariah mengalami penurunan. Hal ini diakibatkan adanya sumber daya manusia yang terbatas menjadikan karyawan *marketing* yang lainnya memiliki beban *double* yaitu harus mengurus nasabah pembiayaan sendiri serta mengcover nasabah pembiayaan yang ditinggalkan oleh *marketing* yang melakukan *resign*.

ORISINILITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aan Fergian

NPM : 141256710

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya, kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumber dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 06 Juli 2020
Yang menyatakan,



Aan Fergian
NPM. 141256710

MOTTO

وَعَسَىٰ أَنْ تَكْرَهُهَا شَيْئًا وَهُوَ خَيْرٌ لَّكُمْ^ص وَعَسَىٰ أَنْ تُحِبُّوا
شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَّكُمْ^ط وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

.....Dan boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui. (QS. Al-Baqarah : 216)

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT. Saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku Ibu Khodarinah dan (alm) Bapak Darminto yang tidak pernah lelah mendoakan dan mendukung penelitian baik dalam bentuk moril materil serta selalu mencurahkan kasih sayang dan motivasi yang tidak terbatas. Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* selalu mencurahkan kasih sayang kepada mereka.
2. Bapak Drs. Tarmizi, M.Ag dan Bunda Liberty, S.E, MA selaku pembimbing yang telah memberi bimbingan dan arahan dalam proses penulisan skripsi.
3. Teman-teman seperjuangan suku pedalaman, Dika, Elga, Juli, Ridho, Aji, Agung, Arif dan Yogi. Serta S1 Perbankan Syariah '14 yang mewarnai kehidupan selama perkuliahan.
4. Ririn Erviana seorang wanita spesial yang sudah menjadi teman diskusi dikala semua keraguan mulai menggerogoti pikiran.
5. Almamater tercinta, IAIN Metro.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “*Faktor-Faktor Resign Karyawan Marketing Terhadap Kinerja Bank Syariah (Studi Kasus pada BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo)*”.

Skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan S1 Perbankan Syariah di IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

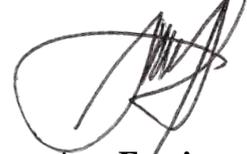
Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, penulis telah mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu, diantaranya:

1. Prof. Enizar, M.Ag selaku Rektor IAIN Metro
2. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M. Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Ibu Reonika Puspitasari, M.Esy selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah
4. Bapak Drs. Tarmizi, M.Ag selaku pembimbing I yang telah memberi dukungan bantuan, perhatian, dan masukan yang bersifat membantu dalam menyusun proposal skripsi ini
5. Ibu Liberty, S.E. M.A selaku pembimbing II yang telah memberi dukungan bantuan, perhatian, dan masukan yang bersifat membantu dalam menyusun proposal skripsi ini

6. Bapak/Ibu dosen IAIN Metro yang telah memberi ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama penulis menempuh pendidikan
7. Ucapan terima kasih juga penulis haturkan kepada orang tua yang telah memberi dukungan untuk menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini

Semoga amal baik yang telah diberikan dalam penelitian skripsi ini dapat dibalas oleh Allah SWT, peneliti sadar bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan kemampuan peneliti, karena kesempurnaan hanya Allah yang memilikinya. Peneliti harapkan karya sederhana ini dapat memberikan sedikit manfaat bagi siapa saja yang membacanya, Amiin.

Metro, 06 Juli 2020



Aan Fergian
NPM. 141256710

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
NOTA DINAS.....	iv
ABSTRAK	v
ORISINILITAS PENELITIAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pertanyaan Penelitian.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Penelitian Relevan	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. <i>Resign</i> Karyawan Marketing.....	9
1. Pengertian	9
2. Faktor-Faktor <i>Resign</i>	10
3. Tujuan.	14
B. Kinerja Bank Syariah	15
1. Pengertian	15
2. Kinerja dalam Islam.	17
3. Unsur-Unsur Kinerja Bank Syariah	18
C. Hak dan Kewajiban Karyawan <i>Marketing</i>	24
1. Hak Karyawan <i>Marketing</i>	25
2. Kewajiban Karyawan <i>Marketing</i>	26
D. <i>Resign</i> Karyawan Marketing Terhadap Kinerja Bank Syariah	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Sifat Penelitian	30

B. Sumber Data.....	31
C. Teknik Pengumpulan Data.....	32
D. Teknik Analisis Data.....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sekilas BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo	36
B. Faktor-Faktor Terjadinya <i>Resign</i> Karyawan <i>Marketing</i> di BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo	38
C. Analisis Faktor-Faktor Terjadinya <i>Resign</i> Karyawan <i>Marketing</i> Terhadap Kinerja Bank Syariah.....	43

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	52
B. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

1. SK Pembimbing
2. Surat Tugas
3. Surat Izin Research
4. Surat Keterangan Bebas Pustaka
5. Alat Pengumpul Data
6. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang mempunyai peran penting di dalam negara. Masyarakat kontemporer membutuhkan bank sebagai tempat untuk melakukan transaksi maupun untuk menyimpan uangnya. Karena bank merupakan lembaga yang tergolong aman untuk melakukan berbagai macam aktivitas keuangan.

Sesuai dengan sistem keuangan yang ada, maka dalam operasionalnya lembaga keuangan dibagi menjadi dua yaitu lembaga keuangan konvensional dan lembaga keuangan syariah.¹ Salah satu lembaga keuangan syariah di Indonesia adalah bank syariah, yaitu bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip – prinsip syariah. Secara operasionalnya bank syariah tidak membebankan bunga kepada nasabah. Profit yang diterima oleh bank syariah diperoleh dari akad serta perjanjian antara nasabah dan bank syariah yang menyediakan jasa finansial dalam produk-produknya.

Bank Syariah merupakan lembaga intermediasi dan penyedia jasa keuangan yang bekerja berdasarkan etika dan sistem nilai Islam, khususnya yang bebas dari bunga (riba), bebas dari kegiatan spekulatif yang nonproduktif seperti perjudian

¹Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), h.29.

(maysir), bebas dari hal-hal yang tidak jelas dan meragukan (gharar), berprinsip keadilan, dan hanya membiayai kegiatan usaha yang halal.²

Sedangkan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) itu sendiri menurut Undang-undang No. 10 tahun 1998 pasal 1 (butir 4) merupakan bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.³

Pada dasarnya bank secara umum memiliki dua peran dalam dua sisi, yaitu menghimpun dana secara langsung dari masyarakat yang kelebihan dana (*surplus unit*) dan menyalurkan dana secara langsung kepada masyarakat yang membutuhkan dana (*defisit unit*) untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga bank disebut dengan *Financial Depository Unstitution*.⁴

Bank syariah juga menggunakan sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas perbankan. Sumber daya tersebut akan mengisi bagian seperti *teller*, *costumer service*, bagian *marketing* dan lainnya yang mempunyai fungsi masing-masing. Tujuannya agar bisnis bank syariah dapat berjalan dengan lancar.

Dalam menjalankan bisnisnya, bank syariah tentu mengalami berbagai macam persoalan dan risiko yang timbul akibat dari aktivitas perbankan yang dilakukan. Lingkungan internal dan eksternal bisnis perbankan yang senantiasa

²Ascarya dan Diana Yumanita, *Bank Syariah*, (Jakarta: Pusat Pendidikan dan Studi Kebanksentralan Bank Indonesia, 2005), h. 4.

³Undang-undang No. 10 tahun 1998 pasal 1

⁴Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2011), h.30.

berubah dengan cepat membuat penerapan manajemen risiko secara memadai di industri perbankan merupakan suatu keharusan.⁵

Risiko-risiko inilah yang harus diatasi dengan cepat dan tepat oleh bank syariah karena akan berdampak secara langsung terhadap kondisi eksisting bank syariah itu sendiri. Salah satu risiko yang berpengaruh adalah *resign* karyawan *marketing* di dalam bank syariah.

Resign atau pengunduran diri adalah berakhirnya hubungan kerja yang berdampak pada berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan pengusaha dikarenakan berbagai sebab.⁶ Perilaku tersebut muncul karena faktor-faktor yang paling mendasar diantaranya adanya tawaran yang lebih baik dari perusahaan lain membuat karyawan *marketing* menjadi tertarik. Baik dari segi lokasinya, gaji yang ditawarkan, fasilitas dan sebagainya.⁷ Menurut Rivai dan Sagala menegaskan bahwa apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan akhirnya memutuskan untuk mengundurkan diri (*resign*) dari tempat kerja.⁸ Banyak karyawan mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaannya dan memilih perusahaan lain yang diharapkan memberikannya kenyamanan dan kesejahteraan.

Masalah *resign* juga terjadi di BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo. Edy Darmadi selaku karyawan *marketing* yang tersisa mengungkapkan

⁵Ikatan Bankir Indonesia (IBI), *Memahami Bisnis Bank*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2012), h.46.

⁶Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Aksara Timur, 2018), h.135.

⁷Miss Mary, dkk. *Resign Why Not?*, (Jakarta Selatan: Rumah Media, 2019), h. 20.

⁸Rivai, Veithzal dan Sagal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), h.

alasan *resign* para karyawan *marketing* salah satunya adanya target *marketing*. Karena karyawan *marketing* harus dituntut untuk mencapai target yang sudah di berikan oleh bank. Sehingga menyebabkan karyawan tersebut harus mengobarkan waktu dan tenaga bahkan diluar jam kerja sekalipun karyawan *marketing* masih melakukan pekerjaannya.⁹

Menurut Joko Susilo selaku Pimpinan Cabang, terjadinya *resign* akan memiliki dampak yang mengganggu kondisi bank syariah. Salah satu dampak yang akan terjadi adalah menurunnya kinerja bank syariah dalam proses *funding* (penghimpunan dana) dan *lending* (penyaluran dana) kepada masyarakat yang memiliki mempunyai dana lebih dan masyarakat yang membutuhkan dana dari bank. Secara tidak langsung proses *funding* dan *lending* tidak hanya bermanfaat bagi bank syariah. Melainkan juga pihak-pihak yang diberikan pembiayaan akan merasakan dampak yang baik. Seperti penambahan modal usaha, pengadaan alat untuk kebutuhan operasional dan lain-lain yang sifatnya kebutuhan produktif.¹⁰

Di samping itu tingginya tingkat pengunduran diri dapat mengganggu efisiensi perusahaan karena pengganti harus ditemukan dan disiapkan untuk melanjutkan tanggung jawab pada posisi tersebut. Dengan demikian, ketika terjadi pengunduran diri yang berlebihan atau melibatkan karyawan berharga, hal ini dapat menjadi faktor pengganggu yang menghambat efektivitas perusahaan.¹¹ Karena

⁹Wawancara dengan Edy Darmadi, *Account Officer* (AO) BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo pada Selasa 25 September pukul 09.00 WIB.

¹⁰Wawancara dengan Pimpinan Cabang BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo, Joko Susilo pada Selasa 25 September 2018 pukul 08.30 WIB.

¹¹Amanda Setiorini, "Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Pengunduran Diri Karyawan (Studi Kasus: Femina Group)", *dalam Jurnal Manajemen*

bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat risiko *resign* yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Pergantian karyawan memang dapat menimbulkan dampak positif namun juga sebagian besar pergantian karyawan dapat membawa pengaruh negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.¹²

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia adalah pentingnya upaya untuk menjamin bahwa jumlah orang yang melakukan pengunduran diri dengan berbagai alasan tidak besar. Karena tidak sedikit waktu, biaya dan tenaga yang dikeluarkan oleh organisasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempersiapkan tenaga kerja baru sehingga apabila jumlah pekerja yang berhenti besar, berarti organisasi menderita kerugian yang tidak kecil.¹³

Maka dari itu berdasarkan latarbelakang diatas bahwasannya fenomena *resign* karyawan *marketing* pada dasarnya disebabkan oleh berbagai faktor-faktor yang timbul. Selain itu apakah dengan adanya masalah *resign* karyawan *marketing* juga dapat mempengaruhi kinerja suatu bank syariah.

B. Pertanyaan Penelitian

Bisnis Krisnadwipayana, (Jakarta: UNKRIS dalam Program Studi Manajemen), Volume 4, No.2 Mei 2016, h.6.

¹²Gde Bayu S., Ni Nyoman S. dan Ni Komang A., *Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention*, dalam *Forum Manajemen*, (Denpasar: Universitas Mahasaraswati), Volume17, No.2 Tahun 2019, h.88.

¹³Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), h.178.

Setelah peneliti memperhatikan fokus penelitian di atas, maka yang menjadi pertanyaan penelitian adalah:

“Bagaimana faktor-faktor *resign* karyawan *marketing* terhadap kinerja Bank Syariah?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

“Untuk mengetahui faktor-faktor *resign* karyawan *marketing* terhadap kinerja Bank Syariah”

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Akademisi

Sebagai kajian ilmu tentang pengaruh *resign* karyawan *marketing* terhadap kinerja bank syariah serta sebagai bahan rujukan atau referensi dalam membuat penelitian serupa dimasa mendatang.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan pengetahuan bank syariah dalam menganalisis pengaruh *resign* karyawan *marketing* yang berakibat pada kinerja bank syariah guna mendapat profit yang maksimal.

c. Bagi Masyarakat

Memberikan pengetahuan kepada masyarakat bahwa dalam kegiatan operasionalnya bank syariah memiliki masalah *resign* karyawan *marketing* yang berakibat pada kinerja bank syariah.

D. Penelitian Relevan

Adapun setelah peneliti mengkaji pustaka ternyata tidak ada judul yang sama dengan penelitian ini. Namun ada penelitian yang relevan diantaranya :

1. Skripsi yang berjudul “PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PENGUNDURAN DIRI PEKERJA” yang ditulis oleh Fitri Wulandari NIM 200060097. Mahasiswi Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta Tahun 2015. Skripsi ini membahas tentang masalah yang dialami pekerja, sudut pandang yang diambil yaitu dari pekerja/karyawan dan hasil skripsi ini berupa pengaruh-pengaruh yang menyebabkan pekerja melakukan pengunduran diri.
2. Skripsi yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN UNTUK MENGUNDURKAN DIRI PADA KARYAWAN TETAP DIVISI *MARKETING* PT. X” yang ditulis oleh Kresna Piet Wiryawan NIM 1006816930 Mahasiswi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Universitas Indonesia Tahun 2012. Skripsi ini membahas tentang masalah karyawan yang memiliki keinginan mengundurkan diri, sudut pandang yang diambil dari karyawan dan hasilnya berupa pengaruh-pengaruh yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk mengundurkan diri.

Dari kedua penelitian relevan diatas, peneliti dapat memberikan deskripsi terkait persamaan dan perbedaan masalah yang diteliti saat ini. Relevansi antara penelitian diatas dengan penelitian ini ialah, mengungkapkan hal-hal yang

mempengaruhi terjadi pengunduran diri. Sedangkan perbedaannya ialah penelitian ini lebih spesifik mengangkat masalah mengenai faktor-faktor yang dapat terjadi dan pengaruhnya pada kinerja bank syariah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Resign* Karyawan Marketing

1. Pengertian

Kata *resign* berasal dari bahasa Inggris yang berarti mengundurkan diri (berhenti). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara *resign* adalah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan setelah mempertimbangkan dan menyetujui permohonan pengunduran diri karyawan yang bersangkutan karena alasan-alasan pribadi atau alasan tertentu.¹

Mengundurkan diri dalam pekerjaan bisa disebabkan oleh keinginan dari karyawan sendiri ataupun kebijakan dari perusahaan.² Robbins mendefinisikan pengunduran diri sebagai perilaku meninggalkan organisasi yang meliputi mencari posisi baru sekaligus mengundurkan diri permanen secara sukarela atau terpaksa dari organisasi.³

Pengunduran diri juga diartikan sebagai tindakan formal untuk menyerah atau berhenti dari jabatan. Pengunduran diri dapat terjadi ketika seseorang memegang posisi yang diperoleh dengan pemilihan atau penunjukan mundur,

¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 166

²Sri Ari Purwanti, "Motivasi Religius Karyawan Resign pada Pabrik PT. Zenith Pharmaceuticals Tambak Aji Semarang", Skripsi dipresentasikan pada tanggal 8 Desember 2016, h.32.

³Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2017), h.52.

tetapi meninggalkan posisi pada saat berakhirnya masa jabatan, atau memilih untuk tidak mencari masa jabatan tambahan, tidak dianggap pengunduran diri.⁴

Jadi *resign* karyawan *marketing* adalah pengunduran diri yang dilakukan karyawan bagian *marketing*/pemasaran dengan berbagai alasan yang melatarbelakangi. Pengunduran diri juga merupakan sebuah sikap yang diambil oleh karyawan yang disebabkan oleh kurangnya rasa loyalitas terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai macam permasalahan baik itu permasalahan secara internal maupun eksternal.

2. Faktor-Faktor *Resign*

Faktor-faktor *resign* adalah berbagai alasan/sebab seorang karyawan atau pegawai yang menjadi pemicu untuk melakukan pengunduran diri. Pengunduran diri seorang karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor-faktor yang melatarbelakangi seorang karyawan. Berikut ini adalah berbagai faktor-faktor yang bisa membuat seseorang memutuskan untuk *resign* antara lain merasa tidak berkembang, lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak ada apresiasi, muncul konflik, bosan dan jenuh, ingin mencoba tantangan baru, karir yang tak kunjung naik, terjadinya perubahan kebijakan, ingin menjadi pengusaha dan muncul penawaran dari perusahaan lain.⁵

Selain itu Prawitasari juga mengungkapkan beberapa faktor-faktor lain yang dapat menjadi pemicu seseorang karyawan untuk memiliki keinginan

⁴Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2017), h.53

⁵Riny Chandra dan Dody Adriansyah, “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa”, dalam *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, (Aceh: Universitas Samudra), Volume 6, No.1, Mei 2017, h. 671

untuk keluar dari tempat kerjanya dengan melakukan pengunduran diri (*resign*) diantaranya:⁶

a. Usia

Karyawan dengan usia yang lebih muda cenderung memiliki tingkat keinginan berpindah kerja yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan karena karyawan yang usianya sudah memasuki masa tua apabila harus berpindah tempat kerja akan lebih mengemukakan berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang semakin menurun dan sebagainya.

b. Lama Kerja

Semakin lama bekerja maka semakin rendah tingkat turnover intention. *Resign* lebih sering dialami oleh karyawan dengan masa kerja yang lebih singkat. Hal ini disebabkan karena para karyawan tersebut belum bias dan tidak sabar untuk tidak menyesuaikan diri dengan pekerjaannya dan merasa pekerjaan yang diterima sangat berat.

c. Tingkat Pendidikan.

Karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan lainnya daripada karyawan

⁶ Sri Hadini dan Ivan A. Setiawan," Analisi Faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Turover Intention Karyawan (Studi Pada PT. X Bandung), dalam *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi*, (Bandung: STIE STAN Indonesia Mandiri), Volume XI No.1, Febuari 2019, h.84.

dengan tingkat pendidikan yang rendah, karena kemampuan finansial maupun jaringan yang terbatas.

Diantara sebab-sebab pengunduran diri adalah adanya beban kerja yang diberikan perusahaan. Beban kerja yang diterima dapat membuat karyawan mengalami kesulitan dalam aktifitas pekerjaannya. Menurut Gibson ada beberapa sebab yang memengaruhi beban kerja diantaranya:⁷

a. *Time Pressure* (Tekanan Waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan. Hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berubah.

b. Jadwal Kerja atau Jam Kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap tuntutan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja.

c. Kebisingan

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan performancenya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam

⁷ Riny Chandra dan Dody Adriansyah, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa", dalam *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, (Aceh: Universitas Samudra), Volume 6, No.1, Mei 2017, h. 671.

menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

d. *Information Overload* (Informasi Berlebihan)

Banyak informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Semakin banyak informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi pekerjaan

e. *Repetitive Action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

f. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap

orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

g. Gaji

Gaji dalam hal ini menjadi pengaruh yang sangat diperhitungkan dalam seseorang mencari kerja. Apabila gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban dan tekanan yang diterima. Maka indikasi selanjutnya akan menimbulkan keinginan seseorang untuk melakukan *resign*.

Karena banyak sekali hal negatif yang timbul disebabkan adanya dampak dari karyawan yang melakukan pengunduran diri. Maka semestinya perusahaan mempersiapkan pencegahan-pencegahan yang bertujuan untuk mengurangi dampak dari karyawan yang melakukan pengunduran diri. Agar nantinya perusahaan dapat berjalan dengan optimal didalam operasionalnya.

3. Tujuan

Seseorang karyawan yang sudah merasa tidak cocok atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan ditempat kerjanya memiliki kecenderungan untuk mengundurkan diri dengan berbagai tujuan diantaranya :

- a. Mengharapkan adanya perubahan dan kemajuan
- b. Mengharapkan pengakuan dari organisasi atau lingkungan kerjanya

- c. Merasa bosan berkerja.⁸

Selain itu ada hal positif dari tujuan karyawan yang melakukan pengunduran diri yaitu :

- a. Memperoleh gaji lebih tinggi dan perencanaan yang lebih baik.
- b. Memperoleh kesempatan untuk belajar sesuatu yang baru.
- c. Memperoleh keahlian yang berbeda sebelumnya.
- d. Mengembangkan karir.⁹

B. Kinerja Bank Syariah

1. Pengertian

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.¹⁰ Sedangkan kinerja menurut Byars dan Rue merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.¹¹

Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,

⁸M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), h. 323.

⁹Roni Fasliah, *Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta*, dalam *EconoSains*, (Jakarta: Universitas Negeri Jakarta), Volume VIII, Nomor 2 Agustus 2010, h.148.

¹⁰Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2014), h. 176.

¹¹Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017), h. 105.

kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh, Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis organisasi.¹²

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.¹³

Kinerja dapat diibaratkan seperti prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diterapkan. Jika hasil kerja baik maka dapat dipastikan kerja yang dilakukan sesuai dengan target yang ditetapkan. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Harus mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.

¹² Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 176.

¹³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), h. 309.

- b. Harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- d. Harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.¹⁴

Maka dapat disimpulkan bahwasanya kinerja bank syariah adalah suatu input atau hasil yang dicapai oleh bank syariah berupa prestasi kerja yang dapat dijadikan tolak ukur tercapai atau tidak target yang telah direncanakan oleh bank syariah.

2. Kinerja dalam Islam

Didalam Islam, kinerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.¹⁵ Kinerja dalam Islam terdapat dalam Qs. Al-Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا^ص وَلِيُؤْفَقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”¹⁶

¹⁴ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan...*, h. 106.

¹⁵ Ahmad Zarkasyi, “Manajemen Kinerja dalam Tafsir Al-Qur’an dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik”, dalam *Jurnal Qolamun*, (Lumajang: STIS Miftahul Ulum), h. 133.

¹⁶Departemen Agama RI. Al-Qur’an surat Al-Ahqaaf (31) ayat 19, (Surabaya: Karya Agung Surabaya, 2006).

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa jika manusia melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka Allah SWT mencukupkan bagi mereka balasan atas apa yang mereka kerjakan.¹⁷ Jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaannya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaannya.

Hasil yang baik dari pekerjaan serta dibarengi dengan kinerja yang baik akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Tanpa adanya profesionalisme dalam kinerja, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan, serta menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi.

3. Unsur-Unsur Kinerja Bank Syariah

Salah satu unsur-unsur yang menjadi tolak ukur kinerja bank syariah dapat dilihat dari tiga indikator utama untuk mengukurnya yaitu dari Aset bank syariah, Dana Pihak Ketiga (DPK), serta Pembiayaan.¹⁸

a. Aset

Aset adalah harta yang dimiliki perusahaan yang berperan dalam operasi perusahaan misalnya kas, persediaan, aktiva tetap, aktiva yang tak berwujud, dan lain-lain.¹⁹ Menurut Safitri aset adalah semua kekayaan yang

¹⁷Ahmad Zarkasyi, "Manajemen Kinerja dalam Tafsir Al-Qur'an dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik"..., h. 141.

¹⁸ www.ojk.go.id diakses pada 25 April 2019 pukul 19.30.

¹⁹Noor Achmad dan Lukman Hidayat, *Pengaruh Manajemen Aset Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan* dalam *JIMKES: Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, (Bogor: STIE Kesatuan), Volume 1, No. 1, Januari 2013, h.24.

dimiliki perusahaan atau perusahaan baik berwujud maupun tak berwujud yang berharga atau bernilai yang mendatangkan manfaat bagi seseorang atau perusahaan tersebut.²⁰

Sedangkan menurut Kamus Terbaru Ekonomi dan Bisnis aset adalah segala sesuatu yang bernilai komersial yang dimiliki oleh sebuah perusahaan atau individu. Bisa dibagi ke dalam aktiva lancar, investasi, aktiva tetap, aktiva berwujud kedalam aktiva lancar, aktiva tidak berwujud (seperti hak cipta).²¹

b. Dana Pihak Ketiga (DPK)

Dana pihak ketiga biasanya lebih dikenal dengan dana masyarakat, merupakan dana yang dihimpun oleh bank yang berasal dari masyarakat dalam arti luas, meliputi masyarakat individu, maupun badan usaha. Bank menawarkan produk simpanan kepada masyarakat dalam menghimpun dananya.²² Adapun DPK tersebut terdiri dari :

1) Giro :

²⁰Ranny Catary Cahyani dan Vita Aprilina, *Evaluasi Penerapan SAK ETAP dalam Pelaporan Aset Biologis pada Peternakan Unggul Farm Bogor*, dalam *Jurnal Riset Akuntansi & Komputerisasi Akuntansi*, (Bekasi: UNISMA), Volume 5, No. 1 Februari 2014, h. 18.

²¹Tim Prima Pena, *Kamus Terbaru Ekonomi & Bisnis*, (Surabaya: Gitamedia Press, 2015), h. 98.

²²Ismail, *Manajemen Perbankan: Dari Teori Menuju Aplikasi*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010), h.43.

Simpanan DPK pada bank yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan mempergunakan antara lain; cek, bilyet giro, surat perintah pembayaran lainnya atau dengan cara pemindah bukuan.

2) Tabungan :

Simpanan DPK pada bank yang penarikannya hanya dapat dilakukan mendatangi bank dan jumlahnya tidak boleh melebihi saldo tabungan minimal.

3) Deposito :

Simpanan DPK pada bank yang penarikannya hanya dapat dilakukan sesuai dengan jangka waktu tertentu. Pada lembaran Deposito tercantum: nama pemilik, nilai pokok deposito, tingkat bunga dan tanggal jangka waktu jatuh tempo.²³

Dari penjelasan tersebut maka secara garis besar sumber dana bank diperoleh dari :

- 1) Dana yang bersumber dari bank sendiri. Yaitu setoran modal dari pemegang saham, cadangan laba dan laba yang belum dibagi.

²³Dedy Takdir Syafuddin, *Manajemen Perbankan (Pendekatan Praktis)*, (Kendari: Unhalu Press, 2007), h.13

- 2) Dana yang bersumber dari masyarakat. Yaitu Simpanan Giro, tabungan dan deposito.²⁴

c. Pembiayaan

Menurut undang-undang Nomor 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syari'ah²⁵ yang dimaksud dengan pembiayaan adalah penyediaan dana atau tagihan yang dipersamakan dengan itu berupa:

- 1) Transaksi bagi hasil dalam bentuk mudharabah dan musyarakah.
- 2) Transaksi sewa menyewa dalam bentuk ijarah atau sewa beli dalam bentuk ijarah muntahiya bittamlik.
- 3) Transaksi jual beli dalam bentuk piutang murabahah, salam, dan istishna.
- 4) Transaksi pinjam meminjam dalam bentuk piutang qardh.
- 5) Transaksi sewa menyewa jasa dalam bentuk ijarah untuk transaksi multijasa.

Berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara bank syari'ah dan/atau Unit Usaha Syari'ah (UUS) dan pihak yang mewajibkan pihak yang dibiayai dan/atau diberi fasilitas dana untuk mengembalikan dana

²⁴Syahrudin, Ahmad dan Tjetjep, "Pengaruh *Funding* Terhadap Kepuasan Nasabah (Studi Kasus BPRS Amanah Ummah)", dalam *Al-Infaq: Jurnal Ekonomi Islam*, (Bogor: Program Studi Ekonomi Syariah FAI-UIKA), Volume:6, No.2 September 2015, h. 269-270.

²⁵ Undang-undang Nomor 21 tahun 2008.

tersebut setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan ujah, tanpa imbalan, atau bagi hasil.

Pembiayaan juga dapat didefinisikan pendanaan yang diberikan oleh suatu pihak kepada pihak lain untuk mendukung investasi yang telah direncanakan, baik dilakukan sendiri maupun lembaga.²⁶ Keberlangsungan usaha suatu Bank yang didominasi oleh aktivitas Pembiayaan, dipengaruhi oleh kualitas Pembiayaan yang merupakan sumber utama bank dalam menghasilkan pendapatan dan sumber dana untuk ekspansi saham yang berkesinambungan.²⁷

Sedangkan Pembiayaan berdasarkan prinsip syariah itu sendiri menurut Undang-Undang Perbankan No. 10 tahun 1998, pembiayaan berdasarkan prinsip syariah adalah penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara bank dan pihak lain yang dibiayai untuk mengembalikan uang atau tagihan tersebut setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan atau bagi hasil.²⁸ Dalam perbankan syariah, pembiayaan yang diberikan kepada pihak pengguna dana berdasarkan pada prinsip syariah. Aturan yang digunakan yaitu sesuai dengan hukum Islam.

²⁶Binti Nur Aisyah, *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), h.2.

²⁷Budi Kolistiawan, *Tinjauan Syariah Tentang Pembiayaan Bermasalah di Perbankan Syariah*, dalam *An-Nisbah*, (Tulung Agung: IAIN Tulungagung), Volume 01, No.1, Oktober 2014, h.196.

²⁸ Undang-undang No. 10 tahun 1998 tentang Perbankan Pasal 1 ayat 12.

Pembiayaan yang diberikan bank syariah berbeda dengan kredit yang diberikan oleh bank konvensional. Dalam perbankan syariah, *returns* atas pembiayaan tidak dalam bentuk bunga, akan tetapi dalam bentuk lain sesuai dengan akad-akad yang disediakan di bank syariah.²⁹

Adapun secara garis besar pembiayaan dapat dibagi dua jenis, yaitu:

1) Pembiayaan konsumtif

Yaitu pembiayaan yang ditujukan untuk pembiayaan yang bersifat konsumtif, seperti pembiayaan rumah, kendaraan bermotor, pembiayaan pendidikan dan apapun yang sifatnya konsumtif.

2) Pembiayaan Produktif

Yaitu pembiayaan yang ditujukan untuk pembiayaan sektor produktif, seperti pembiayaan modal kerja pembiayaan pembelian barang modal dan lainnya yang mempunyai tujuan untuk pemberdayaan sektor riil.³⁰

Pembiayaan dengan prinsip jual beli ditujukan untuk memiliki barang, sedangkan yang menggunakan prinsip sewa ditujukan untuk mendapatkan jasa. Prinsip bagi hasil digunakan untuk usaha kerja sama yang ditujukan guna

²⁹ Ismail, *Perbankan Syariah.*, h. 106.

³⁰M. Nur Rianto Al Arif, *Dasar-Dasar Pemasaran Bank Syariah*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2012), h. 43.

mendapatkan barang dan jasa sekaligus. Pada kategori pertama dan kedua, tingkat keuntungan bank ditentukan di depan dan menjadi bagian harga atas barang atau jasa yang dijual. Sedangkan pada kategori ketiga, tingkat keuntungan ditentukan dari besarnya keuntungan usaha sesuai dengan prinsip bagi hasil.

Penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan didasarkan kepada pada kepercayaan yang diberikan oleh pemilik dana kepada pengguna dana. Pemilik dana percaya kepada penerima dana bahwa dana dalam bentuk pembiayaan yang diberikan pasti akan terbayar. Penerima pembiayaan mendapat kepercayaan dari pemberi pembiayaan, sehingga penerima pembiayaan berkewajiban untuk mengembalikan pembiayaan yang telah diterimanya sesuai dengan jangka waktu yang telah diperjanjikan dalam akad pembiayaan.³¹

C. Hak dan Kewajiban Karyawan *Marketing*

Hak-hak karyawan selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji atau upah. Karena pekerjaannya dibawah perintah orang pemberi kerja maka karyawan perlu mendapatkan jaminan perlindungan dari tindakan yang sewenang-wenang dari orang yang membayar gaji. Terdapat dua jenis hak karyawan yaitu hak karyawan sebagai individu dan hak karyawan sebagai

³¹Ismail, *Perbankan Syariah...*, h.105.

anggota serikat pekerja. Hak-hak karyawan tersebut termuat dengan jelas dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³²

Hak karyawan sebagai individu meliputi hak pekerja dalam hubungan kerja, hak pekerja atas jaminan sosial dan K3, hak pekerja atas perlindungan upah, hak pekerja atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti, dan libur dan hak pekerjamendapat perlindungan dari tindakan PHK. Hak karyawan sebagai anggota serikat pekerja yaitu hak menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan industrial, hak pekerja membuat perjanjian perburuhan, dan hak pekerja untuk mogok. Ada pula hak khusus bagi pekerja wanita yang berkaitan dengan hak cuti hamil hak istirahat sakit saat haid dan hak cuti saat menyusui.

33

Adapun hak-hak dan kewajiban seseorang karyawan *marketing* antara lain adalah sebagai berikut:³⁴

1. Hak Karyawan *Marketing*

- a. Haknya memperoleh gaji atau upah dari pihak perusahaan bank dengan jumlah yang disepakati.
- b. Mendapatkan fasilitas dari perusahaan.
- c. Mendapatkan hak untuk libur, cuti, izin dan lain-lain

³² Rahadian, Arik dan Yuniadi, *Pengaruh Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama terhadap Hak-Hak Karyawan dan Kepuasan Kerja*, dalam *Jurnal Administrasi Bisnis* (Malang: Universitas Brawijaya), Vol. 28, No. 1 November 2015, h.86.

³³ Rahadian, Arik dan Yuniadi, *Pengaruh Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama terhadap Hak-Hak Karyawan dan Kepuasan Kerja*, dalam *Jurnal Administrasi Bisnis* (Malang: Universitas Brawijaya), Vol. 28, No. 1 November 2015, h.86.

³⁴ Reza Febrian Pranata, *Pelaksanaan Kontrak Kerja antara Pihak Bank dengan Pihak Marketing*, dalam *Jurnal Ilmiah* (Mataram: Universitas Mataram), tahun 2019, h.7.

2. Kewajiban Pihak *Marketing*

- a. Mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan
- b. Menjaga nama baik perusahaan dan bersikap baik
- c. Mematuhi mekanisme dan aturan yang telah diatur oleh perusahaan.

Disamping itu karyawan *marketing* dalam pekerjaannya juga menerima *reward* (kompensasi). *Reward* atau sering disebut sebagai kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.³⁵ Sedangkan menurut Siswanto Sastrohadiwiryono, kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁶

Reward atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara umum dibagi dalam 3 pilihan yaitu:

- a. *Reward* dalam bentuk finansial tunai. Ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (*Salary*), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bias saja ditransfer ke rekening karyawan atau bisa juga dengan mengambil ke bagian

³⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, h. 64.

³⁶ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, h. 181.

keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.

- b. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan. Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.
- c. *Reward* dalam bentuk non finansial. Penerimaan *reward* dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai dengan harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.³⁷

D. *Resign* Karyawan Marketing Terhadap Kinerja Bank Syariah

Pengunduran diri karyawan adalah keluarnya karyawan dari suatu perusahaan karena keputusan karyawan. Karyawan yang mengundurkan diri mengakibatkan pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, dengan demikian berakhirnya hak dan kewajiban dari pihak karyawan maupun perusahaan.³⁸

³⁷ Irham fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi.*, h. 64-65.

³⁸Max Pangkey, "Analisis Faktor-Faktor Penyebab Pengunduran Diri Karyawan Waktu Tertentu pada PT. Sinar Pure Foods International", dalam *Jurnal Ilmu Administrasi* (Sulawesi Utara: Program Studi Administrasi Bisnis Fisip), Volume 8, No.3 2012, h.2.

Dampak negatif yang dirasakan secara langsung adalah keuangan seperti pemberian pesangon, perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Dampak langsung tersebut memengaruhi terganggunya operasional perusahaan. Sedangkan dampak tidak langsung adalah demoralisasi karyawan. Hal ini terjadi karena pekerjaan yang ditinggalkan karyawan yang *resign* akan dikerjakan oleh karyawan yang masih ada diperusahaan.³⁹

Pengunduran diri karyawan, mengharuskan perusahaan mencari tenaga kerja baru agar program kerja perusahaan tetap berjalan terus walaupun kontinuitas dan produktivitas kerja karyawan serta perusahaan akan mengalami sedikit gangguan. Salah satu gangguan yang akan dihadapi diantaranya adanya penurunan di dalam kinerja.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.⁴⁰

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, baik dilihat dari segi kompetensinya maupun komitmennya.

³⁹Yosefin Nila Rifmawati dan P. Tommy Y.S. Suyasa, "Peran Kualitas Kerja Terhadap Keinginan untuk Mengundurkan Diri dan Komitmen Organisasi", dalam *Proceeding Forum Ilmiah Psikologi Indonesia*, (Tarumanagara: Universitas Tarumanagara), Agustus 2016, h, 74.

⁴⁰Riny dan Dody, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa dalam *Jurnal Manajemen Keuangan...*, h.675.

Keluarnya seorang pekerja berbakat akan memperburuk situasi.⁴¹ Terutama yang melakukan pengunduran diri adalah karyawan *marketing* di bank syariah.

Karena *marketing* atau tenaga pemasaran mempunyai peran penting sebagai ujung tombak keberhasilan perusahaan. *Marketing* juga merupakan salah satu aset yang sangat berharga bagi bank, hal tersebut dikarenakan esensi dari *marketing* itu sendiri yang memiliki target dalam pekerjaannya dimana hal tersebut sangat berpengaruh terhadap laba yang diperoleh bank.

Bank akan dapat melaksanakan perannya secara maksimal dalam perekonomian jika bank tersebut sehat. Jika bank tidak sehat maka:

- 1) Fungsi intermediasi terganggu, akibatnya alokasi dan penyediaan dana untuk pembiayaan sektor-sektor produktif menjadi terbatas,
- 2) Lalu lintas sistem pembayaran yang dilakukan perbankan tidak lancar,
- 3) Efektifitas kebijakan moneter terganggu.⁴²

Selain itu dengan adanya penurunan kinerja bank akan menyebabkan bank kehilangan kepercayaan kepada masyarakat. Hal ini akan menyebabkan bank kesulitan dalam melakukan fungsinya yaitu menghimpun dana secara langsung dari masyarakat yang kelebihan dana serta menyalurkan dana secara langsung kepada masyarakat yang membutuhkan dana.

⁴¹Wibowo, *Manajemen Kinerja: Edisi Kelima*, (Depok: RajaGrafindo Persada, 2017), h. 436.

⁴²Chandara Utama, Mengukur Tingkat Kesehatan Bank Di Indonesia dalam *Bina Ekonomi*, (Padjajaran: UNPAR), Volume 10, No. 1 Januari 2006, h.48.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau yang biasa dikenal dengan *field research*. Penelitian lapangan adalah suatu penelitian yang dilakukan dilapangan atau dilokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif yang terjadi dilokasi tersebut yang dilakukan juga untuk penyusunan laporan ilmiah.⁴³

Tujuan dari penelitian lapangan adalah untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial, baik individu, kelompok, lembaga atau masyarakat.⁴⁴

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Yang dimaksud penelitian deskriptif disini adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang.⁴⁵ Sedangkan

⁴³Abdurarahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h.96.

⁴⁴Suryana, *Metodelogi Penelitian*, (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2010), h. 14.

⁴⁵Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2011), h. 34

penelitian kualitatif itu sendiri merupakan riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif⁴⁶

Penelitian ini akan berfokus pada deskripsi mengenai gambaran faktor-faktor *resign* karyawan *marketing* serta pengaruhnya terhadap kinerja bank syariah dan upaya menangani risiko permasalahan tersebut.

B. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli. Dalam hal ini maka proses pengumpulan datanya perlu dilakukan dengan memerhatikan siapa sumber utama yang akan dijadikan objek penelitian.⁴⁷

Sumber data primer dalam penelitian berupa data-data yang diperoleh dari BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo serta keterangan dari beberapa narasumber yaitu Pimpinan Cabang dan *Marketing*.

⁴⁶Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian...*, h.34.

⁴⁷Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.103.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat orang lain atau lewat dokumen.⁴⁸ Sumber data sekunder ini diharapkan dapat menunjang peneliti dalam mengungkap data yang dibutuhkan menjadi lengkap.

Adapun yang menjadi acuan data sekunder dalam penelitian adalah buku, jurnal, artikel, sumber-sumber tertulis lainnya atau data yang berkaitan dengan dokumen BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo.

C. Teknik Pengumpulan Data

Selain dengan mengumpulkan data lapangan (*field research*), dalam penelitian ini membutuhkan data pelengkap yang berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya:

1. Wawancara/*interview*

Wawancara adalah sebuah dialog atau tanya jawab yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (*interviewee*) baik secara langsung maupun tidak langsung dengan sumber data.⁴⁹ Cara yang digunakan peneliti adalah *interview* bebas

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h.225.

⁴⁹Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian: Aplikasi Praktis*, (Jakarta: Ramayana Pers daSTAIN Metro, 2008), h. 96.

terpimpin, karena untuk menghindari pembicaraan yang menyimpang dari permasalahan yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada Pimpinan Cabang dan *Marketing* pada BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi tertulis atau dokumen-dokumen, baik berupa buku-buku, majalah, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Sumber informasi dokumenter pada dasarnya adalah segala macam bentuk informasi yang berhubungan dengan dokumen, baik resmi maupun tidak resmi.⁵⁰

Dalam penelitian ini data dokumentasi yang dicari dan dikumpulkan oleh peneliti diperoleh dari arsip-arsip dan data lainnya yang berkaitan dengan masalah *resign* dibagian karyawan *marketing* serta data yang berkaitan dengan kinerja dari BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo.

⁵⁰Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian: Aplikasi Praktis...*, h.102.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Setelah data di analisis dan informasi sederhana diperoleh, hasil-hasilnya harus diinterpretasikan untuk mencari makna dan implikasi yang lebih luas dari hasil-hasil penelitian.⁵¹

Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis kualitatif dengan pengumpulan data deskriptif berupa kata-kata tertulis, lisan, ataupun data lainnya. Proses analisis data dilakukan dengan mempelajari seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara dan dokumentasi. Maka langkah selanjutnya memilih dan mengambil data-data mana saja yang diperlukan. Data-data yang telah dipilih kemudian dikategorisasikan hingga tersusun secara sistematis.⁵²

Setelah peneliti mendapatkan data yang diperlukan, maka untuk menganalisis data, peneliti menggunakan cara berfikir induktif. berfikir induktif berangkat dari data-data khusus dan fakta empiris dilapangan disusun, diolah, dikaji kemudian ditarik maknanya dalam bentuk pernyataan atau kesimpulan yang bersifat umum.⁵³

Dengan menggunakan cara berfikir induktif, data berupa fakta-fakta yang bersifat khusus kemudian dianalisis dan dan disimpulkan sehingga pemecahan persoalan atau solusi tersebut dapat berlaku secara umum. Pada penelitian ini,

⁵¹Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 2012). h.250.

⁵²Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), h..248.

⁵³*Ibid.*, h.178.

data yang dikumpulkan ialah data yang berhubungan dengan risiko *resign* karyawan *marketing* terhadap kinerja bank syariah serta upaya-upaya yang dilakukan BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo dalam mengatasi risiko tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sekilas BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani (BPRS Metro Madani) salah satu lembaga keuangan yang menggunakan prinsip syariah Islam dalam kegiatan operasionalnya. Dasar hukum UU nomor 7 tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana diubah dengan UU nomor 10 tahun 1998 dan terakhir UU nomor 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.¹

PT. BPRS Metro Madani mulai beroperasi tanggal 20 September 2005, didirikan berdasarkan Akta Anggaran Dasar notaris Hermazulia, SH di Bandar Lampung No. 1 tanggal 03 Maret 2005 yang di syahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) nomor C-16872 HT.01.01.TH.2005 tanggal 17 Juni 2005. Izin usaha dari Bank Indonesia nomor 7/54/KEP.GBI/2005 tanggal 8 September 2005.²

BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo Kabupaten Lampung Selatan berdiri sejak 26 Agustus 2013.³ Dimana saat ini PT. BPRS Metro Madani memiliki 4 (empat) kantor cabang, 1 (satu) kantor Kas dan 1 (satu) Kantor Layanan Kas Kantor cabang kedua di Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah sejak 01 Nopember 2009, Cabang ketiga di Daya Asri Kecamatan Tumijajar

¹ Dokumentasi pada BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo pada 19 Juni 2019.

² *Ibid.*,

³ Hasil wawancara dengan Joko Susilo, Kepala Cabang BPRS Metro Madani KC Jatimulyo pada 19 Juni 2019 pukul 09.30.

Kabupaten Tulang Bawang Barat sejak 23 Juli 2012, dan Kantor Kas Metro di 15a
Kampus Kota Metro sejak 01 Oktober 2011, serta

Kantor Layanan Kas di RSU Muhamadiyah Metro sejak 15 Oktober 2012.NPWP Nomor 02.247.5-321.000 tanggal 27 Januari 2007.⁷⁰

Untuk Struktur kepengurusan BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo tentu tidak jauh berbeda dengan kantor cabang lain, dimana setiap kantor memiliki jumlah kepengurusan yang disesuaikan dengan wilayah operasional kantor tersebut. Secara lengkap struktur kepengurusan BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo Tahun 2017-2019 terdiri dari:

- a. Kepala Cabang : Joko Susilo, S.E, M.M
- b. Marketing : Iwan Yulianto, Amd.
: Edy Darmadi, S.Pd
: M. Aqsa Nelso, S.Pd
- c. Back Office : Herwinda, S.H.
- d. Customer Service : Neni Yuniarti, S.Kom.
- e. Teller : Tri Wahyuni, S.E.
- f. Security : Rhomas Maryono Aji

Untuk Produk Penghimpunan Dana terdiri dari Tabungan dengan prinsip Wadiah (titipan), Tabungan dengan prinsip Mudharabah, Tabungan Haji iB, Tabungan Qurban iB, Tabungan Pendidikan iB, Tabungan Walimah iB. Sedangkan Produk Pembiayaan BPRS Metro Madani atas dasar akad Syariah terdiri dari Murabahah, Salam, Istishna, Mudharabah, Musyarakah, Ijarah, Ijarah Muntahiyah Bittamlik, *Qordh/Qardhul Hasan* dan Gadai Emas Syariah (*Rahn*).

⁷⁰Dokumentasi pada BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo pada 19 Juni 2019.

Sama seperti bank lainnya, BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo memiliki permasalahan pada karyawan *marketing* yang melakukan *resign*. Permasalahan ini tidak lepas dari berbagai faktor-faktor yang ada. Faktor tersebut timbul baik pada pihak BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo sendiri atau pada karyawan *marketing* yang bersangkutan.

B. Faktor-Faktor Terjadinya *Resign* Karyawan *Marketing* di BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo

1. Peraturan Mengenai Kebijakan *Resign*

BPRS Metro Madani memiliki beberapa peraturan terkait tentang karyawan *marketing* yang dikategorikan dapat melakukan *resign*. Peraturan-peraturan ini merupakan hasil dari keputusan kantor pusat yang diturunkan kepada kantor-kantor cabang BPRS Metro Madani salah satunya juga di BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo. Peraturan-peraturan tersebut diantaranya:⁷¹

a. Karyawan *marketing* yang *resign* tidak sedang dalam masa kontrak.

Karyawan *marketing* baru di BPRS Metro Madani memiliki masa kontrak yang sudah ditentukan didalam perjanjian kerja. Jika didalam masa kontrak karyawan melakukan *resign* akan diberlakukan denda dengan nominal yang sudah tertera di perjanjian kontrak kerja.

⁷¹Hasil wawancara dengan Joko Susilo, Kepala Cabang BPRS Metro Madani KC Jatimulyo pada 2 Juni 2020 pukul 08.00 WIB.

b. Karyawan *marketing* tidak mencapai target *marketing*

Setiap karyawan maketing di BPRS Metro Madani dibebankan target marketing setiap periodenya yaitu sebesar Rp.330.000.000 periode tahun 2017-2018. Jika karyawan *marketing* tidak mencapai target yang sudah ditetapkan. Pihak bank dapat memberikan keputusan untuk memutasi karyawan tersebut atau karyawan dapat di arahkan untuk *resign* dari bank.

c. Perilaku selama di tempat kerja

Selama berada ditempat kerja, secara sembunyi-sembunyi kepala pimpinan cabang juga mengawasi para bawahannya. Selain itu BPRS Metro Madani sangat memperhatikan karyawan *marketing* dalam hal kedisiplinan masuk jam kerja, etos kerja dan ibadah. Hal-hal ini merupakan point penting yang dapat digunakan kepala pimpinan cabang untuk penilaian kinerja karyawan *marketing*.

2. Hak dan Kewajiban Marketing

Selain beban kerja yang diberikan, BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo juga terus untuk memenuhi hak dan kewajiban karyawan *marketing* yang ada. Yaitu adanya hak dalam memperoleh gaji dari pihak bank dengan jumlah yang disepakati diawal kontrak kerja, mendapatkan fasilitas dari bank yang dalam hal ini berupa tunjangan transpotasi bagi *marketing* dalam setiap

bulannya, fasilitas asuransi kesehatan serta asuransi kerja dan mendapatkan hak juga untuk libur, cuti, izin dan lain-lain.⁷²

Untuk kewajiban seorang karyawan *marketing* BPRS Metro Madani adalah dengan mencapai target yang telah disepakati atau ditentukan oleh pihak bank, menjaga nama baik bank, tidak membocorkan segala sesuatu yang berkaitan atau rahasia bank, bersikap baik dengan atasan, rekan kerja maupun dengan nasabah dan mematuhi mekanisme atau aturan yang telah diatur oleh BPRS Metro Madani.

Selain itu untuk *reward* pemberlakuan mengenai sistem *reward* terhadap pencapaian target karyawan *marketing*, BPRS Metro Madani menerapkannya pada aktivitas perbankannya sama halnya dengan kantor pusat maupun kantor cabang lain. *Reward* merupakan gaji tambahan di luar gaji pokok yang akan diterima karyawan apabila seorang karyawan dalam hal ini karyawan *marketing* mampu mencapai atau bahkan melebihi jumlah target *lending* yang ditentukan tiap periodenya.⁷³

Mengenai jumlah besaran *reward* itu sendiri, jumlah *reward* yang di terima besarannya tergantung kepada jumlah *outstanding* atau dana pembiayaan yang telah terealisasi pada suatu periode. Sedangkan mengenai waktu pemberian *reward* kepada karyawan itu sendiri dilakukan setiap tiga bulan sekali.⁷⁴

⁷²Hasil wawancara dengan Joko Susilo, Kepala Cabang BPRS Metro Madani KC Jatimulyo pada 2 Juni 2020 pukul 08.00 WIB

⁷³ Hasil wawancara dengan Joko Susilo, Kepala Cabang BPRS Metro Madani KC Jatimulyo pada 2 Juni 2020 pukul 08.00 WIB

⁷⁴ *Ibid.*,

Misal ketika seorang karyawan *marketing* pada bulan januari sampai dengan maret berhasil mencapai target *marketing* pada tiap bulannya, maka karyawan tersebut baru akan menerima pada akhir bulan maret, dengan besaran yang disesuaikan dengan jumlah *outstanding* yang berhasil dicapai.

Begitu pula apabila semisal karyawan *marketing* hanya berhasil mencapai target pada bulan januari saja, maka karyawan tersebut hanya akan menerima *reward* dengan besaran yang disesuaikan dari *outstanding* yang karyawan tersebut capai pada bulan dimana ia berhasil mencapai target. Namun, pemberian *reward* tetap dilaksanakan pada akhir bulan ketiga, bukan pada akhir bulan januari dimana ia berhasil mencapai target.⁷⁵

3. Karyawan yang *Resign* dan Faktor-Faktornya

Didalam periode kepemimpinan Joko Susilo setidaknya sudah ada 2 karyawan *marketing* BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo yang melakukan *resign* yaitu pada bulan Mei tahun 2018. Dalam wawancaranya Joko Susilo mengemukakan alasan yang mendasari keinginan karyawan *marketing* untuk melakukan *resign* pada BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo diantaranya karyawan *marketing* tidak dapat mencapai target didalam aktivitas *marketingnya*. Kebanyakan karyawan *marketing* dari tahun-ketahun yang mengajukan *resign* didasarkan pada tidak mampunya karyawan

⁷⁵ Hasil wawancara dengan Joko Susilo, Kepala Cabang BPRS Metro Madani KC Jatimulyo pada 2 Juni 2020 pukul 08.00 WIB

marketing mencapai target yang sudah direncanakan oleh BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo dalam setiap periodenya.

Selain itu ada alasan yang menarik ketika karyawan *marketing* melakukan pengajuan *resign* yaitu adanya keinginan karyawan untuk berwirausaha ataupun bekerja diluar aktivitas perbankan.⁷⁶

Selain beberapa faktor tersebut, Edy Darmadi selaku *Account Officer* (AO) BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo ketika diwawancarai menambahkan beberapa faktor penyebab timbulnya keinginan karyawan *marketing* melakukan *resign* yaitu ada karyawan *marketing* yang mengeluh tidak merasa ada perkembangan ketika berada di bank, muncul konflik antara atasan dan bawahan tentang kinerja *marketing* yang dipandang *stagnan*, merasa bosan dan jenuh karena pada saat *breafing* pagi karyawan *marketing* selalu menjadi perhatian kepala pimpinan cabang.⁷⁷

Ditambah faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif untuk aktifitas perbankan. Kurang kondusif karena kantor pada periode 2017-2018 berada ditengah-tengah pasar Jatimulyo sehingga askes jalan sulit apalagi ketika pasar sedang ramai. Selain itu lingkungan kerja dalam hal komunikasi

⁷⁶Hasil wawancara dengan Joko Susilo, Kepala Cabang BPRS Metro Madani KC Jatimulyo pada 19 Juni 2019 pukul 10.00 WIB.

⁷⁷ Hasil wawancara dengan Edy Darmadi, *Account Officer* (AO) BPRS Metro Madani KC Jatimulyo pada 2 Juni 2020 pukul 09.30 WIB.

masih hanya sebatas komunikasi kerja. Hal ini menjadikan karyawan *marketing* merasa kurang mendapatkan perhatian karyawan lain sehingga menimbulkan semangat kerja yang kurang. Sikap kurang semangat karyawan *marketing* ditandai dengan datang ke kantor pagi untuk sekedar absen lalu kemudian keluar kantor dengan alasan mencari nasabah atau melakukan tagihan ke nasabah dan kembali lagi ke kantor pada sore harinya. Selain itu jam kerja karyawan *marketing* akan bertambah ketika mendekati akhir bulan. *Marketing* harus melakukan penagihan ke nasabah pembiayaan bahkan melakukan penagihan diluar jam kerja yang telah ditetapkan oleh bank syariah.⁷⁸

4. Mekanisme *Resign*

Mengenai mekanisme pengunduran diri yang ada di BPRS Metro Madani sendiri memiliki berbagai tahapan-tahapan yaitu melalui proses pengajuan *resign* dengan menyerahkan surat keterangan keinginan untuk *resign*. Surat tersebut kemudian diberikan kepada pimpinan cabang untuk ditindaklanjuti. Setelah surat sudah diterima oleh pimpinan cabang lalu dilakukan wawancara dengan karyawan *marketing* yang mengajukan *resign*. Tujuan wawancara antara lain untuk mengetahui alasan-alasan karyawan mengajukan *resign*. Setelah wawancara selesai, karyawan yang mengajukan *resign* akan menunggu keputusan pengajuan *resign* diterima atau tidak.⁷⁹

⁷⁸Hasil wawancara dengan Edy Darmadi, *Account Officer* (AO) BPRS Metro Madani KC Jatimulyo pada 19 Juni 2019 pukul 10.00 WIB

⁷⁹Hasil wawancara dengan Joko Susilo, Kepala Cabang BPRS Metro Madani KC Jatimulyo pada 19 Juni 2019 pukul 10.30 WIB

C. Analisis Faktor-Faktor *Resign* Karyawan *Marketing* terhadap Kinerja Bank Syariah

Pengunduran diri karyawan *marketing* mengharuskan perusahaan mencari tenaga kerja baru agar program kerja perusahaan tetap berjalan terus walaupun kontinuitas dan produktivitas kerja karyawan serta perusahaan akan mengalami sedikit gangguan. Salah satu gangguan yang akan dihadapi diantaranya adanya penurunan di dalam kinerja. Secara umum *resign* merupakan hal yang lumrah terjadi didalam suatu perusahaan. Masuk dan keluarnya sumberdaya manusia merupakan aktivitas yang terjadi didalam perusahaan dalam setiap periodenya. Tentunya aktivitas ini memiliki dampak yang jika tidak ditangani akan menyebabkan kinerja perusahaan akan mengalami penurunan. Begitu pula yang terjadi pada bank syariah.

Berdasarkan teori di Bab II bahwa faktor-faktor *resign* diantaranya merasa tidak berkembang, lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak ada apresiasi, muncul konflik, bosan dan jenuh, ingin mencoba tantangan baru, karir yang tak kunjung naik, terjadinya perubahan kebijakan, ingin menjadi pengusaha dan muncul penawaran dari perusahaan lain. Setidaknya menurut teori di Bab II ada 10 faktor yang mempengaruhi karyawan untuk melakukan tindakan *resign*. Namun untuk kasus di BPRS Metro Madani peneliti hanya menemukan beberapa faktor-faktor yang sama dan peneliti menemukan 1 faktor yang baru yaitu adanya target didalam bagian karyawan *marketing*.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor penyebab terjadinya *resign* terhadap karyawan *marketing* pada BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo. Peneliti akan membagi faktor-faktor tersebut terbagi menjadi dua bagian yaitu faktor internal dan faktor eksternal diantaranya:

1. Faktor Internal

Faktor internal muncul dari dalam diri karyawan *marketing* itu sendiri selama dalam aktifitas pekerjaannya dibank. Diantara faktor-faktor internal yang menimbulkan keinginan karyawan *marketing* antara lain:

a. Muncul Konflik

Konflik merupakan salah satu hal yang tidak bisa dihindari dalam dunia kerja. Baik konflik antara karyawan dengan karyawan lain, ataupun karyawan dengan pimpinan. Konflik yang terjadi karena ketidakcocokan pendapat, karakter maupun hal-hal lainnya.

b. Bosan dan Jenuh

Hal ini sering menjadi alasan seorang karyawan *resign* adalah kebosanan dan kejenuhan. Manusia memang memiliki sebuah perasaan jenuh atau bosan ketika sebuah aktivitas dilakukan berkali-kali secara terus menerus. Terlebih karyawan *marketing* selalu disibukkan dengan terjun kelapangan bahkan hampir setiap hari untuk melakukan penagihan maupun nasabah baru.

c. Tidak Merasa Berkembang

Selain sebagai tempat kerja bank juga harus dituntut untuk tempat pengembangan diri bagi orang-orang yang bekerja didalamnya. Baik untuk *upgrade skill* maupun pengetahuan para karyawannya. Sehingga kedepannya karyawan marketing juga memiliki kualitas yang mumpuni dan membuat bank juga dapat bersaing dengan bank yang lain.

d. Keinginan Wirausaha

Karyawan *marketing* ingin mempunyai sebuah usaha sendiri atau berwirausaha. Mereka melepas status karyawan *marketing* bank untuk dapat terlepas dari beban kerja yang selama ini menjadi beban pikiran karyawan *marketing*. Profesi pengusaha yang mentereng dengan beberapa keuntungannya seperti kebebasan waktu dan keuntungan yang lebih membuat banyak karyawan tertarik untuk melepaskan status karyawan dan menjadi wirausahawan.

e. Muncul Penawaran dari Perusahaan Lain

Karena adanya penawaran dari perusahaan lain yang lebih menguntungkan dan menggiurkan dari perusahaan yang sebelumnya seperti gaji atau tunjangan yang lebih besar. Maka mereka kemudian memutuskan untuk resign kerja. Apalagi jika mereka para karyawan ini ternyata tidak pernah mendapatkan penawaran bagus dari perusahaan selama bekerja.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal muncul dari luar pihak karyawan *marketing* yaitu dari pihak bank dalam hal ini dapat berupa kebijakan, peraturan atau hal-hal yang terdapat di bank dalam aktifitas perbankannya. Diantara faktor-faktor eksternal yang menimbulkan keinginan karyawan *marketing* untuk *resign* antara lain:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Pada BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo *marketing* mengeluhkan kondisi kantor yang berada di tengah-tengah pasar Jatimulyo. Sehingga akses jalan sulit apalagi ketika pasar sedang ramai. Belum lagi lingkungan kerja didalam kantor hanya sebatas komunikasi kerja. Padahal lingkungan yang nyaman dan komunikasi juga akan membuat produktivitas karyawan semakin meningkat.

b. Target *Marketing*

Rincian besaran target tiap periode sebesar Rp.330.000.000 di BPRS Metro Madani sudah merupakan keputusan dari Kantor Pusat. Jadi Kantor Cabang hanya menjalankan keputusan yang sudah di edarkan tiap periodenya. Target inilah yang dirasakan karyawan *marketing* BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo terlalu memberatkan untuk dibebankan. Adanya target *marketing* menjadi beban kerja karyawan *marketing* jika tidak mencapai target yang sudah ditetapkan oleh pihak bank.

Target *marketing* di BPRS Metro Madani menjadi beban kerja karyawan *marketing* dan menurut Gibson, beberapa hal yang mempengaruhi beban kerja diantaranya adanya Tekanan Waktu (*deadline*). Didalam target *marketing* yang sudah ditetapkan oleh kantor pusat. BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo juga memberikan Tekanan Waktu (*deadline*). Supaya karyawan *marketing* bukan hanya mencapai target yang telah ditetapkan melainkan menyelesaikan target *marketingnya* tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Ini juga akan menimbulkan tekanan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perfoma karyawan *marketing*. Bahkan dapat mengganggu kesehatan karyawan *marketing*. Kemudian Jadwal Kerja/Jam Kerja seorang *marketing* pada dasarnya mengikuti jam operasional bank. Namun ketika memasuki akhir bulan *marketing* juga disibukkan dengan penagihan nasabah. Belum lagi ketika menemui nasabah yang macet atau menghilang dengan tiba-tiba ketika sudah jatuh tempo. Ini akan membuat jam kerja karyawan *marketing* akan lebih intens dan tidak mengikuti jam operasional pada bank.

c. Jam Kerja

Masalah jam kerja memang menjadi alasan kuat seorang karyawan *marketing* melakukan *resign*. Dikarenakan ketika mendekati akhir bulan jam kerja *marketing* menjadi bertambah bahkan *marketing* akan bekerja melebihi jam kerjanya.

Memang tidak dipungkiri bahwa faktor-faktor yang ada didalam *resign* baik itu faktor internal dan eksternal ada salah satu faktor yang paling menonjol yang sering menjadi alasan karyawan *marketing* melakukan pengunduran diri atau *resign* yaitu tentang adanya target yang dibebankan kepada setiap karyawan marketing di BPRS Metro Madani.

Walaupun target *marketing* menjadi faktor utama karyawan *marketing* melakukan *resign*. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa target marketing memicu faktor pendukung lain seperti adanya Tekanan Waktu (*deadline*) dan Jadwal Kerja/Jam yang ada dibebankan BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo ternyata dapat menjadi faktor pendukung yang mampu menjadikan alasan *marketing* untuk melakukan *resign* menjadi semakin kuat. Ketika target yang diberikan besarnya sesuai dengan kondisi di lapangan maka dampaknya akan positif bagi karyawan, namun bila targetnya dirasa tidak sesuai ataupun berlebih, maka hal ini akan berdampak negatif bagi karyawan dimana akan memicu berkurangnya loyalitas karyawan atau bahkan dampak terburuknya adalah karyawan akan *resign* (berhenti) dari pekerjaannya.

3. Pengaruh Resign Karyawan Marketing Terhadap Kinerja Bank

Dari berbagai faktor-faktor melatarbelakangi karyawan *marketing* yang melakukan *resign*. Faktor-faktor tersebut akan menimbulkan masalah bagi bank syariah. Terlebih lagi yang melakukan *resign* adalah karyawan *marketing* yang merupakan ujung tombak didalam bank syariah. Secara langsung akan mempunyai dampak menurunnya kinerja bank syariah.

Karyawan *marketing* mempunyai peran dalam kinerja bank syariah. Karena lalu lintas penghimpunan dana (*funding*) dan penyaluran dana (*lending*) merupakan tugas utama seorang karyawan *marketing* bank syariah. Proses *funding* dan *lending* yang tidak optimal akan menyebabkan kinerja bank syariah mengalami penurunan. Hal ini diakibatkan adanya sumber daya manusia yang terbatas menjadikan karyawan *marketing* yang lainnya memiliki beban *double* yaitu harus mengurus nasabah pembiayaan sendiri serta *mengcover* nasabah pembiayaan yang ditinggalkan oleh *marketing* yang melakukan *resign*.

Bank syariah dalam hal ini sudah memiliki upaya-upaya untuk menanggulangi dampak negatif yang ditimbulkan salah satunya ialah pemberlakuan insentif atau *reward*, upaya bank syariah dalam meningkatkan kinerja *marketing*nya dengan memberlakukan sistem *reward* ternilai dapat menjadi salah satu solusi untuk mencegah keinginan karyawan *marketing* untuk melakukan pengunduran, tidak berhenti bekerja atau *resign*. Mengenai hal ini dimana dengan adanya *reward* bagi karyawan akan dapat memunculkan motivasi tersendiri dalam upaya para *marketing* mencapai beban target *marketing* yang ditetapkan setiap periodenya dibebankan oleh pihak bank. Meskipun *reward* bukan merupakan salah satu solusi tunggal yang memotivasi karyawan *marketing* dibank dalam mencapai target *marketing*nya. Setidaknya pemberlakuan *reward* dapat membantu para karyawan *marketing*, karena tidak dapat dipungkiri lagi bahwa setiap pekerja termasuk juga karyawan

membutuhkan apresiasi atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan marketing.

Sehubungan dengan upaya lembaga dalam meningkatkan kinerja karyawan, BPRS Metro Madani selain juga menerapkan insentif atas target yang dibebankan, juga melakukan beberapa upaya agar para karyawan khususnya karyawan *marketing* mampu mencetak kinerja yang maksimal. Ada beberapa upaya yang selama ini telah dilakukan dan masih dilakukan secara berkala oleh BPRS Metro Madani yakni pelatihan bagi karyawan. Khusus untuk karyawan *marketing*, setiap karyawan akan menerima setidaknya empat pelatihan untuk benar-benar siap terjun di lapangan dan mampu memiliki kinerja yang baik diantaranya, pelatihan dasar perbankan syariah, pelatihan analisis pembiayaan, pelatihan analisis risiko kemacetan, serta kegiatan *in house training*.

Upaya-upaya tersebut dilakukan untuk memberikan bekal sebelum karyawan *marketing* benar-benar terjun kelapangan. Serta agar kedepannya karyawan *marketing* dapat menghasilkan profit maksimal bagi bank syariah yang akan berdampak kepada peningkatan kinerja BPRS Metro Madani.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Seperti yang diketahui bahwa *marketing* merupakan salah satu kunci untuk membuka keuntungan bank syariah menjadi lebih besar. Apabila *marketing* yang ada melakukan *resign* atau mengundurkan diri maka jelas akan memiliki dampak bagi kinerja bank syariah.

Faktor-faktor yang muncul diakibatkan dari adanya *resign* seorang karyawan *marketing* diantaranya merasa tidak berkembang, munculnya konflik, bosan dan jenuh, lingkungan kerja, wirausaha. Selain itu peneliti juga menemukan faktor lain alasan karyawan *marketing* BPRS Metro Madani melakukan *resign* yaitu karena adanya target *marketing* yang dibebankan karyawan *marketing*.

Di samping itu tingginya tingkat pengunduran diri dapat mengganggu aktivitas bank syariah. Karena bank syariah nantinya juga harus mencari pengganti untuk mengisi dan disiapkan untuk melanjutkan tanggung jawab pada posisi yang ditinggalkan.

Selain itu dengan adanya penurunan kinerja bank akan menyebabkan bank kehilangan kepercayaan kepada masyarakat. Hal ini akan menyebabkan bank kesulitan dalam melakukan fungsinya yaitu menghimpun dana secara langsung dari masyarakat yang kelebihan dana serta menyalurkan dana secara langsung kepada masyarakat yang membutuhkan dana.

B. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Diharapkan dalam melakukan rekrutmen karyawan seharusnya BPRS Metro Madani memiliki antisipasi-antisipasi pencegahan lebih dini sebelum karyawan diterima bekerja. Mulai dari *interview* karyawan yang baru harus benar-benar diseleksi ketat agar karyawan tidak mudah melakukan *resign* ketika sudah bekerja.
2. Membangun komunikasi antara atasan dan karyawan maupun antara karyawan satu dengan yang lainnya. Dengan adanya komunikasi ini karyawan akan merasa adanya rasa keterbukaan antara satu dengan yang lainnya. Sehingga karyawan tidak akan merasakan jenuh ketika berada didalam kantor.
3. Memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki prestasi yang membanggakan dalam bentuk moral maupun materi dan memberikan *support* kepada karyawan yang mempunyai masalah dalam pekerjaannya. Kemudian tidak pilih-pilih antara karyawan satu dengan yang lainnya karena pada dasarnya semua karyawan memiliki potensi masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Noor dan Lukman Hidayat. *Pengaruh Manajemen Aset Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dalam JIMKES: Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. Bogor: STIE Kesatuan. Volume 1, No. 1, Januari 2013.
- Al Arif, M. Nur Rianto. *Dasar-Dasar Pemasaran Bank Syariah*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2012.
- Bintoro dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media. 2017.
- Cahyani, Ranny Catary dan Vita Aprilina. *Evaluasi Penerapan SAK ETAP dalam Pelaporan Aset Biologis pada Peternakan Unggul Farm Bogor dalam Jurnal Riset Akuntansi & Komputerisasi Akuntansi*. Bekasi: UNISMA. Volume 5, No. 1 Februari 2014.
- Chandra, Riny dan Dody Adriansyah. “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa”. dalam *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Aceh: Universitas Samudra. Volume 6, No.1, Mei 2017.
- Effendi, Sofian. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES, 2012.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta. 2014.
- Faslah, Roni. *Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta*. dalam *EconoSains*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta. Volume VIII, Nomor 2 Agustus 2010.

- Fathoni, Abdurrahmat. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta. 2011.
- Ikatan Bankir Indonesia (IBI). *Memahami Bisnis Bank*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2012.
- Ismail, *Perbankan Syariah*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group. 2011.
- Ismail. *Manajemen Perbankan: Dari Teori Menuju Aplikasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group. 2010.
- Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2012.
- Kolistiawan, Budi. *Tinjauan Syariah Tentang Pembiayaan Bermasalah di Perbankan Syariah dalam An-Nisbah*. Tulung Agung: IAIN Tulungagung. Volume 01, No.1, Oktober 2014.
- Kusnadi, Edi. *Metodologi Penelitian: Aplikasi Praktis*. Jakarta: Ramayana Pers dan STAIN Metro. 2008)
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2013.
- Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers. 2013.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kharisma Putra Utama. 2011.
- Nur Aisyah, Binti. *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*. Yogyakarta: Kalimedia. 2015.
- Pangkey, Max. "Analisis Faktor-Faktor Penyebab Pengunduran Diri Karyawan Waktu Tertentu pada PT. Sinar Pure Foods International" dalam *Jurnal Ilmu*

- Administrasi*. Sulawesi Utara: Program Studi Administrasi Bisnis Fisip. Volume 8, No.3 2012.
- Rifmawati, Yosefin Nila dan P. Tommy Y.S. Suyasa. “Peran Kualitas Kerja Terhadap Keinginan untuk Mengundurkan Diri dan Komitmen Organisasi” dalam *Proceeding Forum Ilmiah Psikologi Indonesia*. Tarumanagara: Universitas Tarumanagara. Agustus 2016.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. 2017.
- Setiorini, Amanda. ”Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Pengunduran Diri Karyawan. Studi Kasus: Femina Group. dalam *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Jakarta: UNKRIS dalam Program Studi Manajemen. Volume 4, No.2 Mei 2016.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 1996.
- Soemitra, Andri. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group. 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2017.
- Suryana. *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia. 2010.
- Syahrudin, Ahmad dan Tjetjep. “Pengaruh *Funding* Terhadap Kepuasan Nasabah (Studi Kasus BPRS Amanah Ummah)”. dalam *Al-Infaq: Jurnal Ekonomi*

Islam. Bogor: Program Studi Ekonomi Syariah FAI-UIKA. Volume: 6, No.2
September 2015.

Takdir Syafuddin, Dedy. *Manajemen Perbankan (Pendekatan Praktis)*. Kendari:
Unhalu Press. 2007.

Tim Prima Pena. *Kamus Terbaru Ekonomi & Bisnis*. Surabaya: Gitamedia Press,
2015.

Undang-undang No. 10 Tahun 1998 Pasal 1

Utama, Chandara. “Mengukur Tingkat Kesehatan Bank Di Indonesia” dalam *Bina
Ekonomi*. Padjajaran: UNPAR. Volume 10, No. 1 Januari 2006.

Wibowo. *Manajemen Kinerja: Edisi Kelima*. Depok: RajaGrafindo Persada. 2017.

www.ojk.go.id diakses pada 25 April 2019 pukul 19.30.

Yumanita, Diana dan Ascarya. *Bank Syariah*. Jakarta: Pusat Pendidikan dan Studi
Kebanksentralan Bank Indonesia. 2005

LAMPIRAN-LAMPIRAN

ALAT PENGUMPULAN DATA
FAKTOR-FAKTOR *RESIGN* KARYAWAN *MARKETING* TERHADAP KINERJA
BANK SYARIAH
(Studi Kasus Pada BPRS Metro Madani KC Jatimulyo)

A. Wawancara

- 1. Wawancara kepada Kepala Cabang BPRS Metro Madani KC Jatimulyo**
 - a. Ada berapa karyawan *marketing* yang melakukan *resign* ditahun 2018?
 - b. Apa faktor yang menyebabkan karyawan *marketing* melakukan *resign*?
 - c. Apa dampak yang ditimbulkan dari karyawan *marketing* yang melakukan *resign* terhadap kinerja bank syariah?
 - d. Apakah *resign* karyawan *marketing* mempengaruhi Aset, Dana Pihak Ketiga (DPK) dan Pembiayaan pada bank syariah?
 - e. Bagaimana upaya yang dilakukan BPRS Metro Madani dalam meminimalisir terjadinya *resign* dibagian *marketing*?

- 2. Wawancara kepada *Marketing* BPRS Metro Madani KC Jatimulyo**
 - a. Apa faktor yang menyebabkan karyawan *marketing* melakukan *resign*?
 - b. Apa dampak yang ditimbulkan dari karyawan *marketing* yang melakukan *resign* pada bagian *marketing*?
 - c. Bagaimana bagian *marketing* mengatur proses pembiayaan agar tetap berjalan dikarenakan adanya karyawan *marketing* yang melakukan *resign*?
 - d. Apakah proses pembiayaan dibagian *marketing* akan terpengaruh dengan adanya *resign* tersebut?
 - e. Apakah karyawan *marketing* merasa terbebani dengan adanya target pembiayaan yang diberikan oleh bank syariah?

f. Berapa target pembiayaan yang dibebankan kepada karyawan *marketing*?

B. Dokumentasi

1. Sejarah BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo
2. Visi dan Misi BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo
3. Struktur Organisasi BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo
4. Produk-produk BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo

Metro, Desember 2019

Penulis



Aan Fergian
NPM. 141256710

Menyetujui,

Pembimbing I,



Drs. Tarmizi, M.Ag
NIP. 19601217 199003 1 002

Pembimbing II,



Liberty, SE, MA.
NIP. 19740824 200003 2 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Inggulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296,
Website: www.metrouniv.ac.id, email: iaimetro@metrouniv.ac.id

Nomor : 1018/In.28.3/D.1/PP.00.9/05/2018
Lampiran : -
Perihal : Pembimbing Skripsi

28 Mei 2018

Kepada Yth:

1. Drs. Tarmizi, M.Ag
 2. Liberty, SH.,MA
- di – Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II Skripsi mahasiswa :

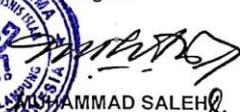
Nama : Aan Fergian
NPM : 141256710P
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1-Perbankan Syariah (S1-PBS)
Judul : Risiko Resign Karyawan Marketing Terhadap Target Lending Di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Pt. Bprs Metro Madani)

Dengan ketentuan :

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi.
 - a. Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
 - b. Pembimbing II, mengoreksi proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang dikeluarkan oleh LP2M Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
 - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
 - b. Isi ± 3/6 bagian.
 - c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Bapak/Ibu Dosen diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Wakil Dekan Bidang Akd &
Pembinaan

MUHAMMAD SALEH



17/5/2019

Untitled Document



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iaim@metrouniv.ac.id

Nomor : 1253/In.28/D.1/TL.00/05/2019
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
KEPALA BPRS METRO MADANI
KANTOR CABANG JATIMULYO
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 1252/In.28/D.1/TL.01/05/2019, tanggal 17 Mei 2019 atas nama saudara:

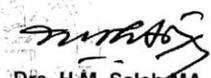
Nama : **AAN FERGIAN**
NPM : 141256710
Semester : 10 (Sepuluh)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BPRS METRO MADANI KANTOR CABANG JATIMULYO, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "FAKTOR-FAKTOR RESIGN KARYAWAN MARKETING TERHADAP KINERJA BANK SYARIAH (STUDI KASUS PADA BPRS METRO MADANI KANTOR CABANG JATIMULYO)".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 17 Mei 2019
Wakil Dekan I,


Drs. H.M. Saleh MA
NIP 19650111 199303 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimail (0725) 47296; Website: www.syahiah.metrouniv.ac.id; e-mail: syahiah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
PEMBIMBING : II

Nama : Aan Fergian
NPM : 141256710

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 PBS
Semester/TA : IX/ 2018/2019

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan/ Bimbingan yang diberikan
	Rabu : 28/11-18	Bimbingan outline Induk judul di tulis 1/2 spasi Teknis pengetikan di perbaiki Sisuai petunjuk Tandatangan terlebih dahulu Sebelum meminta Hcl dosen

Dosen Pembimbing II

Liberty, SE., MA.
NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Aan Fergian
NPM. 141256710



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimail (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

PEMBIMBING : II

Nama : Aan Fergian

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ SI PBS

NPM : 141256710

Semester/TA : IX/2018/2019

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan/ Bimbingan yang diberikan
	Kamis 29/11-18	Bab 1,2,3 / Proposal telah di suminarkan dan sudah di perbaiki sesuai arahan, saran saat seminar. Bab 1,2,3 / proposal acc. lanjutkan ke tahap selanjutnya. bimbingan bab 4-5 ——— 11 ———

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

Liberty, SE., MA.
NIP. 19740824 200003 2 002

Aan Fergian
NPM. 141256710



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimail (0725) 47296, Website: www.syahiah.metro.univ.ac.id, e-mail: syahiah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
PEMBIMBING : II

Nama : Aan Fergian
NPM : 141256710

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 PBS
Semester/TA : IX/ 2018/2019

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan/ Bimbingan yang diberikan
	Rabu 5/12 - 18	Bimbingan Outline Outline telah memenuhi syarat sebagai acuan wawancara Outline Acc. H.

Dosen Pembimbing II

Liberty, SE., MA.
NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Aan Fergian
NPM. 141256710



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimail (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

PEMBIMBING : II

Nama : Aan Fergian

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 PBS

NPM : 141256710

Semester/TA : IX/ 2018/2019

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan/ Bimbingan yang diberikan
	Kamis 6/12-18	Bimbingan APD Pertanyaan Ubi di bimbingan lagi yg berkaitan dgn judul skripsi perbaiki 

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

Liberty, SE., MA.
NIP. 19740824 200003 2 002

Aan Fergian
NPM. 141256710



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimail (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
PEMBIMBING : II

Nama : Aan Fergian
NPM : 141256710

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 PBS
Semester/TA : IX/ 2018/2019

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan/ Bimbingan yang diberikan
	Rabu 19/12/18	APD Acc. Lanjutkan ke pemb I 

Dosen Pembimbing II

Liberty, SE., MA.
NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Aan Fergian
NPM. 141256710



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimail (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

PEMBIMBING : II

Nama : Aan Fergian

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 PBS

NPM : 141256710

Semester/TA : XI/ 2018/2019

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan/ Bimbingan yang diberikan
	Jumat 28/6 -19	Bimbingan bab 4-5 Teknis pengitikan konsisten mengacu pada buku panduan yg ada. Hindari Singkatan ? Visi dan misi dll saja Struktur organisasi jd di pading kurang singkron dgn pembahasa maka buany saja. perbaiki

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

Liberty, SE., MA.
NIP. 19740824 200003 2 002

Aan Fergian
NPM/ 141256710



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimail (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

PEMBIMBING : II

Nama : Aan Fergian
NPM : 141256710

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 PBS
Semester/TA : X/ 2018/2019

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan/ Bimbingan yang diberikan
	Rabu - 17/ -2019. 7	Teknis pengetikan konsisten mengacu pd buku panduan * Penulisan hindari singkatan + bahasa asing < arab/inggris > cetak miring perbaiki .

Dosen Pembimbing II

Liberty, SE., MA.
NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Aan Fergian
NPM./141256710



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimail (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syarah.ian@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

PEMBIMBING : II

Nama : Aan Fergian
NPM : 141256710

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 PBS
Semester/TA : X/ 2018/2019

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan/ Bimbingan yang diberikan
	Kamis. 28/11 - 2019.	Hasil analisis berdasarkan APD Di Uraikan dlm kalimat atau di narasikan secara jelas dan gamlang. * Produk? pertanyakan hubungan karena tidak ada hubungan dengan resign karyawan perbaiki.

Dosen Pembimbing II

Liberty, SE., MA.
NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Aan Fergian
NPM/141256710



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimail (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

PEMBIMBING : II

Nama : Aan Fergian

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 PBS

NPM : 141256710

Semester/TA : X/ 2018/2019

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan/ Bimbingan yang diberikan
	Jumat 29/12 -19	Kesimpulan harus menjawab pertanyaan sebelumnya. * Secara keseluruhan telah di perbaiki sesuai saran saat bimbingan. * lengkapi lampiran = * Skripsi Acc. Lampirkan ke pemb I H.

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

Liberty, SE., MA.
NIP. 19740824 200003 2 002

Aan Fergian
NPM/141256710



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimail (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iajn@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

PEMBIMBING : I

Nama : Aan Fergian
NPM : 141256710

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 PBS
Semester/TA : X/ 2018/2019

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	6-12-2018	✓	- Daftar isi diperbaiki sebelum penulisan Ane Daftar - Tesis Bab I & II	
	10-12-18	✓	* LBM - munculkan pengertian Resign - munculkan faktor-faktornya di dalam LBM - Berikan uraian seperti pelajaran Pamre Sebelum masuk ke Marketing * Bab II - Tambah Teori Resign	
	11-12-18	✓	- Bab II : tdk boleh umumnya ya, harus bukan/umum tertulis	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Drs. Yarnizi, M.Ag
NIP. 19601217 199003 1 002

Aan Fergian
NPM. 141256710



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimail (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

PEMBIMBING : I

Nama : Aan Fergian

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 PBS

NPM : 141256710

Semester/TA : XI/ 2018/2019

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	16-5-19	✓	<p>Bab II → Diselami dg Definisi isi.</p> <p>Bab III :</p> <ul style="list-style-type: none">- Rasio dan bar Data per menyebut Data primer.- contoh em. tugas : ap. simpul, longi - -- Dokumen ltr. <p>Acc Bab I - III</p>	
	02-2-20	✓	<p>APD : Diperbaiki sem seluas & permasalahan mu/ciri-ciri.?</p> <p>ARO : Acc, lajurnal</p>	

Dosen Pembimbing I

Drs. Farnizi, M.Ag
NIP. 19601217 199003 1 002

Mahasiswa Ybs,

Aan Fergian
NPM. 141256710



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimail (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
PEMBIMBING : I

Nama : Aan Fergian
NPM : 141256710

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 PBS
Semester/TA : XI/ 2019/2020

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	01-Maret-2020		- Bab IV. A : Disediakan sbg. yg terpenting masalah ad. di lokasi penelitian - Hh baik ad. hal yg krng - W. B. berdasar ke wawancara yg disesuaikan dg Apmu. - W. C. Hh paku teris baru lagi, dan Hh ad wawancara an lagi cukup di IV B smp.	  

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Drs. Tarmizi, M.Ag
NIP. 19601217 199003 1 002


Aan Fergian
NPM. 141256710



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimail (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

PEMBIMBING : I

Nama : Aan Fergian

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 PBS

NPM : 141256710

Semester/TA : XI/ 2019/2020

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	30 April 2020		<p>Bab IV :</p> <p>A: Disediakan sy HR baik untuk kesmp & sambung terus.</p> <p>Apung di sebetik sy sy yg dianda. eras.</p> <p>C = Analisis HR bgi buteras,</p>	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Drs. Tarmizi, M.Ag
NIP. 19601217 199003 1 002


Aan Fergian
NPM. 141256710



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimail (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

PEMBIMBING : I

Nama : Aan Fergian
NPM : 141256710

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 PBS
Semester/TA : XII/ 2019/2020

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	18-05-20	✓	Paral 11.a - Di rubah lagi : Disederhanakan syg - syaeri petunjuk : Yang terpenting masalah syg dan cara ada dilamp : Di nasikan syg dan sika haraka	
	21-05-20	✓	Diperbaiki syaeri petunjuk analisis tth fakai adwa cara dan lagi	
			- Ape diperbaiki uce dimunagaskan	

Dosen Pembimbing I

Drs. Tarmizi, M.Ag
NIP. 19601217 199003 1 002

Mahasiswa Ybs,

Aan Fergian
NPM. 141256710

RIWAYAT HIDUP



Aan Fergian dilahirkan Metro pada tanggal 21 Desember 1995, Peneliti merupakan anak terakhir dari pasangan (alm) Darminto dan Khodarinah. Bertempat tinggal di Hadimulyo Timur Kecamatan Metro Pusat Kota Metro Provinsi Lampung. Berikut ini riwayat pendidikan yang telah peneliti tempuh:

1. TK LKMD Hadimulyo, lulus pada tahun 2002
2. SD N 10 Metro Selatan, lulus pada tahun 2008
3. SMP N 10 Metro, lulus pada tahun 2011
4. SMA Muhammadiyah 1 Metro, lulus pada tahun 2014

Kemudian pada tahun 2014 peneliti melanjutkan study di IAIN Metro, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan S1 Perbankan Syariah. Pada masa akhir study, peneliti mempersembahkan Skripsi yang berjudul: “Faktor-Faktor *Resign* Karyawan *Marketing* Terhadap Kinerja Bank Syariah” (Studi Kasus Pada BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo).