

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatujadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius.

Berdasarkan Kamus Lengkap bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang di capai, kemampuan kerja atau prestasi yang diperlihatkan. (Novia, 2006) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. (Simanjuntak, 2011). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi.

Kinerja (prestasi kerja) menurut Malayu S.P. Hasibuan adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Seorang pegawai akan memiliki kinerja yang optimal apabila pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan kemampuannya. Namun terkadang seorang pegawai ditempatkan pada tempat yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Namun bagi seorang pegawai dengan etos kerja yang baik, ia akan menjadikan pekerjaan tersebut sebagai tantangan yang baru sehingga ia akan terus berusaha sekuat tenaga untuk memberikan dan meningkatkan kemampuan terbaiknya agar mendapatkan kinerja yang optimal. (Hasibuan, 2000).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Artinya, bahwa Pegawai lah yang menentukan dirinya akan berhasil atau tidak. Dan bahkan pegawai itu sendirilah yang menentukan posisinya di perusahaan. Kalau pegawai memiliki kinerja yang baik, pastilah ia akan mendapatkan promosi. Namun sebaliknya apabila ia berkinerja buruk, maka mutasi atau bahkan demosi yang akan diperolehnya. (Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000)

Mink mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d) kompetensi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja adalah pelatihan, kompetensi, pemberdayaan, kompensasi dan penghargaan. (Abdullah, 2012).

وَلَوْ شِئْنَا لَرَفَعْنَاهُ بِهَا وَلَكِنَّهُ أَخْلَدَ إِلَى الْأَرْضِ وَاتَّبَعَ هَوَاهُ ۚ فَمَثَلُهُ كَمَثَلِ الْكَلْبِ  
 إِنْ تَحْمِلْ عَلَيْهِ يَلْهَثْ أَوْ تَتْرُكْهُ يَلْهَثْ ۚ ذَلِكَ مَثَلُ الْقَوْمِ الَّذِينَ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا ۚ  
 فَأَقْصُصِ الْقَصَصَ لَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ (١٧٦)

*“Dan kalau kami menghendaki, Sesungguhnya kami tinggikan derajatnya dengan ayat-ayat itu, tetapi dia cenderung kepada dunia dan menurutkan hawa nafsunya yang rendah, Maka perumpamaannya seperti anjing jika kamu menghalaunya diulurkannya lidahnya dan jika kamu membiarkannya dia mengulurkan lidahnya juga. demikian Itulah perumpamaan orang-orang yang mendustakan ayat-ayat kami. Maka Ceritakanlah kepada mereka kisah-kisah itu agar mereka berfikir.” (QS. Al-Araf: 176).*

Ayat di atas jelas mengingatkan kita untuk selalu melakukan kinerja dengan mendayagunakan seluruh potensi diri sehingga derajat kita sebagai manusi tidak hina. Hasil kerja nyata membuahkin kinerja yang baik ketika dimulai dari sebuah keyakinan bahwa bekerja itu adalah amanah Allah, sehingga ada semacam sikap mental yang tegas pada diri setiap pribadi muslim.

### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan. Profesionalisme adalah gabungan dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan mereka
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

- 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam

menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. (Mangkunegara, 2013).

David C. Mc Clelland seperti dikutip Mangkunegara, berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Menurut Gibson ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu, faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi.

- 1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Oleh sebab itu, ada banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan, sedangkan faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. (Mangkunegara, 2013).

### **c. Penilaian Kinerja**

#### 1) Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat

bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Penilaian kinerja merupakan alat yang berfaedah tidak hanya mengevaluasi kerja para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan pegawai. Penilaian kinerja berkaitan dengan evaluasi terhadap pekerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang ditentukan melalui analisis jabatan. Dari pengertian ini dapat diketahui bahwa aspek penting dalam penilaian kinerja adalah pengamatan dan perbuatan. Pengamatan merupakan kegiatan penilai dan perbuatan merupakan kegiatan yang dinilai. (Al-Idrus, 2008).

Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian karyawan dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu bekerja secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan. (Rivai, 2009) Sistem penilaian kinerja yang baik adalah yang objektif, transparan, komunikatif, dan mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. (Suryani, 2013).

Oleh karena itu seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja apabila ia memiliki kualitas dalam pekerjaannya, memberikan kuantitas yang sesuai dengan target, memiliki kehandalan dalam bekerja dan mempunyai sikap dalam bekerja.

## 2) Tujuan Penilaian Kinerja

Para karyawan juga hendaknya mendapatkan penilaian kinerja. Penilaian tersebut memiliki tujuan dan manfaat yang sangat besar bagi pegawai. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Ada beberapa tujuan penilaian kinerja, antara lain: (Kasmir, 2012).

a) Memperbaiki Kualitas Pekerjaan

Apabila seseorang dalam pekerjaannya prestasi kerjanya menurun, maka perlu dilakukan perbaikan. Dengan perbaikan ini, dapat diketahui dimana letak kekurangannya. Sehingga memudahkan pemberian jenis pelatihan untuk menutupi kekurangan tersebut.

b) Keputusan Penempatan

Prestasi kerja yang meningkat memudahkan perusahaan dalam menempatkan seseorang di bidang tertentu.

c) Perencanaan dan Pengembangan Karier

Dari pengembangan prestasi kerja maka akan diperoleh dua hasil yaitu karyawan yang memiliki prestasi atau tidak berprestasi. Apabila berprestasi maka akan memudahkan perusahaan dalam perencanaan dan pengembangan kariernya, dan sebaliknya jika tidak berprestasi, maka akan segera diperbaiki kualitas pekerjaannya.

d) Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Tanpa ada penilaian kinerja kita tidak akan pernah tau apa yang dibutuhkan oleh seorang karyawan. Oleh karena itu, penilaian kinerja akan dapat diketahui kebutuhan seorang karyawan. Karyawan yang nilai kinerjanya menurun maka akan memudahkan karyawan masuk kedalam program pelatihan dan pengembangan yang sudah direncanakan

e) Penyesuaian Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Evaluasi pekerjaan adalah perbandingan pekerjaan-pekerjaan yang diklasifikasikan guna menentukan kompensasi yang pantas bagi pekerjaan-pekerjaan tersebut. Bagi sebagian karyawan penilaian kinerja akan sangat berpengaruh terhadap perolehan kompensasi di masa yang akan datang.

Dengan adanya kompensasi menyebabkan karyawan akan semakin bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan adanya pengharapan akan adanya kompensasi. Karyawan akan diberi kompensasi sesuai

dengan pencapaian kinerja yang dimilikinya. Di samping dapat meningkatkan gairah karyawan, hal ini menurunkan kecemburuan sosial diantara karyawan.

f) Kesempatan Kerja yang Adil

Jelas bahwa pada akhirnya penilaian kinerja akan memberikan keadilan bagi seluruh karyawan. Bagi yang kinerjanya meningkat akan memperoleh berbagai keuntungan yang sudah disiapkan perusahaan dan bagi yang tidak meningkat kinerjanya juga demikian. (Gomes, 2003).

Dengan demikian penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa tujuan penilaian kinerja sebenarnya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, artinya perusahaan akan memberikan *reward* kepada karyawannya yang berkinerja baik, sehingga akan memacu karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Sedangkan manfaat dari penilaian kinerja adalah memberikan suatu informasi yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi, adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b) Perbaikan kinerja.
- c) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e) Untuk kepentingan penelitian karyawan.
- f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan.

Sedangkan bagi karyawan manfaat yang paling utama adalah memberikan rasa kenyamanan di dalam bekerja, karena mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan. Dan tidak ada kecemburuan sosial karena semuanya dinilai secara objektif berdasarkan penilaian kinerja yang mereka lakukan hal ini membuat terciptanya suasana persaingan sehat antar pegawai.

### 3) Indikator Penilaian Kinerja

#### a) Pengetahuan yang dimiliki

Pengetahuan seorang karyawan mengenai pekerjaan sangat penting karena menjadi bagian dari tanggung jawabnya.

#### b) Ketepatan Waktu

Apakah seorang karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Hal ini akan sangat mempengaruhi ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

#### c) Kualitas Pekerjaan

Apakah seorang karyawan mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan perusahaan kepadanya.

#### d) Kecepatan dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Seberapa jauh karyawan memiliki ketergantungan terhadap karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena hal ini berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

#### e) Komunikasi Antar Karyawan

Kemampuan berkomunikasi karyawan, baik terhadap sesama rekan maupun kepada atasannya.

#### f) Kemampuan Menyampaikan Ide

Kehadiran dalam mengikuti rapat (Meeting) yang disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan atau pendapat kepada orang lain, Tentunya hal ini akan mempunyai nilai tersendiri dalam penilaian kinerja seorang karyawan.

#### g) Kerja Sama tim.

Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lain. Hal ini sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan tersebut. (Robbins, 2010).

Dalam Praktik Penilaian Kinerja biasanya ketiga sistem penilaian kinerja itu dikombinasikan antara traits/input, behaviour/proses, dan



hasil/result. Dengan demikian untuk pengukurannya dapat digunakan faktor-faktor antara lain: (Abu Fahmi, 2014).

- a) Kejujuran
- b) Ketaatan
- c) Disiplin
- d) Loyalitas
- e) Kreativitas
- f) Komitmen
- g) Sopan santun
- h) Kualitas hasil kerja
- i) Jumlah hasil kerja
- j) Ketepatan waktu hasil kerja

#### **d. Kompetensi**

##### 1) Pengertian kompetensi

Menurut R Palan Istilah kompetensi yang dalam bahasa Inggrisnya disebut “*competencies, competence dan competent*” dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata “*competence*” sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. (Palan, 2008).

Kompetensi merupakan suatu hal yang dimiliki oleh setiap orang. Istilah kompetensi biasanya merujuk pada suatu keahlian, sikap fundamental, pengetahuan, serta nilai yang dimiliki oleh individu. Selain itu, kompetensi juga bisa ditingkatkan dengan latihan. Tujuannya, agar karirmu dapat berkembang lebih cepat. Tak hanya itu, meningkatkan kompetensi juga penting untuk mendukung keberhasilan dari suatu perusahaan.

Dengan demikian bahwa kompetensi merupakan sebuah indikator yang dapat menunjukkan adanya perbuatan yang dapat diamati dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang dilaksanakan secara utuh. Menurut Wibowo, Kompetensi adalah suatu

kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2012) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan salah satu unsur yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan unsur lainnya yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.

## 2) Kompetensi syariah

Kompetensi yang dalam bahasa adalah *ahliyyah*, yang berarti kelayakan. Dalam istilah syar'ī ialah keyakinan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak-hak yang wajib dia dapatkan hak atau yang menjadi tanggung jawab wajib atasnya (kewajiban). (Ash-shawi, 2011).

Ada tiga komponen penting yang tampak dalam kompetensi diri manusia, yaitu keterampilan, kemampuan dan etos kerja:

### a) Keterampilan

Keterampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya lebih sedikit.

### b) Kemampuan

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan. Semakin baik pendidikan seorang karyawan, maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

### c) Etos Kerja

Etos Kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan. (Sinamo, 2009).

### **e. Kompensasi**

#### 1) Pengertian kompensasi

Ada beberapa definisi atau pengertian yang dikemukakan para ahli tentang kompensasi. Menurut Husen Umar, kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Umar, 2005). Kompensasi merupakan hal yang wajar yang biasa terjadi di sebuah perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan. Kompensasi sebanding dengan hadiah. Namun dalam dunia kerja atau bisnis, kompensasi lebih sering dilihat dalam bentuk gaji dan/atau tunjangan.

Biasanya dipadukan dengan apresiasi kepada karyawan yang mendukung perkembangan bisnis secara positif dan berkelanjutan. Misalnya, ketika kamu mencari informasi di situs pencari kerja, perekrut perusahaan menawarkan banyak keuntungan kepada calon karyawannya jika nantinya diterima bekerja. Kompensasi dapat berupa hal-hal di luar gaji pokok, seperti parkir gratis, asuransi kesehatan atau lainnya. Kompensasi ini merupakan insentif yang ditekankan perusahaan saat mencari pelamar kerja baru untuk menarik pelamar kerja yang berkualitas.

Ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan diantaranya Kompensasi langsung adalah segala bentuk kompensasi moneter seperti gaji, kompensasi lain, komisi, bonus, THR, insentif, opsi saham, dan bagi hasil perusahaan. Kompensasi tidak langsung jenis ini juga dapat berupa uang yang diberikan kepada karyawan, namun tidak secara langsung melainkan melalui pihak ketiga. Contohnya adalah ketika perusahaan mendaftarkan dan mengikutsertakan karyawannya dalam program jaminan sosial dan kesehatan. Perusahaan adalah pihak yang bertanggung jawab atas asuransi karyawannya, seperti asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan atau asuransi jiwa, agar karyawan dapat menikmati manfaat dari program tersebut.

Kompensasi lain mungkin termasuk akses internet, keanggotaan gym, voucher belanja, atau kendaraan dinas dan sebagainya. Serta Imbalan non-finansial tidak terkait dengan uang, tetapi bentuk lain bagi karyawan dengan cara yang positif dan berharga. Misalnya, karyawan mendapatkan kesempatan untuk

mengikuti pelatihan lebih lanjut yang diselenggarakan oleh perusahaan, tim kerja yang solid dan suportif, supervisor yang profesional dan kompeten, lingkungan kerja yang menyenangkan, jam kerja yang fleksibel, waktu luang yang lebih banyak dan penghargaan atas kinerja karyawan.

Adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu atau seluruhnya oleh perusahaan tentu saja menimbulkan dampak positif hingga bisa memberikan keuntungan untuk kedua belah pihak diantaranya dapat menjadi daya tarik bagi para pencari kerja, perusahaan mendapatkan pekerja berkualitas, membuat karyawan terpacu terus berprestasi dan bekerja dengan giat, citra perusahaan tampak lebih baik dibandingkan competitor dan memudahkan proses administrasi dan aspek hukum yang ada.

Berdasarkan konferensi ILO nomor 100, kompensasi dapat didefinisikan sebagai; “upah/gaji biasa, pokok, atau minimum dan setiap emolumen tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja. (S. Ruky, 2001) Kaswan menjelaskan pada umumnya kompensasi terbagi menjadi 2, yaitu: (Kaswan, 2012).

a) Kompensasi Finansial

- Kompensasi Finansial Langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap (bonus, insentif, komisi).
- Kompensasi Finansial Tidak Langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, yang bisa berupa tunjangan, asuransi, pesangon, sekolah anak, cuti sakit, dll.

b) Kompensasi Non Finansial

- Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

## 2) Kompensasi dalam Islam

Pemberian kompensasi dalam Islam telah dibahas dalam Al-Qur'an, diantaranya melalui ayat berikut:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ نَسْتَرِضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ  
مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ  
بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

*“...Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al-Baqarah/2:233)*

Menurut Tafsir Al-Jalalain dalam Tafsir Lajnah Pentashihan Al-Qur'an Jilid 6 ditafsirkan dengan ungkapan, “Jika kamu berkehendak memberikan pembayaran/upah kepada wanita (lain selain ibunya untuk menyusui anakmu tersebut).” Sementara itu, Abu Bakar Al-Jaza'iri menegaskan bahwa ayat ini dapat diambil sebagai dalil pemberian kompensasi dari jasa menyusui. (Lajnah, 2014).

Begitu pula sebagaimana pekerja lainnya yang bergantung pada pengusaha sebagai sumber pekerjaan, karyawan bank juga bergantung pada atasan, pemegang saham dan stake holder lainnya sebagai pemegang kebijakan. Tafsir Lajnah Pentashihan Al-Qur'an Jilid 5 menjelaskan hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerjasama saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Kewajiban pengusaha atau majikan kepada karyawan atau pekerja antara lain memberi upah yang layak, menyediakan tempat kerja, memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan keamanan, meningkatkan kecakapan dan keterampilan pekerja, mengembangkan kepribadian pekerja, membantu karyawan untuk sukses, dan memberi penghargaan atas prestasi, serta tunjangan sosial dan pesangon. (Lajnah, 2014).

## **f. Motivasi**

### 1) Pengertian motivasi

Secara etimologis, motif atau dalam bahasa inggrisnya *motive* berasal dari kata *motion*, yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Istilah motif berkaitan erat dengan gerak, yakni gerakan yang dilakukan oleh manusia, atau disebut juga dengan perbuatan atau tingkah laku. Motif dalam psikologi berarti rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga bagi terjadinya suatu tingkah laku. (Sobur, 2009).

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya suatu hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan serta penghormatan. Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. (Bambang S, 2020).

Motivasi adalah suatu keadaan internal yang dapat membangkitkan seseorang dalam bertindak dan mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sehingga membuat seseorang tersebut tertarik untuk melakukan kegiatan tersebut. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu.

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

### 2) Jenis-jenis motivasi

Ada 2 jenis bentuk motivasi, yaitu motivasi *instrinsik* yang berasal dari diri pribadi seseorang dan motivasi *ekstrinsik* yang berasal dari luar diri seseorang.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri individu dan telah menjadi bagian dari dalam dirinya tanpa harus menunggu rangsangan dari luar.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang, seperti narasumber dalam seminar, keluarga, teman, majalah, buku, atau rangsangan dari luar lainnya. Namun, masalah pokok dari motivasi ekstrinsik ini adalah efek motivasinya akan cepat menghilang. (Wahab, 2004).

### 3) Motivasi bekerja dalam Islam

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.* (Q.S. At-Taubah, 9:105)

Ayat di atas menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang Muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

## 2. Marketing

Marketing adalah upaya untuk memperkenalkan produk kepada pelanggan. Upaya tersebut dilakukan dengan beberapa aktivitas mulai dari promosi, distribusi, penjualan, hingga strategi pengembangan produk. Marketing adalah serangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan konsumen, baik dengan cara memproduksi produk kemudian memberikan harga dan mempromosikannya kepada konsumen sehingga terjadilah penjualan. (Al-Idrus, 2008).

Marketing bisa disebut sebagai beberapa aktivitas yang saling berhubungan guna memenuhi apa yang dibutuhkan oleh konsumen sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan dari apa yang dibeli oleh konsumen. Marketing melibatkan banyak hal lain seperti distribusi produk, promosi, perancangan dan pembuatan materi seperti halaman arahan dan konten media sosial, membangun pengalaman pelanggan, melakukan riset pasar dan menetapkan pasar sasaran, dan banyak lagi.

Marketing adalah promosi produk atau layanan bisnis kepada audiens target. Singkatnya, ini adalah tindakan yang diambil untuk memberi perhatian pada penawaran bisnis; bisa berupa barang fisik untuk dijual atau layanan yang ditawarkan. Contoh umum marketing adalah termasuk iklan televisi, papan reklame di pinggir jalan, dan iklan majalah. (Andrianto, 2019).

Tetapi tidak semua bisnis memiliki kebutuhan dan memasarkan barang dan jasanya dengan cara yang sama. Faktanya, ada beberapa pendekatan berbeda tentang bagaimana pemasaran dapat berhasil untuk suatu organisasi. Pendekatan ini disebut konsep marketing atau filosofi yang menentukan jenis alat pemasaran yang digunakan oleh sebuah perusahaan. Konsep marketing didorong oleh tujuan yang jelas yang memperhitungkan efisiensi biaya, tanggung jawab sosial, dan efektivitas dalam pasar tertentu. (Wijayanti, 2017).

### a. Pengertian Pemasaran Bank

Kegiatan pemasaran selalu ada dalam setiap usaha, baik usaha yang berorientasi profit maupun usaha-usaha sosial. Kegiatan pemasaran yang



dilakukan suatu perusahaan memiliki tujuan yang hendak dicapai, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang.

Bagi dunia perbankan yang merupakan badan usaha berorientasi profit, kegiatan pemasaran sudah merupakan kebutuhan dan sudah merupakan suatu keharusan. Pemasaran harus dikelola secara profesional, sehingga kebutuhan dan keinginan pelanggan segera terpenuhi dan terpuaskan. Pengelolaan pemasaran bank yang profesional inilah yang kita sebut dengan manajemen pemasaran bank. (Andrianto, 2019).

Marketing ialah suatu rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan konsumen. Caranya dengan membuat produk, menentukan harganya, tempat penjualannya dan mempromosikan produk tersebut kepada para konsumen. Atau definisi marketing yakni suatu perpaduan antara kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan untuk bisa mengetahui apa yang dibutuhkan oleh konsumen sehingga perusahaan bisa mengembangkan produk, harga, pelayanan, dan melakukan promosi agar kebutuhan konsumen bisa terpenuhi serta perusahaan mendapatkan sebuah keuntungan.

Arti umum marketing adalah suatu sistem kegiatan bisnis yang dirancang untuk merencanakan, menentukan harga, promosi, dan mendistribusikan barang yang dapat memuaskan keinginan dan mencapai target pasar dan sesuai dengan tujuan bisnis perusahaan. Marketing juga berarti menyesuaikan kemampuan perusahaan dengan kebutuhan para pelanggan demi mencapai tujuan perusahaan berupa profit yang berkelanjutan. (Wijayanti, 2017).

Untuk memberikan batasan mengenai pengertian marketing (pemasaran), (Kotler & Keller, 2009) mendefinisikannya: Pemasaran adalah suatu proses sosial yang di dalamnya individu dan kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan menciptakan, menawarkan dan secara bebas mempertukarkan produk yang bernilai dengan pihak lain. (Kotler, 2003).

Marketing memang sangat erat kaitannya dengan kegiatan kehidupan kita sehari-hari karena objeknya yaitu konsumen. Biasanya kita sebagai konsumen sering dihadapkan pada beberapa pilihan seperti memilih merek dari

produk tertentu yang hendak kita beli, dimana kita akan membelinya dan menentukan waktu atau kualitas saat melakukan pembelian.

### **b. Fungsi Marketing Bank**

- 1) Untuk mencari nasabah (pihak ketiga) yang mempunyai dana lebih agar mau untuk menyimpannya ke dalam bank dalam bentuk produk yang ditawarkan oleh bank itu sendiri. Produk bank yang dimaksud dibagi menjadi tiga kategori, yaitu dalam bentuk simpanan tabungan, simpanan giro dan simpanan deposito.
- 2) Memperkenalkan, mempromosikan, memasarkan produk perbankan, dan memperluas jaringan atau relasi antar perbankan atau dengan dunia di luar perbankan itu sendiri.

Berikut adalah beberapa fungsi marketing dalam perusahaan yaitu:

#### **a) Fungsi Pertukaran**

Dalam dunia marketing, konsumen dapat dengan bebas untuk memilih produk yang berasal dari perusahaan mana saja dengan menukarkannya dengan uang atau bisa menukarkan produk dengan produk yang digunakan sendiri ataupun yang akan dijual kembali.

#### **b) Fungsi Distribusi Fisik**

Fungsi distribusi produk dilakukan dengan cara memindahkan produk dengan cara mengangkut dan menyimpan produk. Produk yang dimiliki oleh produsen akan didistribusikan kepada konsumen baik melalui darat, laut, atau udara. Dalam hal penyimpanan produk dilakukan agar produk terjaga pasokannya di pasar sehingga tidak terjadi kelangkaan saat dibutuhkan oleh konsumen.

#### **c) Fungsi Perantara**

Untuk bisa memberikan produk sampai kepada tangan konsumen, seorang marketing lah yang nantinya akan menghubungkan dari pihak produsen kepada konsumen.

#### **d) Fungsi Lain Dari Marketing**

Fungsi lain dari marketing adalah tidak hanya sebagai pertukaran, distribusi fisik, dan perantara, tetapi masih ada fungsi penting lainnya yang dimiliki oleh seorang marketing berdasarkan manajemen pemasaran, diantaranya adalah sebagai berikut ini:

- i. **Marketing Sales.** Tugas utama seorang marketing adalah menghasilkan sales atau penjualan dari produk yang dimiliki oleh perusahaan, sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan dari setiap produk yang dijual.
- ii. **Marketing Promosi.** Marketing memiliki tugas untuk mengenalkan sebuah produk kepada masyarakat luas agar produk yang dimiliki perusahaan bisa dikenal.
- iii. **Marketing Riset dan Pengembangan.** Marketing memiliki tugas untuk mencari informasi dari sebuah produk yang dibutuhkan oleh konsumen atau melakukan pengembangan produk yang sudah ada mengenai kelebihan dan kekurangannya, kemudian melaporkannya semuanya kepada perusahaan agar segera dilakukan tindak lanjut.
- iv. **Marketing Communication.** Marketing memiliki tugas untuk membuat hubungan yang baik antara perusahaan dengan konsumen, perusahaan dengan masyarakat sekitar dan perusahaan kepada pihak yang terkait dalam bisnis.

#### **c. Tugas Marketing Bank**

Adapun yang menjadi tugas seorang marketing bank adalah sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab atas pencapaian target pembiayaan.
- 2) Kegiatan pembiayaan produk penghimpunan dana, pembiayaan dan jasa Bank serta layanan syariah sesuai rencana kerja Bank.

- 3) Melakukan analisa permohonan pembiayaan dan bank garansi.
- 4) Mengawasi kepatuhan pegawai melaksanakan standar operasional prosedur dilingkungan seksi pemasaran.
- 5) Mengawasi pelaksanaan tata kelola perusahaan (GCG) oleh pegawai dilingkungan seksi pemasaran.

### **3. Pembiayaan**

#### **a. Pengertian Pembiayaan**

Pembiayaan dalam arti luar berarti financing atau pembelanjaan, yaitu pendanaan yang dikeluarkan untuk mendukung investasi yang telah direncanakan baik yang dilakukan sendiri maupun dijalankan oleh orang lain. Dalam arti sempit pembiayaan dipakai untuk mendefinisikan pendanaan yang dilakukan oleh lembaga pembiayaan seperti bank syariah kepada nasabah. (Muhammad, 2002).

Pembiayaan adalah suatu bentuk fasilitas keuangan yang diberikan oleh bank atau lembaga keuangan lainnya untuk memenuhi kebutuhan keuangan seseorang atau perusahaan. Pinjaman ini harus dilunasi setelah jangka waktu tertentu, ditambah dengan bunga, imbalan, atau pembagian hasil antara bank dan nasabah. Pada umumnya, pembiayaan dapat digunakan untuk berbagai tujuan, seperti membeli barang atau jasa, investasi, modal kerja, atau bahkan membayar hutang. Dengan kata lain, pembiayaan adalah sumber pendanaan untuk mendukung aktivitas nasabah yang telah direncanakan, baik dilakukan oleh diri sendiri maupun orang lain.

Pembiayaan adalah penyediaan dana berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak yang dibiayai untuk mengembalikan dana atau tagihan tersebut setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan atau bagi hasil. Hal tersebut selaras dengan Undang-Undang No. 7 tahun 1992, yang mendefinisikan pembiayaan adalah penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu berdasarkan tujuan atau

keepakatan pinjam meminjam antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam untuk melunasi utangnya setelah jangka waktu tertentu ditambah dengan jumlah bunga, imbalan atau pembagian hasil.

Secara umum, pembiayaan atau *financing* biasanya dilakukan untuk mendukung investasi. Dengan kata lain, pembiayaan adalah pendanaan yang dikeluarkan untuk mendukung aktivitas atau program investasi yang telah direncanakan, baik dilakukan sendiri maupun dijalankan oleh orang lain. Dari dua pengertian diatas, secara sederhana pembiayaan dapat diartikan sebagai penyediaan dana dari lembaga kepada pihak lain yang membutuhkan dana untuk investasi yang dalam pengembaliannya disertai pembayaran sejumlah imbalan atau bagi hasil.

Menurut M. Syafi'i Antonio, menjelaskan bahwa pembiayaan merupakan salah satu tugas pokok bank yaitu pemberian fasilitas dana untuk memenuhi kebutuhan pihak-pihak yang merupakan deficit unit. (Antonio, 2001). Menurut Undang-Undang Perbankan Syariah (UUPS) No. 21 Tahun 2008, 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 muntahiyah bit tamlik.
- 3) Transaksi jual beli dalam bentuk piutang murabahah, salam, dan istishna'.
- 4) Transaksi pinjam meminjam dalam bentuk piutang dan qardh.
- 5) Transaksi sewa menyewa jasa dalam bentuk ijarah untuk transaksi multi jasa, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara Bank Syariah dan atau Unit Usaha Syariah (UUS) dan pihak lain yang mewajibkan pihak-pihak yang dibiayai dan atau diberi fasilitas dana untuk mengembalikan dana tersebut setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan berupa Ujrah, tanpa imbalan atau Bagi Hasil.

Dalam pengelolaan dana yang dilakukan oleh lembaga keuangan harus dilakukan dengan penuh ketelitian. hal ini ditujukan agar dalam proses pengelolaan dana oleh pengelola (peminjam) dapat terkontrol dengan baik dan juga untuk meminimalisir terjadinya kerugian-kerugian seperti kredit macet. Dengan demikian, maka sebuah lembaga keuangan harus memiliki tiga aspek penting dalam pembiayaan, yakni aman, lancar dan menguntungkan.

- 1) Aman, yakni keyakinan bahwa dana yang telah dipinjamkan kepada masyarakat dapat ditarik kembali sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati oleh pihak yang terkait.
- 2) Lancar, yakni keyakinan bahwa dana tersebut dapat berputar oleh lembaga keuangan dengan lancar dan cepat.
- 3) Menguntungkan, yakni perhitungan dan proyeksi yang tepat dan tidak merugikan bagi salah satu pihak. (Ridwan M. , 2007).

#### **b. Tujuan Pembiayaan**

Tujuan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah adalah untuk meningkatkan kesempatan kerja dan kesejahteraan ekonomi sesuai dengan nilai-nilai islam. pembiayaan tersebut harus dapat dinikmati oleh sebanyak-banyaknya pengusaha yang bergerak dibidang industri, pertanian, dan perdagangan untuk menunjang produksi dan distribusi barang-barang dan jasa-jasa dalam rangka memenuhi kebutuhan dalam negeri maupun ekspor. (Nasution M. L., 2018).

Secara umum tujuan pembiayaan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Peningkatan ekonomi umat, artinya masyarakat yang tidak dapat akses secara ekonomi, dengan adanya pembiayaan mereka dapat melakukan akses ekonomi.
- 2) Tersedianya dana bagi peningkatan usaha, artinya untuk pengembangan usaha membutuhkan dana tambahan. Dana tambahan ini dapat diperoleh melalui aktivitas pembiayaan. Pihak yang surplus dana menyalurkan kepada pihak yang kekurangan dana, sehingga dapat digulirkan.

- 3) Meningkatkan produktivitas, artinya adanya pembiayaan memberikan peluang bagi masyarakat agar mampu meningkatkan daya produksinya.
- 4) Membuka lapangan kerja baru, artinya dengan dibukanya sektor-sektor usaha melalui penambahan dana pembiayaan, maka sektor usaha tersebut akan menyerap tenaga kerja.
- 5) Terjadinya distribusi pendapatan, artinya masyarakat usaha produktif mampu melakukan aktivitas kerja, berarti mereka akan memperoleh pendapatan dari hasil usahanya. (Asiyah, 2015).

Secara mikro, pembiayaan diberikan dengan tujuan:

- a) Dalam upaya memaksimalkan laba

Artinya setiap usaha yang dibuka memiliki tujuan tertinggi, yaitu menghasilkan laba usaha. Setiap pengusaha berkeinginan untuk memperoleh laba maksimal. Dalam usaha mewujudkan usaha tersebut, maka mereka perlu dukungan dana yang cukup.

- b) Upaya meminimalkan resiko

Artinya usaha yang dilakukan bisa menghasilkan laba yang maksimal, maka salah satu unsurnya adalah dengan cara meminimalkan resiko yang mungkin timbul. Resiko kekurangan modal usaha dapat diperoleh dengan cara pembiayaan.

- c) Pendaayagunaan sumber ekonomi

Artinya sumber daya ekonomi dapat dikembangkan dengan melakukan *mixing* antara sumber daya alam dengan sumber daya manusianya ada, namun sumber daya modalnya tidak ada, maka dapat dipastikan diperlukan penambahan modal yaitu dengan cara pembiayaan.

- d) Penyaluran kelebihan dana

Artinya dalam kehidupan masyarakat ini ada pihak yang memiliki kelebihan sementara dan ada pihak yang kekurangan. Dalam kaitannya dengan masalah dana, maka mekanisme pembiayaan dapat menjadi sarana penghubung dalam penyeimbangan dan penyaluran

kelebihan dana dari pihak yang kelebihan (surplus) kepada pihak yang kekurangan (defisit) dana.

e) Menghindari terjadinya dana menganggur

Dana yang masuk melalui berbagai rekening pada *passive* bank syariah, harus segera disalurkan dalam bentuk aktiva produktif. Sehingga terjadi keseimbangan antara dana yang masuk dan dana keluar.

Tujuan pembiayaan yang lain terdiri dari dua fungsi yang saling berkaitan dengan pembiayaan:

- i. *Profitability* yaitu tujuan untuk memperoleh hasil dari pembiayaan berupa keuntungan yang diraih dari bagi hasil yang diperoleh dari usaha yang dikelola bersama nasabah.
- ii. *Safety* yaitu keamanan dari prestasi atau fasilitas yang diberikan harus benar-benar terjamin sehingga tujuan *profitability* dapat benar-benar tercapai tanpa hambatan yang berarti.

Secara khusus, bank juga mempunyai tujuan tertentu dalam proses pembiayaan. Tujuan pembiayaan yang dilakukan oleh bank adalah untuk memenuhi kebutuhan *stakeholder*, yaitu:

1. Pemilik

Pemilik dana mengharapkan akan mendapatkan penghasilan atas dana yang ditanamkan pada bank.

2. Pegawai

Pegawai berharap memperoleh kesejahteraan atas pekerjaan dari bank yang dikelola.

3. Masyarakat

a. Pemilik dana

Masyarakat pemilik dana mengharapkan memperoleh bagi hasil atas dan yang ditanamkan.



b. Debitur yang bersangkutan

Dalam menjalankan usahanya, debitur terbantu dengan adanya pembiayaan. Debitur juga terbantu untuk pengadaan barang yang diinginkannya.

c. Masyarakat konsumsi

Masyarakat konsumen akan memperoleh barang yang mereka inginkan.

4. Pemerintah

Dengan adanya pembiayaan, pemerintah terbantu dalam pembiayaan pembangunan. Disamping itu, Negara juga akan memperoleh pajak penghasilan atas keuntungan yang diperoleh bank.

5. Bank

Bank dapat meneruskan dan mengembangkan usahanya agar tetap bertahan dan semakin meluas jaringan usahanya, sehingga semakin banyak usahanya dan semakin banyak masyarakat yang dapat dilayaninya.

**c. Produk Pembiayaan**

1) Pembiayaan Murabahah

Kata murabahah berasal dari kata *ribhun* yang artinya keuntungan. Secara sederhana murabahah berarti jual beli barang ditambah keuntungan yang disepakati. Murabahah adalah bentuk akad jual beli suatu barang, dimana dalam proses penjualannya disebutkan harga pokok barang, tambahan keuntungan dan biaya-biaya lain yang dikeluarkan untuk memperoleh barang tersebut yang dibayar pada waktu yang telah ditentukan atau secara cicilan.

Murabahah adalah jenis jual beli yang diperbolehkan. Dalam transaksi murabahah, pedagang harus menyatakan harga barang dan margin atau keuntungan. Jual beli tanpa menyebutkan harga dasar dan margin disebut jual beli musawamah, dan membeli barang yang masih beres disebut jual beli salami, dan kedua transaksi tersebut tetap diperbolehkan. Namun artikel ini akan fokus

pada pembahasan jual beli murabahah. Pada dasarnya karakteristik usaha murabahah adalah pembelian produk jadi/alat produksi/aset jangka pendek.

Dalam hal ini harga pokok dan kelebihan atau keuntungan yang ditentukan dalam akad murabahah harus diketahui oleh penjual dan pembeli dan berdasarkan kesepakatan keduanya. Penjual juga tidak berhak menyembunyikan hal-hal yang berkaitan dengan harga, identitas dan kualitas produk.

Jual beli murabahah adalah pembelian oleh satu pihak untuk kemudian dijual kepada pihak lain yang telah mengajukan permohonan pembelian terhadap suatu barang dengan keuntungan atau tambahan harga yang transparan atau singkatnya jual beli murabahah adalah akad jual beli barang dengan menyatakan harga perolehan dan keuntungan (margin) yang disepakati oleh penjual dan pembeli. (Mardani, 2012).

Murabahah merupakan akad jual beli antara bank dengan nasabah peminjam (mudharib) dimana bank memberi barang yang dibutuhkan nasabah sebesar harga pokok ditambah dengan keuntungan yang telah disepakati. Selanjutnya pembayaran ke bank dengan cara dan jangka waktu yang telah disepakati. (Arthesa, 2006).

Akad Murabahah adalah transaksinya lebih transparan. Karena sistem akad murabahah artinya penjual harus menginformasikan kepada pembeli tentang harga produksi atau pembelian produk dan menyepakati keuntungan yang diterima penjual. Oleh karena itu, transaksi harus dilakukan dengan andal dan jujur.

Keuntungan akad Murabahah adalah mengutamakan kepentingan kedua belah pihak. Kedua belah pihak mendapat manfaat yang sama dari perjanjian ini. Karena penentuan untung penjual sudah disepakati antara penjual dan pembeli. Sehingga kedua belah pihak dapat mengukur keuntungan penjual dan harga yang pas untuk pembeli.

Selanjutnya, keuntungan akad Murabahah adalah cicilannya dibayarkan sesuai akad. Akad murabahah tidak hanya mengatur transparansi, tarif juga dinegosiasikan sesuai akad. Pembeli dapat menegosiasikan jumlah nominal dan

jangka waktu pelunasan dengan penjual.

## 2) Pembiayaan Mudharabah

Secara etimologis mudharabah mempunyai arti berjalan diatas bumi yang biasa dinamakan bepergian. Secara terminologi, mudharabah adalah kontrak (perjanjian) antara pemilik modal dengan pengguna dana (mudharib) untuk digunakan untuk aktivitas yang produktif dimana keuntungan dibagi dua antara pemodal dengan pengelola modal. Kerugian akan ditanggung oleh pemilik modal, jika kerugian tersebut terjadi dalam keadaan normal. Pemodal tidak boleh intervensi kepada pengguna dana (mudharib) dalam menjalankan usahanya.

Muhammad menyebutkan bahwa mudharabah adalah suatu perkongsian antara dua pihak dimana pihak pertama (shahibul maal) menyediakan dana, dan pihak kedua (mudharib) bertanggung jawab atas pengelolaan usaha. (Muhammad, 2001) Pembiayaan mudharabah dalam praktik perbankan diaplikasikan pada produk pendanaan, seperti pembiayaan modal kerja.

Jenis-jenis Mudharabah:

### a) Mudharabah Mutlaqah

Yang dimaksud dengan mudharabah mutlaqah adalah bentuk kerja sama antara shahibul maal dengan mudharib yang cakupannya sangat luas dan tidak dibatasi oleh spesifikasi jenis usaha, waktu, dan tempat bisnis.

### b) Mudharabah Muqayyadah

Mudharabah Muqayyadah adalah kebalikan dari mudharabah mutlaqah, yang dimana mudharib dibatasi dengan batasan jenis usaha, waktu dan tempat usaha.

## 3) Pembiayaan Musyarakah

Yang dimaksud dengan akad musyarakah adalah akad kerjasama diantara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu yang masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan ketentuan bahwa

keuntungan akan dibagi sesuai dengan kesepakatan, sedangkan kerugian ditanggung sesuaidengan porsi dana masing-masing. (Wangsawidjaja, 2012) Secara spesifik bentuk kontribusi dari pihak yang bekerja sama dapat berupa dana, barang, perdagangan, skill, kepemilikan, peralatan, kepercayaan, dan barang-barang lainnya yang dapat dinilai dengan uang.

#### **d. Fungsi Pembiayaan**

Keberadaan prinsip bank syariah yang menjalankan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah bukan hanya untuk mencari keuntungan dan meramaikan bisnis perbankan di Indonesia, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan bisnis yang aman, diantaranya:

- 1) Memberikan pembiayaan dengan prinsip syariah yang menerapkan sistem bagi hasil yang tidak memberatkan debitur.
- 2) Membantu kaum dhuafa yang tidak tersentuh oleh bank konvensional karena tidak mampu memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh bank konvensional.
- 3) Membantu masyarakat ekonomi lemah yang selalu dipermainkan oleh rentenir dengan membantu melalui pendanaan untuk usaha yang dilakukan. (Nasution M. L., 2018).

Fungsi pembiayaan secara umum meliputi:

- 1) Meningkatkan daya guna uang

Para nasabah yang menyimpan dananya di bank dalam bentuk giro, tabungan dan deposito, uang tersebut dalam persentase tertentu ditingkatkan kegunaannya oleh bank dalam bentuk pembiayaan yang disalurkan

kepada para pengusaha.

- 2) Meningkatkan daya guna dari suatu barang, dimana produsen yang memperoleh bantuan pembiayaan dari bank, dapat menggunakan dana tersebut untuk mengubah bahan mentah menjadi bahan jadi.
- 3) Meningkatkan peredaran uang  
Pembiayaan yang disalurkan melalui rekening-rekening koran pengusaha akan menciptakan pertambahan peredaran uang giral dan sejenisnya seperti cek, bilyet giro, wesel dan lain-lain.
- 4) Stabilitas ekonomi.
- 5) Sebagai jembatan untuk meningkatkan pendapatan nasional
- 6) Sebagai alat hubungan ekonomi internasional.  
(Ridwan M. , 2007).

#### **e. Unsur-unsur Pembiayaan**

Adapun unsur-unsur yang terkandung dalam pembiayaan adalah sebagai berikut:

- 1) Kepercayaan

Yaitu suatu keyakinan pemberian pembiayaan, bahwa pembiayaan yang diberikan baik berupa uang, barang atau jasa akan benar-benar diterima kembali di masa tertentu di masa datang..Kepercayaan ini diberikan oleh bank karena sebelum dana dikukuhkan, sudah dilakukan penelitian dan penyelidikan yang mendalam tentang nasabah.

## 2) Kesepakatan

Kesepakatan ini dituangkan dalam suatu perjanjian dimana masing-masing pihak menandatangani hak dan kewajibannya masing-masing. Kesepakatan penyaluran pembiayaan dituangkan dalam akad pembiayaan yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, yaitu pihak bank dan pihak nasabah.

## 3) Jangka waktu

Setiap pembiayaan mempunyai jangka waktu tertentu, jangka waktu ini mencakup waktu pemberian pembiayaan yang telah disepakati. Hampir dapat dipastikan bahwa tidak ada pembiayaan yang tidak memiliki jangka waktu.

## 4) Risiko

Faktor risiko kerugian dapat disebabkan karena dua hal, yaitu risiko kerugian yang disebabkan karena nasabah sengaja tidak mau membayar kreditnya padahal mampu dan risiko kerugian yang disebabkan karena nasabah tidak sengaja, yaitu akibat terjadinya musibah seperti bencana alam. (Kasmir, 2012).

## 5) Balas jasa

Akibat dari fasilitas kredit yang diberikan bank tentu mengharapkan suatu keuntungan dalam jumlah tertentu. Keuntungan atas pemberian kredit tersebut disebut dengan bunga bagi bank prinsip konvensional, sedangkan pada bank syariah disebut dengan bagi hasil. (Kasmir, 2012).

#### f. Jenis-jenis Pembiayaan

Menurut sifat penggunaannya, pembiayaan dapat dibagi menjadi dua yaitu:

- 1) Pembiayaan produktif, yaitu pembiayaan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan produksi dalam arti luas, yaitu untuk peningkatan usaha, baik usaha produksi, perdagangan maupun investasi.
- 2) Pembiayaan konsumtif, yaitu pembiayaan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan konsumsi, yang akan habis digunakan untuk memenuhi kebutuhan. (Kasmir, 2012).

Menurut keperluannya, pembiayaan produktif dapat dibagi menjadi dua hal berikut:

- 1) Pembiayaan modal kerja, yaitu pembiayaan untuk memenuhi kebutuhan peningkatan produksi serta untuk keperluan perdagangan.
- 2) Pembiayaan investasi, yaitu untuk memenuhi kebutuhan barang-barang modal (*capital goods*) serta fasilitas-fasilitas yang erat kaitannya dengan itu. (Nasution M. L., 2018).

#### g. Tahapan Pembiayaan

Setiap pembiayaan yang akan disalurkan kepada nasabah oleh bank syariah tidak akan lepas dari tahapan-tahapan. Ada 5 tahapan sebagai berikut:

- 1) Tahap pengumpulan informasi dan verifikasi nasabah

Pemberian fasilitas pembiayaan kepada nasabah dimulai dari sebuah permohonan nasabah kepada bank untuk mendapatkan fasilitas pembiayaan memuat informasi,

antara lain tujuan pembiayaan, jumlah plafond pembiayaan yang diajukan dan jangka waktu pembiayaan yang diminta. Permohonan nasabah tersebut kemudian diproses oleh bank dengan melakukan proses awal berupa pengumpulan informasi/data hingga verifikasi data untuk diolah dan dianalisis. (Nasution M. L., 2018).

Informasi yang dikumpulkan antara lain berkaitan dengan orang atau badan yang mengajukan pembiayaan, aktivitas bisnis, perizinan dan jaminan. Informasi yang telah dikumpulkan untuk diproses perlu dipastikan akurasi karena proses pembiayaan yang baik dibangun dengan data dan informasi yang akurat. Untuk itu, seluruh data dan informasi yang dikumpulkan perlu melewati tahap verifikasi. Metode verifikasi data dan informasi yang digunakan, antara lain: (Nasution M. L., 2018).

- a) *On the spot checking* (OTS)
- b) *Bank checking*
- c) *Trade checking* atau *personal checking*

## 2) Tahap analisis dan persetujuan pembiayaan

Bank melakukan analisis pembiayaan dengan tujuan untuk mencegah secara dini kemungkinan terjadinya default oleh nasabah. Analisis pembiayaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi bank syariah dalam mengambil keputusan untuk menyetujui/menolak permohonan pembiayaan. Analisis yang baik akan menghasilkan keputusan yang tepat. Analisis pembiayaan merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan sebagai acuan bagi bank syariah untuk meyakini kelayakan atas permohonan pembiayaan nasabah. (Machmud, 2010).

## 3) Tahap administrasi dan pembukuan pembiayaan



Setelah melewati tahap analisis dan persetujuan, akan memperoleh hasil bahwa pembiayaan tersebut diterima atau ditolak. Apabila ditolak maka proses pembiayaan sudah selesai dan berkas akan dikembalikan kepada nasabah tersebut, namun apabila diterima permohonan pembiayaan tersebut maka tahap selanjutnya adalah proses administrasi dan pembukuan pembiayaan. Proses tersebut meliputi:

- a) Surat Penegasan Persetujuan Pembiayaan (SP3).
- b) Akad Pembiayaan.
- c) Pengikatan Agunan.
- d) Penutupan Cover Asuransi Agunan.
- e) *Disbursement* (Pencairan Pembiayaan).

#### 4) Tahap pemantauan pembiayaan

Pemantauan pembiayaan merupakan rangkaian aktivitas untuk mengetahui dan memonitor perkembangan usaha sejak pembiayaan diberikan sampai lunas.

#### 5) Tahap Pelunasan dan penyelamatan pembiayaan

Pelunasan pembiayaan terjadi sesuai jangka waktu pembiayaan berakhir atau bisa juga pelunasan dipercepat. Pada saat jatuh tempo pembiayaan, usia pembiayaan segera berakhir, pada saat itulah nasabah wajib menyelesaikan kewajiban berupa pelunasan pembiayaan. Ketidak lancarannya dalam membayar pokok maupun bagi hasil pembiayaan mengakibatkan adanya kolektibilitas pembiayaan dikategorikan menjadi empat macam yaitu: (Nasution M. L., 2018).

- a) Lancar atau kolektibilitas 1.
- b) Kurang lancar atau kolektibilitas 2.

c) Diragukan atau kolektibilitas 3.

d) Macet atau kolektibilitas 4.

Strategi bank yang biasa digunakan dalam penyelamatan pembiayaan, yaitu: (Nasution M. L., 2018).

a) Restrukturisasi pembiayaan merupakan upaya perbaikan yang dilakukan oleh bank terhadap nasabah pembiayaan yang berpotensi atau mengalami kesulitan memenuhi kewajiban.

b) Likuidasi agunan merupakan pencairan agunan atas fasilitas pembiayaan nasabah pembiayaan untuk menurunkan atau melunasi kewajiban pembiayaan nasabah kepada bank yang dapat dilakukan melalui penjualan agunan atau penebusan agunan.

c) *Non Performing Financing* (NPF) Disposal adalah upaya penyelesaian pembiayaan bermasalah dengan melakukan penjualan asset pembiayaan bermasalah.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan erat kaitannya dengan masalah-masalah penelitian yang dilakukan. Maka peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

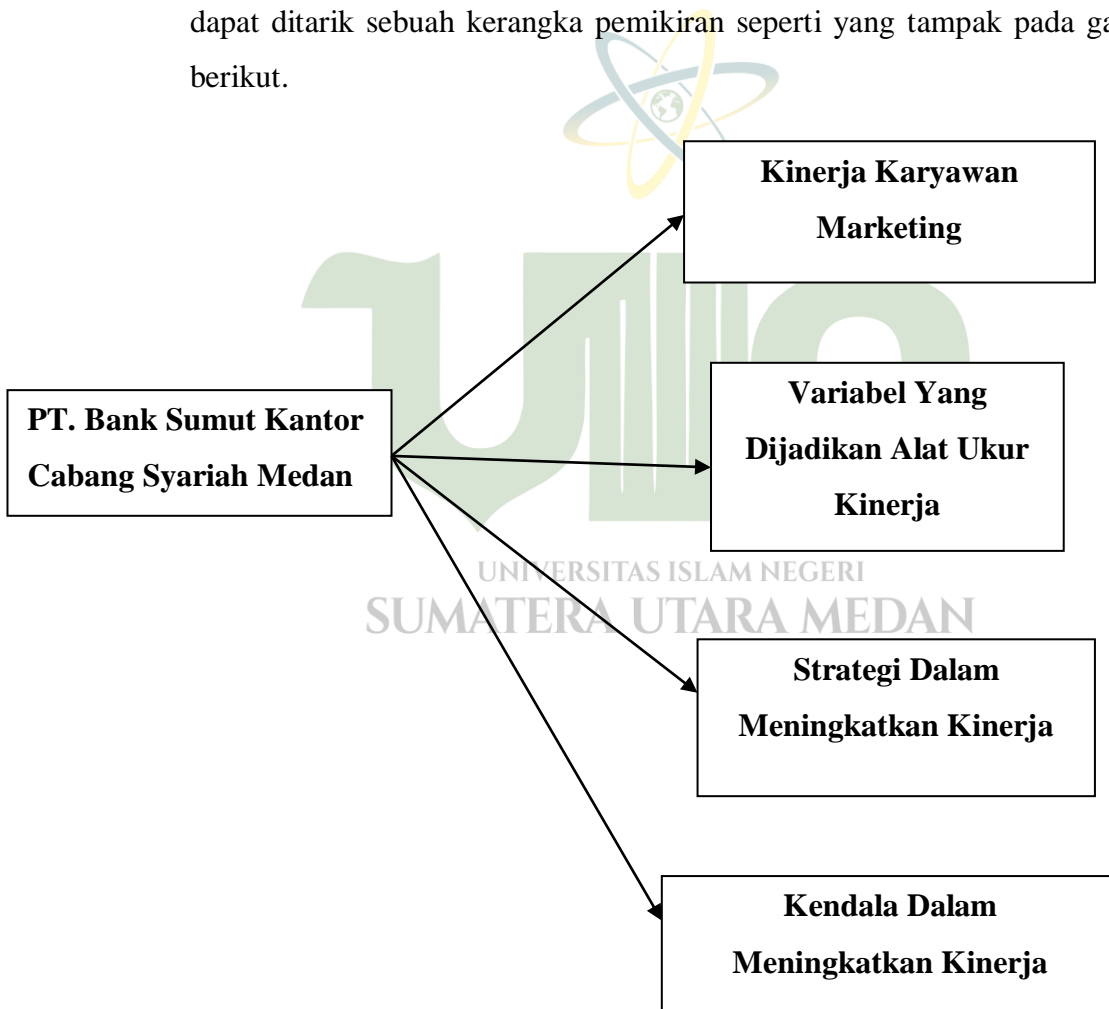
No	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Vifira Rambe (2013) Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu sama-sama membahas faktor motivasi.	Perbedaannya pada penelitian terdahulu tidak menggunakan faktor kompensasi.

	Pembantu Duri.		
2	Rizal Ramli (2017) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar.	Fokus penelitian dengan membahas faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaannya pada penelitian terdahulu tempat penelitiannya pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar, sedangkan penelitian ini pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
3	Anjur Perkasa Alam (2016) Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau dari Manajemen Syariah.	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah membahas mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaannya pada penelitian terdahulu meneliti kinerja seluruh karyawan, sedangkan pada penelitian ini dikhususkan pada kinerja karyawan marketing.
4	Mujibul Hakim Dan M. Rudi Fanani (2019) Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi.	Persamaannya dengan penelitian terdahulu meneliti faktor motivasi dan faktor kompensasi.	Perbedaannya penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah tempat penelitiannya. Penelitian terdahulu meneliti di PT. Reycom Dokumen Solusi suatu perusahaan pengolahan dokumen. Sedangkan penelitian ini di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah suatu perusahaan jasa keuangan.
5	Yurido Fajar Rahmana (2016) Faktor-faktor Penyebab Kegagalan Pada	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah membahas mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaannya dengan penelitian sebelumnya tidak membahas mengenai faktor motivasi dan faktor kompensasi.

	Pencapaian Target Kinerja.		
--	----------------------------	--	--

### C. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini membahas tentang “Analisis Kinerja Karyawan Marketing Terhadap Jumlah Pembiayaan (Studi Kasus PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan)”. Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka maka dapat ditarik sebuah kerangka pemikiran dari penelitian ini yaitu PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, Kinerja Karyawan Marketing, Variabel yang dijadikan alat ukur kinerja, Strategi dalam meningkatkan kinerja, dan Kendala dalam meningkatkan kinerja. Maka dapat ditarik sebuah kerangka pemikiran seperti yang tampak pada gambar berikut.



Gambar 2.1

Skema Kerangka Pemikiran