Pengaruh Kinerja *Relationship Officer* (Ro) Terhadap Laba Rugi Bank Bri Syariah Kcp Bandung Buah Batu

[1] Fini Rahmawati Lestari

[1,2]*Keuangan dan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

Abstrak. *Relationship Officer* (RO) merupakan salah satu unit kerja mikro Bank BRI Syariah KCP Bandung Buah Batu. Tugas dan tanggung jawab utama RO adalah *maintance* nasabah. *Maintance* nasabah dilakukan RO untuk menjaga nasabah agar tidak terlambat dalam melakukan setoran angsuran pembiayaan, karena akan berpengaruh pada laba rugi Bank BRI Syariah KCP Bandung Buah Batu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja RO, kondisi laba rugi di Bank BRI Syariah KCP Bandung Buah Batu, dan pengaruh kinerja RO terhadap laba rugi Bank BRI Syariah KCP Bandung Buah Batu.Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Dengan menggunakan SPSS versi 17, data yang didapat kemudian diolah dan dianalis dengan menggunakan metode statistik analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis dengan uji t.Hasil penelitian skripsi ini menunjukkan bahwa kinerja *Relationship Officer* (RO) tergolong sangat baik, jika dilihat dari *Repayment Rate* (RR) berkisar 98% hingga 100%. Kondisi laba rugi di Bank BRI Syariah KCP Bandung Buah Batu mengalami keuntungan pada tahun 2011 sampai dengan tahun 2013. Variabel kinerja RO (X) tidak berpengaruh terhadap variabel laba rugi (Y). Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, dengan hasil R sebesar 0,135 (13,5%) maka hubungan kinerja RO dengan laba rugi sangat lemah. Sedangkan R Square bernilai sebesar 0,018 (1,8%), kinerja RO mempengaruhi laba rugi. Sisanya sebesar 98,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Kinerja *Relationship Officer* (RO), Laba Rugi

A. Pendahuluan

Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.[1] Organisasi sebagai wadah atau tempat kegiatan dari orang-orang yang bekerja sama dalam usahanya mencapai tujuan. Tujuan tersebut pasti berbeda-beda antara satu dengan lainnya, misalnya dapat berupa laba, pelayanan sosial, peningkatan pendidikan, dan lain-lain.

Pengelolaan yang baik dan profesional merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut sumber daya yang ada harus dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[2] Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala permasalahan

[1] Siagian, *Filsafat Administrasi*, tnp., ttp., 2006, hlm. 6.

[2] Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, tnp., ttp., 2004, hlm 67.

repository.unisba.ac.id