

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang tidak pernah bisa dipisahkan dari perusahaan. Sumber daya manusia dijadikan sebagai kunci untuk menentukan perkembangan perusahaan yang mana sumber daya manusia ini menjadi media penggerak seluruh komponen untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebagai aset berharga perusahaan, maka sudah seharusnya perusahaan mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat bekerja dengan maksimal dan merasa nyaman berada di perusahaan, sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja. Pada saat ini, membangun rasa memiliki dan membuat karyawan bertahan menjadi hal yang cukup sulit. Maka dari itu perusahaan dituntut selain dapat menyelaraskan karyawan agar produktif dan dapat meraih tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan, maka perusahaan juga haruslah dapat mempertahankan karyawan berkualitas yang dimiliki.

Indonesia memiliki berbagai jenis perusahaan. Salah satu perusahaan yang ada di Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan. Salah satu perusahaan pembiayaan yang ada di Indonesia adalah PT Federal International Finance (FIFGROUP). Perusahaan ini saat didirikan bernama PT Mitrausaha Artha Finance dan berdiri pada 01 Mei 1989. Perusahaan ini saat didirikan bergerak dibidang sewa guna usaha, anjak piutang serta pembiayaan. Perusahaan berganti nama pada tahun 1991 dengan nama PT Federal International Finance. Perusahaan ini akhirnya memfokuskan diri pada pembiayaan konsumen sepeda motor Honda secara retail pada 1996. Akhirnya pada Mei 2013 perusahaan meluncurkan merek FIFGROUP. Saat ini FIFGROUP memiliki 242 cabang yang tersebar di Jawa, Sumatra, Kalimantan, Bali, Sulawesi dan Papua. Salah satu cabang yang dimiliki FIFGROUP yaitu berada di Jalan DI Panjaitan, Kelurahan Sampit, Kecamatan Delta Pawan Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat.

Karyawan yang ada pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Ketapang terdiri dari karyawan bagian kantor dan karyawan bagian

lapangan. Selain itu karyawan yang ada di Cabang Ketapang tidak semuanya ditempatkan di kantor pusat cabang, ada juga yang ditempatkan di Pos yang mana ini dilakukan agar dapat menjangkau lebih banyak konsumen yang berada di pelosok sekitar kota Ketapang. Salah satu departemen yang dimiliki perusahaan ini adalah Departemen Kolektor. Departemen Kolektor adalah departemen yang memiliki tugas untuk melakukan penagihan kepada konsumen FIFGROUP yang mengalami keterlambatan pembayaran angsuran. Karyawan kolektor memiliki peran penting untuk mencapai keuntungan perusahaan, karena dengan adanya karyawan kolektor apabila ada konsumen yang telat melakukan pembayaran angsuran maka kolektor akan mendatangi dan melakukan penagihan kepada konsumen tersebut, jika tidak ada karyawan bagian kolektor maka keuntungan yang diperoleh perusahaan akan menjadi terhambat karena tidak ada karyawan yang melakukan penagihan kepada konsumen yang terlambat membayar angsuran.

Departemen kolektor mulai melakukan penagihan dengan cara mendatangi langsung konsumen yang terlambat membayar angsuran mulai dari hari ke tiga keterlambatan sejak jatuh tempo. Berikut ini adalah data karyawan kolektor yang ada pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Ketapang :

Tabel 1.1.
Data Karyawan Kolektor PT Federal International Finance (FIFGROUP)
Cabang Ketapang

Departemen	Jumlah
<i>Section Head Collection</i>	1
Kolektor di Kantor Cabang	34
Kolektor di Pos	14

Sumber: HRD PT Federal International Finance Cabang Ketapang (2022)

Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti dengan HRD dan *Head Collection* PT Federal International Finance Cabang Ketapang, didapatkan informasi bahwa banyak karyawan kolektor yang keluar dari perusahaan. Berikut ini adalah data karyawan yang keluar dari departemen kolektor FIFGROUP Cabang Ketapang :

Tabel 1.2.
Data Jumlah Karyawan Departemen Kolektor yang Keluar dari PT Federal International Finance (FIFGroup) Cabang Ketapang Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Keluar
2020	18
2021	30
2022	10

Sumber: HRD PT Federal International Finance Cabang Ketapang (2022)

Banyaknya jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan baik dalam hal kerugian waktu maupun kerugian biaya. Dengan banyaknya karyawan yang keluar dari suatu perusahaan, maka perusahaan haruslah mencari pengganti dari karyawan yang keluar tersebut dan ini akan membutuhkan waktu yang lumayan lama bagi perusahaan, karena perusahaan akan melakukan proses seleksi dengan sedemikian rupa agar dapat menemukan calon karyawan terbaik. Selain dari kerugian waktu, perusahaan juga akan banyak mengeluarkan biaya, salah satunya adalah dari memberikan pelatihan kepada karyawan baru agar karyawan baru tersebut dapat memahami dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal, dengan semakin banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan maka akan semakin banyak juga biaya perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan yang baru. Untuk itu perlulah mencari hal-hal yang menjadi penyebab banyaknya karyawan yang keluar dari suatu perusahaan. Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas, diketahui bahwa dari tahun ke tahun semakin banyak karyawan kolektor yang keluar dari perusahaan, ini ditunjukkan pada tahun 2020 terdapat 18 kolektor yang keluar dari perusahaan dan pada tahun 2021 jumlah kolektor yang keluar dari perusahaan sebanyak 30 kolektor dan ini jauh lebih banyak jika dibandingkan dengan tahun 2021, selanjutnya pada 2022 sudah ada 10 kolektor yang keluar dari perusahaan, dengan banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan ini, peneliti menduga terdapat permasalahan yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan kolektor. Tett & Meyer (1993) mengemukakan *turnover intention* merupakan keinginan karyawan secara sadar untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa karyawan kolektor didapatkan informasi bahwa terkadang karyawan kolektor yang bersangkutan memiliki pemikiran untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Dugaan peneliti kolektor yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan atau adanya *turnover intention* pada karyawan kolektor perusahaan ini disebabkan karena kurangnya komitmen organisasional yang dimiliki kolektor. Komitmen organisasional merupakan perasaan serta sikap karyawan yang berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta loyal terhadap organisasi demi tercapainya tujuan dari organisasi (Wibowo, 2007). Dengan kurangnya keinginan kolektor untuk tetap menjadi bagian dari FIFGROUP Cabang Ketapang serta loyal terhadap FIFGROUP Cabang Ketapang ini menjadikan kolektor tersebut memiliki pemikiran serta niat untuk keluar dari perusahaan ini. Dengan begitu dugaan peneliti permasalahan mengenai *turnover intention* karyawan ini disebabkan oleh kurangnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan kolektor. Yang mana sesuai dengan temuan penelitian terdahulu bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Tololiu, Rumawas & Mukuan (2022) di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Manado dan penelitian yang dilakukan oleh Paat, Tewal & Jan (2017) di Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado.

Komitmen organisasional yang ada dalam diri karyawan tentu tidak akan ada begitu saja, melainkan ada hal yang dapat memicu komitmen karyawan untuk bertahan di organisasinya, yaitu seperti kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan kolektor. Menurut Goleman (1999) kecerdasan emosional diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memiliki kemampuan mengelola emosi diri dan orang lain serta mampu menjalin suatu hubungan dengan orang lain. Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian, ada penelitian yang hasilnya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rafsanjani (2016) di PT Clipan Finance Indonesia Tbk Jakarta Barat dan oleh Rachmelya & Suryani (2017) pada *Frontliner* Bakti PT Bank Central Asia Tbk KCU Jambi. Ada penelitian yang hasilnya kecerdasan emosional tidak

berpengaruh terhadap komitmen afektif yang merupakan salah satu dimensi dari komitmen organisasional yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fadila, Pratiwi, & Lilyana (2020) di PT Adira Finance Bandar Lampung. Dikarenakan terdapat kesenjangan hasil penelitian terdahulu, maka dengan ini sangatlah penting untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. Selain itu berdasarkan wawancara awal dengan salah satu kolektor FIFGROUP Cabang Ketapang, didapatkan informasi bahwa kolektor yang bersangkutan tidak betah bekerja diperusahaan ini. Dugaan peneliti kecerdasan emosional memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang memiliki pekerjaan untuk selalu berhadapan dengan orang lain seperti mengharuskan menjalin hubungan dengan konsumen, maka karyawan yang bersangkutan haruslah memiliki kecerdasan emosional. Dengan karyawan memiliki kecerdasan emosional, maka karyawan tersebut akan semakin merasa betah bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang mengharuskannya untuk berhubungan dengan orang lain dan ini akan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan temuan penelitian terdahulu, kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* yaitu penelitian yang dilakukan oleh Giao, *et al* (2020) di sektor perbankan vietnam dan penelitian yang dilakukan oleh Zeidan (2020) di sektor perbankan Uni Emirat Arab. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dan tidak pernah berkonflik dengan orang lain, maka karyawan akan betah akan pekerjaannya dan karyawan tersebut akan semakin ingin terus menjadi karyawan di perusahaan tempatnya bekerja dan tidak ingin meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja. Sesuai dengan temuan penelitian terdahulu kecerdasan emosional dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional (Zeidan, 2020 dan Hakim & Anggraeni, 2019).

Ada hal lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional dan *turnover intention* karyawan yaitu lingkungan kerja, yang mana salah satu jenis lingkungan kerja yang ada adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dirasakan melalui hubungan sesama karyawan didalam perusahaan (Izzah, Rini & Poernomo, 2018). Adanya hubungan

antar karyawan yang baik di dalam perusahaan akan menyebabkan karyawan menjadi semakin betah berada di perusahaan dan karyawan akan semakin memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Majid, Ardiana, & Andjarwati (2020) di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk memberikan hasil lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ratningsyam & Sjarief (2022) di PT Asuransi Central Asia juga memberikan temuan bahwa lingkungan kerja yang salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional.

Dugaan peneliti lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional di FIFGROUP Cabang Ketapang karena dengan semakin baiknya hubungan kerja antara karyawan maka karyawan akan lebih merasa nyaman untuk berkomunikasi terkait pekerjaan masing-masing yang saling berhubungan dan ini akan menjadikan karyawan berkeinginan untuk terus menjadi bagian dari perusahaan tempatnya bekerja. Kolektor di PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Ketapang terbagi kedalam tiga bagian yaitu kolektor bagian C0 merupakan kolektor yang melakukan penagihan kepada konsumen yang tunggakan angsurannya hanya lewat hari dan masih pada bulan yang sama, selanjutnya kolektor bagian C1 merupakan kolektor yang melakukan penagihan kepada konsumen yang mengalami keterlambatan angsuran lewat dari bulan yang seharusnya konsumen sudah harus melunasi angsuran, dan kolektor bagian C2 merupakan kolektor yang melakukan penagihan kepada konsumen yang mengalami keterlambatan pembayaran angsuran lewat dari satu bulan atau kolektor yang melakukan penagihan setelah pada bulan sebelumnya kolektor C1 tidak dapat menagih tunggakan angsuran pada konsumen. Dengan kolektor yang terbagi menjadi beberapa bagian, maka haruslah ada hubungan yang terjalin antara kolektor yang satu dengan yang lainnya seperti untuk mencari tahu bagaimana perilaku konsumen yang bersangkutan saat ditagih pada bulan sebelumnya, bagaimana karakter konsumen tersebut, dimana konsumen berada saat mendekati waktu penagihan dan sebagainya. Dugaan peneliti hubungan antar sesama rekan kerja atau yang biasa disebut dengan lingkungan kerja non fisik inilah yang menjadi salah satu

hal yang dapat menurunkan *turnover intention* karyawan. Dengan karyawan memiliki hubungan yang harmonis, baik sesama rekan kerja maupun dengan atasan, maka niat berpindah atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Sesuai dengan temuan penelitian terdahulu lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Pegia & Nuvriasari, 2021 dan Rijasawitri & Suana, 2020).

Hubungan kerja antar karyawan apabila berjalan dengan harmonis maka karyawan akan merasa betah untuk bekerja di perusahaan yang bersangkutan dan ini akan meningkatkan komitmen dalam diri karyawan untuk selalu menjadi bagian dari organisasi, dengan begitu *turnover intention* karyawan akan semakin rendah. Sesuai dengan temuan penelitian terdahulu, lingkungan kerja yang salah satunya berupa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan melalui komitmen organisasional (Sugiono, Armela & Efendi, 2021). Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kolektor PT Federal International Finance Cabang Ketapang dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi”.

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun masalah yang dihadapi PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Ketapang adalah tingginya *turnover* karyawan departemen kolektor, yang mana ini ditunjukkan dari tingginya jumlah karyawan kolektor yang keluar setiap tahunnya, pada tahun 2020 sebanyak 18 orang kolektor yang keluar dari perusahaan ini, selanjutnya pada 2021 sebanyak 30 orang kolektor keluar dari perusahaan ini, dan pada 2022 sudah ada 10 orang kolektor yang keluar, dengan begitu dapat dikatakan bahwa tingginya angka *turnover* karyawan berkaitan dengan *turnover intention* karyawan kolektor. Berdasarkan literatur yang telah dijelaskan sebelumnya, ada beberapa faktor yang berindikasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan departemen

kolektor yaitu kecerdasan emosional, lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasional.

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan pernyataan masalah diatas, maka dapat disampaikan pertanyaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan kolektor PT Federal International Finance Cabang Ketapang?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan kolektor PT Federal International Finance Cabang Ketapang?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kolektor PT Federal International Finance Cabang Ketapang?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kolektor PT Federal Internasional Finance Cabang Ketapang?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kolektor PT Federal International Finance Cabang Ketapang?
6. Apakah komitmen organisasional berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* karyawan kolektor PT Federal International Finance Cabang Ketapang?
7. Apakah komitmen organisasional berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan kolektor PT Federal International Finance Cabang Ketapang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional karyawan kolektor PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Ketapang
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasional karyawan kolektor PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Ketapang
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* karyawan kolektor PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Ketapang
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan kolektor PT Federal International Finance Cabang Ketapang?
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan kolektor PT Federal International Finance Cabang Ketapang
6. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi variabel komitmen organisasional pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* karyawan kolektor PT Federal International Finance Cabang Ketapang
7. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi variabel komitmen organisasional pada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan kolektor PT Federal International Finance Cabang Ketapang

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengayaan kajian ilmiah ilmu manajemen khususnya pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang terkait pada aspek kecerdasan emosional, lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasional dan *turnover intention*.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi pihak manajemen PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Ketapang dalam merumuskan dan menerapkan strategi untuk meminimalisir *turnover intention* karyawan melalui upaya peningkatan kecerdasan emosional karyawan, lingkungan kerja non fisik diantara karyawan, dan meningkatkan komitmen organisasional dalam diri karyawan.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

PT Federal International Finance didirikan pada 01 Mei 1989 dan diberi nama PT Mitrapusaka Artha Finance. Perusahaan ini mendapatkan ijin usaha oleh Menteri Keuangan untuk bergerak dalam bidang sewa guna usaha, anjak piutang serta pembiayaan konsumen. Pada 21 Oktober 1991, Perusahaan ini berubah nama menjadi PT Federal International Finance. Pada 1996 perusahaan mulai fokus pada bidang usaha pembiayaan sepeda motor Honda secara retail dengan bidang pembiayaan konsumen. Perusahaan ini juga merupakan salah satu anak perusahaan dari Astra International yang berfokus pada bisnis pembiayaan. Berikut ini adalah data keseluruhan karyawan yang ada di PT Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Ketapang :

Tabel 1.3.
Data Karyawan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Ketapang 2022

Departemen	Jumlah
<i>Branch Head</i>	1
<i>Section Head Marketing</i> (NMC,SPEKTRA, dan UFI)	3
<i>Section Head Collection</i>	1
<i>Section Head Recovery</i>	1
<i>Section Head Operational Support</i>	1
<i>Section Head Inventory and General Service</i>	1
Kepala POS	4
Kepala KIOS	5
<i>Finance</i>	1
HRD	1
<i>Staff General Service</i>	2
<i>Staff Collection</i>	7

<i>Staff Remedial</i>	3
<i>Staff Credit</i> (BPKB, Fiducia dan Pencairan UFI)	4
<i>Customer Relation Executive</i>	1
<i>Cashier</i>	5
<i>Staff Kios</i>	3
<i>Marketing Credit Executive</i>	8
<i>Sales Force Dealer</i>	7
<i>Sales Force</i>	7
Kolektor	48
OB	5
<i>Security</i>	1
Total Karyawan	120

Sumber: HRD PT Federal International Finance Cabang Ketapang (2022)

Karyawan yang ada pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Ketapang terdiri dari karyawan bagian kantor dan karyawan bagian lapangan. Selain itu karyawan yang ada di Cabang Ketapang tidak semuanya ditempatkan di pusat cabang ketapang, ada juga yang di tempatkan di Pos Sukadana, Pos Tumbang Titi, Pos Sandai dan Pos Air Upas, ini dilakukan untuk menjangkau lebih banyak konsumen yang berada di pelosok di sekitar kota ketapang.

PT Federal international Finance (FIFGroup) Cabang Ketapang mulai beroperasi sejak 01 Juni 2011 dan sekarang perusahaan ini berada di Jalan DI. Panjaitan, Kelurahan Sampit, Kecamatan Delta Pawan Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT Federal international Finance (FIFGroup) Cabang Ketapang pada Maret 2021 yaitu 120 orang, akan tetapi tidak semuanya ditempatkan di Cabang Ketapang ada juga sebagian karyawan yang ditempatkan di Pos Sukadana, Pos Sandai, Pos Tumbang Titi dan Pos Air Upas. Karyawan yang ada pada perusahaan ini terbagi menjadi karyawan kantor dan karyawan lapangan. Untuk meraih tujuan yang ingin dicapai, perusahaan ini menuntut karyawan untuk dapat memberikan kinerja maksimal kepada perusahaan yang mana dilihat dari pencapaian target kerja karyawan serta *attitude* yang harus sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.

Ada empat kegiatan pembiayaan yang dilakukan oleh PT Federal International Finance meliputi :

1. FIFASTRA, merupakan jasa layanan pembiayaan sepeda motor Honda baru dengan waktu pembayaran angsuran mulai dari 1-3 tahun.
2. SPEKTRA, merupakan jasa layanan pembiayaan multiguna yang melayani berbagai kebutuhan masyarakat seperti alat elektronik, perabot rumah tangga, *furniture*, dan *gadget*.
3. DANASTRA, untuk melakukan pembiayaan dalam mengembangkan bisnis dan modal kerja serta untuk pembiayaan multiguna dengan jaminan BPKB.
4. AMITRA, mempromosikan produk perjalanan religius berupa umroh reguler, umroh plus, dan haji dan semua kontrak di AMITRA dibuat dalam akad berbasis syariah.