# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Pada mulanya bank bukanlah merupakan kebutuhan yang mendasar, karena setiap transaksi menggunakan metode barter. Seiring perkembangan waktu, metode barter mulai ditinggalkan karena masyarakat mulai kesulitan dalam pertukaran barang dengan barang. Untuk mempermudah transaksi diperlukan alat tukar yaitu uang.[1] Perubahan ini menjadi tonggak kemunculan bank, sebagai lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang.[2] Seiring dengan perkembanganya, dunia perbankan mengalami banyak kemajuan.

Dilihat dari jenisnya, bank terbagi menjadi dua yaitu bank konvensional dan bank syariah. Bank konvensional dan bank syariah memiliki persamaan, akan tetapi juga terdapat banyak perbedaan mendasar di antara keduanya. Perbedaan itu menyangkut aspek legal, struktur organisasi, usaha yang dibiayai, dan lingkungan kerja.[3] Lembaga perbankan syariah merupakan sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Karena sifatnya sebagai bank berdasarkan prinsip syariah, maka bank syariah wajib memposisikan diri

---

[1] Toto Pribadi, "Uang dan Lembaga Keuangan" dalam totopribadi.wordpress.com/2010/01/07/ uang-dan-lembaga-keuangan/ (14 September 2013)
[2] Basri, *Bisnis Pengantar* (Yogyakarta: BPFE-Ygyakarta, 2005), 165.
[3] Muhammad Syafii Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Gema Insani. Cet. I, 2001), 29.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagai uswatun hasanah (contoh yang baik) dalam implementasi moral dan etika bisnis yang benar atau melaksanakan etika dan moral dalam aktivitas ekonomi.[4] Bank syariah dalam hal ini di Indonesia muncul karena dipengaruhi oleh berkembangnya bank-bank syariah di negara Islam.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia saat ini dapat dikelompokkan menjadi dua kategori berdasarkan jenisnya yakni Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.[5] BPRS adalah salah satu lembaga keuangan lembaga perbankan syariah dengan pola operasionalnya mengikuti prinsip-prinsip syariah ataupun muamalah Islam. Tujuan pendirian BPRS ini adalah meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat Islam terutama kelompok masyarakat ekonomi lemah yang pada umumnya berada di daerah pedesaan. Sasaran utama dari BPRS adalah umat Islam yang berada di pedesaan dan di tingkat kecamatan.[6]

Pada masa sekarang pertumbuhan bank syariah sudah menjamur termasuk Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), bahkan semakin banyak masyarakat yang beralih dari perbankan konvensional ke perbankan syariah. Hal tersebut mendorong BPRS untuk memberikan pelayanan yang optimal sehingga mampu melayani para nasabahnya dengan baik tanpa mengurangi prinsip-prinsip syariah. Demikian juga dengan BPRS Jabal Nur Surabaya.

---

[4] Muhamad, *Manajemen Bank Syariah* (Yogyakarta: UPP AMPYKPN), 16.
[5] Fahrul Ulum, *Perbankan Syariah di Indonesia* (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2011), 24.
[6] Warkum Sumitro, *Asas-asas Perbankan Islam dan Lembaga-lembaga Terkait* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 76.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Salah satu aspek penting yang dapat menentukan keberhasilan BPRS Jabal Nur Surabaya adalah aspek sumber daya manusia.[7] Sumber daya manusia merupakan alat penggerak bagi kehidupan suatu organisasi, sehingga dalam perbankan memerlukan pengorganisasian sumber daya secara terarah agar dapat memberikan sumbangan positif bagi peningkatan produktivitas.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi BPRS Jabal Nur Surabaya, sumber daya manusia yang dimiliki bergantung pada kemampuan untuk mereaksi secara sukarela dan secara positif terhadap sasaran-sasaran pelaksanaan pekerjaan. Selain itu juga reaktif terhadap kesempatan-kesempatan dalam mencapai kepuasaan dari hasil pekerjaan, sehingga dapat memberikan kontribusi dan prestasi kerja yang optimal untuk mencapai tujuan BPRS Jabal Nur Surabaya.

Kegiatan perbankan dibutuhkan sumber daya yang mumpuni dan mengerti akan semua produk, baik itu produk *funding* maupun *financing*. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia yang ada di BPRS Jabal Nur Surabaya harus mempunyai kualitas yang bagus. Kualitas bagus itu tergantung pada penempatan kerja, dimana penempatan kerja ini bisa mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki.[8]

Penempatan kerja yang dilakukan BPRS jabal Nur Surabaya memiliki beberapa kriteria yang selalu diperhatikan, diantaranya faktor latar belakang pendidikan, kesehatan fisik dan mental, pengalaman kerja, kepribadian, usia,

---

[7] Oki Rahmawan (Manajer Operasional BPRS Jabal Nur Surabaya), *Wawancara*, Surabaya, 02 Juli 2014.
[8] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan status perkawinan. Kriteria-kriteria tersebut harus diperhatikan guna mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan BPRS Jabal Nur Surabaya, Ini menjadi tugas dari manajer personalia untuk menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Seperti halnya terdapat dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari:

إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ [9]

artinya: "Apabila sesuatu pekerjaan/jabatan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kerusakan/kehancuranya".[10]

Penempatan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme Islam. Rasulullah dan para sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya. Rasulullah memilih Mu'adz bin Jabbal menjadi gubernur di Yaman karena kepemimpinannya yang baik, kecerdasan dan akhlaknya. Beliau memilih Umar bin Khattab mengatur sedekah karena adil dan tegasnya, memilih Khalid bin Walid menjadi panglima karena kemahirannya berperang, dan memilih Bilal menjaga Baitulmaal karena amanah.

Jadi dalam penempatan pegawai, Rasul saw. juga telah memberikan contoh kepada kita bahwa dalam menempatkan seseorang dalam suatu pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya agar semua yang diharapkan akan tercapai[11].

---

[9] Lau Maal Anwaril Bariyah, Juz 2, 70 (Aplikasi komputer "Maktabah Samilah").
[10] Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja: Tinjauan Intregratif* (Malang: UIN-Maliki Press, 2012), 207.
[11] Ibid. 207.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Banyak faktor yang menyebabkan prestasi kerja akan menurun. Salah satu faktor yaitu karena karyawan terus-menerus melakukan pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu, sehingga pada suatu saat ia akan sampai pada titik jenuh yang pada akhirnya akan merasa bosan dan jenuh dalam bekerja. Kebosanan dan kejenuhan itu akan menjebak karyawan yang bersangkutan pada rutinitas kerja dan situasi kerja yang monoton, dan pada akhirnya kepuasaan karyawan menurun sehingga prestasi karyawan menurun. Untuk itu perlu diupayakan penyegaran-penyegaran untuk mengurangi dan bahkan meniadakan kebosanan dan kejenuhan tersebut sehingga karyawan dapat termotivasi untuk tetap bekerja mencapai prestasi kerja yang baik.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh BPRS Jabal Nur Surabaya untuk meningkatkan prestasi kerja yaitu dengan merotasi atau memindahkan karyawan secara berkala dari suatu pekerjaan/jabatan lain secara horizontal.[12] Cara ini disebut rotasi jabatan atau dikenal juga dengan istilah *job rotation*, pergantian/perputaran jabatan, *rolling*, *transfer*, atau pindah posisi.

Sistem rotasi jabatan mampu menjadi jalan keluar untuk mengatasi kebosanan dan kejenuhan karyawan dalam bekerja. Sistem ini dapat menjadikan karyawan termotivasi dalam bekerja untuk mencapai prestasi yang tinggi. Melalui rotasi jabatan, karyawan memperoleh kesempatan untuk menguasai beberapa jenis pekerjaan. Hal ini juga dapat meningkatkan wawasan, pengalaman, pengetahuan, kemampuan dan keahlian kepada karyawan.

[12] Oki Rahmawan (Manajer Operasional BPRS Jabal Nur Surabaya), *Wawancara*, Surabaya, 02 Juli 2014.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bagi BPRS Jabal Nur Surabaya, rotasi jabatan akan memberikan keuntungan atau manfaat, karena perbankan akan memiliki karyawan yang kompeten dalam beberapa jenis pekerjaan.[13] Bagi karyawan, selain manfaat seperti yang dikemukakan di atas, rotasi jabatan juga menyebabkan karyawan lebih percaya diri dan mempunyai sudut pandang yang bersifat organisasional mengenai perbankan. Hal itu disebabkan ia mempunyai pengetahuan yang menyeluruh tentang unit kerja dalam tingkatan tersebut.[14]

Di sisi yang lain, tidak selamanya penempatan kerja dan rotasi karyawan mampu menggugah semangat bekerja para karyawan. Ada yang sudah ditempatkan sesuai dengan kemampuannya justru santai dalam bekerja karena merasa pekerjaan tersebut mudah. Ada pula yang ketika dirotasi justru dia merasa tidak puas dengan posisi terbaru karena faktor pendidikan dan lain hal sehingga bisa membuat kinerja karyawan justru menurun.

Melihat kondisi tersebut peneliti tertarik untuk meneliti tentang "**Efektivitas Penempatan Kerja dan Rotasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya**".

## B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Dari latar belakang di atas, dapat diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Faktor yang mempengaruhi penempatan kerja dan rotasi karyawan.

[13] Oki Rahmawan (Manajer Operasional BPRS Jabal Nur Surabaya), *Wawancara*, Surabaya, 02 Juli 2014.
[14] http://dr-skripsi.blogspot.com/2010/11/hubungan-rotasi-jabatan-dengan-prestasi.html. Di akses (11september 2013)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Kebutuhan sumber daya manusia dalam pencapaian visi misi perbankan.
3. Kebutuhan pelaksanaan penempatan kerja dan rotasi karyawan sesuai kebutuhan dan prosedur.
4. Pengukuran kinerja karyawan setelah penempatan kerja.
5. Pengaruh penempatan kerja dan rotasi karyawan terhadap kinerja karyawan.
6. Efektivitas penempatan kerja dan rotasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Agar pembahasan dalam penelitian ini sesuai dengan sasaran yang diinginkan, maka peneliti memberi batasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penempatan kerja dan rotasi karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya.
2. Efektivitas penempatan kerja dan rotasi karyawan terhadap kinerja karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya.

## C. Rumusan Masalah

Perumusan ini diperlukan untuk memberikan gambaran tentang permasalahan yang hendak diteliti dan ditemukan pemecahannya, sehingga nanti akan dapat menghasilkan data yang sesuai dengan yang diinginkan dalam penyusunan hasil penelitiannya.

1. Bagaimana penempatan kerja dan rotasi karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Bagaimana efektivitas penempatan kerja dan rotasi karyawan terhadap kinerja karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya?

## D. Kajian Pustaka

Penelitian yang saya lakukan berjudul "Efektivitas penempatan kerja dan rotasi karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya". Penelitian ini tentu tidak lepas dari berbagai penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai pandangan dan juga referensi.

Pertama, yaitu penelitian oleh Silvi Salfiah yang berjudul " Hubungan Penempatan Kerja Karyawan dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan penempatan kerja karyawan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan. Dari analisa data yang menggunakan Korelasi Produk Moment. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesa tentang korelasi antara dua variabel, yaitu variabel bebas berupa penempatan kerja dan prestasi kerja. Penilitian ini menyatakan bahwa penempatan karyawan berdasarkan dengan percocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya dan apabila penempatan karyawan tepat, maka akan meningkatkan prestasi kerja yang bersangkutan[15].

Perbedaan dengan penelitian saya adalah penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan penempatan kerja karyawan dengan prestasi kerja karyawan, sedangkan penelitian saya bertujuan untuk

[15] Silvi Salfiah, "Hubungan Penempatan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan" (Skripsi--Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2010)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengetahui efektivitas penempatan kerja dan rotasi karyawan terhadap kinerja.

Kedua, penelitian oleh Indri Permata Sari yang berjudul "Pengaruh Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap pada Bank BNI Syariah di Wilayah Jakarta Selatan". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan tetap pada Bank BNI Syariah di Wilayah Jakarta Selatan. Berdasarkan analisis data yang menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara survei untuk mengukur bagaimana sebuah fenomena terjadi, yaitu untuk menjelaskan sebuah gejala-gejala yang ada tanpa menyelidiki mengapa gejala-gejala tersebut ada. Penilitian ini menyatakan bahwa rotasi pekerjaan terbukti memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Namun ada faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dengan persentase yang lebih besar, yakni faktor *reward*, kenaikan gaji dan bonus[16].

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan tetap, sedangkan penelitian saya bertujuan untuk mengetahui efektivitas penempatan kerja dan rotasi karyawan terhadap kinerja.

Ketiga, penelitian oleh Yanti Sriwulan Polak yang berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar". Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat

[16] Indri Permata Sari "Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap pada Bank BNI Syariah di Wilayah Jakarta Selatan" (Skripsi--Universitas Indonesia, 2013)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar berpengaruh positif secara parsial maupun menyeluruh terhadap prestasi kerja karyawan.[17]

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah penelitian ini mencari tahu pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja karyawan terhadap prestasi kerja, sedangkan penelitian saya bertujuan untuk mengetahui efektivitas penempatan kerja dan rotasi karyawan terhadap kinerja.

Keempat, penelitian oleh Kristin Juwita yang berjudul "Analisis Rotasi Pekerjaan, Komunikasi Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Malang". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh rotasi pekerjaan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja melalui pengukuran kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa rotasi pekerjaan, komunikasi organisasi dapat membangun kepuasan kerja karyawan, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Malang.[18]

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh rotasi pekerjaan dan

---

[17] Yanti Sriwulan Polak "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar" (Skiripsi--Universitas Hasanuddin, 2012).

[18] Kristin Juwita "Analisis Rotasi Pekerjaan, Komunikasi Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan rumah sakit Islam Malang" (Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis--STIE PGRI DEWANTARA Jombang, 2012).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komunikasi organisasi terhadap kinerja melalui pengukuran kepuasan karyawan, sedangkan tujuan penelitian saya bertujuan untuk mengetahui efektivitas penempatan kerja dan rotasi karyawan terhadap kinerja.

Kelima, penelitian oleh A. Tolkah Mansur yang berjudul "Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Pegawai Telkom Antapani, Divisi Consumer Service Area Bandung Timur)". Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rotasi jabatan terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak pada tingkat produktivitas dan performansi kerja para karyawan terhadap perusahaan. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa rotasi jabatan hanya berpengaruh 33.4% terhadap kinerja karyawan. Angka tersebut menunjukkan bahwa rotasi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Telkom Antapani Divisi Consumer Service Area Bandung Timur.[19]

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rotasi jabatan terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak pada tingkat produktivitas dan performansi kerja para karyawan terhadap perusahaan, sedangkan tujuan penelitian saya bertujuan untuk mengetahui efektivitas penempatan kerja dan rotasi karyawan terhadap kinerja.

Keenam, penelitian oleh Annisa Arumaisyah yang berjudul "Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

[19] A. Tolkah Mansur "Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Pegawai Telkom Antapani, Divisi Consumer Service Area Bandung Timur) (Skripsi -- Universitas Diponegoro, 2009).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Direktorat kesehatan kementrian Kesehatan Medan". Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa rotasi pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja seorang karyawan di Direktorat Kesehatan Kementrian Kesehatan Medan.[20]

Perbedaaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah hasil penelitian ini menyatakan bahwa rotasi pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja seorang karyawan, sedangkan tujuan penelitian saya bertujuan untuk mengetahui efektivitas penempatan kerja dan rotasi karyawan terhadap kinerja.

Berbagai penelitian terdahulu yang pernah dibaca oleh peneliti, enam penelitian di atas dianggap paling berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang ini, akan tetapi penelitian yang akan diteliti oleh penulis terkait kasus yang diangkat tidak sama, sehingga penelitian ini merupakan penelitian yang baru (*original*).

## E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk memahami penempatan kerja dan rotasi karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya.

[20] Annisa Arumaisyah "Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Direktorat kesehatan Kementrian Kesehatan Medan" (Skripsi—Universitas Sumatera utara, 2013).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Untuk menganilis efektivitas penempatan kerja dan rotasi karyawan terhadap kinerja karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya.

## F. Kegunaan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna dalam dua aspek:

1. Aspek keilmuan (teoretis). Hasil penelitain ini diharapkan dapat memperluas dan memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan dalam proses penempatan kerja dan rotasi karyawan di BPRS.
2. Aspek terapan (praktis). Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi praktisi perbankan syariah dalam penempatkan tenaga kerja dan merotasi karyawan di BPRS.

## G. Definisi Operasional

Agar lebih memudahkan dalam memahami skripsi ini, maka peneliti mendefinisikan beberapa istilah, antara lain:

Pertama, penempatan kerja yaitu mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, atau penugasan seseorang karyawan terhadap pekerja barunya.[21] Setelah ada rekrutmen, karyawan baru itu dibekali ilmu dengan cara mengikuti training yang diadakan oleh BPRS Jabal Nur,

[21] Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja: Tinjauan Intregratif* (Malang: UIN-Maliki Press, 2012), 196.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemudian karyawan-karyawan itu ditempatkan kerja sesuai dengan kebutuhan perbankan dalam hal ini BPRS Jabal Nur.

Kedua, rotasi karyawan yaitu pergantian/perputaran jabatan, *rolling*, *transfer* karyawan dari satu bidang pekerjaan ke bidang pekerjaan yang lain di BPRS Jabal Nur Surabaya.

Ketiga, kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai kinerja Bank BPRS Jabal Nur dalam pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.[22] Dalam hal ini kinerja karyawan dilihat dari cara karyawan itu bekerja sesuai dengan porsinya masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas maka akan muncul efektivitas penempatan kerja dan rotasi karyawan terhadap kinerja karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya.

## H. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yakni penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data dengan menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasikannya. Bogdan dan Taylor mendefinisikan *metodologi kualitatif* sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif

[22] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (*Bogor: Ghalia Indonesia, 2010*),* 61.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.[23]

Penelitian kualitatif bertujuan mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap pernyataan sosial dari perspektif partisipan. Pemahaman tersebut tidak ditentukan terlebih dahulu, tetapi didapat setelah melakukan analisis terhadap kenyataan sosial yang menjadi fokus penelitian.

2. **Data yang dikumpulkan**

Data yang dikumpulkan dari penelitian ini adalah data tentang penempatan kerja dan rotasi karyawan yang ada di BPRS Jabal Nur Surabaya.

3. **Sumber Data**

Dalam penelitian ini digunakan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.[24]

a. Sumber primer

Sumber data primer yakni subjek penelitian yang dijadikan sebagai sumber informasi penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data secara langsung atau yang dikenal

[23] Andi Prastowo, *metode penelitian kualitatif dalam perspektif rancangan penelitian* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), 2.
[24] Husein Umar, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000), 130.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan istilah *interview* (wawancara).[25] Dalam hal ini sumber premier dalam penelitian ini adalah pihak BPRS Jabal Nur khususnya manajer operasional dan beberapa karyawan yang terlibat dalam kebijakan penempatan kerja dan rotasi karyawan BPRS Jabal Nur Surabaya.

b. Sumber sekunder

Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Merupakan data pendukung yang berasal dari buku-buku yang berkaitan dengan pembahasan, di antaranya:

1) Siswanto Sastrohardiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia
2) Bedjo Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja
3) Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi
4) Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia

Serta literatur lain yang berkaitan dengan pembahasan, yakni:

**4. Teknik Pengumpulan Data**

Secara umum dalam penelitian kualitatif terdapat beberapa teknik pengumpulan data diantaranya:

a. Observasi merupakan teknik atau cara mengumpulkan data dengan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.

[25] Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Belajar,Cetakan VIII,2007), 91.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi partisipasi pasif (*passive participation*): *means the research is present at the scene of action but does not interact or participate.* Jadi dalam hal ini peneliti tidak terlibat dalam kegiatan, namun peneliti mengamati.[26]

b. Wawancara (*interview*) merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif.[27] Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan beberapa karyawan BPRS Jabal Nur, khususnya manajer yang bertanggung jawab dalam penempatan kerja dan rotasi karyawan BPRS Jabal Nur.

c. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen.[28] Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.[29] Dalam penelitian ini, penggalian data dilakukan dengan menganalisis dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penempatan kerja dan rotasi karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya.

---

[26] Ibid., 227.
[27] Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Cet. III, 2007), 216.
[28] M. Iqbal Hasan, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), 87.
[29] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: ALFABETA. Cet. XIV, 2011), 240.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. **Teknik Pengolahan Data**

Setelah data berhasil dihimpun dari lapangan, maka peneliti menggunakan teknik pengolahan data dengan tahapan sebagai berikut:

a. Editing, yaitu pemeriksaan kembali dari semua data yang diperoleh terutama dari segi kelengkapannya, kejelasan makna, keselarasan antara data yang ada dan relevansi dengan penelitian.[30] Dalam hal ini penulis akan mengambil data yang akan dianalisis dengan rumusan masalah saja.
b. *Organizing,* yaitu menyusun kembali data yang telah didapat dalam penelitian yang diperlukan dalam kerangka paparan yang sudah direncanakan dengan rumusan masalah secara sistematis.[31] Penulis melakukan pengelompokan data yang dibutuhkan untuk dianalisis dan menyusun data tersebut dengan sistematis untuk memudahkan penulis dalam menganalisis data.
c. Penemuan Hasil, yaitu dengan menganalisis data yang telah diperoleh dari penelitian untuk memperoleh kesimpulan mengenai kebenaran fakta yang ditemukan, yang akhirnya merupakan sebuah jawaban dari rumusan masalah.[32]

6. **Teknik Analisis Data**

Data yang telah berhasil dikumpulkan selanjutnya akan dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu analisis yang menghasilkan data

[30] Ibid., 243.
[31] Ibid., 245.
[32] Ibid., 246.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dengan metode yang telah ditentukan.[33] Tujuan dari metode ini adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai objek penelitian secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.[34]

Fakta-fakta yang dikumpulkan adalah penempatan kerja dan rotasi karyawan bagaimana memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Peneliti mulai memberikan pemecahan persoalan yang bersifat umum, melalui penentuan rumusan masalah sementara dari observasi awal yang telah dilakukan. Dalam hal ini penelitian dilakukan di BPRS Jabal Nur Surabaya. Sehingga ditemukan pemahaman terhadap pemecahan persoalan dari rumusan masalah yang telah ditentukan.

Peneliti menggunakan teknik ini karena metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dimana memerlukan data-data untuk menggambarkan suatu fenomena apa adanya (alamiah), sehingga benar salahnya, sudah sesuai dengan peristiwa yang sebenarnya. Kemudian data tersebut diolah dan dianalisis, dengan pola pikir induktif yang berarti pola pikir yang berpijak pada fakta-fakta yang bersifat khusus kemudian diteliti, dianalisis dan disimpulkan sehingga pemecahan persoalan atau solusi tersebut dapat berlaku secara umum.

---

[33] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), 143.
[34] Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2005), 63.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## I. Sistematika Pembahasan

Sitematika pembahasan ini dipaparkan dengan tujuan untuk memudahkan penulisan dan pemahaman. Oleh karena itu, penulisan skripsi ini dibagi dalam beberapa bab, pada tiap-tiap bab terdiri dari beberapa sub bab, sehingga pembaca dapat memahami dengan mudah. Adapun sistematika pembahasannya adalah:

Bab pertama berupa pendahuluan, yang berisi latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian (meliputi data yang dikumpulkan, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data) serta sistematika pembahasan.

Bab kedua adalah landasan teori, yang memuat tentang konsep penempatan kerja dan rotasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Bab ketiga adalah deskripsi hasil yang meliputi gambaran umum tentang BPRS jabal Nur Surabaya, deskripsi penempatan kerja, rotasi karyawan dan kinerja karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya.

Bab keempat adalah analisis tentang bagaimana penempatan kerja dan rotasi karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya, dan bagaimana efektivitas penempatan kerja dan rotasi karyawan terhadap kinerja karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya, jika dalam analisis efektivitas penempatan kerja dan rotasi karyawan terhadap kinerja karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terdapat kesenjangan terhadap kinerja karyawan. Maka analisis ini dilakukan agar menemukan solusi yang tepat dalam penempatan kerja dan rotasi karyawan sehingga berdampak dalam kinerja karyawan.

Bab kelima merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang sebaiknya dilakukan BPRS Jabal Nur Surabaya dalam menempatkan kerja dan rotasi karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id