

**IMPLIKASI ROTASI KERJA DAN PEMBERIAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk. KANTOR
CABANG SYARIAH TEGAL**



LAPORAN TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN
Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Ahli Madya**

IAIN PURWOKERTO

Oleh :

LUTFATAL AENI

NIM. 1423204029

**JURUSAN D3 MANAJEMEN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2017**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
REKOMENDASI UJIAN TUGAS AKHIR.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xii
DAFTAR ISI.....	xix
DAFTAR TABEL.....	xxiii
DAFTAR GAMBAR.....	xxiv
DAFTAR LAMPIRAN	xxv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional Variabel..	7
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penulisan Laporan Tugas Akhir	10

E. Metode Penulisan Tugas Akhir	11
1. Jenis Penelitian	11
2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	12
3. Teknik Pengumpulan Data	13
4. Metode Analisis Data	15
5. Uji Keabsahan Data.....	16

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka.....	18
1. Rotasi Pekerjaan	18
a. Pengertian Rotasi Pekerjaan.....	18
b. Macam-Macam Rotasi Pekerjaan.....	22
c. Tujuan Rotasi Pekerjaan.....	23
d. Manfaat Rotasi Pekerjaan.....	24
2. Kompensasi	25
a. Pengertian Kompensasi	25
b. Jenis-Jenis Kompensasi.....	28
c. Tujuan Kompensasi	33
d. Asas-asas Kompensasi.....	36
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kompensasi.....	37
3. Kinerja Karyawan.....	39
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	39
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan .	41
c. Penilaian Kinerja	42

d. Penggunaan Penilaian Kinerja Karyawan	44
e. Manfaat Penilaian Kinerja	46
f. Evaluasi Kinerja	46
B. Penelitian Terdahulu.....	48

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	50
1. Sejarah Singkat BTN KCS Syariah Tegal	50
2. Visi Misi BTN KCS Tegal	51
3. Tujuan BTN KCS Tegal	52
4. Budaya Kerja BTN KCS Tegal	52
5. Brand Perusahaan	54
6. Kode Etik Perusahaan.....	55
7. Struktur Organisasi Perusahaan.....	59
8. Konsep Operasional BTN KCS Tegal.....	62
9. Produk BTN KCS Tegal.....	68
B. Konsep Rotasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BTN KCS Tegal.....	73
1. Konsep Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BTN KCS Tegal	73
2. Konsep Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BTN KCS Tegal	78
C. Implikasi Rotasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BTN KCS Tegal.....	83

1. Implikasi Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BTN KCS Tegal	83
2. Implikasi Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BTN KCS Tegal	86

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Straub dan Attner, *people are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization's objective.* Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.¹

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan (organisasi), permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terletak pada bahan mentah, alat-alat bekerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut.²

Peranan sumber daya manusia dalam proses produksi terasa sangat penting, dan bahkan dapat dikatakan sebagai faktor pendukung primer dalam keberhasilannya suatu organisasi apapun.³ Suatu perusahaan akan bertahan lama dan mendapatkan keuntungan yang banyak apabila dikelola dengan baik sesuai dengan keinginan karyawan dan lingkungan sekitar sehingga menciptakan produktifitas kerja yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan.

¹ CHR. Jimmy L. Gaol, *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2014), hlm. 44

² Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 7

³ Gouzali Saydam, *Built In Training*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 4

Harus pula disadari bahwa manusia sebagai faktor keberhasilan suatu organisasi (perusahaan), dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor yaitu faktor instristik dan faktor ekstrinsik. Kedua faktor ini menurut Mangkuprawira dan Hubies:⁴

1. Unsur instrinsik terdiri dari: tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan, tingkat keterampilan, dan sikap-sikap terhadap kinerja.
2. Unsur ekstrinsik terdiri dari: lingkungan keluarga, lingkungan sosial budaya, lingkungan ekonomi, lingkungan belajar, lingkungan kerja termasuk budaya kerja dan teknologi.

Organisasi harus mampu menggali sumber di dalam organisasi yang dapat dijadikan sebagai keunggulan kompetitif organisasi yang sifatnya berkelanjutan. Ketika organisasi dihadapkan pada ketidakpastian maka transformasi organisasi adalah kunci bagi organisasi yang membutuhkan untuk tetap bisa bertahan dan melakukan sesuatu yang berbeda untuk mempertahankan keberadaannya tersebut.⁵

Usaha mempertahankan keberadaan ini didorong dengan terjadinya globalisasi perekonomian sekarang yang banyak menimbulkan berbagai isu salah satunya adalah isu persaingan global, artinya adalah isu kebebasan berusaha yang kemudian dipacu dalam masa persaingan bebas yang tiada lagi batasannya dalam suatu wilayah atau negara tertentu. Hal ini menyebabkan banyak negara mulai bersiap, melaksanakan dan memperbaiki berbagai

⁴ Monic Aprilia Andriyati, *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang*, (Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014), hlm. 2

⁵ Doni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 8

infrastruktur ekonomi yang diperlukan untuk dapat memperkuat posisi negara dan pelaku ekonominya agar dapat bersaing di pasar global.

Dalam usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi (perusahaan) dan menghadapi globalisasi ekonomi, suatu organisasi haruslah mampu memberikan pemberdayaan yang baik kepada karyawan.⁶ Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kekayaan (aset) utama perusahaan sehingga harus dipelihara dengan baik.

Pemeliharaan ini adalah dengan memperbaiki kualitas kehidupan kerja yang akan memperbaiki juga kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik mengandung makna adanya supervisi yang baik, kondisi kerja yang baik, pembayaran dan imbalan yang baik, dan pekerjaan yang menarik, menantang dan memberikan reward memadai.

Reward yang diberikan kepada karyawan dapat berupa kompensasi atau hal yang diterima karyawan, baik berupa uang atau bukan sebagai balas jasa yang diberikan sebagai timbal balik atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Milton L. Rock menyatakan bahwa tantangan yang dihadapi manajemen adalah menciptakan kondisi yang mendorong orang-orang dalam pekerjaannya bisa mengembangkan perusahaan.⁷ Aspek kunci dari lingkungan seperti itu adalah kompensasi'.

Menurut Handoko, apabila kompensasi diberikan secara benar, maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan-

⁶ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 8

⁷ CHR. Jimmy L. Gaol, *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 310

tujuan organisasi. Kompensasi ini penting bagi karyawan sebagai individu karena dari besarnya kompensasi akan mencerminkan bagaimana karya mereka atau kinerja mereka itu diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.⁸

Selain kompensasi terdapat beberapa masalah terjadi dalam dunia kekaryawanan seperti timbulnya rasa kebosanan atau kejenuhan yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja karena pekerjaan yang sifatnya rutin dan itu-itu saja (monoton). Dapat terjadi juga adanya tindak kecurangan (*fraud*) yang dilakukan oleh karyawan akibat terlalu lama berada dalam posisi yang sama. Oleh karena itu dalam bentuk pengembangan dan pengoptimalan kinerja karyawan maka kebijakan rotasi pekerjaan diterapkan.⁹

Mourdoukoutas menyatakan bahwa rotasi pekerjaan merupakan salah satu pilihan dalam organisasi agar karyawannya dapat menyesuaikan dengan perubahan kondisi kerja. Hal ini dapat mendorong adanya penambahan kemampuan dan perilaku dari karyawan lama serta untuk orientasi dan penempatan karyawan baru.¹⁰

Objek yang digunakan dalam penelitian adalah PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Bank Tabungan Negara atau BTN adalah Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa

⁸ Abu Fahmi Dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hlm. 185

⁹ Wawancara dengan Didit Arbofi Wibowo Selaku General Administration Sub Unit BTN KCS Tegal pada Senin, 13 Maret 2017

¹⁰ Monic Aprilia Andriyati, *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang*, hlm. 7

keuangan perbankan. Kantor yang dijadikan obyek penelitian tepatnya di Jl. Gajahmada No.107 Tegal, yaitu Bank BTN KCS Tegal. Objek ini dipilih karena BTN merupakan bank yang memberikan layanan pembiayaan kredit perumahan yang sesuai dengan visinya yaitu “menjadi bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan.” Dan salah satu misinya yaitu “Menyiapkan dan mengembangkan *Human Capital* yang berkualitas, professional dan memiliki integritas yang tinggi.”¹¹

Kebutuhan masyarakat akan tempat tinggal menjadi peluang yang digunakan banyak perusahaan khususnya perbankan dalam memberikan layanan pembiayaan kredit perumahan dengan cicilan bunga rendah yang tidak memberatkan nasabahnya dan dapat dijangkau oleh masyarakat berpenghasilan rendah. Saat ini BTN bukan menjadi satu-satunya bank yang memberikan layanan kredit perumahan, karena bank-bank lain juga sudah mulai memberikan pelayanan kredit perumahan seperti BRI, Mandiri, BNI, dan lain-lain. Semakin ketatnya dunia bisnis perbankan dengan banyaknya pesaing dari bank-bank lain yang memiliki produk hampir sama, akan membuat BTN melakukan perbaikan sistem mekanisme kinerja untuk meningkatkan kinerja perusahaan.¹²

Kinerja karyawan terkadang mengalami fluktuatif, masalah-masalah yang sering dihadapi biasanya berasal dari faktor eksternal dan internal. Dari faktor eksternal seperti lingkungan sekitar karyawan ataupun dari faktor internal yaitu karyawan itu sendiri, biasanya timbul rasa bosan akibat sudah

WIB ¹¹ [Http://www.btnsyariah.co.id/profile](http://www.btnsyariah.co.id/profile) Diakses pada Jum'at, 17 Maret 2017 Pukul 10.00

¹² Observasi di Bank BTN Syariah Kantor Cabang Tegal pada Rabu, 11 Januari 2017

bekerja dalam waktu yang lama dan bekerja pada bidang maupun tempat yang sama, perilaku malas, kurang komitmen, kedisiplinan yang tidak terkendali, dan ketidakhadiran yang terlalu banyak atau bahkan melakukan tindak kecurangan (*fraud*). BTN memberikan kebijakan rotasi pekerjaan ini pada karyawan yang masa jabatannya minimal 3 tahun.¹³ Karena masalah-masalah yang dihadapi karyawan ini dapat memberikan dampak negatif pada perusahaan, maka perusahaan berusaha melakukan perbaikan dengan pendekatan sistem manajemen. Salah satu dari pendekatan sistem manajemen adalah diterapkannya kebijakan rotasi pekerjaan.

Kebijakan rotasi pekerjaan ini dijalankan apabila terdapat salah satu jabatan (posisi) mengalami kekosongan. Semua keputusan dalam pemilihan karyawan yang dirotasi merupakan kebijakan dari komite personalia cabang dan karyawan yang terpilih dinilai memiliki kemampuan dalam jabatan baru tersebut. Sedangkan kebijakan dalam pemberian kompensasi yang dilakukan di Bank BTN KCS Tegal berupa pemberian gaji dan bonus *team* apabila suatu unit dapat mencapai target berupa tercapainya realisasi pembiayaan dan dapat menurunkan nilai NPF serta bonus individu yang dihitung dari hasil kinerja karyawan selama satu tahun.¹⁴

Dapat diketahui pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Tegal terdapat adanya kebijakan-kebijakan yang digunakan dalam mengelola karyawan, dan terdapat berbagai teori yang

¹³ Wawancara dengan Didit Arbofi Wibowo selaku General Administration Sub Unit Bank BTN KCS Tegal pada Senin, 13 Maret 2016

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Pet Efan selaku DBM Support Bank BTN KCS Tegal pada Senin, 13 Maret 2016

menunjukkan tujuan pelaksanaan metode pengembangan kinerja karyawan melalui rotasi pekerjaan dan pemberian kompensasi tetapi perlu adanya kajian kembali atas implikasi dari rotasi pekerjaan dan pemberian kompensasi. Hal ini teridentifikasi dengan adanya pemberian pelatihan kepada karyawan yang dirotasi hanya dilakukan selama 2 bulan dalam mempelajari berbagai tugas dan fungsi dari jabatan baru yang diduduki dan dilakukan hanya dengan metode transfer knowledge oleh pegawai sebelumnya, tanpa adanya pelatihan yang intens. Kemudian pemberian kompensasi dilakukan oleh perusahaan sebagai rangsangan agar karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang baik¹⁵

Atas dasar pemikiran tersebut maka dalam penelitian ini diambil suatu research question untuk mengetahui implikasi rotasi pekerjaan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian melalui Laporan Tugas Akhir ini Penulis mengambil judul **“Implikasi Rotasi pekerjaan dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Tegal”**.

B. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahan dalam pengertian istilah, maka perlu ditegaskan kembali tentang judul penelitian tersebut “Implikasi Rotasi pekerjaan dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

¹⁵ Wawancara dengan Didit Arbofi Wibowo selaku General Administration Sub Unit Bank BTN KCS Tegal pada Senin, 13 Maret 2016

Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Tegal”. Untuk itu perlu kiranya dijelaskan dari judul penelitian di atas, yakni:

1. Implikasi

Implikasi dapat diartikan sebagai keterlibatan atau keadaan yang terlibat.¹⁶ Sedangkan dalam *Oxford Dictionaries* kata “*implication*” diartikan sebagai: “*The conclusion that can be drawn from something although it is not explicitly stated*”, “*A likely consequence of something*”, “*The action or state of being involved in something*”. Artinya adalah kesimpulan yang dapat ditarik dari sesuatu meskipun tidak secara eksplisit dinyatakan, sebuah kemungkinan konsekuensi dari sesuatu, tindakan atau keadaan yang terlibat dalam sesuatu.¹⁷ Menurut beberapa arti kata diatas, implikasi dapat di maknai sebagai sesuatu yang terlibat dalam suatu permasalahan, yang menimbulkan suatu dampak atau konsekuensi baik secara langsung maupun dimasa mendatang.

2. Rotasi pekerjaan

Menurut Mathis dan Jackson “Rotasi Pekerjaan adalah proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain.” Sebuah teknik yang digunakan untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan karyawan. Biasanya setiap perusahaan memiliki kebijakan-kebijakan sendiri dalam penerapan waktu rotasi pekerjaan. Ada yang berkala (Mingguan, Bulanan, Tahunan) dan tidak berkala. Keunggulan dari rotasi pekerjaan sendiri adalah mengembangkan

¹⁶ <http://kbbi.web.id/implikasi> Diakses pada Jum'at, 17 Maret 2017 Pukul 10.30 WIB

¹⁷ Ferry Kurniawan, *Implikasi Pemilihan Kepala Daerah Secara Serentak*, (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2016), hlm. 11

kapabilitas seorang karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda.¹⁸

3. Kompensasi.

Menurut Husen Umar, kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Sedangkan berdasarkan ILO Nomor 100, kompensasi adalah 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 kaitannya dengan hubungan kerja.¹⁹

4. Kinerja karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bernardin dan Russel menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai.²⁰

C. Rumusan Masalah

¹⁸ Monic Aprilia Andriyati, *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang*, hlm. 36

¹⁹ Abu Fahmi Dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, hlm. 184

²⁰ Doni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, hlm. 270

Organisasi harus mampu menggali sumber di dalam organisasi yang dapat dijadikan sebagai keunggulan kompetitif organisasi yang sifatnya berkelanjutan. Ketika organisasi dihadapkan pada ketidakpastian maka transformasi organisasi adalah kunci bagi organisasi yang membutuhkan untuk tetap bisa bertahan dan melakukan sesuatu yang berbeda untuk mempertahankan keberadaannya tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam masalah ini adalah:

1. Bagaimana implikasi rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Syariah Tegal ?
2. Bagaimana implikasi pemberian kompensasi terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Syariah Tegal ?

D. Tujuan Dan Manfaat Penulisan Laporan Tugas Akhir

1. Tujuan Penulisan Tugas Akhir

Berdasarkan pokok masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui implikasi rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Tegal.
- b. Untuk mengetahui implikasi pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Tegal.

2. Manfaat Penulisan Tugas Akhir

- a. Bagi PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Tegal, hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola rotasi pekerjaan dan pemberian kompensasi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) untuk memperbaiki kinerja karyawan.
- b. Bagi penulis, hasil penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat guna meraih gelar Ahli Madya di bidang Manajemen Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.²¹
- c. Bagi mahasiswa, sebagai referensi dalam pengembangan ilmu di Program Studi Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, dan menjadi acuan bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian selanjutnya.
- d. Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini merupakan salah satu referensi teoritis dalam pengembangan ilmu sosial.

E. Metode Penulisan Tugas Akhir

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (field research), yaitu dengan memahami suatu fenomena dalam konteks sosial

²¹ Sochiminn dkk, *Panduan Penyusunan Tugas Akhir Program D III Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto*, (Purwokerto: Stain Press, 2016), hlm. 2

secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti.²² Pendekatan penelitian menggunakan penelitian kualitatif studi kasus dengan menginvestigasi dan memahami fenomena apa yang terjadi, mengapa terjadi dan bagaimana terjadinya dalam setting tertentu yang ada dalam keadaan sebenarnya dengan tujuan mendapatkan gambaran yang mendalam tentang suatu kasus yang sedang diteliti dan mudah dipahami. Pengumpulan datanya diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.²³

2. Lokasi dan Waktu Penelitian Tugas Akhir

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di Bank BTN Syariah Kantor Cabang Tegal yang beralamat di Jl. Gajah Mada No. 107, Kauman, Kec. Tegal Barat, Kab. Tegal, Jawa Tengah.

b. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan pada tanggal 09 Januari 2017 sampai dengan 18 Mei 2017.

c. Subjek dan Objek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini merupakan karyawan yang melakukan rotasi pekerjaan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Tegal , adapun obyek dalam penelitian

²² Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humaika, 2014), hlm. 18.

²³ V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 24

ini yaitu sistem rotasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

d. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini pada dasarnya diambil dengan dua sumber:²⁴

a. Sumber Data Primer

Sumber Data Primer, yaitu data yang di dapatkan dari sumber pertama / narasumber, dari individu seperti hasil wawancara. Sumber ini di dapat dari wawancara dengan bagian HRD, DBM Bussines dan DBM Support.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber Data Sekunder yaitu data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Peneliti mengambil data sekunder dari para peneliti-peneliti terdahulu yang telah melakukan penelitian terlebih dahulu yang masih berhubungan dengan apa yang peneliti teliti saat ini. Data sekunder ini diambil dari penelitian Amelia Damayanti Putri dengan judul Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Tegal Jawa Tengah.

²⁴ V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*, hlm. 89

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Metode Observasi

Observasi adalah teknik yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data primer dengan cara mengamati langsung objek datanya.²⁵ Melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut.²⁶ Disini penulis melakukan observasi langsung untuk mendapatkan data-data tentang implikasi rotasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap tingkat kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Kantor Cabang Tegal dengan terjun langsung kelokasi penelitian. Observasi dilakukan pada tanggal 9 Januari 2017 sampai 9 Februari 2017.

b. Metode Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan melalui hubungan dengan koresponden baik langsung maupun tidak langsung. Wawancara dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula.²⁷ Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan yang diajukan untuk menggali data dan memungkinkan mengembangkan pertanyaan dan perhatian kepada persoalan yang relevan yang berkaitan dengan

²⁵ Jogiyanto Hartono, *Metode Peneitian Bisnis*, (Yogyakarta:BPFE, 2014), hlm. 109

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2015), hlm. 226

²⁷ Amirul Hadi, *Metodologi Penelitian*, (Bandung; Pustaka Setia, 2015), hlm. 129

permasalahan yang sedang diteliti yang mungkin baru muncul dilapangan. Hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas, detail dan menyeluruh mengenai objek penelitian. Proses wawancara dilakukan dengan beberapa informan dari pihak Bank BTN Syariah Kantor Cabang Tegal yang berkompeten dengan permasalahan yang sedang penulis teliti yaitu Bapak Didit Arbofi Wibowo selaku HRD, Bapak Pet efian selaku DBM Support, dan Bapak Chawari Ata Nasrullah selaku DBM Bussines.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau catatan peristiwa yang telah berlalu²⁸ berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen, dan lain sebagainya. Teknik ini digunakan dengan mencatat semua keterangan dari bahan-bahan, dokumen, dan catatan yang ada di Bank BTN Syariah Kantor Cabang Tegal, terutama yang mengenai implikasi rotasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Kantor Cabang Tegal.

4. Metode Analisis Data

Analisis merupakan upaya mencari tata hubungan secara sistematis antara kajian buku, analisis isi artikel, catatan hasil lapangan, wawancara dan bahan lain untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang perubahan ekonomi dalam upaya pemberdayaan. Dalam model interaktif,

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, hlm. 240

analisis data memungkinkan dilakukan pada waktu peneliti berada di kancah penelitian sambil mengenali subjek secara lebih cermat. Berkaitan dengan hal ini, Sudarsono menyatakan bahwa penelitian kualitatif memungkinkan dilakukannya analisis pada waktu peneliti berada di lapangan (*within site, in the field*) maupun sesudah kembali dari lapangan baru dilakukan analisis.

Dalam penelitian ini, bersamaan dengan proses pengumpulan data sudah dilakukan analisis data. Alur analisis mengikuti model analisis interaktif sebagaimana dilakukan oleh Miles dan Huberman, yaitu proses analisis dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data, dengan demikian analisis dilakukan sejak di lapangan.²⁹ Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Metode deskriptif (*descriptive research*) dimaksudkan untuk mendeskripsikan suatu situasi atau area populasi tertentu yang bersifat faktual secara sistematis dan akurat. Penelitian deskriptif dapat pula diartikan sebagai penelitian yang dimaksudkan untuk memotret fenomena individual, situasi atau kelompok, tertentu yang terjadi secara kekinian. Penelitian deskriptif juga berarti penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena atau karakteristik individual, situasi atau kelompok tertentu secara akurat. Dengan kata lain, tujuan penelitian

²⁹ Zubaedi, *Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Pesantren*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hlm. 35.

deskriptif adalah mendeskripsikan seperangkat peristiwa atau kondisi populasi saat ini.³⁰

Metode kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif, ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subjek) itu sendiri. Metode penelitian kualitatif juga sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*).³¹ Sedangkan penelitian kualitatif bersifat deskriptif yaitu data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar bukan angka-angka. Kalaupun ada angka-angka, sifatnya hanya sebagai penunjang. Data yang diperoleh meliputi transkrip interview, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi dan lain-lain.³²

5. Uji Keabsahan Data

Data yang telah terkumpul dalam penelitian ini diuji keabsahannya menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu.³³ Triangulasi diartikan sebagai tehnik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai tehnik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dengan menggunakan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data,

³⁰ Sudarwan Dalim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hlm. 41.

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hlm. 8.

³² Sudarwan Daim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, hlm. 51.

³³ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 330.

yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.³⁴

Triangulasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mencari data yang mendukung atau tidak bertentangan dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan. Tujuan triangulasi data adalah untuk mengetahui sejauh mana temuan-temuan lapangan benar-benar representatif. Untuk itu dapat digunakan beberapa metode, yakni dengan menggunakan banyak metode atau banyak sumber untuk satu data, dengan membandingkan antara hasil wawancara dengan hasil observasi, antara ucapan sumber data di depan umum dengan ucapannya dikala sendiri, antara hasil wawancara dengan dokumen, antara kata orang dengan kata yang bersangkutan, antara keadaan dengan propektif. Sedangkan untuk validitas data dilakukan diskusi dengan yang bersangkutan. Wawancara mendalam dengan sumber data digunakan pedoman perspektif-emik yaitu perspektif atau sudut pandang yang datang dari kalangan dalam Pegawai BTN KCS Tegal.

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hlm. 241.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Implikasi Rotasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Syariah Tegal, maka diperoleh kesimpulan:

1. Implikasi rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada BTN KCS Tegal menyimpulkan bahwa rotasi pekerjaan adalah cara yang efektif untuk mengembangkan kemampuan karyawan yang dapat dilihat dari bertambahnya kemampuan atau pengetahuan dari karyawan. Selain itu rotasi pekerjaan memberikan informasi kepada perusahaan dalam usaha menempatkan orang di tempat yang tepat. Rotasi dilakukan sebagai usaha untuk meminimalisir tindak kecurangan (*fraud*) yang dilakukan oleh karyawan, sebagai usaha menghilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan terhadap pekerjaannya. Motivasi yang dihasilkan dari rotasi kerja inilah yang meningkatkan kinerja karyawan.
2. Implikasi dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BTN KCS Tegal membuat karyawan lebih bersikap profesional. Selain itu kompensasi yang diberikan, menyesuaikan dengan tingkat kebutuhan kerja karyawan, dimana hal tersebut membuat karyawan termotivasi. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari

para karyawan. Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat berakibat pada kualitas perusahaan sehingga perusahaan mengalami peningkatan mutu dan hasil sesuai target. Maka dampak yang terjadi dari pemberian kompensasi di BTN KCS Tegal sesuai dengan tujuan kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan, yaitu: a. Meningkatkan kepuasan kerja, b. Pengadaan karyawan yang efektif, c. Meningkatkan motivasi, d. Stabilitas karyawan, e. Disiplin, f. Pengaruh serikat buruh, g. Pengaruh pemerintah

B. Saran

Dengan terselesaikannya penulisan tugas akhir ini, maka penulis menyumbangkan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan dan proses pengembangan lebih lanjut. Adapun saran-saran yang dimaksud diantaranya sebagai berikut :

1. BTN KCS Tegal harus mempertahankan sistem rotasi pekerjaan dan pemberian kompensasi yang selama ini diterapkan. Karena berdasarkan hasil penelitian ternyata rotasi pekerjaan dan pemberian kompensasi berdampak baik dan efektif terhadap kinerja karyawan serta sudah sesuai dengan materi pada buku.
2. Bagi akademisi, sebaiknya dalam penelitian tentang Implikasi Rotasi kerja dan Pemberian Kompensasi selanjutnya menggunakan Metode Kuantitatif agar dapat dilihat dampaknya yang lebih terukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Fahmi, Dkk. *HRD Syariah Teori dan Implementasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2014
- Amirul Hadi. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia. 2015
- CHR. Jimmy L. Gaol. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. 2014
- Donni Juni Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 2016
- Gouzali Saydam. *Built In Training*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2006
- Haris Herdiansyah. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humaika. 2014
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed. 3)*. Yogyakarta: YKPN. 2004
- Ismail Nawani. *Manajemen Pengetahuan*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2012
- James L. Gibson. *Organisasi Jilid 2*. Tangerang: Binarupa Aksara Publiser
- Jogiyanto Hartono. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE. 2014
- Juliansyah, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Premedia Group. 2013
- Lexy J. Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2012
- Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2013
- Mulyadi. *Sistem Akuntansi (Ed.5)*. Yogyakarta: Penerbit Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. 2001
- Nitisemito & Alex Sumaji, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1996
- Sjafri Mangkuprawira. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Ed.2)*. Bogor: Ghali Indonesia. 2004
- Sochimim, dkk. *Panduan Penyusunan Tugas Akhir Program D III Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto*, (Purwokerto: Stain Press, 2016), hlm. 2
- Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 1999
- Sudarwan Daim. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia. 2002

- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2015
- V. Wiratna Sujarweni. *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2015
- Veithzal Rifai. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2015
- _____. *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2009
- Wibowo. *Manajemen Kinerja (Ed.5)*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016
- Zubaedi. *Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Pesantren*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2007
- Agung Hidayanto, Dkk. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang Vol. 10 No. 1 Mei 2014
- Chaterine Nathania. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung*. Skripsi. Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. 2016
- Faiz Sultan U.A, Dkk. *Pengaruh Kompensasi, Standar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Diponegoro Journal of Social And Politic Tahun 2014
- Ferry Kurniawan. *Implikasi Pemilihan Kepala Daerah Secara Serentak*. Bandar Lampung: Universitas Lampung. 2016
- Monic Aprilia Andriyati. *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang*. Semarang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro. 2014
- Nurdiana Triyono. *Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Vol. 11 No. 2 Desember 2011
- Sabtuti Martikasari. *Pengaruh Sistem Rotasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan di Upt Perpustakaan Universitas Diponegoro*, (<http://www.jurnal.pdf>) diakses pada Selasa, 31 Januari 2017, pukul 10.13 WIB
- Sumainah Fauziah, Dkk. *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang Vol. 37 No. 1 Agustus 2016

Teguh Retnoningsih, Dkk. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang Vol. 35 No. 2 Juni 2016

Theolani Hormati. *Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Emba Vol. 4 No. 2 Juni 2016

Tor Eriksson and Jaime Ortega. *The Adoption Of Job Rotation: Testing The Theories*. The Aarhus School Of Business And Universidad Carlos Iii De Madrid. 2002

Tunggal Triwardhana Dkk, *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember*. Artikel Ilmiah Mahasiswa 2014. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Buku Tahunan Bank BTN ,Tahun 2014, hlm. 74.

Contoh Surat Keputusan Direksi tentang Rotasi Pekerjaan/Mutasi

Marketing Syariah Toolkit, BTN Kantor Cabang Syariah Tegal.

Struktur Organisasi BTN Kantor Cabang Syariah Tegal

<http://digilib.uin-suka.ac.id>

<http://eprints.undip.ac.id>

<http://kbbi.web.id/implikasi>

<http://repository.iainpurwokerto.ac.id/>

<http://www.btn.co.id/id/content/BTN-Info/Tentang-Kami/Work-Ethics>

<http://www.btn.co.id/id/profile>

<http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2012/04/21/189018/BTN-Syariah-Tegal-Resmi-Beroperasi>