

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan dunia bisnis, perusahaan dituntut untuk bersaing dengan perusahaan lainnya dalam memberikan pelayanan yang terbaik dan mampu mendapatkan kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan tersebut harus memiliki keunggulan-keunggulan yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain. Salah satu keunggulannya yaitu sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan akan sulit bersaing dengan perusahaan lainnya karena sumber daya manusia ini yang mampu menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan perusahaan ke arah yang maju.

Salah satu perusahaan yang memerlukan sumber daya manusia adalah perbankan. Perbankan merupakan sebuah lembaga yang memiliki peran strategis dalam pembangunan. Gagalnya sebuah bank dapat berimbas kepada perusahaan-perusahaan selain sektor keuangan. Sedangkan bank syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha yang berdasarkan prinsip syariah yaitu aturan perjanjian yang berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lainnya untuk menyimpan dana dan pembiayaan kegiatan usaha atau kegiatan lainnya yang dinyatakan dengan syariah.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan baik instansi maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi juga diharapkan mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya perusahaan tersebut bahwa diperusahaan itu untuk bisa menyegarkan kerja karyawan diperlukan adanya rotasi, dimana rotasi itu akan menimbulkan suasana baru dan semangat baru. Rotasi tersebut merupakan proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan kepekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai bagi organisasi atau perusahaan tersebut.

PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Baturaja (Studi Kasus Pada Ex. BNI Syariah) yang bergerak di bidang perbankan dalam fungsinya untuk menghimpun dana dan menyalurkannya kepada masyarakat yang membutuhkan dalam bentuk kredit, faktor utama dari bisnis ini adalah pelayanan. Dalam memberikan jasa pelayanan, kegiatan operasional suatu bank juga harus memperhatikan sumber daya atau karyawan yang ada dibank tersebut dimana karyawan diharapkan untuk selalu diteliti dan cekatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, selain itu karyawan bank harus melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien akan menghasilkan karyawan yang produktif dan menghasilkan kinerja yang baik dalam bekerja. Sumber daya manusia dalam individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi atau perusahaan, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Perusahaan harus berupaya agar karyawan mau dan mampu memberikan apresiasi sebaik mungkin guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawan baik yang bersifat materiil maupun non materiil. Strategi yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah rotasi. Rotasi pekerjaan merupakan salah satu alternatif jika karyawan menderita yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut oleh perusahaan seharusnya dipindahkan kepekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa. Rotasi pekerjaan adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain (Afandi, 2018:39).

Strategi lain yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu promosi jabatan. Promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi. Mempromosikan karyawan membutuhkan pertimbangan yang matang, terutama untuk jabatan menengah keatas. Bila langkah dilakukan salah, perusahaan akan terancam bahaya (Afandi, 2018:31).

Kinerja karyawan dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan, karena jika karyawan tidak baik maka akan berdampak terhadap perusahaan dan

perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Terdapat beberapa strategi yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya dalam rotasi dan promosi jabatan yang telah diberikan oleh perusahaan untuk memberikan tanggung jawab yang lebih besar.

Berikut ini merupakan data jumlah karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Baturaja (Studi Kasus pada Ex. BNI Syariah) tahun 2021 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Baturaja
(Studi Kasus pada Ex. BNI Syariah)

No	Jabatan
1.	<i>Branch Manager</i>
2.	<i>Branch Operations & Service Manager</i>
3.	<i>Micro Relationship Manager Team Leader</i>
4.	<i>Micro Staff</i>
5.	<i>Consumer Business Relationship Manager</i>
6.	<i>Fuding & Transaction Staff</i>
7.	<i>Consumer Business Staff</i>
8.	<i>Consumer Service Representative</i>
9.	<i>Teller</i>
10.	<i>General Affairs Staff</i>
11.	<i>Financing Operations Staff</i>
12.	<i>Micro Marketing Area</i>
13.	<i>Micro Marketing Business</i>
14.	<i>Micro Staff</i>
15.	<i>Consumer Business Staff</i>
16.	<i>Security</i>
17.	<i>Office Boy</i>

Sumber : Diperoleh dari Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Baturaja (Studi Kasus pada Ex. BNI Syariah)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa diBank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Baturaja (Studi Kasus Pada Ex. BNI Syariah) memiliki 17 posisi jabatan mulai

dari jabatan tertinggi sampai yang terendah, dimana setiap jabatan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda.

Untuk melihat bagaimana keadaan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Baturaja (Studi Kasus Pada Ex. BNI Syariah) ini, maka dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator mengenai rotasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan ke 15 responden karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data tabel 1.2.

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-Survey Rotasi (X1)

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah diperusahaan ini diperlukan rotasi	15	100%	0	0
2	Apakah dengan adanya rotasi kemampuan kerja anda sesuai dengan kebutuhan institusi	10	66,7%	5	33,3%
3	Apakah dengan pengetahuan yang saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	14	93,3%	1	6,7%
4	Apakah ada pengaruh rotasi terhadap kinerja	14	93,3%	1	6,7%
5	Apakah saudara setelah rotasi pengetahuannya bertambah	15	100%	0	0

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas pada variabel rotasi terdapat presentase terkecil dengan jumlah 33,3 tentang kemampuan kerja sesuai dengan kebutuhan institusi karena ada beberapa karyawan kurangnya kemampuan kerja tidak sesuai kebutuhan institusi, yang mana hal ini tentunya dapat berdampak buruk padatingkat mencari nasabah. Seperti jika terdapat konflik diantara karyawan dengan nasabah tersebut dalam mencari nasabah sulit bagi karyawan bagian marketing karena harus mencapai target yang telah ditentukan, jika salah satu karyawan yang belum mencapai target maka akan ditambah lagi untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, yang membuat karyawan sulit mencari nasabah karena sebagian karyawan bukan domisili baturaja itu membuat kendalanya dalam mencari nasabah dapat mempengaruhi karyawan tersebut ingin rotasi ke tugas lain.

Selain rotasi, ada juga promosi jabatan. Tabel 1.3 akan menggambarkan lebih jelas mengenai promosi jabatan. Berikut hasil dilakukannya pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara, yang juga terdiri dari beberapa indikator mengenai promosi jabatan kepada 15 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.3.

Tabel 1.3

Hasil Kuesioner Pra-Survey Promosi Jabatan (X2)

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah perusahaan telah melakukan promosi jabatan dengan memperhatikan	15	100%	0	0

	tingkat pendidikan				
2	Apakah promosi jabatan didasari kepada aspek kejujuran karyawan	13	86,7%	2	13,3%
3	Apakah loyalitas pada perusahaan menjadi pertimbangan untuk bisa dipromosikan	15	100%	0	0
4	Apakah saudara sudah merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	10	66,7%	5	33,3%
5	Apakah karyawan yang berprestasi mendapat peluang untuk dipromosikan	15	100%	0	0

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas pada variabel promosi jabatan terdapat presentase terkecil dengan jumlah 33,3 tentang merasa cepat puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan karena ada beberapa karyawan kurang puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan kurangnya kesadaran bahwa promosi jabatan adalah hal yang harus dicapai agar bisa naik tingkat yang lebih tinggi dari sebelumnya, seperti teller naik jabatan sebagai marketing atau ketingkat yang lebih tinggi. Dengan adanya permasalahan ini maka karyawan dapat berpikir dari pekerjaannya jika ada hal tertentu yang bisa membuat karyawan bersemangat lagi. Seperti jika terdapat konflik pada karyawan terjadi dengan pekerjaannya sendiri mampu dalam berpikir, maka faktor ini kemungkinan dapat bisa mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan survey awal melalui dari hasil kuesioner kepada para karyawan BSI Cabang Baturaja (Studi Kasus Pada Ex. BNI Syariah) maka penulis tertarik dan ingin melakukan penelitian ini dengan topik yang berkaitan dengan masalah pengaruh rotasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, dengan judul **“Pengaruh Rotasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Baturaja (Studi Kasus Pada Ex. BNI Syariah)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini apakah ada pengaruh rotasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Baturaja (Studi Kasus Pada Ex. BNI Syariah) baik secara parsial maupun simultan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rotasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Baturaja (Studi Kasus Pada Ex. BNI Syariah) baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, terutama bagi peneliti, penelitian ini penulis harapkan dapat menjadi pengetahuan yang komprehensif mengenai Pengaruh Rotasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Baturaja (Studi Kasus

Pada Ex. BNI Syariah). Penelitian ini penulis harapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukkan dalam upaya meningkatkan pengaruh rotasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Baturaja (Studi Kasus Pada Ex. BNI Syariah) dan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya terhadap Pengaruh Rotasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Baturaja (Studi Kasus Pada Ex. BNI Syariah).