

**STRATEGI ROTASI KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di BPRS Bumi Artha Sampang
Kantor Cabang Kebumen)**



SKRIPSI

“Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)”

Oleh :
SAEFUL NUR ROHMAN
NIM. 1522202034

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Saeful Nur Rohman
NIM : 1522202034
Semester : IX (Sembilan)
Jenjang : S-1
Fakultas : Ekonomi Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **Strategi Rotasi Kerja dan Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen)**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh.

Purwokerto, 07 Oktober 2019

Yang menyatakan,




Saeful Nur Rohman
NIM. 1522202034



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No.40A Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**STRATEGI ROTASI KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di BPRS Bumi Artha Sampang
Kantor Cabang Kebumen)**

Yang disusun oleh Saudara **Saeful Nur Rohman NIM. 1522202034** Jurusan/Program Studi **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada hari **Selasa**, tanggal **15 Oktober 2019** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** oleh **Sidang Penguji Skripsi**

Ketua Sidang/Penguji


Lin Solihin, M. Ag.
NIP. 197208052001121002

Sekretaris Sidang/Penguji


Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.
NIP. 198511122009122007

Pembimbing/Penguji


H. Sochim Lc. M.Si.
NIP. 196910092003121001

Purwokerto, 28 Oktober 2019
Mengetahui/Mengesahkan
Dekan


Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 197309212002121004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, memeriksa dan melakukan koreksi serta perbaikan-perbaikan, maka dengan ini saya sampaikan naskah saudara:

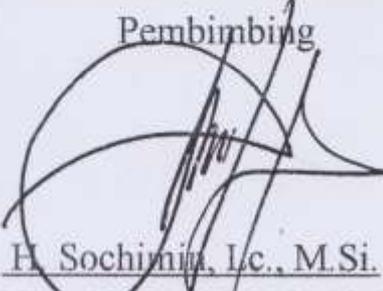
Nama : Saeful Nur Rohman
NIM : 1522202034
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **Strategi Rotasi Kerja dan Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam ilmu Perbankan Syariah (S.E)

Wassalamualaikum Wr. Wb

Purwokerto, 07 Oktober 2019

Pembimbing



H. Sochimira, Lc., M.Si.

NIP. 19691009 200312 1 001

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S. Al-Baqarah: 286)



IAIN PURWOKERTO

PERSEMBAHAN

Sebuah karya skripsi berjudul “ *Strategi Rotasi Kerja dan Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen)*”, dengan rasa syukur atas limpahan rahmat Allah SWT, penulis persembahkan kepada:

1. Almamaterku Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.
2. Kedua orang tua tercinta Bapak achmad Rohmadi (Alm.), Bapak Maryono dan Ibu Khakimah, yang dengan ikhlas mendidik, merawat serta memberikan do'a dan motivasi selama ini. Dan dengan susah payah telah membekali segalanya untuk kehidupan penulis.
3. Kakak saya Suhabib, dan adik saya Rosyid Zaenal Abidin terima kasih atas doa dan dukungan, senyuman kalian adalah acuan semangat penulis yang selalu mengaliri setiap langkah keberhasilan skripsi ini, terimakasih atas dukungan dan doanya.
4. Semua Keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan, do'a dan motivasinya.
5. Abah Taufiqurrahman dan Ibu Nyai Wasilatul Karomah beserta seluruh keluarga besar Pondok Pesantren Darul Abror.
6. Rifa Syafi Hulwa Salsabila dan keluarga yang selalu memberikan dukungan, do'a dan motivasi.
7. Sahabat-sahabatku, kawan-kawan, teman keluarga 3id Doni Guswa Adianto dan Yusuf Hidayatullah yang selalu direpotkan dan merepotkan, terutama untuk Perbankan Syariah A 2015 yang telah berjuang bersama menyelusuri lika-liku dalam mencari ilmu. Sukses untuk kalian semua! *You Are The Best!*

**JOB ROTATION STRATEGY AND COMPENSATION
IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE
(Case Study at BPRS Bumi Artha Sampang
Kebumen Branch Office)**

Saeful Nur Rohman

NIM 1522202034

E-Mail: Saeful3003.sn@gmail.com

Sharia Banking S1 Study Program

Faculty of Islamic Economics and Business (FEBI)

Purwokerto State Islamic Institute (IAIN)

ABSTRACT

To improve and encourage employees to be more enthusiastic about working, the company will provide job training to employees so that employees will feel comfortable, adaptable, and reduce the possibility of employee discipline. The training conducted at the BPRS Bumi Artha Sampang Kebumen Branch Office was the implementation of job rotation with the aim of empowering the potential of employees. Giving compensation is also a way of the BPRS Bumi Artha Sampang Kebumen Branch Office in maintaining and motivating employees. Job rotation and compensation are expected to improve the performance of employees. This study aims to analyze how the process of implementing job rotation and providing compensation in improving employee performance at the BPRS Bumi Artha Sampang Kebumen Branch Office.

Research methodology in the preparation of this study uses qualitative methods that are developing theories by describing the analysis of work rotation and compensation in improving employee performance. This research uses the type of field research (Field Research). Whereas in data collection by observation, interviews, and documentation, and using descriptive analysis.

Based on the research and discussion that has been done, it can be concluded that the implementation of job rotation in BPRS Bumi Artha Sampang Kebumen Branch Office is in the form of job transfer rotation and place rotation that has been done well. Whereas in the form of compensation in the form of direct compensation, namely salary and incentive pay. Whereas indirect compensation is in the form of BPJS Health and employment.

Keywords: *Job Rotation, Compensation, Employee Performance*

**STRATEGI ROTASI KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di BPRS Bumi Artha Sampang
Kantor Cabang Kebumen)**

Saeful Nur Rohman

NIM. 1522202034

E-Mail: Saeful3003.sn@gmail.com

Prodi S1 Perbankan Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRACT

Untuk meningkatkan dan mendorong karyawan agar lebih semangat bekerja, perusahaan akan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan sehingga karyawan akan merasa nyaman, mudah beradaptasi, dan menurunkan kemungkinan ketidakdisiplinan dari pegawai. Pelatihan yang dilakukan di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen yaitu pelaksanaan rotasi kerja, dengan tujuan memberdayakan potensi-potensi dari karyawan. Pemberian kompensasi juga menjadi cara dari BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan. Rotasi kerja dan pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana proses pelaksanaan rotasi kerja dan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen.

Metodologi penelitian dalam penyusunan penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat mengembangkan teori dengan mendeskripsikan mengenai analisis rotasi kerja dan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*). Sedangkan dalam pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta menggunakan analisis deskriptif.

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rotasi kerja di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen berupa rotasi alih tugas dan rotasi alih tempat yang sudah dilakukan dengan baik. Sedangkan dalam pemberian kompensasi berupa kompensasi langsung, yaitu gaji dan upah insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa pemberian BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan.

Kata kunci: Rotasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PEDOMAN TRANSLITERASI (ARAB LATIN)

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba ^ˁ	B	Be
ت	ta ^ˁ	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha ^ˁ	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	za (dengan titik di atas)
ر	ra ^ˁ	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta ^ˁ	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za ^ˁ	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	„ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	ge
ف	fa ^ˁ	F	ef

ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	„el
م	Mim	M	„em
ن	Nun	N	„en
و	Waw	W	w
ه	ha“	H	ha
ء	hamzah	„	apostrof
ي	ya“	Y	ye

Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta“addidah</i>
عدة	Ditulis	„ <i>iddah</i>

Ta‘marbutah di akhir kata Bila dimatikan tulis h

حكمة	Ditulis	<i>hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan apada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat, dan sebagainya, kecuali, bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diketahui dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliyā</i>
----------------	---------	--------------------------

- b. Bila *ta“marbutah* hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan *t*.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakāt al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

B. Vokal Pendek

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	d‘ammah	Ditulis	U

C. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	Ā
	جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyah</i>
2.	Fathah + ya‘‘mati	Ditulis	Ā
	تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3.	Kasrah + ya‘‘mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	Ū
	فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

D. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya‘‘mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

E. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a''antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u''iddat</i>
لنشكركم	Ditulis	<i>la''in syakartum</i>

F. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القران	Ditulis	<i>al-Qur''ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf / (el)nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

G. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذو بالفروض	Ditulis	<i>zawi al- furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT karena atas segala nikmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Strategi Rotasi Kerja dan Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen)*”. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Baginda Nabi Agung Muhammad SAW, keluarganya, sahabat-sahabatnya dan pengikutnya sampai akhir zaman. Dengan penuh perjuangan dan semangat semoga kita dalam mengemban tugas sebagai *khalifah fil ardhi*.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi tugas dan syarat dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

Ucapan terimakasih sepenuh hati penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, arahan, dukungan dan bantuan apapun yang sangat besar kepada penulis. Ucapan terimakasih terutama penulis sampaikan kepada:

1. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto .
2. Dr. Fauzi, M.Ag. Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Dr. H. Ridwan, M.Ag. Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. Dr. H. Sul Khan Chakim, S.Ag., M.M. Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto .
6. Yoiz Shofwa S, S.P., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
7. H. Sochimim, Lc., M.Si. selaku Kepala Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto dan selaku

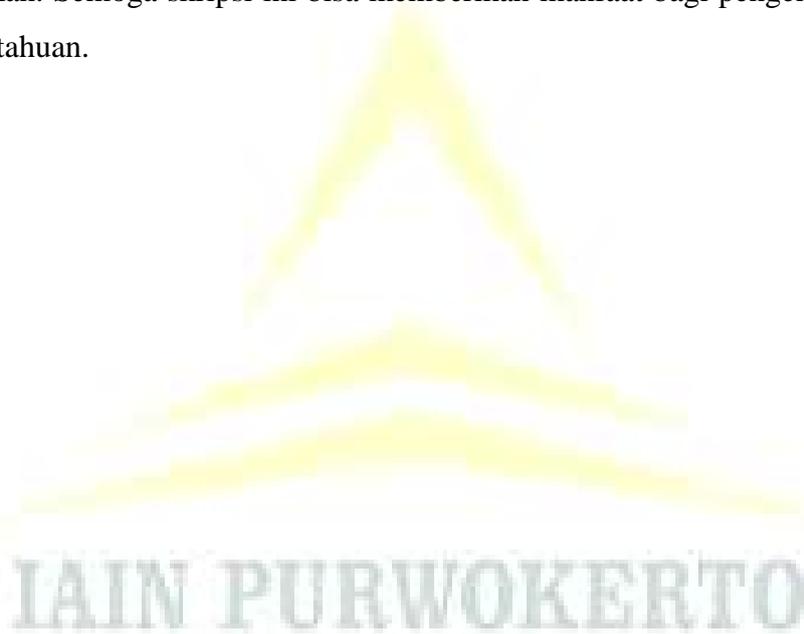
dosen pembimbing yang selalu mengingatkan, memberi motivasi, memberi arahan, dan selalu sabar dalam membimbing.

8. Seluruh Dosen dan staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto yang telah mengajarkan dan membekali ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh karyawan BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
10. Kedua orang tua penulis, yaitu Almarhum Bapak Achmad Rohmadi dan Ibu Khakimah serta Bapak Maryono yang selalu mendoakan dan mendukung, memberi nasihat dan motivasi kepada penulis.
11. Kakak tercinta, Suhabib dan adik tercinta Rosyid Zaenal Abidin yang selalu memberi semangat kepada penulis.
12. Abah Taufiqurrahman dan Ibu Nyai Wasilah beserta seluruh keluarga besar Pondok Pesantren Darul Abror.
13. Kepada keluarga besar Embah Siswandi, yang telah memberikan doa dan semangatnya kepada penulis.
14. Sahabat Keluarga 3id, Doni Guswa Adianto dan Yusuf Hidayatullah yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungannya.
15. Rifa Syafi Hulwa Salsabila, Mama, Bapak dan, Tsaqif, yang telah memberikan do'a, semangat, motivasi, bantuan dan dukungannya. Dan selalu direpotkan oleh penulis setiap harinya.
16. Terimakasih untuk sahabat-sahabatku, Alfian, Ilham, Ibnu Hidayat, Fendianto, Nopal, Almas, Arif, Angga, Slamet Pamuji, Roy, Faishol, Esa, Annaj, Imron, Ashari, Aji, Sukron, Asyrofi, Aziz Hidayat, Faiz Attamami, Khotib, Majid, Fatur, Novas, Arif Hudiono, Ilham Faturrohman, Riyan, Khotib, Zaenal, Anwar, Ojan, dan semua yang tidak bisa penulis sebut satu persatu.
17. Teman seperjuangan PS-A angkatan 2015 yang saling memberikan dukungan dan semangat.
18. Teman-teman KKN angkatan 42 kelompok 23 Desa Karangduwur dan teman-teman PPL yang saling memberikan dukungan dan semangat.

19. Terima kasih tempat Foto copy Andalus, tanpa kalian skripsi ini tidak bisa selesai.

Dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Kalian *is the Best!!*

Dengan kekurangan dan keterbatasan, penulis semaksimal mungkin menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Jika dalam penyusunan skripsi ini banyak kesalahan dan kekurangan, maka penulis meminta saran dan kritik untuk kebaikan. Semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	8
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
E. Kajian Pustaka.....	12
F. Sistematika Pembahasan	15
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Rotasi Pekerjaan	16
1. Pengertian Rotasi Pekerjaan.....	16
2. Macam-macam Rotasi Pekerjaan.....	17
3. Manfaat dan tujuan rotasi pekerjaan	18
4. Cara-cara rotasi pekerjaan	19
5. Sebab dan Alasan Rotasi Pekerjaan.....	20
6. Tahapan dalam Rotasi Pekerjaan	22
B. Kompensasi.....	23
1. Pengertian Kompensasi.....	23

2. Tujuan dan Asas Kompensasi	25
3. Bentuk-bentuk kompensasi	28
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	29
C. Kinerja karyawan	31
1. Pengertian kinerja	31
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	32
3. Penilaian kinerja	33
4. Tujuan penilaian kinerja	34
5. Penggunaan penilaian kinerja karyawan	35
6. Manfaat penilaian kinerja	35
7. Indikator kinerja	37
D. Landasan Teologis	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis penelitian	41
B. Lokasi dan Tempat Penelitian	41
C. Subjek dan Objek Penelitian	42
D. Jenis dan Sumber Data Penelitian	42
E. Teknik Pengumpulan Data	43
F. Teknik Analisis Data	46
G. Uji Keabsahan Data	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50
1. Sejarah Singkat PT. BPRS Bumi Artha Sampang	50
2. Tujuan Pendirian PT. BPRS Bumi Artha Sampang	52
3. Visi dan Misi	52
4. Motto dan Etos Kerja	53
5. Lokasi PT. BPRS Bumi Artha Sampang	53
6. Struktur Organisasi BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen	54
7. Produk-produk PT. BPRS Bumi Artha Sampang	54

8. Mekanisme Operasional BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen.....	56
B. Pelaksanaan strategi rotasi kerja di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen.....	59
C. Pelaksanaan pemberian kompensasi di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen.....	66
D. Analisis Data.....	68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Data Rotasi Karyawan.....	7
Tabel 2	: Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3	: Susunan Organisasi BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen	54
Table 4	: Data Rotasi Karyawan.....	61
Tabel 5	: Penilaian Hasil Kerja.....	63
Tabel 2	: Penilaian Kemampuan Fungsional.....	64
Tabel 3	: Penilaian Kemampuan Manajerial	64
Table 4	: Penilaian sikap dan perilaku.....	65

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi
2. Wawancara dengan Kepala Cabang, Customer Service, Teller, Accounting, Adm. Pembiayaan dan Legal, serta Account Officer.
3. Lembar penilaian kinerja karyawan



IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia dapat memberikan bakat, keterampilan, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan sebuah organisasi. Dalam proses pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (organisasi), banyak terjadi hambatan dan permasalahan. Hambatan 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.¹ Oleh karena itu, pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lainnya.²

Suatu perusahaan akan bertahan lama dan akan mendapatkan keuntungan yang banyak apabila dikelola dengan baik. Tidak hanya dari peralatan atau sarana prasarannya, melainkan kualitas dari karyawannya juga harus baik, dengan dikelola sesuai keinginan karyawan dan lingkungan sekitar sehingga menciptakan kenyamanan dan produktifitas yang unggul dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manusia sebagai faktor dalam keberhasilan suatu organisasi (perusahaan), dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Kedua faktor ini menurut Mangkuprawira dan Hubies:³

¹ Rivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 7.

² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 4.

³ Monic Aprilia Andriyati, "Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero)

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

Organisasi harus mampu menggali sumber daya yang ada di dalam organisasi yang dapat dijadikan sebagai keunggulan organisasi yang sifatnya bertahan lama dan 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.⁴

Dalam usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi (perusahaan) dan menghadapi globalisasi ekonomi, suatu organisasi haruslah mampu memberikan pemberdayaan yang baik kepada karyawan. Dan karyawan merupakan kekayaan (aset) utama dalam organisasi (perusahaan) yang harus di manajemen dan di pelihara dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah pelaksana dan bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan sumber daya manusia mulai dari pengadaan, pelatihan dan pengembangan, sampai pemisahan tenaga kerja.⁵ Kegiatan-kegiatan ini sangat penting karena merupakan penentu dalam pencapaian tujuan-tujuan strategis dari organisasi (perusahaan). Fungsi-fungsi sumber daya manusia dilaksanakan sesuai dengan arahan dan visi organisasi (perusahaan) untuk kepentingan para anggota organisasi (perusahaan) dan masyarakat lainnya.

Untuk meningkatkan dan mendorong karyawan agar lebih semangat bekerja, perusahaan akan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan sehingga karyawan akan merasa nyaman, mudah beradaptasi, dan

Tbk. Kantor Cabang Semarang”, (Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014), hlm. 2.

⁴ Doni Juni Priansa, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 8.

⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 23-24.

menurunkan kemungkinan ketidak disiplin dari pegawai. Metode pelatihan yang diberikan dapat berupa rotasi kerja, kelas pelatihan, serta *mentoring and coaching*. Setelah proses pelatihan, perusahaan akan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi dengan cara memberikan kompetensi, penghargaan serta lainnya. Hal ini dilakukan perusahaan agar meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan angkatan kerja yang produktif (Robbins, 2010: 277).⁶

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 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*).⁷ Salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi (perusahaan) agar tetap dalam posisi yang tepat dalam melayani konsumen secara maksimal dan mencapai tujuan yang dituju adalah menetapkan rotasi kerja kepada karyawannya. Rotasi kerja sebagai suatu cara dalam meningkatkan kualitas kinerja dari karyawan sehingga tercapainya efektifitas dan produktivitas dalam organisasi (perusahaan). Rotasi kerja juga dapat meningkatkan dan memaksimalkan kinerja dan mendorong karyawan lebih aktif dan juga menambah wawasan.

Mourdoukoutas juga menyatakan bahwa rotasi pekerjaan merupakan salah satu pilihan dalam organisasi agar karyawannya dapat menyesuaikan dengan perubahan kondisi kerja. Hal ini dapat mendorong adanya

⁶ Nur Irmawati Rahayu, "*Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening*", Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2018.

⁷ Lutfatal Aeni, "*Implikasi Rotasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Tegal*", Tugas Akhir Jurusan Manajemen Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2017.

penambahan kemampuan dan perilaku dari karyawan lama serta untuk orientasi dan penempatan karyawan baru.⁸

Disamping rotasi kerja, pemberian kompensasi/gaji juga turut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara dari manajer dalam meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi adalah melalui kompensasi.⁹ Gaji/upah yang berdasarkan kinerja (*Performance Related Pay-PRP*) dianggap oleh banyak organisasi sebagai suatu bagian fundamental dari manajemen kinerja. Tujuan utama dari kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.¹⁰ Sedangkan tujuan umum daripada PRP adalah untuk memberikan intensif dan imbalan yang akan meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan kinerja individu.

Apabila karyawan menerima kompensasi/gaji sesuai dengan harapannya, maka karyawan akan merasa puas dan berusaha semaksimal mungkin. Sebaliknya seorang karyawan akan mengalami penurunan kinerja ketika kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Menurut Wilson Bangun, kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).¹¹ Sedangkan menurut Surya Dharma dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Kinerja*, yang diartikan manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu

⁸ Monic Aprilia Andriyati, "*Analisis Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang*", Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro, 2014.

⁹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm.255.

¹⁰ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 4.

¹¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.231

jangka waktu tertentu baik pendek maupun jangka panjang.¹² Oleh karena itu, kinerja karyawan sebagai salah satu hal penting yang harus dikelola dengan baik untuk menjalankan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya serta tidak mengalami kerugian.

Perusahaan dalam keberadaanya sebagai unit organisasi, pada umumnya didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dengan jalan menyediakan barang atau jasa yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Keuntungan dapat diperoleh apabila perusahaan terdapat kinerja karyawan yang maksimal. Kriteria keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi mencakup:¹³

1. Kejelasan mengenai apa bentuk keberhasilannya dalam organisasi.
2. Komitmen dari manajemen puncak.
3. Perasaan memiliki dan komitmen manajemen lini.
4. Keyakinan staf/karyawan bahwa proses tersebut konsisten dan adil terkait dengan kontribusi dan kemampuan.
5. Kesesuaian budaya-proses yang tepat dan pengembangan suatu gaya manajemen yang memberdayakan.
6. Suatu proses manajemen strategis yang dimiliki bersama.
7. Tingkat keahlian yang tinggi baik para manajer maupun para individu dalam mendefinisikan akuntabilitas dan kompetensi, menentukan sasaran dan mengukur kinerja atas dasar kontribusi.
8. Seorang bagian kepala sumberdaya manusia yang memainkan peran penting dan inovatif dalam memastikan bahwa kondisi ini terpenuhi serta terpelihara.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan, sedangkan keuntungan atau laba merupakan sarana yang penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya yaitu karyawan dengan baik. Semakin baik kinerja karyawan,

¹² Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Kinerja Falsafah, Teori, dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 25.

¹³ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja...* hlm. 347-348

maka akan semakin banyak menarik konsumen atau nasabah dalam menggunakan barang atau jasanya, dengan demikian perusahaan akan mampu bertahan hidup, tumbuh dan berkembang lebih lanjut, serta tangguh dalam mengatasi pengaruh faktor-faktor lingkungan yang senantiasa berubah.

Salah satu yang dianggap ramai dalam persaingan untuk mendapatkan konsumen guna memperoleh keuntungan yang maksimal yaitu dalam lembaga keuangan yakni perbankan. Bank dengan fungsi dan manfaatnya antara lain sebagai perantara pihak-pihak yang mempunyai kelebihan dana (*surplus of funds*) dengan pihak-pihak yang kekurangan dan memerlukan dana (*lack of funds*), serta juga melayani kebutuhan pembiayaan serta melancarkan mekanisme sistem pembayaran bagi semua sektor perekonomian masyarakat. Banyak masyarakat yang menggunakan jasa perbankan dalam perkembangan kehidupan setiap harinya. Seiring dengan tingginya konsumsi masyarakat akan jasa di bidang perbankan.

BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen merupakan salah satu bank yang menggunakan rotasi kerja dan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. BPRS Bumi Artha Sampang pusat berada di Jl. Tugu Barat No. 39 Sampang- Cilacap 53273, atau lebih tepatnya terletak di depan Pasar Tradisional Sampang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah. PT. BPRS Bumi Artha Sampang (BAS) saat ini memiliki dua kantor cabang yaitu Kantor Cabang Kebumen yang berada di Jl. Pemuda No. 32 Kebumen dan Kantor Cabang Purwokerto yang berada di Jl. Kalibener No. 14 Purwokerto dan empat kantor kas yaitu Kantor Kas Sidareja yang berada di Jl. A. Yani 60 Sidareja, Kantor Kas Cipari yang berada di Jl. A.Yani Cipari, Kantor Kas Cimanggu yang berada di Jl. Raya Cimanggu km.8 (Komplek SPBU Cimanggu), dan Kantor Kas Cilacap yang berada di Jl. Tentara Pelajar Cilacap (komplek Gapensi Cilacap).

BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen merupakan salah satu BPRS yang mempunyai tujuan untuk memberdayakan ekonomi rakyat berdasarkan prinsip-prinsip syariah, sehingga dapat membuka peluang bisnis di semua sektor ekonomi. Sasaran utamanya adalah golongan usaha

kecil dan mikro agar terbebas dari praktek-praktek bank gelap yang sangat memberatkan pihak bank. Dengan berkembangnya ekonomi rakyat maka akan menciptakan lapangan kerja dan sekaligus dapat membantu pemerintah dalam perpajakan.

Di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen sendiri melakukan rotasi pekerjaan kepada karyawannya berupa alih tugas sebanyak 3 kali terhitung dari bulan Januari sampai Juni 2019.¹⁴ yaitu dalam tabel berikut ini:

Tabel. 1
Data Rotasi Karyawan

No.	Nama	Rotasi	Tanggal
1.	Henry Ardiansyah	Dari <i>Customer Service</i> ke <i>Teller</i>	6 Februari 2019
2.	Maghfiroh Putri Lutfiana	Dari <i>Funding Officer</i> ke <i>Teller</i>	17 Juni 2019
3.	Henry Ardiansyah	Dari <i>Teller</i> ke <i>Account Officer</i>	17 Juni 2019

Sedangkan pemberian kompensasi diberikan satu bulan sekali setiap tanggal 25, dan di tanggal 12 terdapat bonus penagihan. Pemberian kompensasi di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen juga berupa tunjangan dan bonus lainnya, seperti tunjangan tempat tinggal, pemberian bonus kepada karyawan yang mencapai target, dan pemberian BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan yang dibayarkan oleh Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen setiap bulannya.

BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen memiliki karyawan yang sangat sedikit, dikarenakan adanya karyawan yang keluar dari pekerjaannya, maka terjadi kekosongan jabatan yang memberikan akibat

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Sugeng Edi Purnomo selaku Kepala Cabang BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen, pada 22 Agustus 2019, Pukul 10:11-11:10 WIB. Pelaksanaan rotasi kerja di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen juga penulis dapati saat melakukan observasi. Saat itu, penulis datang ke BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen dengan melihat langsung aktivitas dari tugas *Teller* yang merangkap sebagai *customer service* juga. Adapun observasi tersebut dilakukan saat aktivitas kerja pada kamis, 23 Mei 2019. Pukul 09:30-11:00 WIB. Hasil dari observasi tersebut telah penulis gambarkan bahwa penerapan rotasi kerja sudah dilaksanakan.

kepada penurunan kinerja dari karyawannya. Tugas dan tanggung jawab dari masing-masing pekerjaan tidak dapat berjalan dengan semestinya, sehingga tujuan dan hasil dari perusahaan akan menurun, baik itu dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.¹⁵. Dalam meningkatkan kinerja dari karyawan, tercapainya efektifitas dan produktivitas kerja yang lebih, maka BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen memberikan pelatihan kerja dan memberikan apresiasi kepada karyawannya yang berupa rotasi kerja dan pemberian kompensasi. Rotasi kerja dilakukan karena pemenuhan kebutuhan formasi yang disebabkan karena kekosongan jabatan, atau dikarenakan karyawan dipandang dan dinilai lebih mumpuni dalam bidang tertentu.

Berdasarkan latar belakang di atas, hal tersebut kemudian membuat penulis merasa tertarik dan termotivasi untuk mengkajinya lebih dalam, yakni dengan cara melakukan penelitian. Adapun judul penelitian yang penulis angkat yaitu *“Strategi Rotasi Kerja dan Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bprs Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen”*.

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman terhadap pemahaman judul diatas, maka penulis perlu menjelaskan istilah sebagai berikut:

1. Strategi

Strategi adalah arah atau jalan yang akan ditempuh organisasi dalam menjalankann misinya untuk menuju pencapaian visi. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), strategi adalah ilmu dan seni menggunakan sumber daya untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu dalam perang maupun damai. Secara eksplisit, strategi adalah rencana tindakan yang menjabarkan alokasi sumber daya dan aktivitas lain

¹⁵ Wawancara dengan Bapak Sugeng Edi Purnomo, Kepala Cabang BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen pada 17 September 2019, Pukul 10:45 WIB.

untuk menanggapi lingkungan dan membantu organisasi mencapai sasaran.¹⁶

Griffin mendefinisikan strategi sebagai rencana komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak sekedar mencapai tujuan, strategi juga dimaksudkan untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi di lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan aktivitasnya. Menurut Chandler, strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut serta prioritas alokasi sumber daya.¹⁷

2. Rotasi kerja

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 sendiri dalam penerapan waktu rotasi pekerjaan. Ada yang berkala (Mingguan, Bulanan, Tahunan) dan tidak berkala. Keunggulan dari rotasi pekerjaan sendiri adalah mengembangkan kapabilitas seorang karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda.¹⁸

Rotasi kerja atau dapat juga disebut promosi pekerjaan atau orang sering menyebutnya kenaikan jabatan/kedudukan dan pangkat atau status jenjang seorang pegawai, adalah merupakan peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya.¹⁹

3. Kompensasi

¹⁶ Djoko Muljono, *Buku Pintar Strategi Bisnis Koperasi Simpan Pinjam*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2012), hlm. 15.

¹⁷ Djoko Muljono, *Buku Pintar Strategi Bisnis Koperasi Simpan Pinjam*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2012), hlm. 192-193.

¹⁸ Monic Aprilia Andriyati, “*Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...*”, hlm. 36.

¹⁹ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka cipta, 2006) hlm. 112.

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.²⁰

Sedangkan menurut M. Kadarisman, kompensasi di sini adalah apa yang seorang karyawan, pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.²¹ Kompensasi yang diberikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan ada yang berbentuk uang, namun ada juga yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah biasanya berupa uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun, kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.²²

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Benardin 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.²³

Menurut Sedarmayanti (2007), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu:²⁴

²⁰ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 4.

²¹ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 1.

²² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.231.

²³ Doni Joni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 270.

²⁴ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 134.

- a. Prestasi kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- b. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, intensif, dan lain-lain.
- c. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku di sini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
- d. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rotasi kerja pada karyawan BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen dalam meningkatkan kinerja karyawan?
2. Bagaimana proses pemberian kompensasi pada karyawan BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen dalam meningkatkan kinerja karyawan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai:

- a. Proses rotasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Proses pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh bagi berbagai pihak dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi penulis, dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki, yang telah diperoleh dari bangku perkuliahan.
- b. Bagi pihak bank, dapat dijadikan catatan atau koreksi dalam memberi kebijakan terutama yang berkaitan dengan rotasi kerja dan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi masyarakat, dapat dijadikan sebagai pengetahuan dan pandangan dalam melaksanakan tindakan ekonomisnya.

E. Kajian Pustaka

Penelitian terdahulu adalah bagian dari kajian pustaka dalam bentuk hasil penelitian yang terdapat kaitan dengan tema yang akan diangkat. Penelitian terdahulu merupakan penelitian dimana obyek dan variabel penelitiannya hampir sama dengan penelitian yang akan dilaksanakan, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan pembanding terhadap penelitian yang akan dilaksanakan.

Adapun berkaitan dengan penelitian ini, penulis juga menemukan beberapa penelitian yang terlebih dahulu membahas mengenai rotasi kerja dan pemberian kompensasi, diantaranya:

Tabel 2.
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1 ²⁵	Nur Irmawati Rahayu	Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>intervening</i> (Studi Kasus pada Karyawan Bea dan	Penelitian ini menemukan hasil rotasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dengan kinerja, sehingga peningkatan pemberian kompensasi dan pemberlakuan	Perbedaannya adalah adanya variabel <i>intervening</i> sebagai kepuasan kerja. Selain itu penelitian ini menggunakan subjek yang berbeda.

²⁵ Nur Irmawati Rahayu, "Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel *Intervening*", Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2018.

		Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta)”	dari rotasi kerja akan meningkatkan kinerja seorang karyawan	
2 ²⁶	Nurul Hidayah	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (studi kasus pada bagian keuangan dan akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)	Penelitian ini menemukan hasil kompensasi berpengaruh positif dengan kinerja, sehingga peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja seorang karyawan	Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah (2016) dengan penelitian ini adalah adanya variabel strategi rotasi kerja sebagai variabel baru. Selain itu penelitian ini menggunakan subjek yang berbeda yaitu karyawan BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen.
3 ²⁷	Emi Nursanti, Naili Farida dan Widayanto	Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang (Studi Kasus pada	Penelitian ini menemukan hasil bahwa rotasi kerja, kompensasi dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi karyawan	perbedaannya adalah tidak menggunakan variabel pengawasan kerja, variabel intervening, dan subjek penelitian ini dilakukan pada Bank syariah.

²⁶ Nurul Hidayah, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai VARIABEL Intervening (Studi Kasus Pada Bagian Keuangan Dan Akuntansi Universitas Begeri Yogyakarta)". Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.

²⁷ Emi Nursanti, Naili Farida, Dan Widayanto, *Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Bagian Produksi Tepung)*, (Semarang: Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, 2014).

		Karyawan Pabrik Bagian Produksi Tepung)		
4 ²⁸	Sabtuti Martikasari	Pengaruh Sistem Rotasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Diponegoro	Hasil dari peneliitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem rotasi kerja dalam peningkatan kinerja pustakawan dengan tolok ukur peningkatannya adalah terpenuhinya kredit poin sesuai dengan jabatan fungsionalnya masing-masing	Perbedaannya adalah pada variabel yang digunakan, terdapat pemberian kompensasi, dan juga tempat penelitiannya juga berbeda.
5 ²⁹	Monic Aprilia Indrayati	Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang	Hasil dari penelitian tersebut adalah rotasi kerja dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik.	Perbedaannya adalah terdapat variabel motivasi kerja dan subjek yang diteliti.

²⁸ Sabtuti Martikasari, "Pengaruh Sistem Rotasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Diponegoro", Jurnal Jurusan Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro Semarang, 2011.

²⁹ Monic Aprilia Indrayati, "Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang", Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, 2014.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran dan memudahkan pembahasan dalam skripsi ini, maka akan disajikan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, meliputi latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori, dalam bab ini akan diuraikan mengenai teori yang berkaitan dengan tema judul yang dibahas dalam skripsi.

BAB III Metode Penelitian, dalam bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan uji keabsahan data..

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, meliputi gambaran umum di tempat penelitian dan menjelaskan tentang analisis yang dilakukan.

BAB V Penutup, meliputi kesimpulan dari pembahasan dan saran sebagai akhir dari pembahasan.

IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan berkaitan dengan strategi rotasi kerja dan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Strategi rotasi kerja di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen dalam meningkatkan kinerja karyawan menggunakan dua jenis rotasi yakni rotasi alih tugas dan rotasi alih tempat. Pada rotasi alih tugas dilakukan dengan penempatan seorang karyawan pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan status yang lama. Sebanyak 3 kali BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen melakukan rotasi alih tugas terhitung dari bulan Februari sampai Juni 2019, yaitu rotasi bagian *Customer Service* atas nama Henry Ardiansyah dipindahkan ke bagian *Teller*. Dalam waktu berbeda dipindah tugaskan dari bagian *Teller* ke bagian *Account Offcer*. Pemindahan tugas karyawan lainnya yaitu dari bagian *Funding Offcer* atas nama Maghfiroh Putri Lutfiana dipindahkan ke bagian *Teller*. Sedangkan untuk rotasi alih tempat dialami karyawan bernama Gita Ayu Fadillah selaku *Teller* BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen dipindah ke kantor kas Cipari yang berada di Jl. A.Yani, Cipari. Pelaksanaan rotasi kerja menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai bidang dan kemampuan dari karyawan.
2. Strategi pemberian kompensasi di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen menggunakan dua jenis kompensasi dalam memberikan motivasi sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Diantaranya:
 - a. Pada kompensasi langsung dalam bentuk gaji dan tunjangan lainnya, yang diberikan setiap bulannya kepada karyawan, serta upah *insentif* yang berupa bonus atas prestasi yang dicapai.

- b. Pada kompensasi tidak langsung yang berupa pemberian BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan.

B. Saran

Strategi rotasi kerja dan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen sudah berjalan dengan baik. Namun memang, terdapat beberapa hal yang perlu mendapat perhatian khusus bagi pihak BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen. Beberapa hal tersebut diantaranya:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan, disarankan untuk lebih mengeksplor kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga pelaksanaan rotasi kerja dapat berjalan dengan efektif dan karyawan BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen dapat memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih luas dalam bidang pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas dalam pelayanan nasabah.
2. Dalam pemberian kompensasi lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan lebih termotivasi dan bersemangat dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya sehingga pihak bank mendapatkan keuntungan lebih.
3. Untuk Akademik, diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan subjek dan penelitian yang berbeda, dan menjadi bahan masukan untuk mengembangkan pengetahuan mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Rivai. 2009. *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Priansa, Doni Juni. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muljono, Djoko. 2012. *Buku Pintar Strategi Bisnis Koperasi Simpan Pinjam*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka cipta.
- M. Kadarisman. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Siagin, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 3). Yogyakarta: YKPN.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- L. Gaol, Jimmy. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Widodo, Suparno Eko, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Abdullah, M. Ma'aruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Departemen Agama RI. 2014. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Diponegoro.

- Moleong, Lexy J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 1986. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ruslan, Rosady. 2004. *Metode Penelitian: Public Relation & Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Hadi, Amirul. 2015. *Metodologi Penelitian*. Bandung; Pustaka Setia.
- Kahmadi, Dadang. 2002. *Metode Penelitian Agama: Perspektif I Perbandingan Agama*, Bandung: Pustaka Setia.
- Purhantara, Wahyu. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

B. JURNAL DAN SKRIPSI

- Andriyati, Monic Aprilia . 2014. *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.
- Rahayu, Nur Irmawati. 2018. *Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hidayah, Nurul. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai VARIABEL Intervening (Studi Kasus Pada Bagian Keuangan Dan Akuntansi Universitas Begeri Yogyakarta)*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nursanti, Emi, dkk. 2014. *Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai*

Variabel Intervening pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Bagian Produksi Tepung). Semarang: Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.

Martikasari, Sabtuti. 2011. *Pengaruh Sistem Rotasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Diponegoro*. Semarang: Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro Semarang,

Solikhah, Siti. 2016. *Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah*. Salatiga: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri.

Utari, Yeni. 2017. *Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung*. Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.

Aeni , Lutfatal. 2017. *Implikasi Rotasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Tegal*. Purwokerto: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

Mansur, A. Tolkah. 2009. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Berbasis Administrasi Modern KPP Pratama Semarang Timur)*. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Andiryani, Novi. 2013. *Persepsi Kesesuaian Kompensasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi IX Jember*". Jember: Ekonomi, Universitas Jember.

Prihatin, Sekar Mayang Tyas. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Cilacap*. Purwokerto: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

Gardjito, Aldo Herlambang, dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 13.

Maguni, Wahyudin dan Haris Maupa. 2018. *Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Qur'an Serta Fleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam*. Studi Ekonomi dan Bisnis Islam Vol. 3 No. 1

HASIL WAWANCARA

Hari, tanggal : Kamis, 22 Agustus 2019

Jam : 10:11-10:50 WIB

Lokasi : Ruang Kepala Cabang

Sumber data : Bapak Sugeng Edi Purnomo (Kepala Cabang BPRS Bumi Artha
Sampang Kantor Cabang Kebumen)

1. Bagaimana tentang sejarah berdirinya BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen?

Jawaban: Berdirinya PT. BPRS Bumi Artha Sampang dirintis sejak awal tahun 2005 yang diprakarsai oleh keinginan Bapak H. Kholipan yang merupakan pengusaha asli Sampang. Pria kelahiran Cilacap 5 Februari 1967 ini berkeinginan untuk mendirikan Bank Pembiayaan Rakyat (BPR). Kemudian Bapak Buyar Winarso yang merupakan seorang pengusaha asal Kebumen memperkenalkan Bapak H. Kholipan dengan saudaranya yang mantan pegawai bank, yaitu Bapak Soedjito. Kemudian terjadilah komunikasi yang intens antara keduanya. Proposal kelayakan pendirian bank-pun diselesaikan oleh Bapak Soedjito. Pada awalnya proposal tersebut adalah BPR Konvensional, namun atas dasar ketertarikannya pada prinsip syariah kemudian mengubah keinginan Bapak H. Kholipan untuk beralih ke BPRS. Prosesi selanjutnya berjalan sesuai dengan prosedur pendirian bank oleh BI. Prosentase penanaman modal awal pendirian oleh Bapak H. Kholipan sebesar 70%, sementara 30% nya adalah permodalan dari Ibu Hj. Sulastri (istri Bapak H. Kholipan). Bapak Soedjito, S.E. sebagai Komisaris Utama dan H. Sudarno, B.Sc sebagai Dewan Komisaris. Ibu Ginding Kumaladewi, S.H. adalah Direktur Utama yang pertama memimpin PT. BPRS Bumi Artha Sampang dan Muhamad Jamal, S.E. sebagai Direkturnya. Sementara Bapak Drs. H. Zaenal Ma'rufin, MBA sebagai Ketua DPS dengan anggotanya adalah Bapak Ahmad Budiman, S.H.I., M.S.I. Seiring dengan berjalannya waktu, terjadilah

pergantian posisi Direksi PT. BPRS Bumi Artha Sampang yaitu Bapak Kuat Sugiyanto, S.E. sebagai Direktur Utama. Pada tahun 2009 BPRS Bumi Artha Sampang telah memiliki kantor cabang di Kebumen kota. Kantor cabang ini didirikan atas dasar kajian yang mereka lakukan secara ekonomi mikro maupun makro. Semuanya dilakukan bukan hanya atas dasar keinginan dari kantor, melainkan dengan membaca peluang yaitu dengan melihat respon nasabah atau masyarakat dan beberapa aspek seperti kultur budaya dan aspek-aspek lainnya. Sedangkan untuk PT. BPRS Bumi Artha Sampang kantor cabang Kebumen sendiri pada tahun 2009 sampai 2011 dipimpin oleh Bapak Supadmo, S.E. kemudian dilanjutkan Bapak Yeni Sakhaji tahun 2012 dan pada tahun 2019 ini dipimpin oleh Bapak Sugeng Edi Purnomo, S.Sos. yang sebelumnya menjabat sebagai kepala marketing di kantor pusat.

2. Bagaimana struktur organisasi BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen?

Jawaban: terkait dengan struktur organisasi pada dasarnya terdapat posisi yang memegang tugas dan tanggung jawab masing-masing, meliputi: Kepala Cabang, *Customer Service*, *Teller*, *Accounting*, Administrasi Pembiayaan dan Legal, *Funding Officer*, Satpam, dan Pramubhakti.

3. Bagaimana penerapan sistem rotasi kerja yang ada di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen?

Jawaban: Pelaksanaan rotasi pekerjaan di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen adalah suatu hal yang lumrah, bahkan menjadi keharusan yang harus dilakukan secara berkala. Organisasi/perusahaan memperoleh manfaat karena karyawan menjadi cakap dalam beberapa pekerjaan bukan hanya satu pekerjaan. Pentingnya rotasi kerja tersebut didasari dengan tujuan:

- a. Mengantisipasi titik jenuh dan zona nyaman pada karyawan
- b. Menggali potensi masing-masing karyawan
- c. Mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan
- d. Memberdayakan karyawan yang menguasai pekerjaan tertentu.

4. Adakah kriteria atau alasan seseorang dipilih untuk dirotasi?

Jawaban: Alasan karyawan dirotasi yaitu karena memiliki karakter dan kinerja yang baik, serta rotasi dilakukan karena adanya keterbatasan fisik serta kekosongan dalam jabatan.

5. Berapa lama waktu yang dibutuhkan karyawan dalam berorientasi dengan tugas-tugas jabatan baru?

Jawaban: Satu sampai tiga bulan, melalui pelatihan dan pendampingan, setelah dianggap bisa, baru diberikan pelimpahan penuh atas kerjanya.

6. Apakah ada pelatihan terlebih dahulu yang dilakukan perusahaan dalam merotasi karyawannya?

Jawaban: Tentu ada, pelatihan dan pendampingan dari karyawan lama atau dari tim khusus yang sudah dibentuk sebelumnya. Hal tersebut yang menjadi kesuksesan pelaksanaan rotasi kerja itu sendiri.

7. Rotasi kerja yang dilakukan 2 tahun terakhir ada berapa orang dan bagaimana rinciannya?

Jawaban: Di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen sendiri melakukan rotasi pekerjaan kepada karyawannya berupa alih tugas sebanyak 3 kali, yaitu rotasi bagian *Customer Servis* atas nama Henry Ardiansyah dipindahkan ke bagian *Teller*. Dalam waktu berbeda dipindah tugaskan dari bagian *Teller* ke bagian *Account Officer*. Pemindahan tugas karyawan lainnya yaitu dari bagian *Funding Officer* atas nama Maghfiroh Putri Lutfiana dipindahkan ke bagian *Teller*. Sedangkan untuk mutasi, yaitu pindah tempat kerja dialami oleh karyawan bernama Gita Ayu Safira selaku *Teller*, dipindahkan ke kantor kas Cipari yang berada di Jl. A.Yani Cipari.

8. Apa tujuan dan manfaat dilakukannya rotasi pekerjaan?

Jawaban: Tujuan rotasi kerja:

- a. Mengantisipasi titik jenuh dan zona nyaman pada karyawan

- b. Menggali potensi masing-masing karyawan
 - c. Mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan
 - d. Memberdayakan karyawan yang menguasai pekerjaan tertentu.
9. Dampak dari rotasi kerja bagi perusahaan dan bagi karyawan?

Jawaban: Dampak bagi perusahaan antara lain: mendapatkan keuntungan lebih, suasana kantor yang nyaman, dan karyawan menjadi solid. Sedangkan bagi karyawan yaitu karyawan menjadi fresh kembali dengan adanya rotasi kerja. Untuk dampak negatifnya adalah adanya kegoyahan.

10. Bagaimana pelaksanaan dan penerapan kompensasi di BPRS?

Jawaban: Kompensasi lebih kepada gaji, diberikan setiap sebulan sekali pada tanggal 25 setiap bulannya. Terdapat juga tunjangan dan bonus bagi karyawan yang berprestasi.

11. Kompensasi apa saja yang dilakukan di BPRS?

Jawaban: Kompensasi berupa Gaji, bonus, tunjangan dan yang lainnya.

12. Apa tujuan dan manfaat pemberian kompensasi?

Jawaban: Tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi karyawan-karyawannya dan juga memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja. Adapun untuk manfaatnya adalah dapat menunjang pekerjaan, mengeksplor kemampuan dari karyawan, dan memfokuskan karyawan dalam pekerjaannya. Sehingga ada timbal balik antara perusahaan dengan karyawan, karyawan mendapatkan upah, sedangkan perusahaan mendapatkan keuntungan dari hasil kerja para karyawannya.

HASIL WAWANCARA

Hari, tanggal : Kamis, 22 Agustus 2019

Jam : 10:55-11:30 WIB

Lokasi : Ruang Tamu

Sumber data : Rizkiwati Nurzahrotun (Administrasi Pembiayaan dan Legal
BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen)

1. Apa saja dampak dari rotasi kerja bagi karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen?

Jawaban: Terdapat dampak dan manfaat dari rotasi kerja, antara lain:

- a. Mengulang adaptasi dari awal dikarenakan pekerjaan yang berbeda
 - b. Menambah pengetahuan tentang masing-masing tugas dan tanggung jawab
 - c. *Me-refresh* ulang apabila adanya titik jenuh dalam karyawan
 - d. Adanya suasana baru dalam bekerja
2. Apa saja dampak dari pemberian kompensasi bagi karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen?

Jawaban: karyawan merasa termotivasi, bersemangat dalam bekerja, dan tentunya merasa senang diberikan tunjangan yang dapat menunjang kebutuhan dari karyawannya.

3. Apa saja kompensasi yang diberikan oleh BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen kepada karyawannya?

Jawaban: untuk kompensasi berupa gaji tetap setiap bulannya, ada juga tunjangan tempat tinggal, dan pemberian bonus kepada karyawan tertentu.

HASIL WAWANCARA

Hari, tanggal : Kamis, 22 Agustus 2019

Jam : 10:55-11:30 WIB

Lokasi : Ruang Tamu

Sumber data : Siti Asrolihatun Wahidah (*Accounting* BPRS Bumi Artha
Sampang Kantor Cabang Kebumen)

1. Apa saja dampak dari rotasi kerja di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen?

Jawaban: mengulang adaptasi, seluruh karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing pekerjaan, *me-refresh* ulang karyawan menghindari adanya titi jenuh, dan mendapatkan suasana baru.

2. Apa saja dampak dari pemberian kompensasi pada karyawannya di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen?

Jawaban: lebih bersemangat lagi dan termotivasi dalam bekerja.

3. Bagaimana pemberian kompensasi di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen?

Jawaban: ada perbedaan antara karyawan magang, karyawan kontrak, dan karyawan tetap. Karyawan magang mendapatkan kompensasi lebih kecil dibandingkan karyawan yang sudah kontrak, dan karyawan kontrak mendapatkan kompensasi lebih kecil pula dibandingkan dengan karyawan yang sudah tetap.

HASIL WAWANCARA

Hari, tanggal : Kamis, 22 Agustus 2019

Jam : 10:30-11:50 WIB

Lokasi : Ruang *Account Officer*

Sumber data : Henry Ardiansyah (*Account Officer* BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen)

1. Apa saja dampak bagi mas Henry sendiri, dengan diperlakukannya rotasi kerja di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen?

Jawaban: mendapatkan tanggung jawab dan tugas yang lebih besar, resiko lebih tinggi, lebih kerja keras dan capek, dikejar oleh target.dan yang lebih menguntungkan lagi adalah naik jabatan, jenjang karir bakalan naik cepat, dan lebih kenal dengan masyarakat/ sosialnya tinggi.

2. Bagaimana kompensasi di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen?

Jawaban: kompensasi yang diberikan oleh BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen kepada karyawannya tergantung jabatan yang dipegang serta targetnya. Kompensasi yang diterima oleh kepala cabang lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima oleh marketing, begitu juga yang lainnya.

3. Bagaimana kinerja setelah mendapatkan kompensasi?

Jawaban: tentunya lebih bersemangat lagi dan berusaha mencapai target-target lainnya.

4. Bagaimana hubungan kerja di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen?

Jawaban: hubungan kerja di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen yaitu rasa kekeluargaan agar menjadi tim yang solid.

HASIL WAWANCARA

Hari, tanggal : Kamis, 22 Agustus 2019

Jam : 10:50-11:15 WIB

Lokasi : Ruang Tamu

Sumber data : Herlina Anggraeni (*Customer Service* BPRS Bumi Artha
Sampang Kantor Cabang Kebumen)

1. Apa saja manfaat dari rotasi kerja di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen?

Jawaban: belajar bagian-bagian dalam pekerjaan, menambah pengalaman, mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan.

2. Bagaimana manfaat pemberian kompensasi di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen?

Jawaban: kompensasi diberikan setiap bulannya, sangat mencukupi untuk kebutuhan dan kesejahteraan karyawan-karyawannya, terdapat juga bonus penagihan.

HASIL WAWANCARA

Hari, tanggal : Kamis, 22 Agustus 2019

Jam : 10:15-12:30 WIB

Lokasi : Ruang Tamu

Sumber data : Maghfiroh Putri Lutfiana (*Teller* BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen)

1. Bagaimana dampak dari dilakukannya rotasi kerja di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen?

Jawaban: harus beradaptasi kembali dengan pekerjaan barunya yang sekarang, dan menambah pengetahuan mengenai masing-masing tugas dan tanggung jawab dari setiap pekerjaan, dan menjadikan komunikasi yang baik antar karyawan.

3. Bagaimana manfaat pemberian kompensasi di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen?

Jawaban: kompensasi diberikan setiap bulannya, sangat mencukupi untuk kebutuhan dan kesejahteraan karyawan-karyawannya, terdapat juga bonus penagihan.

PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pertanyaan mengenai Strategi Rotasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen)

1. Bagaimana sejarah berdirinya BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen?
2. Struktur organisasi BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen
3. Bagaimana penerapan sistem rotasi kerja yang ada di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen ?
4. Adakah kriteria atau alasan seseorang dipilih untuk dirotasi?
5. Berapa lama waktu yang dibutuhkan karyawan dalam berorientasi dengan tugas-tugas jabatan baru?
6. Apakah ada pelatihan terlebih dahulu yang dilakukan perusahaan dalam merotasi karyawannya?
7. Rotasi kerja yang dilakukan 2 tahun terakhir ada berapa orang dan bagaimana rinciannya?
8. Apa tujuan dan manfaat dilakukannya rotasi pekerjaan?
9. Dampak dari rotasi kerja bagi perusahaan dan bagi karyawan?
10. Bagaimana pelaksanaan dan penerapan kompensasi di BPRS?
11. Kompensasi apa saja yang dilakukan di BPRS?
12. Bagaimana cara pemberian atau pembayaran kompensasi tersebut?
13. Menurut saudara apa tujuan dan manfaat pemberian kompensasi?
14. Menurut saudara, bagaimana dampak dari pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan?

PEDOMAN OBSERVASI

1. Sarana dan prasarana BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen
2. Pelaksanaan rotasi kerja dan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan
3. Hasil dari pelaksanaan rotasi kerja dan pemberian kompensasi
4. Peran antar karyawan dalam upaya menyukseskan rotasi kerja dan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan

PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Profil BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen
2. Sejarah berdirinya BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen
3. Visi, misi dan tujuan
4. Struktur organisasi
5. Sarana dan prasanara

**Wawancara dengan Kepala Cabang BPRS Bumi Artha Sampang Kantor
Cabang Kebumen**



**Wawancara dengan Henry Ardiansyah selaku *Account Officer* di BPRS
Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen**



Wawancara dengan Rizkiwati Nurzahrotun selaku Administrasi Pembiayaan dan Legal di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen



Wawancara dengan Siti Asrolihatun Wahidah selaku *Accounting* di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen



Wawancara dengan Herlina Anggraeni selaku *Customer Service* di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen



Wawancara dengan Maghfiroh Putri Lutfiana selaku *Teller* di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen



Karyawan sedang melayani nasabah

