

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam suatu perusahaan pasti memiliki Sumber Daya yang tidak terlepas dari satu kesatuan yang sangat penting. Karena Sumber Daya Manusia merupakan asset yang paling berharga dan penting dalam berdirinya suatu perusahaan, tanpa adanya SDM maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan untuk mewujudkan visi misi yang telah dibentuk. Maka dari itu untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka diperlukan pengelolaan SDM yang kompeten yang dapat dikembangkan melalui pengembangan, pengetahuan, serta keterampilan. Karyawan didalam perusahaan mempunyai pekerjaan dan tugas yang berbeda. Setiap karyawan dituntut dapat memahami tugas dan kewajibannya sesuai kertas kerja masing-masing yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Rotasi pekerjaan merupakan solusi yang dapat dipilih oleh perusahaan apabila perusahaan menginginkan karyawannya untuk mengembangkan kemampuan mereka agar tidak berdiam diri di posisi aman mereka. Rotasi kerja bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mereka butuhkan.

Rotasi kerja merupakan perpindahan posisi atau jabatan dari suatu bidang tertentu ke bidang yang lainnya guna menambah wawasan dan menimalisir kejenuhan pada karyawan. Rotasi Kerja juga bermanfaat untuk pengembangan diri karyawan tersebut.

Pelatihan merupakan kegiatan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan tujuan untuk mengembangkan dan menambah pengetahuan yang dimiliki oleh seluruh karyawan. *Kasmir (2016:131)* mengungkapkan bahwa pelatihan yang diberikan bertujuan untuk menyeragamkan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perlu diberikan dengan

materi, metode pelatihan dan instruktur yang benar-benar dapat mengakomodasi tujuan dari pelatihan itu sendiri.

Minimnya kemampuan, pengetahuan dan wawasan karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian yang diperoleh oleh setiap individu didalam pekerjaan mereka. Suatu kinerja yang baik akan menghasilkan Sumber Daya Manusia yang baik dan tercipta hasil yang kerja yang optimal. Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu rotasi kerja dan pelatihan. Menurut *Mangkunegara (2008: 1)* Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu dikelola secara baik dan profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia yang semakin pesat menambah daya saing dalam perkenomian dunia perbankan konvensional. Bank Syariah Indonesia merupakan lembaga perbankan syariah yang baru diresmikan pada tanggal 1 Februari 2021. Bank Syariah Indonesia merupakan bank hasil merger dari tiga bank yaitu Bank BNI Syariah, Bank BRI Syariah dan Bank Mandiri Syariah. Dibentuknya BSI ini mempunyai tujuan yaitu dengan menjadi bank syariah terbesar yang diharapkan akan memiliki modal dan asset yang kuat, dari segi sumber daya manusia, finansial, teknologi informasi, maupun produk-produk yang dapat memenuhi kebutuhan nasabah yang sesuai dengan prinsip syariah.

Dengan adanya penelitian langsung dilapangan oleh penulis, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Area Bekasi telah melakukan rotasi kerja. Dengan dibentuknya merger Bank Syariah Indonesia menimbulkan dampak dari faktor internal perusahaan yaitu dengan adanya perubahan-perubahan yang signifikan terkait dengan perubahan sistem organisasi karena adanya penyesuaian kepegawaian antara 3 bank, salah satunya yaitu adanya penambahan posisi jabatan di Kantor Cabang dan penyesuaian system organisasi yang baru. Adanya posisi-posisi yang harus dilengkapi sementara jumlah SDM yang belum terpenuhi di cabang dimana adanya tantangan dalam pendistribusian pegawai

maka dilakukannya perubahan dalam penempatan posisi jabatan yaitu dengan cara rotasi kerja. Rotasi kerja yang dilakukan di Cabang ini disebabkan oleh adanya penempatan atau perpindahan sebagai kebutuhan perusahaan pasca merger. Rotasi kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan tersebut karena ada yang belum menguasai bidang ilmu atau kemampuan di penempatan yang baru.

Adanya rotasi kerja dan pelatihan jika tidak berjalan dengan baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut. PT Bank Syariah Indonesia berharap dengan rotasi ini karyawan akan memperoleh pengalaman sehingga meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

Tabel 1. 1 Data Rotasi Kerja 3 tahun terakhir

Tahun	Jumlah Pegawai yang telah dirotasi	Asal Bagian	Pindah Bagian
2019	Tidak ada	-	-
2020	1 orang	Back Office Head	Operational Service Head
2021 (saat sudah merger dengan perubahan nama jabatan)	4 Orang	-Teller Payment Point - Teller Payment Point - Operational Service Head - Penambahan Pawning	-Back Office - Teller Organik - Branch Operational Service Manager

(Sumber: Data Ex BNI Syariah KCP Tambun)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat adanya rotasi kerja yang dilakukan di PT Bank Syariah Indonesia ex BNI Syariah Tambun dalam 3 tahun terakhir, pada tahun 2021 mengalami banyak perubahan pada rotasi kerja karna penyelarasan struktur organisasi. Dilihat dari permasalahan di atas, Perusahaan

ini melakukan sistem Rotasi dengan pertimbangan 3 hal diperusahaan tersebut, yaitu untuk menghindari fraud, kebutuhan SDM, mengisi kekosongan divisi atau jabatan. Selama diadakannya sistem “Rotasi” di perusahaan ini 3 tahun terakhir tepatnya 2019 sampai 2021, ada beberapa dampak negative dan positif yaitu mulai dari kinerja sampai adaptasi dengan lingkungan dan jabatan yang harus dikerjakan.

Tabel 1. 2 Data Pelatihan 3 Tahun terakhir

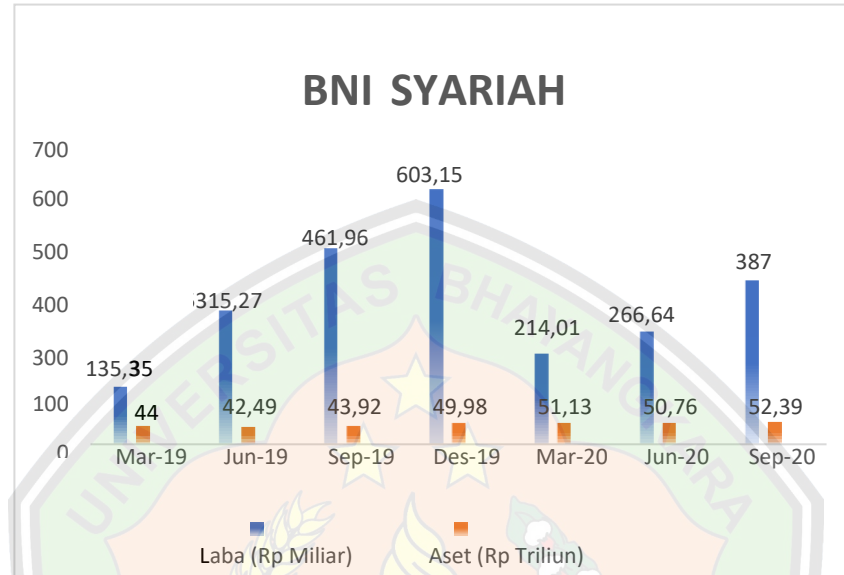
NO	Bagian Frontliner	Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan	Jumlah Pelatihan yang telah di ikuti		
			2019	2020	2021
1.	Customer Service	2	7 kali	6 kali	4 kali
2.	Teller	2 Teller Cabang 3 Teller Payment Point	7 kali	6 kali	4 kali
3.	Security	2 Satpam Layanan	5 kali	5 kali	3 kali

(Sumber: Data Ex BNI Syariah KCP Tambun)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terlihat adanya data pelatihan dalam waktu 3 tahun terakhir, pelatihan yang dilakukan di tahun 2021 masih dibawah 5 kali sementara untuk meningkatkan skill dibutuhkan pelatihan minimal 5 kali dalam setahun.

Dari hasil observasi peneliti ada permasalahan lain selain rotasi kerja yaitu pelatihan karena dengan adanya merger ini perusahaan menetapkan sistem dan peraturan dari tiga bank tersebut menjadi satu kesatuan, maka karyawan memulai kembali dengan belajar sistem yang baru dan peraturan yang baru. Adanya permasalahan pelatihan yaitu pada persiapan pelatihan yang masih minim. Persiapan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan belum berjalan dengan baik

seperti waktu pelatihan yang singkat dan masih kurangnya pelatihan yang diberikan, materi yang diberikan kepada karyawan belum efektif sehingga menurunnya pelatihan, dengan penurunnya pelatihan maka menyebabkan kinerja karyawanpun menurun.



Gambar 1. 1 Pertumbuhan laba dan aset Bank BNI Syariah Maret 2019-2020 dalam presentase

Berdasarkan gambar 1.1 diatas terlihat presentase naik turun kinerja pertumbuhan laba dan aset bank BNI syariah dalam rentang 2019-2020 sebelum adanya merger menjadi Bank Syariah Indonesia. Adanya peningkatan yang signifikan pada tahun 2019 dan adanya penurunan di tahun 2020 akibat pandemi covid. Sedangkan pada tahun 2021 setelah merger adanya peningkatan aset akibat bergabungnya 3 bank yang menghasilkan aset yang besar.

Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan per Outlet Bank Syariah Indonesia ex BNI Syariah

TAHUN 2020	
BEKASI	89,50

TAHUN 2021	
KC BEKASI 2	89,19

HARAPAN INDAH	88,00	KCP BEKASI HARAPAN INDAH 2	83,84
JABABEKA CIKARANG	90,02	KCP BEKASI WIBAWA MUKTI	88,64
JATIASIH	89,00	KCP BEKASI WIBAWA MUKTI	88,64
PONDOK GEDE	85,00	KCP BEKASI PONDOK GEDE	83,91
TAMBUN	89,20	KCP BEKASI TAMBUN 2	85,52

(Sumber: Data Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia ex BNI Syariah)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terlihat data kinerja karyawan per outlet di Bank Syariah Indonesia kantor cabang area Bekasi ex BNI Syariah di 2 tahun terakhir pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan yang disebabkan adanya rotasi dan pelatihan.

Berdasarkan latar belakang yang terjadi mengenai kinerja karyawan terkait dengan rotasi kerja dan Pelatihan. maka penulis melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Rotasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Area Bekasi”*

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Area Bekasi?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Area Bekasi?
3. Apakah rotasi kerja dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Area Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Area Bekasi.

2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Area Bekasi.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh rotasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Area Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis:

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan tentang rotasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya

2. Secara praktis:

1. Bagi perusahaan: sebagai bahan referensi atau acuan dengan adanya pengaruh rotasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Untuk pengembangan SDM perusahaan itu sendiri.
2. Bagi penulis: diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan dengan begitu dapat diterapkan dan dikembangkan di kehidupan atau SDM masa sekarang ataupun mendatang.

Bagi bidang akademik: penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas dalam penelitian ini, maka terdapat faktor mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga peneliti memberikan batasan masalah. Peneliti hanya memfokuskan pada masalah pengaruh rotasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini untuk mempermudah penulis dalam penelitian maka terdapat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan-landasan teori yang berkaitan dengan topik yang ingin dibahas, diantaranya tentang manajemen Sumber Daya Manusia, rotasi kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan. Bab ini juga menjelaskan penelitian-penelitian sebelumnya, literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan implikasi manajerial.