BAB IV

ANALISIS SISTEM SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN DI BANK SYARIAH BUKOPIN CABANG SIDOARJO KASUS TERHADAP KARYAWAN YANG *RESIGN*

A. Implementasi Sistem Seleksi dan Penempatan Karyawan di Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo

Sebelum dilakukannya seleksi, pimpinan dan HRD melakukan rekrutmen terlebih dahulu dengan melihat kondisi komposisi kebutuhan karyawan yang sedang dibutuhkan atau kekurangan karyawan di divisi operasional maupun bisnis.

Tabel 4.1
Komposisi Kebutuhan Karyawan Cabang (Operasional)
Bank Syariah Bukopin

Periode : 2016

NO	POSISI	SIDOARJO					
		Masuk	Keluar	Existing	Jumlah Terkini	Yang Dibutuhkan	+/-
1	MPO	-	-	1	1	1	-
2	KOPEL	-	-	-	-	-	-
3	TELLER	-	-	2	2	2	-
4	CS	-	-	2	2	2	-
5	STAF MIDDLE OFFICE	-	-	2	2	2	-
6	STAF ADMP	-	-	1	1	1	-
7	STAF ADML	-	-	1	1	1	-
8	STAF LEGAL	-	-	1	1	1	-
9	STAF IP	-	-	1	1	1	-
10	STAF SDI	-	-	1	1	1	-
11	STAF SARLOG	1	-	-	1	1	-
12	STAF	-	-	1	1	1	-

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

	SAC						
13	STAF EDP	-	-	-	-	-	-
14	STAF IC	-	-	1	1	1	-
15	SATPAM	-	-	4	4	4	-
Jumlah		**1**	**0**	**18**	**19**	**19**	**0**

Sumber : Data dari dokumen Staf HRD Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo

Tabel 4.2
Komposisi Kebutuhan Karyawan Cabang (Bisnis)
Bank Syariah Bukopin

Periode : 2016

NO	POSISI	SIDOARJO					
		Masuk	Keluar	Existing	Jumlah Terkini	Yang Dibutuhkan	+/-
1	KADIV / PIMCAB	1	1	1	1	1	-
2	MGR AO	-	-	-	-	-	-
3	MGR RO	-	-	-	-	-	-
4	TL AO	1	1	1	1	1	-
5	TL RO	-	-	-	-	1	(-1)
6	AO	3	1	5	7	7	-
7	AO BG	1	1	1	1	1	-
8	AO MIKRO	-	-	-	-	1	(-1)
9	AO DC	-	-	-	-	-	-
10	AO RPP	-	-	1	1	1	-
11	AO GADAI	-	-	-	-	-	-
12	RO	2	2	7	7	7	-
13	RO DC	3	-	-	3	3	-
14	SA	-	-	-	-	-	-
Jumlah		**11**	**6**	**16**	**21**	**23**	**-2**

Sumber : Data dari dokumen Staf HRD Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo

Dari data komposisi kebutuhan karyawan diatas, baru bisa diketahui karyawan yang sedang dibutuhkan oleh Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo. Setelah itu baru dilakukannya rekrutmen. Rekrutmen dapat bersumber dari internal perusahaan yakni berkenaan dengan karyawan-karyawan yang ada saat ini di dalam perusahaan, maupun

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

eksternal perusahaan seperti melalui iklan, internet, rekomendasi dari karyawan, *walk-in*, perguruan tinggi, institusi pendidikan, dan sumber-sumber lainnya.

Karyawan yang ada di Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo ada berbagai macam penggolongan yaitu karyawan reguler, karyawan ODP, dan *special hire*. Tahap-tahap seleksi umum karyawan yaitu :

1) Seleksi administratif surat lamaran
2) Pengisian formulir lamaran kerja
3) Wawancara SDI (wawancara awal)
4) Tes ketrampilan untuk posisi tertentu
5) Psikotes lengkap
6) Wawancara dengan *User* (calon atasan) dan disetujui oleh Direktur Supervisi
7) Tes kesehatan
8) *Reference Check* (bila diperlukan)
9) Pemberian *Offering Letter* dan kontrak kerja untuk yang diterima

Hasil lengkap dokumen calon karyawan (surat lamaran, biodata/CV, hasil psikotes, hasil tes kesehatan dikirimkan dari cabang ke kantor pusat untuk diproses persetujuan lebih lanjut.

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

Sistem seleksi dan penempatan karyawan yang diterapkan di Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo memiliki beberapa tahapan sesuai dengan penggolongan karyawan, antara lain :

1. Karyawan Reguler

   a) Untuk Karyawan Reguler Non Officer

      - Mekanisme Permintaan Karyawan :

        Pemimpin Cabang / Manager Operasi dan Pelayanan harus mendapat persetujuan oleh Direktur Supervisi dan tembusan ke SDI Pusat. Permintaan calon karyawan ditujukan untuk penambahan ataupun untuk penggantian karyawan dengan tetap mengacu kepada anggaran kerja yang telah disetujui. Persetujuan lebih diutamakan untuk penggantian karyawan atau untuk pengisian *outlet* baru.

      - Persyaratan Minimal Karyawan :

        1) Pendidikan D III, IPK 2,75.
        2) Usia minimal 21 tahun dan maksimal 27 tahun.
        3) Berorientasi pelayanan.
        4) Berkepribadian baik serta jujur.
        5) Sehat jasmani dan rohani.
        6) Mampu untuk bekerja sama / *team work.*
        7) Mempunyai integritas dan loyalitas.
        8) Berpenampilan menarik.

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

9) Mampu mengoperasikan komputer, minimal *Microsoft Office.*

10) Mampu berbahasa inggris, minimal pasif.

- Standar Kelulusan :

1) IQ minimal 105 (rata-rata batas tengah).

2) Lulus wawancara yang dilakukan oleh SDI / Psikolog & *User.*

- Penempatan Karyawan & Status Karyawan :

Khusus untuk karyawan Non Officer yang tidak berpengalaman / Fresh Graduate mengikuti masa pendidikan / sebagai *Trainee* :

1) Selama masa *training* diberikan pengetahuan & *skill* yang berhubungan dengan pekerjaannya dalam bentuk *in-class*, *on the job* ataupun dengan cara lainnya.

2) Khusus karyawan baru yang mengikuti program *training*/ kelas *training* khusus untuk program tertentu, maka masa *training* sesuai dengan lamanya program yang diikuti (misal program *training* untuk pembukaan cabang).

3) Masa *training* untuk karyawan reguler yang tidak mengikuti program kelas *training* tertentu, mengikuti *training* yang bersifat *on the job training.*

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

Bagi karyawan Non Officer yang sudah berpengalaman di bidang yang sama minimal 2 tahun dapat langsung ditempatkan sebagai karyawan kontrak, tanpa harus mengikuti program *training*.

b) Untuk Karyawan Reguler Officer ke atas

Untuk calon Karyawan Officer ke atas yang penerimaannya diarahkan sebagai karyawan tetap, masa orientasi diberlakukan dalam bentuk masa percobaan.

- Mekanisme Permintaan Karyawan :

  Pemimpin cabang/ Manager Operasi dan Pelayanan harus mendapat persetujuan oleh Direktur Supervisi dan tembusan ke SDI Pusat.

- Persyaratan Minimal Karyawan :

1) Pendidikan S1, IPK 2,75.
2) Usia minimal 21 tahun dan maksimal 35 tahun.
3) Berorientasi pelayanan.
4) Berkepribadian baik serta jujur.
5) Sehat jasmani dan rohani.
6) Mampu untuk bekerja sama / *team work.*
7) Mempunyai integritas dan loyalitas.
8) Berpenampilan menarik.
9) Mampu mengoperasikan komputer, minimal *Microsoft Office.*

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

10) Mampu berbahasa inggris, minimal dengan tingkatan *intermediate* / sedang.

- Tahapan Seleksi :

1) Wawancara oleh SDI dan *User*
2) Wawancara oleh Direktur Supervisi
3) Wawancara oleh Direktur Utama (khusus untuk manager ke atas)
4) *Reference Check* (bila dibutuhkan)
5) Tes Kesehatan
6) *Offering Letter* dari Kantor Pusat

- Standar Kelulusan :

1) *IQ* minimal 120
2) Lulus wawancara SDI / Psikolog
3) Lulus FGD dan tes simulasi/presentasi
4) Lulus wawancara Direksi
5) Tes TOEFL / EPT minimal 450
6) Lulus tes kesehatan

- Penempatan Karyawan & Status Karyawan :

1) Apabila status karyawan sebagai karyawan percobaan (selama 3 bulan) dan setelahnya tidak diperkenankan untuk memperpanjang masa percobaan.
2) Karyawan yang tidak memenuhi kualifikasi pengetahuan dan *skill* yang diharapkan, dapat dilakukan pemutusan

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

hubungan kerja tanpa harus menunggu berakhirnya masa percobaan, tanpa ganti rugi apapun.

3) Pembebasan masa percobaan bagi karyawan hanya dapat dilakukan atas keputusan *management* karena pertimbangan yang sangat khusus.

4) Karyawan yang lulus masa percobaan diberikan surat keputusan Direksi tentang karyawan tetap.

2. Karyawan ODP (*Officer Development Program*)

Karyawan ODP adalah karyawan yang direkrut dengan kriteria khusus yang berbeda dengan karyawan reguler, mengikuti pelatihan khusus tentang perbankan dalam jangka waktu tertentu dan bila lulus akan menduduki posisi Officer. Para lulusan ODP ke depan diharapkan dapat mengisi posisi *Middle Management* sesuai dengan kebutuhan organisasi.

- Persyaratan Minimal Karyawan :

1) Pendidikan minimal S1, dengan IPK minimal:
   - 2,75 (skala 4) untuk lulusan Universitas Negeri dan Universitas Swasta terkemuka (terakreditasi A).
   - 3 (skala 4) untuk lulusan Universitas swasta lainnya.

2) Usia maksimal 27 tahun

3) Lulus TOEFL / EPT skor minimal 450

4) Khusus untuk calon peserta wanita harus belum menikah

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

dan bersedia untuk tidak menikah sampai 1 tahun setelah diangkat sebagai karyawan.

- Tahapan Seleksi :

1) Wawancara oleh SDI dan *User*
2) Wawancara oleh Direktur Supervisi
3) Wawancara oleh Direktur Utama (khusus untuk manager ke atas)
4) *Reference Check* (bila dibutuhkan)
5) Tes Kesehatan
6) *Offering Letter* dari Kantor Pusat

- Standar Kelulusan Calon Karyawan ODP

1) IQ minimal 120
2) Lulus wawancara SDI / Psikolog
3) Lulus FGD dan tes simulasi/presentasi
4) Lulus wawancara Direksi
5) Tes TOEFL / EPT minimal 450
6) Lulus tes kesehatan

- Penempatan Karyawan dan Status Karyawan

1) Khusus untuk program ODP, karyawan harus bersedia ditempatkan di seluruh cabang Bank Syariah Bukopin
2) Apabila status karyawan sebagai karyawan percobaan (selama 3 bulan) dan setelahnya tidak diperkenankan untuk memperpanjang masa percobaan

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

3) Karyawan yang tidak memenuhi kualifikasi pengetahuan dan *skill* yang diharapkan, dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja tanpa harus menunggu berakhirnya masa percobaan, tanpa ganti rugi apapun
4) Pembebasan masa percobaan bagi karyawan hanya dapat dilakukan atas keputusan *management* karena pertimbangan yang sangat khusus
5) Karyawan yang lulus masa percobaan diberikan surat keputusan Direksi tetang karyawan tetap

3. *Special Hire*

Special Hire adalah calon karyawan baru dengan kualifikasi dan keahlian tertentu yang telah siap bekerja untuk memenuhi kebutuhan suatu unit kerja dalam rangka pencapaian target kerja tertentu dan untuk melaksanakan suatu proyek tertentu yang ditetapkan oleh direksi.

- Persyaratan Khusus Penerimaan Calon Karyawan *Special Hire* :

1) Usia maksimum 45 (empat puluh lima) tahun.
2) Pendidikan minimal S1
3) Mempunyai pengalaman kerja di perbankan
4) Mempunyai keahlian yang sesuai dengan kebutuhan unit kerja.

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

5) Mampu berbahasa inggris secara aktif.
6) Tidak perlu dilakukan psikotes, dinilai berdasarkan kemampuan dan pengalaman kerja yang tertera pada daftar riwayat hidup.
7) Wawancara akhir minimal dilakukan oleh 2 orang Direksi, dimana salah satunya adalah Direksi yang akan membawahinya.
8) Persetujuan penerimaan oleh Komite SDI.

- Persyaratan Umum Penerimaan Calon Karyawan *Special Hire* :

  Syarat-syarat penerimaan karyawan *Special Hire* tetap mengacu kepada persyaratan umum, namun oleh karena kebutuhan tenaga pada unit-unit terkait yang memerlukan keahlian khusus, penerimaan karyawan tidak melalui mekanisme yang disyaratkan antara lain status karyawan, *grade* dan gaji.

- Persyaratan Khusus Calon Karyawan *Special Hire*

  Persyaratan khusus yang dimaksud adalah syarat-syarat yang ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan tingkatan karyawan dan tuntutan pekerjaan.

1) Bidang Marketing, meliputi :
   a. Kemampuan menjual (*Sales Ability*)
   b. Kemampuan untuk membangun hubungan dengan

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

nasabah agar nasabah tetap loyal (*Building Customer Loyality*)

c. Kemampuan analisa (*Analysis*)

d. Kemampuan pengambilan keputusan (*Decision Making*)

2) Bidang Operasional dan *Supporting*, meliputi :

a. Memiliki kecepatan kerja (*Fast Work Pace*)

b. Memiliki ketelitian dan ketepatan kerja (*Accuracy*)

c. Memiliki kemampuan hubungan interpersonal (*Interpersonal Skill*)

d. Memiliki kemampuan berkomunikasi (*Communication Skill*)

B. Analisis Sistem Seleksi dan Penempatan Karyawan di Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo Kasus Terhadap Karyawan yang *Resign*

Dalam proses seleksi dan penempatan karyawan yang mengambil keputusan apakah karyawan lulus seleksi atau tidak adalah bagian HRD, setelah itu keputusan akhir ditentukan oleh pimpinan cabang dengan wawancara untuk penentuan lulus seleksi dan penempatan karyawan tersebut. Teori seleksi menurut Marihot Manullang mengatakan bahwa seleksi yaitu proses penyaringan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan. Seleksi tenaga kerja merupakan langkah ketiga dalam proses pemilihan pegawai. Langkah pertama merupakan menentukan *job analysis* dalam rangka mendapatkan *job description*. Langkah kedua yaitu diadakan *recruitment*

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

atau penarikan, yakni suatu proses dengan mana tenaga kerja ditarik melalui sumber-sumber tenaga kerja. Setelah itu langkah ketiga yaitu mengadakan pemilihan dari tenaga kerja yang sudah tersedia. Implementasi sistem seleksi dan penempatan karyawan yang dilakukan oleh Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo sesuai dengan teori Marihot Manullang tentang proses sistem seleksi dan penempatan karyawan.

Tidak menutup kemungkinan bahwa dalam proses keputusan seleksi dan penempatan karyawan mengalami kesalahan. Baik dalam penentuan posisi karyawan ataupun ada salah satu syarat yang kurang terpenuhi. Dalam hal ini terkadang salah satu keputusan yang diambil kurang tepat dalam hal kelulusan seleksi maupun untuk posisi yang akan diisi oleh karyawan tersebut. Dalam teori Sjafri Mangkuprawira mengatakan bahwa penyeleksian berarti pemilihan pelamar yang terbaik saja untuk mengisi suatu posisi tertentu. Setelah posisi terbuka, manager SDM mereview pelamar yang berkualifikasi yang sesuai pendapat pimpinan top. Namun, situasi ideal tersebut jarang terjadi. Kenyataannya, proses seleksi sebenarnya menyangkut proses sebuah pertimbangan tidak tentang pelamar, tetapi tentang kesesuaian antar orang dan pekerjaan.

Sebelum karyawan memutuskan *resign*, banyak masalah yang timbul dari bentuk ketidakpuasan karyawan yang ada di Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo. Cara mengungkapkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja yaitu :

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

1. Keluar (*Exit*)

   Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan. Termasuk mencari pekerjaan lain.

2. Menyuarakan (*Voice*)

   Ketidakpuasan kerja yang diungkap melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya.

3. Mengabaikan (*Neglect*)

   Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat semakin banyak.

Dari keputusan tersebut terkadang timbul perasaan karyawan yang merasa bahwa dirinya sedang tidak dalam posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya, meskipun pada awal bekerja merasa senang dan cocok dengan pekerjannya. Kondisi karyawan seperti ini tidak jarang kita temukan di berbagai macam perusahaan maupun bank. Ada beberapa sebab-sebab yang membuat karyawan memutuskan untuk *resign* :

1. Lingkungan kerja yang tidak nyaman
2. Muncul konflik

   Baik konflik antara karyawan dengan karyawan lain, ataupun karyawan dengan pimpinan.

3. Terjadinya perubahan kebijakan

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

4. Faktor keluarga
5. Muncul penawaran dari perusahaan lain

Dari beberapa sebab-sebab diatas salah satunya menjadi alasan karyawan untuk *resign*. Begitu juga pada karyawan di Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo, alasan karyawan untuk *resign* yaitu karena faktor keluarga, mengundurkan diri, dan karena alasan yang lainnya.[1] Berdasarkan wawancara dengan Imam Mustain selaku HRD Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo tentang proses seleksi dan penempatan karyawan, proses seleksi kami sesuai pada umumnya yakni psikotes sampai wawancara, kemudian wawancara ada 2 tahap yang pertama wawancara oleh HRD yang kedua oleh pimpinan cabang. Setelah itu, dari hasil seleksi wawancara memutuskan untuk penempatan posisi karyawan setelah wawancara akhir. Terkadang hasil dari wawancara pertama dan kedua berbeda, sehingga menimbulkan rasa karyawan yang tidak ditempatkan pada posisi yang diinginkannya. Pada akhirnya keputusan akhir ditentukan oleh cabang dan dikirimkan ke direksi pusat untuk diproses.

Lalu mengenai karyawan yang *resign*, bahwa alasan karyawan memutuskan untuk resign dikarenakan faktor internal yakni diri pribadi atau keluarga, maupun faktor eksternal yakni keinginan yang lebih memperdalam lagi karirnya atau ada tawaran lain yang membuatnya

[1] Imam Mustain, *Wawancara*, Sidoarjo, 7 Oktober 2016.

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

karyawan tersebut memilih *resign* dan keluar. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan kepada karyawan yang ingin resign tetapi masih memutuskan bekerja di Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo. Berdasarkan wawancara dengan Hengky Catur karyawan bagian *Middle Office*, bahwa beliau ada keinginan untuk *resign* karena faktor keluarga (anak dan istri) yang ada di Malang. Beliau berencana bekerja di Malang, namun masih banyak pertimbangan yang akhirnya beliau masih memutuskan bekerja di Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo.[2] Wawancara dengan Ayu Tri Utami karyawan bagian *Customer Service*, bahwa beliau masih bekerja di Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo meskipun ada keinginan untuk *resign* dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga muncul rasa ingin untuk resign dari Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo.[3]

Kemudian juga wawancara dengan karyawan yang pernah *resign* di Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo. Berdasarkan wawancara dengan Lala Karlina karyawan bagian marketing RO (*Relationship Officer*), bahwa beliau pernah memutuskan untuk *resign* karena pertimbangan dari keluarga karena pada saat itu sedang hamil dan membutuhkan banyak istirahat. Setelah beberapa bulan, beliau dipanggil lagi dikarenakan sedang membutuhkan karyawan di bagian marketing RO.[4] Wawancara dengan Hanif karyawan bagian AO (*Account Officer*), beliau bekerja di

[2] Hengky Catur, *Wawancara*, Sidoarjo, 25 November 2016.
[3] Ayu Tri Utami, *Wawancara*, Sidoarjo, 25 November 2016.
[4] Lala Karlina, *Wawancara*, Sidoarjo, 20 November 2016.

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

Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo kurang lebih 2 tahun sampai akhirnya memutuskan untuk *resign* dikarenakan kurangnya gaji dan lingkungan kerja yang kurang nyaman, dan akhirnya akhir tahun 2016 beliau keluar.[5]

Berdasarkan hasil informasi yang didapatkan bahwa sebab alasan karyawan memutuskan untuk resign adalah dikarenakan adanya faktor internal dan faktor eksternal yang ada di Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo. Faktor internal yaitu dari diri pribadi karyawan yang merasa kurang dan keinginan yang terus meningkat dalam karir bekerjanya. Faktor eksternal yaitu proses seleksi dan penempatan yang perlu adanya perbaikan dalam kebijakan dan peraturan.

[5] Hanif, *Wawancara*, Sidoarjo, 25 Desember 2016.

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