# BAB IV

# EFEKTIVITAS PENEMPATAN KERJA DAN ROTASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS JABAL NUR SURABAYA

## A. Penempatan Kerja dan Rotasi Karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya

Lembaga perbankan syariah merupakan sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Karena sifatnya sebagai bank berdasarkan prinsip syariah maka bank syariah wajib memposisikan diri sebagai *uswatun hasanah* (contoh yang baik) dalam implementasi moral dan etika bisnis yang benar atau melaksanakan etika dan moral dalam aktivitas ekonomi.[1]

Perkembangan bank syariah di Indonesia saat ini bisa dibilang sangat pesat. Namun pertumbuhan industri perbankan yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai, sehingga berdampak pada praktik atau transaksi perbankan syariah di lapangan yang seringkali menyimpang. Hal ini disebabkan lembaga-lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini sangat terbatas, sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman di bidang perbankan syariah, baik dari sisi bank maupun sentral masih sedikit.[2] Hal inilah yang menjadi dasar BPRS Jabal Nur untuk melakukan pengembangan karyawan dalam rangka mewujudkan sistem dan tatanan perbankan syariah yang baik serta mencetak

[1] Muhamad, *Manajemen Bank Syariah* (Yogyakarta: UPP AMPYKPN), 16.
[2] Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank syariah dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press. Cet. II, 2001), 226.



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

sumber daya manusia yang berkompeten dalam perbankan syariah, agar mampu mengomunikasikan produk dan jasa dari BPRS Jabal Nur kepada nasabah secara benar dan jelas dengan tetap memenuhi prinsip-prinsip syariah. Disini Manajer Personalia berperan dalam membantu mencapai tujuan tersebut yakni dengan kebijakan penempatan kerja dan rotasi karyawan.

Bagi BPRS jabal Nur, *Placement* atau penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal itu merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu BPRS Jabal Nur Surabaya sangat memperhatikan kualitas karyawannya dengan upaya menciptakan kepuasan kerja. Upaya menciptakan kepuasan kerja karyawan dilakukan dengan cara menempatkan karyawan di posisi yang sesuai dengan keahlian dan minatnya, serta melakukan rotasi karyawan.

Penciptaan kepuasan kerja melalui program penempatan kerja dan rotasi adalah kebijakan BPRS Jabal Nur Surabaya adalah wujud motivasi untuk mendorong karyawannya agar lebih terpacu dalam kinerja dan mencapai prestasi kerja. Proses penempatan kerja yang dilakukan BPRS Jabal Nur Surabaya adalah dengan mengadakan rekrutmen awal, seleksi karyawan yang dilakukan dengan beberapa tes, dan selanjutnya adalah penempatan posisi pekerjaan.

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

Kebijakan penempatan kerja yang telah dilakukan oleh BPRS Jabal Nur Surabaya sesuai dengan pedoman-pedoman dalam menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Hal tersebut dapat dilihat dari pertimbangan beberapa aspek yang telah dilakukan oleh BPRS Jabal Nur Surabaya dalam penempatan tenaga kerja, diantaranya:

1. Latar belakang pendidikan.

   Menurut BPRS Jabal Nur Surabaya, latar belakang pendidikan selalu dijadikan pertimbangan dalam menempatkan karyawan. Karena bagi mereka, seseorang yang memiliki latar belakang akademis jika ditempatkan dibidang yang sama akan mampu menunjang kinerja perusahaan dengan baik. Latar belakang akademis ini dimaksudkan untuk menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula ( *The Right Man on The Right Place*). Hal ini sesuai dengan pernyatan dari Putri Intan Karyawan, *teller* BPRS Jabal Nur Surabaya seperti berikut ini:

   > "Menurut Mbak, bagaimana penempatan kerja di sini? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan? Saya rasa sih sudah ya Mas, karena waktu ada lowongan kerja dibagian ini, saya langsung berharap bisa menempati posisi itu, dan Alhamdulillah saya bisa ketrima diposisi yang saya inginkan.

2. Kesehatan fisik dan mental.

   Dalam menempatkan karyawan, BPRS Jabal Nur Surabaya juga selalu memperhatikan faktor fisik dan mental karyawan. Karena jika tanpa pertimbangan yang matang, maka ditakutkan akan terjadi hal-hal yang akan merugikan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyatan dari Hadi Purnomo, *Staff SDM* BPRS Jabal Nur Surabaya seperti berikut ini:

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

"masalah fisik dan mental itu penting loh Mas. Kalau fisik dan mental si karyawan gak baik, otomatis kerjanya juga bakal berantakan. Contoh kecil ya, misalnya si karyawan fisiknya lemah atau gampang drop, kita mau ngasih tugas juga susah Mas. Mau ngasih tugas agak berat, dia gak kuat. Tapi kalau gak dikasih tugas juga kapan kelarnya, ya kan? Hahaha.. apalagi kalau mentalnya yang gak sehat, wah udah pasti perusahaan yang bakalan rugi Mas. Masa kita mau mempekerjakan orang yang jiwanya gak waras? Gak mungkin dong".[3]

3. Pengalaman kerja.

BPRS Jabal Nur Surabaya berpedoman bahwa semakin lama karyawan bekerja, maka akan semakin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan yang bersangkutan. Sehingga dari banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki, diharapkan mampu meningkatkan nilai dan kinerja perusahaan. Hal itu sesuai dengan pernyataan dari karyawan berikut:

"Bagaimana dengan adanya rotasi sendiri, apakah ada pengaruh positif yang dirasakan dalam bekerja? Adanya rotasi itu justru bikin saya lebih semangat kerja Mas supaya besok-besok bisa naik jabatan. Selain itu saya bisa mendapatkan pengalaman baru di bidang yang lain. Saya merasa bahwa rotasi sangat cocok untuk menghilangkan kejenuhan saya terhadap kerjaan yang sama terus-menerus".[4]

"Bagaimana perasaan mas ketika dirotasi ke bagian lain? Adakah kesulitan beradaptasi dengan pekerjaan barunya? Perasaan saya senanglah mas, karena saya bisa merasakan kerja dibagian lain, ini juga memotivasi saya untuk bekerja lebih giat lagi. Mungkin bukan kesulitan ya mas, cuman perlu adaptasi aja dengan pekerjaan baru".[5]

---

[3] Nur Wahyu Seftyanti (Karyawan, Staff SDM BPRS Jabal Nur Surabaya). *Wawancara*, Surabaya, 04 Juli 2014.

[4] Siti Saadah (Karyawan, *Staff Akuntansi* BPRS Jabal Nur Surabaya), *Wawancara*, Surabaya 07 Juli 2014.

[5] Ryan Yogaswara (Karyawan, *Kasie Ekonomi* BPRS Jabal Nur Surabaya), *wawancara*, surabaya, 08 Juli 2014.

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. *Attitude*/kepribadian.

> "kami mencari karyawan yang punya attitude baik Mas, soalnya kami penyedia layanan jasa. Kalau "pelayannya" baik, ramah, sabar dan lain sebagainya, otomatis pelanggan juga betah.. pelanggan gak bakal cari yang lain".[6]

5. Umur.

> "kalau masalah umur itu kaitannya dengan kualitas kerjanya Mas. Kalau usia si karyawan itu masih muda, kerjanya juga bakal cepet. Biasanya karyawan dengan usia yang muda itu lebih cepat tanggap Mas kalau disuruh ngerjakan sesuatu".[7]

6. Status perkawinan.

> "kalau dalam menempatkan karyawan, status perkawinan itu kita pake' buat nempatin karyawan. Kalo si karyawan udah merrid, biasanya ditempatkan di dalam kota aja Mas. Kan kasian gitu kalo udah merrid dijauhkan dengan keluarganya, apalagi kalo udah punya anak. Jadi biasanya kalo ada tugas luar kota terutama dalam jangka waktu yang agak lama, itu kami mendelegasikan yang belum merrid Mas".[8]

Kebijakan tersebut sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bedjo Siswanto dalam bukunya yang berjudul Manajemen Tenaga Kerja.[9]

Dalam pandangan Islam, penempatan kerja yang dilakukan oleh BPRS Jabal Nur Surabaya penulis rasa juga sudah sesuai dengan aturan seperti yang disebutkan dalam QS. An-nisa : 58 yang artinya :

۞ إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ
بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرٗا ٥٨

---

[6] Nur Wahyu Seftyanti (Karyawan, Staff SDM BPRS Jabal Nur Surabaya). *Wawancara*, Surabaya, 04 Juli 2014.
[7] Ibid.,
[8] Ibid.,
[9] Bedjo Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja* (Bandung : Sinar Baru, 1999), 88.

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

> "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat".

Ayat tersebut menjelaskan tentang bagaimana memberikan amanat kepada ahlinya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian di bidang tersebut. Jadi dalam penempatan seorang pegawai juga harus dilihat dari kemampuan dan keahlian seorang pegawai tersebut, sehingga apabila seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya maka ia akan lebih mudah dan cepat dalam menjalankan dan menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, sehingga tujuan dari perusahaan tempat ia bekerja akan lebih mudah tercapai. Karyawan juga bisa bekerja dengan sungguh-sungguh karena mereka ditempatkan diposisi yang sesuai dengan kahliannya.

Untuk pelaksanaan rotasi karyawan yang dilakukan oleh BPRS Jabal Nur Surabaya cukup baik. Di BPRS Jabal Nur ini, program tersebut diterapkan hampir setiap tahunnya untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kompetensi karyawan dalam menghadapi persaingan perbankan yang semakin sengit, tak menutup kemungkinan juga rotasi dilakukan sesuai kebutuhan dari BPRS Jabal Nur. Dengan adanya rotasi pekerjaan tersebut, diharapkan karyawan yang dimiliki akan terus berkembang sehingga nantinya karyawan itu akan bersemangat dan produktivitas kerjanya akan meningkat. Hal yang sama juga diungkapkan

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

oleh Hasibuan, ia menyatakan bahwa "merotasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat".[10]

Rotasi kerja yang dilakukan BPRS Jabal Nur Surabaya juga bertujuan untuk menghindari kejenuhan karyawan atau pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins, bahwasannya "Rotasi karyawan adalah perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan".[11]

Rotasi kerja yang dilakukan sejauh ini juga terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal atau batu loncatan untuk mendapatkan promosi di waktu mendatang. Ada beberapa manfaat yang didapat BPRS Jabal Nur Surabaya dan karyawan ketika melakukan rotasi pekerjaan, yaitu:[12]

1. Rotasi bermanfaat untuk mempertahankan minat karyawan yang cemerlang dan energik, serta membuat pekerjaannya tampak lebih menarik. Acap kali karyawan yang baik merupakan karyawan yang cerdas. Melakukan pekerjaan yang monoton dalam periode yang lama,

---

[10]Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), 102.
[11]Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006), 649.
[12] Oki Rahmawan (Manajer Operasional BPRS Jabal Nur Surabaya), *Wawancara*, Surabaya, 08 Juli 2014.

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

terutama bila karyawan sangat ahli dalam bidang itu, biasanya pada titik tertentu timbul kejenuhan.

2. Dengan rotasi, BPRS Jabal Nur juga menawarkan peluang baru dalam satu departemen lain yang memiliki fungsi dan tugas yang berbeda. Harus diingat, bagaimanapun, karyawan akan meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja suatu waktu. Akan lebih baik kita mempertahankannya di suatu tempat dalam perusahaan daripada benar-benar kehilangan dirinya.
3. Rotasi meningkatkan kepuasan karyawan terhadap posisinya sekarang, karena merasa ada sesuatu yang baru dan menantang untuk dia kerjakan dengan senang hati.
4. Rotasi memberikan sumbangan/kontribusi yang menjadikan perusahaan sebagai tempat kerja yang menyenangkan dalam jangka panjang. Ketika karyawan kelelahan dan mulai membuat daftar hal-hal yang membuatnya tinggal atau keluar, uang bukanlah satu-satunya dalam daftar tersebut.

Oleh karena banyaknya manfaat dari rotasi kerja yang telah dilakukan BPRS Jabal Nur Surabaya, maka diharapkan hal-hal tersebut akan mendukung perbaikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki BPRS Jabal Nur Surabaya.

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

**B. Efektivitas Penempatan Kerja dan Rotasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya**

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan, biasanya berawal dari proses pencarian kandidat yang tepat. Proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja haruslah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Begitu pula yang telah dilakukan oleh BPRS Jabal Nur Surabaya, yang selalu selektif dalam menempatkan para karyawan. Untuk karyawan baru, BPRS Jabal Nur Surabaya selalu menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan minat dan kemampuan secara psikologisnya. Hal tersebut dilakukan guna mendapatkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada kemajuan BPRS Jabal Nur itu sendiri. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) yang tercapai. Dimana makin besar presentasi target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.[13]

Bagi BPRS Jabal Nur, penempatan kerja yang tepat sangat efektif untuk menunjang kinerja karyawan, karena karyawan bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik. Karyawan tidak perlu bingung dalam melaksanakan tugas dari atasan karena memang pada dasarnya dia sudah mengerti dalam bidang tertentu sesuai posisinya. Beda halnya dengan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian sang karyawan, mereka akan menghabiskan waktu untuk bertanya bagaimana cara mengerjakan tugas dengan baik karena mereka tidak tahu ilmunya. Biasanya karyawan yang seperti ini akan terlebih dahulu diwajibkan mengikuti *training* dari perusahaan.

[13] http://dansite.wordpress.com/2009/03/28/pengertian-efektifitas/ Diakses (10 Juli 2015)

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

Di lain sisi, kinerja kayawan juga bisa saja mengalami fluktuasi. Kondisi seperti itu ada hubungannya dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau di satu pekerjaan saja. Akibatnya timbul kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan mereka. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kondisi seperti itu tidak sehat. Untuk itu BPRS Jabal Nur menerapkan kebijakan rotasi karyawan secara berkala.

Rotasi atau perputaran pekerjaan tidak selalu berjalan mulus, bisa saja tindakan seperti itu menuai protes dari karyawan yang merasa dirinya sudah nyaman pada posisi yang sekarang. Karena itu kebijakan seperti itu harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku karyawan. Kemudian perlu dilakukan sosialisasi agar para karyawan tidak merasa diperlakukan secara tidak adil. Hal lain yang penting juga dipertimbangkan bahwa rotasi pekerjaan harus berbasis kompetensi dari karyawan bersangkutan. Mereka harus disiapkan lebih dahulu paling tidak dalam bentuk orientasi di tempat pekerjaan yang baru.

Dari pelaksanaan kebijakan penempatan kerja dan rotasi karyawan yang telah dilakukan BPRS Jabal Nur, akan bisa dilihat ada tidaknya peningkatan kinerja karyawan yang dirasakan. Menurut BPRS Jabal NUR, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Selain itu kinerja juga bisa dikatakan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja

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

adalah suatu hal yang sangat penting dalam upaya BPRS Jabal Nur untuk mencapai tujuan. Hal itu sesuai dengan pernyataan:

> "Menurut Bapak, bagaimana kinerja karyawan yang ditempatkan di bagian yang mereka inginkan? Apakah sudah sesuai dengan harapan BPRS Jabal Nur Surabaya? Begini Mas, kalau untuk penempatan sendiri memang kami tempatkan para karyawan di posisi atau jabatan sesuai dengan yang mereka ajukan pada saat melamar. Kenapa seperti itu? Karena kami menginginkan SDM yang kompeten di bidangnya yang nantinya akan menunjang kinerja perusahaan kami. Untuk kinerjanya sendiri menurut saya sudah sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan. Mereka dapat bekerja dengan baik karena juga sudah dibekali dengan ilmu yang mereka peroleh".[14]

Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai, maka harus ada pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan. Pengukuran kinerja tersebut mencakup indikator pencapaian kinerja. Adapun indikator pencapaian kinerja yang dipakai oleh BPRS Jabal Nur menurut keterangan Manajer Operasional BPRS Jabal Nur adalah:[15]

1. Kualitas.

   Dimana kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan dengan sempurna dalam menyelesaikan tugas. Manajer Operasional BPRS Jabal Nur menilai bahwa kualitas karyawan baru maupun karyawan yang dirotasi sudah cukup baik. Mereka melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tuntutan BPRS Jabal Nur. Hal ini

[14] Oki Rahmawan (Manajer Operasional BPRS Jabal Nur Surabaya), *Wawancara*, Surabaya, 08 Juli 2014.
[15] Ibid.

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

tidak lepas dari pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan BPRS Jabal Nur pada saat melakukan penempatan kerja karyawannya.

2. Kuantitas.

   Kuantitas dapat dilihat dari berapa tugas yang mereka selesaiakan dalam waktu tertentu.

3. Ketepatan waktu.

   Karyawan BPRS Jabal Nur dalam menyelesaikan tugasnya berlomba-lomba untuk berusaha secepat mungkin agar mereka bisa mengerjakan tugas yang selanjutnya.

4. Efektivitas.

   Karyawan BPRS Jabal Nur dituntut untuk menggunakan fasilitas kantor dengan semaksimal mungkin sesuai dengan tugasnya, sehingga akan timbul efektivitas kerja.

5. Kemandirian.

   Merupakan tingkatan karyawan yang mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap BPRS Jabal Nur. Dalam hal ini belum semua karyawan BPRS Jabal Nur memiliki kemandirian dalam bekerja, terutama karyawan baru. Ia cenderung menunggu instruksi dari atasan dalam melakukan suatu pekerjaan. Beda halnya dengan karyawan lama, mereka sudah faham akan tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan tanpa menunggu perintah lagi.

Berdasarkan kenyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja yang telah dilakukan oleh BPRS Jabal Nur Surabaya sudah

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

efektif dalam menunjang kinerja karyawan. Begitu juga dengan adanya kebijakan rotasi karyawan yang dilakukan oleh BPRS Jabal Nur Surabaya, para karyawan mendapatkan sesuatu yang baru dan menantang. Karyawan juga tidak merasa bosan dan monoton dengan pekerjaan. Hal itu disebabkan karena mereka mampu mengeksplore kemampuan mereka. Dengan demikian akan terjadi kepuasan karyawan yang nantinya berimbas pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya dapat meningkat seiring dengan peningkatan kepuasan kerja yang didapat. Karyawan yang mendapat imbalan sesuai dengan pengorbanannya cenderung akan lebih bersemangat melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu karyawan dapat menikmati pekerjaannya karena adanya *job description* yang jelas, fasilitas, lingkungan, teman kerja, dan atasan yang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain penempatan kerja dan rotasi karyawan yang dilakukan BPRS Jabal Nur Surabaya sudah efektif dalam menunjang kinerja karyawannya.

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