

PENGARUH ROTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BANK BRI SYARIAH KCP KOPO BANDUNG

¹ Rizal Achmad Saefudin

^{1,2} *Keuangan dan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*
e-mail: 1izaldoankahk@gmail.com

Abstrak: Rotasi Jabatan adalah suatu sistem dalam satu fungsi *managerial* yaitu *controlling* dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan Bank BRI Syariah KCP Kopo Bandung, akan tetapi rotasi jabatan ini tidak selalu berdampak positive terhadap produktivitas kerja karyawan, dikarenakan butuh waktu untuk mendapat hasil yang maksimal bagi rotasi jabatan tersebut. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana rotasi jabatan pada karyawan Bank BRISyariah KCP Kopo, Bagaimana tingkat produktivitas kerja pada karyawan bank BRISyariah KCP Kopo, Bagaimana pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BRISyariah KCP Kopo. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana rotasi jabatan karyawan di Bank BRISyariah cabang kopo. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan Bank BRISyariah cabang kopo. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BRISyariah KCP kopo.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu suatu metode yang bersifat *induktif, objektif dan ilmiah* dimana data yang diperoleh berupa angka-angka (*score*) atau pernyataan yang dinilai, dan dianalisis dengan analisis statistik. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah kuisisioner, observasi, wawancara. Pengujian dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank BRI Syariah KCP Kopo Bandung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (*Satu*), Rotasi jabatan pada karyawan Bank BRI Syariah KCP Kopo Bandung, Berdasarkan hasil pengolahan data kuisisioner melalui spss dalam mengukur Rotasi Jabatan di Bank BRI Syaariah KCP Kopo pada tahun 2013-2014 adalah total indikator variabel X sebesar 1149 dan angka ini termasuk dalam katagotri (sedang) di dalam garis kontinum variabel X. (*Kedua*), Produktivitas Kerja karyawan Bank BRI Syariah KCP Kopo Bandung, berdasarkan hasil pengolahan data kuisisioner melalui spss dalam mengukur Produktivitas Kerja di Bank BRI Syaariah KCP Kopo pada tahun 2013-2014 adalah total indikator variabel Y sebesar 595, dan angka ini termasuk dalam katagotri (tinggi) di dalam garis kontinum variabel Y. (*Ketiga*), Pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BRISyariah cabang kopo, berdasarkan uji signifikansi Setelah dilakukan pengolahan data, menggunakan software SPSS 20.0, diperoleh besarnya sig hitung adalah 0,002 karena $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya nilai tersebut signifikan karena nilainya kurang dari 0,05. Maka terdapat pengaruh signifikan antara Rotasi jabatan terhadap Produktivitas Kerja di BRI Syariah KCP Kopo Bandung.

Kata Kunci : Rotasi Jabatan dan Produktivitas Kerja di Bank BRI Syariah Kopo

A. Pendahuluan

Di dalam setiap perusahaan akan tercapainya tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Salah satunya bank syariah yang ada di Jawa Barat yaitu Bank BRI Syariah kantor cabang kopo. Hampir setiap tahunnya Bank BRI Syariah kantor cabang kopo memasarkan produk kepada masyarakat luas atau calon nasabahnya. Lebih lanjut dalam hal produktifitas, suatu perusahaan dikatakan baik apabila memiliki produktivitas yang tinggi, menurut Justine T. Sirait bahwa:

“Produktivitas sering diartikan sebagai seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*)”.¹

¹ Justine T. Sirait 2007 *Memahami Aspek-aspek Sumber Daya Manusia* Hal: 248

Faktor yang kemudian turut berperan dalam mencapai produktivitas adalah sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat terlihat bahwa salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi tingginya persaingan serta untuk menghasilkan keuntungan yang tinggi adalah sumber daya manusia. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam kaitannya sebagai tenaga kerja adalah rendahnya produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang mudah, baik individu maupun kelompok berakibat pada rendahnya produktivitas perusahaan atau tingkat kerja. Jika kondisi terjadi perusahaan ini akan mengalami kerugian. Untuk itu produktivitas kerja karyawan harus dipahami sebagai suatu variabel yang sangat strategis bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Namun masalah yang terdapat di bank BRI syariah KCP Kopo Bandung ini yaitu terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan, yang berdampak pada penurunan kualitas penjualan produk di Bank BRI syariah Kcp Kopo Bandung ini, dan ini dapat ditunjukkan dari Tabel 1.1 yang menunjukkan rekapitulasi tingkat kehadiran karyawan Bank BRISyariah kantor cabang kopo:

TABEL 1.1
TINGKAT KEHADIRAN KARYAWAN BANK BRI SYARIAH KCP
KOPO-BANDUNG TAHUN 2010-2014

TINGKAT KEHADIRAN	TAHUN				
	2010	2011	2012	2013	2014
	99,13%	99,10%	98,80%	98,68%	98,30%

Sumber data bank BRISyariah kantor cabang kopo bagian personalia Tahun 2014

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi tingkat penurunan kehadiran karyawan, tingkat kehadiran yang terus menurun mengindikasikan bahwa terjadi masalah dengan Bank BRISyariah cabang kopo dalam produktivitas karyawan, apabila hal ini tidak segera diperbaiki maka dikhawatirkan produktivitas perusahaan tidak akan tercapai.

Salah satu metode yang sampai saat ini dinilai cukup efektif dan baru dilaksanakan di Bank BRISyariah cabang kopo adalah dengan mengadakan pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan yang dilakukan oleh bank BRISyariah cabang kopo yaitu dalam bentuk rotasi jabatan/transfer. Menurut Malaya P. Hasibuan bahwa:

“Pada dasarnya rotasi jabatan/trasfer termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan *efisiensi* dan *efektivitas* kerja dalam perusahaan tersebut”.²

B. Landasan Teori

Rotasi jabatan berasal dari kata *transfer* (Alih Tugas). Weither and Keith yang dikutip Fam Utama mengemukakan “*transfer accour when complayee in moved from one jon to another job that is relatively aqtual in pay responsibility, and or*

² Malaya P. Hasibuan 2008 *Mnajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT> Bumi Aksara. hlm 102

*organisatioanal level*³. Maksud dari pernyataan tersebut adalah *transfer* terjadi jika seorang pekerja dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang pembayarannya tugas dan tingkat organisasinya relatif sama.

Berdasarkan uraian diatas dapat diartikan bahwa rotasi jabatan merupakan bagian dari mutasi personal. Rotasi jabatan merupakan bagian dari pengembangan karyawan dalam MSDM sehingga rotasi jabatan dapat dipandang sebagai alat atau metode untuk mengembangkan karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu dengan dilakukannya rotasi pekerjaan maka karyawan dapat terhindar dari masa jenuh dan bosan yang dapat menurunkan produktivitas kerja.

Jadi secara keseluruhan Rotasi Jabatan adalah suatu sistem dalam satu fungsi *managerial* yaitu *controlling* dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan Bank BRI Syariah KCP Kopo Bandung, akan tetapi rotasi jabatan ini tidak selalu berdampak positive terhadap produktivitas kerja karyawan, dikarenakan butuh waktu untuk mendapat hasil yang maksimal bagi rotasi jabatan tersebut.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu suatu metode yang bersifat *induktif*, *objektif* dan *ilmiah* dimana data yang diperoleh berupa angka-angka (*score*) atau pernyataan yang dinilai, dan dianalisis dengan analisis statistik. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah kuisisioner, observasi, wawancara. Pengujian dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank BRI Syariah KCP Kopo Bandung

D. PEMBAHASAN

1.1 Rotasi Jabatan Pada Karyawan Bank BRI Syariah KCP Kopo Bandung

Tabel 4.19
Total Indikator Variabel X (Rotasi Jabatan)

Item	Skor Penilaian					Jumlah	Skor Total
	5	4	3	2	1		
1	9	15	6	-	-	30	123
%	30	50	20	-	-	100%	
2	6	17	7	-	-	30	119
%	20	56.7	23.3	-	-	100%	
3	7	17	6	-	-	30	121
%	23.3	56.7	20	-	-	100%	
4	9	19	2	-	-	30	127

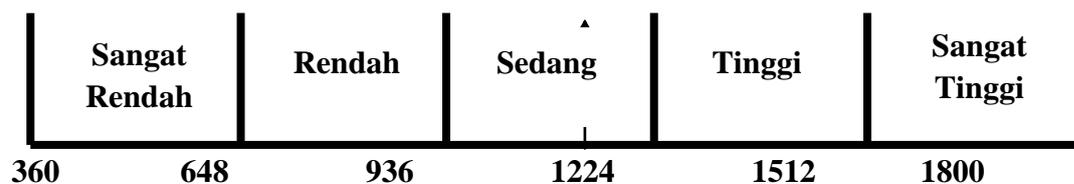
³ Fam Utama, *End Release, Rotasi Sumbu Lokal*, Jakarta, 2004, hlm. 18.

%	30	63.3	6.7	-	-	100%	
5	7	20	3	-	-	30	124
%	23.3	66.7	10	-	-	100%	
6	3	15	12	-	-	30	111
%	10	50	40	-	-	100%	
7	3	16	11	-	-	30	112
%	10	53.3	36.7	-	-	100%	
8	9	11	10	-	-	30	119
%	30	36.7	33.3	-	-	100%	
9	6	12	6	4	2	30	106
%	20	40	20	13.3	6.7	100%	
10	4	15	6	5	-	30	108
%	13.3	50	20	16.7	-	100%	
11	6	14	8	2	-	30	114
%	20	46.7	26.7	6.7	-	100%	
12	4	12	11	3	-	30	107
%	13.3	40	36.7	10	-	100%	
Total Skor							1149

Pada tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Variabel X (Rotasi Jabatan) dapat dilihat bahwa skor total Variabel X adalah 1149. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara:

1. Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 12 \times 30 = 1800$
2. Nilai Indeks Minimum = $1 \times 12 \times 30 = 360$
3. Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
= $(1800 - 360) : 5$
= 288
4. Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100$
= $(1149 : 1800) \times 100\%$
= 63,8 %

(1149)



Gambar 4.1
Garis Kontinum Variabel X (Rotasi Jabatan)

Pada gambar di atas menunjukkan dari seluruh total Variabel X (Rotasi Jabatan) yang terdiri dari 20 pernyataan, diperoleh hasil akhir sebesar 1149. Hal ini artinya secara umum pelaksanaan *Rotasi jabatan* dinilai baik oleh Karyawan.

1.2 Tingkat Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bank Syariah Di Bank BRI KCP Kopo Bandung

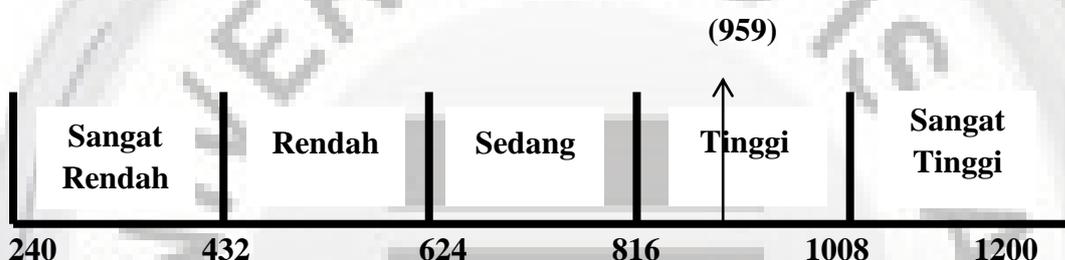
Tabel 4.28
Total Indikator Variabel Y ((Produktivitas Kerja)

Item	Skor Penilaian					Jumlah	Skor Total
	5	4	3	2	1		
13	8	15	7	0	0	30	121
%	26.7	50	23.3	-	-	100%	
14	8	14	8	0	0	30	120
%	26.7	46.7	26.7	-	-	100%	
15	8	12	10	0	0	30	118
%	26.7	40	33.3	-	-	100%	
16	7	13	10	0	0	30	117
%	23.3	43.3	33.3	-	-	100%	
17	9	13	8	0	0	30	121
%	30	43.3	26.7	-	-	100%	
18	6	17	7	0	0	30	119
%	20	56.7	23.3	-	-	100%	
19	10	10	9	1	0	30	119
%	33.3	33.3	30	3.3	-	100%	
20	9	16	5	0	0	30	124
%	30	53.3	16.7	-	-	100%	

Total Skor	959
-------------------	------------

Pada tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Variabel Y (Produktivitas Kerja) dapat dilihat bahwa skor total Variabel Y adalah 959. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara:

1. Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 8 \times 30 = 1200$
2. Nilai Indeks Minimum = $1 \times 8 \times 30 = 240$
3. Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
 $= (1200 - 240) : 5$
 $= 192$
4. Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100$
 $= (959 : 1200) \times 100\%$
 $= 79,9 \%$



Gambar 4.2

Garis Kontinum Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Pada gambar di atas menunjukkan dari seluruh total Variabel Y (Produktivitas Kerja) yang terdiri dari 8 pernyataan, diperoleh hasil akhir sebesar 959 ini artinya Tingkat Produktivitas Kerja pada BRI Syariah KCP Kopo Bandung dinilai tinggi. Hal ini artinya secara umum peroduktivitas kerja dinilai baik oleh Karyawan Dimana mereka senantiasa menerima pekerjaan atau jabatan yang baru dan melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

1.3 Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank BRI Syariah KCP Kopo Bandung

4.3.1 Koefisien Regresi

Tabel 4.29
Koefisien Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,537 ^a	,289	,263	3,18452

a. Predictors: (Constant), Rotasi Jabatan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari output SPSS di atas dapat diketahui bahwa koefisien regresi (R square) adalah sebesar 0,289 yang merupakan besarnya pengaruh *Rotasi jabatan* terhadap Produktivitas Kerja di BRI Syariah KCP Kopo Bandung, yakni sebesar 28,9 %.

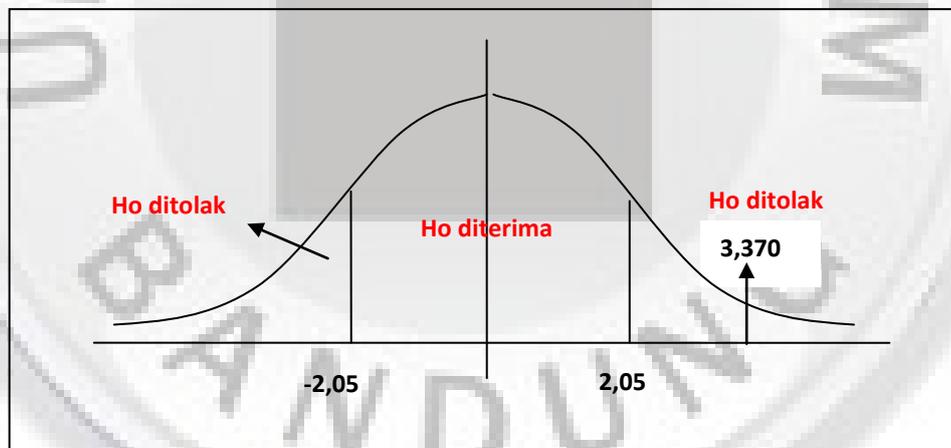
Tabel 4.30

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8,909	2,917		
¹ Rotasi Jabatan	,310	,092	,537	3,370	,002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa t hitung sebesar 3,370. Sedangkan t tabel untuk taraf nyata 5% dan derajat bebas (n-2) = 28, maka diperoleh $t_{(0,05, 28)} = 2,05$ Berdasarkan kriteria uji berikut :

1. Ho diterima jika $t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$
2. Ho ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$



Gambar 4.3

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho

Dengan melihat hasil tersebut dapat penulis simpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai t hitung (3,370) > dari t tabel (2,05), artinya terdapat pengaruh antara *Rotasi Jabatan* terhadap Produktivitas Kerja di BRI Syariah KCP Kopo Bandung.

Uji Signifikansi

Untuk uji signifikansi kriterianya adalah:

Jika $S_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Jika $S_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima.

Setelah dilakukan pengolahan data, menggunakan software SPSS 20.0, diperoleh besarnya sig hitung adalah 0,002 karena $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya nilai tersebut signifikan karena nilainya kurang dari 0,05.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank BRI Syariah KCP Kopo Bandung, sebagaimana telah dikemukakan dalam Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data kuisioner melalui spss dalam mengukur Rotasi Jabatan di Bank BRI Syaariah KCP Kopo Bandung pada tahun 2013-2014 adalah sebesar 1149 dan angka ini termasuk dalam katagotri (sedang) di dalam garis kontinum variabel X.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data kuisioner melalui spss dalam mengukur Produktivitas Kerja di Bank BRI Syaariah KCP Kopo Bandung pada tahun 2013-2014 adalah sebesar 595 dan angka ini termasuk dalam katagotri (sedang) di dalam garis kontinum variabel Y.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data Regresi (Uji T) dan uji signifikansi melalui spss dalam mengukur Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank BRI Syaariah KCP Kopo Bandung pada tahun 2013-2014 adalah berdasarkan uji t H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai t hitung (3,370) > dari t tabel (2,05), artinya terdapat pengaruh antara *Rotasi Jabatan* terhadap Produktivitas Kerja di BRI Syariah KCP Kopo Bandung. Berdasarkan uji signifikansi Setelah dilakukan pengolahan data, menggunakan software SPSS 20.0, diperoleh besarnya sig hitung adalah 0,002 karena $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya nilai tersebut signifikan karena nilainya kurang dari 0,05. Maka terdapat pengaruh signifikan antara Rotasi jabatan terhadap Produktivitas Kerja di BRI Syariah KCP Kopo Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman Fathoni, *Organisasi dan MSDM*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Ahlam (2010), *Pengaruh Manajemen Tekanan Terhadap Kinerja Kerja* Bandung, 2010.
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka cipta, 1993.
- Denim, Sudawarman, *kinerja, kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta:PT,Rineka Cipta, 2004.
- Hadari, Malayu, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Gajah Mada, 1990.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT> Bumi Aksara, 1990.
- Riduan, *Analisis Data Penelitian*, bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiyono, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi Penulis*, Bandung: Alfabeta, 1996.

A.A Anwar Prabu MangkuNegara (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rusdakarya, 2009.

Mahmudin, *Motivasi dalam organisasi*, Bandung:Alfabeta, 1999.

Fraser, T.M, *Tekanan Dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: Pustaka Bimna Persindo, 1995.

Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Sumber Daya Manusia*. Jakarta, 2007.

A. Sitohang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Vethzal Rivai , *Manajemen SDM : kepemimpinan dan prilaku organisasi* : Jakarta Rajawali Pers, 2008.

Sedermayati, *Dasar-DasarP engetahuan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung CV Mandar Maju. 2009.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, CV Rosda Jaya, 2000.

Fam Utama, *End Release, Rotasi Sumbu Lokal* , Jakarta, 2004.

Bambang Wahyudi, *Rotasi Jabatan, Organisasi, dan Motivasi*, 2002.

Robert and John H. Jackson, *Manajemen SDM I : pengadaan pengembangan karyawan* (ed.9), 2003.

Marihot T.E. Harinanja, *Manajemen SDM: Pengembangan Karyawan dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta Grasindo, 2009.

Wiliam P. Anthony, K Michele Kacmar and Pamela L. Perewe, *Manajemen SDM: Peningkatan Produktivitas Kerja*, 2002.

Umar Husein, *Manajemen Sumber Daya Manausia : Tentang Dimensi Produktivitas Kerja*, 2005.

Gasperesz, *integred Total Quality Talent Management*, Gramedia Utama, 2002.