PENGARUH PROMOSI JABATAN, DEMOSI DAN ROTASI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK AIR MINUM DALAM KEMASAN (AMDK) DALAM PERSPEKTIF BISNIS SYARIAH (STUDI PADA KARYAWAN PT. SUMBER MAKMUR TANGGAMUS)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melegkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh RELAWATI NPM: 1851040099

Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah



Pembimbing 1 : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy Pembimbing 2 : Weny Rosilawati, M.M

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH 1442 H / 2022M

PENGARUH PROMOSI JABATAN, DEMOSI DAN ROTASI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK AIR MINUM DALAM KEMASAN (AMDK) DALAM PERSPEKTIF BISNIS SYARIAH (STUDI PADA KARYAWAN PT. SUMBER MAKMUR TANGGAMUS)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melegkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh RELAWATI NPM: 1851040099

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing 1 : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy Pembimbing 2 : Weny Rosilawati, M.M

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH 1442 H / 2022M

ABSTRAK

Sumber daya mansusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Supaya aktivitas manajemen dalam perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyaswans yang cakap dan kompeten dibidangnya, karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job pserformance*) yang dicapai oleh seorang karyawan sehingga kinerja karyawan smenigkat.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : (1)
Apakah Promosi Jabatan Berpengaruh Terhadap Kinerja
Karyawan Pabrik Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) PT.
Sumber Makmur Tanggamus (2) Apakah Demosi Berpengaruh
Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Dalam
Kemasan (AMDK) PT. Sumber Makmur Tanggamus (3)
Apakah Rotasi Pekerjaan Berpengaruh Terhadap Kinerja
Karyawan Pabrik Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) PT.
Sumber Makmur Tanggamus (4) Bagaimana Pengaruh Promosi
Jabatan, Demosi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja
Karyawan Pabrik Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) PT.
Sumber Makmur Tanggamus Dalam Perspektif Bisnis Syariah.

Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif, populasi dalam penelitian ini yaitu 40 orang karyawan pabrik PT.Sumber Makmur Tanggamus. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan PT. Sumber Makmur menggunakan Tanggamus. pengambilan sampel sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan Observasi, wawancara, kuesioner, Dokumentasi dan Studi Pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS 25.

Hasil penelitian dalam pengujiaan hipotesis dengan taraf signifikasi 5% menunjukan bahwa : Berdasarkan Hasil uji persial (Uji t), variabel Promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{\rm hitung} = 2,057 > t_{\rm tabel} = 2,021$. Dengan nilai signifikansi 0,047 < 0,05, variabel Demosi berpengaruh secara positif daan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{\rm hitung} = 4,045 > t_{\rm tabel} = 2,021$. Dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,005, variabel rotasi pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{\rm hitung} = 2,566 > t_{\rm tabel} = 2,021$

2,021. Dengan nilai signifikansi 0,015 < 0,05. (4) Dari Hasil uji F dapat dilihat bahwa $F_{\rm hitung}$ sebesar 10.954 > 2,61 dan memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam perspepektif Bisnis Syariah, Promosi Jabatan, Demosi Dan Rotasi Pekerjaan terhadap kinerja karyawan sudah sejalan dengan ajaran islam dan sesuai dengan sifat nabi muhammad SAW yang menjadi landasan kelangsungan hidup perusahaan.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Demosi, Rotasi Pekerjaan, Kinerja Karyawan, Bisnis Syariah.



ABSTRAK

Human resources are a very important factor in a company. In order for management activities in the company to run well, companies must have employees who are capable and competent in their fields, because the success of a company is influenced by employee performance (job performance) achieved by an employee so that employee performance increases.

The formulation of the problem in this research are: (1) Does promotion affect the performance of employees of PT. Sumber Makmur Tanggamus (2) Does demotion affect the performance of PT. Sumber Makmur Tanggamus (3) Does job rotations the performance of PT. Sumber Makmur Tanggamus (4) How do promotions, demotions and job rotations affect the performance of PT. Sumber Prosperous Tanggamus in Islamic Economic Perspective.

This research is a quantitative research, the population in this study are 40 factory employees PT. Sumber Makmur Tanggamus. The sample used in this study were 40 employees of PT. Sumber Prosperous Tanggamus, sampling using saturated sampling technique. Collecting data using Observation, Interview, Questionnaire, Documentation and Literature Study. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS 25..

The results of the research in testing the hypothesis with a significance level of 5% indicate that: Based on the results of the partial test (t test), the variable of job promotion has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the value of tcount = 2.057 > ttable = 2.021. With a significance value of 0.047 < 0.05, the Demotion variable has a positive and significant effect on employee performance, it can be seen from the value of tcount = 4.045 > ttable = 2.021. With a significance value of 0.000 < 0.005, the job rotation variable has a positive and significant effect on employee performance. it can be seen from the value of tcount = 2.566 > ttable = 2.021. With a significance value of 0.015 < 0.05. (4) From the results of the F test, it can be seen that the Fcount is 10.954 > 2.61 and has a significance value of 0.000 < 0.05. This shows that all independent variables simultaneously

affect the dependent variable. In the perspective of sharia business, Job Promotion, Demotion and Job Rotation in accordance with the nature of the Prophet Muhammad SAW whichs is the foundation of company life.

Keywords : Promotion, Demotion, Job Rotation, Employee Performance, Sharia Business.





FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Relawati

NPM : 1851040099

Jurusan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Promosi Jabatan Demosi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Karyawan PT. Sumber Makmur Tanggamus" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Juli 2022

Relawati

NPM, 1851040099



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM TA

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, Tlp. (0721)703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh Promosi Jabatan, Demosi Dan Rotasi

Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik

Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Dalam

Perspektif Bisnis Syariah (Studi Karyawan PT.

Sumber Makmur Tanggamus)"

Nama Relawati NI

NPM : 1851040099

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Dr.Erike Anggraeni, M.E.Sv NIP. 198208082011012009 Pembimbing II

Weny Rosilawati, S.E., M.M. NIP. 199109012019032036

Mengetahui, SLA

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E

NIP. 197905142003121003

AMPUNG UNIVERSITAS ISLAM N

DEN INTAL AMPLING UNIVERSITAS ISLAM NEG



RADEN INTAN LAMPUNG

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Pengaruh Promosi Jabatan, Demosi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Dalam Perspektif Bisnis Syariah (Studi Karyawan PT. Sumber Makmur Tanggamus)", disusun oleh, Relawati NPM. 1851040099 Program Studi: Syariah, telah diujikan dalam sidang Manajemen Bisnis Munagosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan RLampung pada Hari/Tanggal: Rabu, 27 Juli 2022. NEG

Tim Dewan Penguji

: Fatih Fuadi, M.S.I.

Sekertaris: Sania Nuraziza, M.B.A.

: Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy

Weny Rosilawati, S.E., M

Mengetahu n Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tulus Survanto, S.E.

CBLIKINO

MOTTO

عِنْ آئِهَا الَّذِيْنَ امَنُوْنَا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِي الْمَخْلِسِ فَافْسَحُوْا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۖ وَالْذِيْنَ الْمُنُوا مِنْكُمْ ۖ وَالَّذِيْنَ أُوْتُوا الْعِلْمَ دَرَخْتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا وَإِذَا قِيْلَ انْشُزُوا فَانْشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِيْنَ امْنُوا مِنْكُمْ ۖ وَالَّذِيْنَ أُوْتُوا الْعِلْمَ دَرَخْتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا وَإِذَا قِيْلُ اللهِ اللهِ اللهِ اللهِ اللهِ اللهُ اللهُ اللهِ اللهُ اللهُ اللهِ اللهُ اللهُ اللهُ اللهِ اللهُ اللهُ عَلَمْونَ خَبِيْرٌ

Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan (QS. Al-Mujadalah:11)



PERSEMBAHAN

Alhamdulilah dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam penulisan skripsi ini penulis persembahkan kepada :

- Kedua orang tuaku Bapak Amrulloh dan Ibu Munai Saroh yang saya sayangi, hormati dan saya banggakan. Yang sudah selalu berusaha dan bekerja keras demi mewujudkan citacita yang saya inginkan, merawat, menasehati dengan motivasi yang sangat luar biasa, serta selalu mendoakan agar selalu lancar dan berada di jalan-Nya, semoga Allah senantiasa memberikan perlindungan dan keberkahan di dunia dan akhirat.
- 2. Kakak-kakak ku tercinta, Hendri Saputra, Fauzan Dan Sep Rendi serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dorongan dan motivasi serta menanti-natikan keberhasilanku. Terimakasih tidak pernah lelah dalam memberikan nasihat kepada adiknya agar menjadi orang yang lebih baik kedepannya.
- 3. Bapak dan Ibu dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dan nasehat yang baik dan penuh kesabaran dalam membimbing saya.
- 4. Almamaterku tercinta tempatku menuntut ilmu, UIN Raden Intan Lampung, semoga selalu sukses dan jaya.
- 5. Dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

RIWAYAT HIDUP

Relawati. dilahirkan di Menggala Kecamatan Kotaagung Timur Kabupaten Tanggamus pada tanggal 29 April 2000, merupakan anak keempat dari empat bersaudara dari Ayahanda Amrulloh Dan Ibunda Munai Saroh. Penulis menempuh Pendidikan formal dimulai dari jenjang sekolah dasar di SDN 1 Menggala pada tahun 2006 sampai dengan 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 Kotaagung Timur pada tahun 2012 sampai dengan 2015. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah atas di SMA Muhammadiyah 1 Kotaagung pada tahun 2015 sampai dengan 2018. Pada tahun 2018, Penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi pada Universitas Islam Negri (UIN) Raden Intan Lampung, Dengan Program Study Manajemen Bisnis Syariah, Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.

Bandar Lampung, Juni 2022

<u>Relawati</u> Npm.1851040099

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Segala puji dan syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, dan petunjuknya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Promosi Jabatan Demosi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Dalam Perspektif Bisnis Syariah (Studi Pada Karyawan PT. Sumber Makmur Tanggamus)". Sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Besar Baginda Nabi Muhammad SAW., para sahabat, keluarga dan para pengikutnya yang taat kepada ajaran agamanya, dan semoga kita semua mendapat syafa'atnya kelak di yaumul Qiyamah Aamiin

Skripsi ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidkan Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonom dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari pembaca, penulis sangat mengharapkan dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat keilmuan yang berarti dalam bidang Khazanah Ekonomi Islam.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- 1. Prof. Dr. Tulus Suryanto S.E., M.M,Akt. C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung yang selalu memotivasi mahasiswa.
- 2. Dr. Ahmad Habibi ,SE.,M.E selaku ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- 3. Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy selaku Dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis.
- 4. Weny Rosilawaty, S.E., M.M selaku Dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan dan motivasi serta pengarahan yang baik, yang sangat berarti bagi penulis.

- 5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membagi ilmu, membantu serta memberikan masukan-masukan yang insyaallah dapat menjadi pedoman dan bekal bagi penulis.
- 6. Pimpinan dan karyawan perpustakaan serta seluruh civitas akademika UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan informasi data referensi dan lain-lain.
- 7. Pimpinan PT. Sumber Makmur Tanggamus Bapak Yanny Sugianto dan bapak Muhammad Iqbal beserta seluruh karyawan keluarga besar PT. Sumber Makmur Tanggamus yang telah ikhlas meluangkan waktunya untuk mengisi kuosiner dan memberikan data-data yang diperlukan serta kebutuhan lain demi kelancaran dalam penelitian yang dilakukan.
- 8. Seluruh teman kampusku dan teman seperjuangan kelas B jurusan Manajemen Bisnis Syariah 2018 yang selalu bersama-sama di dalam melalui proses belajar, dalam mengerjakan tugas perkuliahan dan tugas akhir atau skripsi ini.
- 9. Seluruh sahabat-sahabat terbaikku, Melinda, Siti Khasanah, Nunung Yulia, Mia Amelia, Tiara Oktavia. Terimakasih atas segalanya, sudah banyak meluangkan waktunya bersedia mendengarkan keluh kesah, canda tawa dan selalu memberikan suport, dorongan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik

Bandar Lampung, Juni 2022

Relawati Npm. 1851040099

DAFTAR ISI

HALA	MAN JUDULi
ABSTI	RAKiii
ABSTI	RACTv
SURA'	Γ PENYATAANvii
PERSI	ETUJUANviii
PENG	ESAHANix
MOTT	Yx
PERSI	EMBAHANxi
	YAT HIDUPxi
KATA	PENGANTAR xiii
DAFT	AR ISIxv
	AR TABELxvii
DAFT	AR GAMBARxviii
	Pendahuluan
A.	Penegasan Judul
В.	Latar Belakang Masalah3
C.	Idendifikasi Dan Batasan Masalah
D.	Rumusan Masalah
F.	Manfaat Penelitian14
G.	Kajian Penelitin Terdahulu Yang Relevan
H.	Sistematika Penulisan
BAB I	Landasan Teori Dan Pengajuan Hipotesis
A.	Teori Yang Digunakan
B.	Pengajuan Hipotesis
C.	Kerangka Berpikir
BAB I	II Metode Penelitian
A.	Waktu Dan Tempat Penelitian51
B.	Pendekatan Dan Jenis Penelitian
C.	Populasi, Sampel Dan Teknik Pengumpulan Data 52
D.	Definisi Operasional Variabel Dan Instrumen Penelitian 55

	E.	Uji Validitas Dan Reabilitas Data	58
	F.	Uji Prasarat Analisis	59
	G.	Uji hipotesis	61
BA	ВГ	V Hasil Penelitian Dan Pembahasan	
	A.	Deskripsi Data	63
		1. Deskripsi Objek Penelitian	63
		2. Deskripsi Karakteristik Responden	68
		3. Deskripsi Jawaban Responden	73
		4. Hasil Penelitian	75
		1. Uji Validitas Dan Reabilitas	75
		2. Uji Asumsi Klasik	78
		3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	81
		4. Uji Hipotesis T	82
		5. Uji Simultan (Uji F)	84
		6. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	85
	B.	Pembahasan	86
BA	ВV	Kes <mark>imp</mark> ulan Dan Saran	
			97
	В.	Kesimpulan	98

DAFTAR TABEL

Tabe		
1.1.	Data Kinerja Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan	
	(AMDK) Di Tanggamus	6
1.2.	Jumlah Karyawan PT Sumber Makmur Tanggamus	8
1.3.	Laporan Promosi Jabatan Karyawan PT Sumber	
	Makmur Tanggamus	9
1.4.	Laporan Demosi Jabatan Karyawan PT Sumber	
	Makmur Tanggamus	11
3.1.	Skala Likert	54
3.2.	Definisi Operasional Variabel	55
4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamain	69
4.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	69
4.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	70
4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	71
4.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Pekerjaan	72
4.6	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel	
	Promosi Jabatan	73
4.7	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel	
	Demosi	74
4.8	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel	
	Rotasi Pekerjaan	74
4.9	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel	
	Kinerja Karyawan	75
4.10	Hasil Uji Validitas	76
4.11	Hasil Uji Reabilitas	77
4.12	Hasil Uji Normalitas	78
4.13	Hasil Uji Multikolonieritas	79
4.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
4.15	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	83
4.16	Hasil Uji Koefisien (Uji T)	84
4.17	Hasil Uji Simultan (Uji F)	85
4.18	Hasil Uii Koefisien Determinasi (R ²)	85

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal Untuk memudahkan pemahaman dan gambaran yang jelas dalam pemahaman penelitian ini, maka peneliti perlu menjelaskan secara singkat kata-kata istilah yang terdapat dalam skripsi ini dengan adanya penegasan arti dan makna dari istilah-istilah yang ada pada judul penelitian ini. Penelitian ini di harapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman terkait arti dan makna dari judul penelitian ini adapun judul penelitian ini adalah: PENGARUH PR<mark>OMOSI J</mark>ABATAN, DEMOSI DAN ROTASI PEKER.JAAN **TERHADAP KINERJA** KARYAWAN PABRIK AIR **MINUM DALAM** KEMASAN (AMDK) DALAM PERSPEKTIF BISNIS SYARIAH (STUDI PADA KARYAWAN PT. SUMBER MAKMUR TANGGAMUS). Adapun penjelasan judul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹

2. Promosi Jabatan

Promosi Jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.²

¹ Pius Abdillah & Danu Prasetya, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, (Surabaya: Arloka), Hlm. 256

² Lumbantoruan, Magnalena; Suwartoyo, B. (1992). *Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis & Manajemen*. Jakarta: Cipta Adi Pustaka. Hlm. 215

3. Demosi

Demosi berarti bahwa seseorang, dengan berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil.³

4. Rotasi Pekerjaan

Rotasi kerja adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja.⁴

5. Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan sebelumnya.⁵

6. Karyawan

Karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya pada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyawan sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencaharian.⁶

7. Perspektif

Perspektif adalah cara melukiskan suatu benda dan lainlain yang mendatar sebagaimana yang telah terlihat oleh mata dengan tiga dimensi atau sudut pandang.⁷

8. Bisnis Syariah

Bisnis syariah merupakan unit usaha, dimana menjalankan usahanya berpatokan kepada prinsip-prinsip syariah islam, dengan mengacu kepada Al-Qur'an dan hadis.⁸

 3 Sondang P. Siagian, $Manajemen\ Sumber\ Daya\ Manusia,$ (Jakarta : Bumi Aksara, 2015), Hlm.172

⁶ Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

⁴ Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

 $^{^5}$ Emron Edison, Dkk. $\it Manajemen$ $\it Sumber$ Daya Manusia, (Bandung : Alfabeta, 2016) Hlm. 190

⁷ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasai Ndonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), Hlm. 675

⁸ Nova Yanti Maleha. Manajemen Bisnis Dalam Islam, Economica Sharia, Vol.1 No.2 Februari 2016, Hlm. 45

Berdasarkan penegasan judul diatas maka maksud dari judul skripsi ini adalah sebuah penelitian yang membahas tentang "Pengaruh Promosi Jabatan, Demosi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Dalam Perspektif Bisnis Syariah (Studi Pada Karyawan PT. Sumber Makmur Tanggamus)".

B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan, baik bergerak dalam produksi barang maupun pelayanan jasa. Untuk itu, faktor sumber daya mendapat dalam manusia perlu prioritas utama pengelolaannya agar pemamfaatan sesuai dengan diharapkan oleh organisasai maupun perusahaan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia sebagai penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dukungan yang cakap dan kompeten dibidangnya, karena keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi ini dipengaruhi oleh kinerja karyawan (job performance) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi baik kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan oleh karyawan didalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. ¹⁰ Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak

 $^{^{9}}$ A.T Yani. $\it Manajemen~Sumber~Daya~Manusia~$ (Bandung : Humaniora,

<sup>2011)

10</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*;

Dari Teori Ke Praktek, Jakarta, Raja Grafindo, 2005, Hlm.309

mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Untuk meningkatkan kinerja, salah satu hal yang perlu menjadi perhatian perusahaan adalah promosi yang tepat, demosi dan rotasi pekerjaan untuk mempertahankan kinerja karyawan, proses ini menjadi penting dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan.¹¹ Dalam hal ini, setiap perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, karena keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah promosi jabatan. 12 Dengan adanya promosi jabatan, diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya masing-masing. Menurut hasibuan (dalam Ni made 2018) mengatakan bahwa karyawan yang di promosikan pada jabatan yang tepat dalam semakin meningkatkan dapat kineria dihasilkan.¹³ promosi memberikan peran penting bagi setiap bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan karyawan dengan promosi berarti ada kepercayaan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk memduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan ada juga pemberian demosi. Demosi digunakan sebagai faktor pendorong bagi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan setiap saat. Karena penurunan pangkat atau jabatan ini sering diberikan kepada karyawan yang telah melampaui batas yang telah diperbolehkan perusahaan atau karyawan yang dinilai organisasi memiliki prestasi kerja yang di nilai rendah. Demosi juga digunakan

Aprilia Mandagil, Lisbeth Mananeke Dan Rita Taroreh "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado" *Jurnal Emba*, Vol.5 No.3 September 2017, Hlm. 3322-3329 Issn 2303-1147

¹² Asep Kurniawan, " *Pengaruh Intensif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan*", Jrka Vol.7 Issue 2, Agustus 2021: 1-18

Ni Made Gunastri, Gusti Gede Oka Pranadya, "Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Golden Tulip Bay View Hotel & Convention Bali Kuta Selatan", 2018.

untuk sebagai hukuman bagi pekerja agar kesalahan yang dilakukan tidak terulang lagi. 14

Selain dari promosi jabatan dan demosi untuk mencapai kinerja atau hasil kerja yang baik, faktor lain yang harus diperhatikan yaitu rotasi pekerjaan. Rotasi kerja merupakan salah satu program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan. Perubahan pekerjaan ini tidak jauh berbeda dengan pekerjaan sebelumnya, hanya bertukar saja dengan pekerjaan lain, sehingga karyawan tidak bekerja hanya di satu posisi saja, namun mampu bekerja diberbagai posisi yang ada. Suatu pekerjaan yang yang bersifat rutin dan hanya mengerjakan satu hal yang sama dalam waktu yang lama dapat menimbulk<mark>an kebosana</mark>n atau kejenuhan dimana semangat kerja dan kegairahan kerja menurun. 15 Kaymaz (2010)(dalam taufikurohman dan siti solikhah) mengungkapkan bahwa rotasi pekerjaan dapat meningkatkan produktifitas kerja karena akan berpengaruh terhadap kinerja karvawan tersebut. 16 Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kondisi ini tidak sehat. Rotasi kerja ini dapat dilakukan oleh perusahaan secara teratur tujuannya dengan rotasi kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Begitu banyak perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan air minum dalam kemasan (AMDK). Di wilayah Kecamatan Kotaagung, Kabupaten tanggamus sendiri sudah banyak berdiri perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan air minum dalam kemasan (AMDK). Perusahaan yang pertama PT Sumber Makmur Tanggamus yang berdiri

¹⁴ Abdul Khodir, Dkk, "Pengaruh Demosi, Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang", Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol.4 No.2, Agustus 2021.

_

¹⁵ Emi Nursanti, Dkk, "Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melaui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Mamfaat Group Kabupaten Semarang", Diponegoro Journal Of Sosial Dan Political, 2014: 1-10

¹⁶ Taufikur Rohman & Siti Solikhah, "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah", Vol.7, No.2, Desember 2016.

sejak tahun 1999, yang beralamat di di Jl. A.Yani.No.502, Sidoharjo, Kec. Pringsewu, Kabupaten Pringsewu untuk kantor Pusat dan J1. **AMS** Wavsom Pekon Kotaagung, Kecamatan Kotaagung, Kabupaten Tanggamus untuk alamat pabrik tempat produksi. Kedua PT Aneka Usaha Tanggamus Jaya dan perusahaan ketiga yaitu PT Tirta Investama Tanggamus. Sehingga PT Sumber Makmur Tanggamus harus meningkatkan kinerja karyawannya untuk bersaing dengan perusahaan pabrik AMDK lainnya. Adapun data kinerja karyawan perusahaan air minum dalam kemasan kabupaten tanggamus dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Kinerja Perusahaan Air Minum Dalam
Kemasan (AMDK) Di Tanggamus

No	Nama Perusahaan AMDK	Nama Produk	Kinerja
1	PT. Sumber Makmur Tanggamus	ARQUANA	10.800.000
2	PT. Aneka Usaha Tanggamus jaya	WAYQU	12.230.000
3	PT. Tirta Investama Tanggamus	AQUA	15.600.000

Sumber Data: Diolah Peneliti, 2021

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa PT. Tirta Investama Tanggamus memiliki jumlah produksi tertinggi yaitu sebanyak 15.600.000. Kemudian PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya yang memiliki hasil kinerja tertinggi kedua

yaitu sebanyak 12.230.000 dan PT. Sumber Makmur Tanggamus memiliki hasil kinerja yang paling rendah yaitu sebanyak 10.800.000. Dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja yang dihasilkan oleh PT. Sumber Makmur Tanggamus paling rendah dibandingkan dengan dua perusahaan air minum dalam kemasan (AMDK) lainnya.

Dalam penelitian ini, Peneliti mengambil PT. Sumber Makmur Tanggamus yaitu Perusahaan yang memiliki visi dan misi untuk menjadi air minum yang yang terdepan di indonesia. Merupakan perusahaan yang paling pertama berdiri atau perusahaan tertua dibandingkan dengan dua perusahaan lainnya yang berada di Kecamatan Kotaagung, Kabupaten Tanggamus. Sehingga produk Air dengan Merek ARQUANA lebih dikenal, dipercayai dan menjadi andalan masyarakat Tanggamus, dengan wilayah pemasaran seluruh lampung. Sebagai objek penelitian dengan topik mengenai pengaruh promosi jabatan, demosi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan di perusahaan (AMDK) PT. Sumber Makmur Tanggamus. PT. Sumber Makmur Tanggamus memiliki jumlah karyawan khusus Pabrik mencapai 40 Orang di bagi kedalam beberapa bidang pekerjaan atau jabatan, dimana setiap karyawan tersebut memiliki peran dan fungsi masingmasing. Pada PT. Sumber Makmur Tanggamus memiliki berbagai permasalahan, diantaranya keseluruhan kinerja karyawan yang sering mengalami fluktuasi, penerapan promosi jabatan, demosi dan rotasi pekerjaan yang kurang efektif. Selain itu juga yang Menjadi dasar peneliti untuk menganalisis permasalahan yang berhubungan dengan promosi jabatan, demosi, rotasi pekerjaan dan kinerja karyawan, karena sesuai dengan permasalahan yang ada pada perusahaan tersebut . Berdasarkan data yang diperoleh dari pabrik AMDK, PT. Sumber Makmur Tanggamus selaku perusahaan yang memproduksi air minum menunjukan bahwa target pencapaian tidak tercapai secara maksimal.

50 40 30 20 10 2019 2020 2021 2022

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan PT. Sumber Makmur Tanggamus

Sumber Data: Bapak Muhammad Iqbal "pimpinan pabrik PT. Sumber Makmur Tanggamus". Wawancara 14 febuari 2022 Pukul 11:19

Dari Tabel diatas menunjukan bahwa jumlah karyawan pada tahun 2019 berjumlah 22 orang, kemudian pada tahun 2020 berjumlah 27 orang dan pada tahun 2021-2022 berjumlah 40 orang karyawan. Dengan aturan bekerja dalam kurun waktu 8 jam dalam sehari, shift pagi bekerja dari pukul 07:00-15:00 dan shift siang bekerja dari pukul 15:00-23:00 WIB. Pekerja masuk pada hari senin-sabtu, dan untuk hari libur setiap hari minggu. Kinerja yang dihasilkan oleh PT. Sumber Makmur Tanggamus pada enam bulan terakhir mengalami fluktuasi atau secara keseluruhan mengalami penurunan. ¹⁷ Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu perusahaan. Kinerja yang baik ditunjukan dengan hasil kerja yang baik ditunjukan dengan hasil produksi yang terus meningkat setiap periodenya. Turun naiknya produksi yang dihasilkan diduga karena kurangnya motivasi kerja karyawan

-

¹⁷ Hasil Wawancara Kepada Bapak Muhammad Iqbal Selaku Pimpinan Pabrik PT. Sumber Makmur Tanggamus, 14 Febuari 2022 13:55

yang tidak diberi penjelasan mengenai jenjang karir mereka dalam perusahaan sehingga karyawan cenderung bosan kurang peduli dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 1.3 Laporan Promosi Jabatan Karyawan PT. Sumber Makmur Tanggamus

Tahu	Jumlah	Karyawan	Jenis jabatan yang	
n	karyawa	dipromosika	di promosikan	
	n	n		
			Jabata	Promosi
			n awal	jabatan
2019	22 orang		-	-
2020	27 orang		Packin	Admin
			g	
		3	Packin	Kepala
			g	pabrik
			Stok	Kepala
			barang	gudang
			jadi	
2021	40 orang		Packin	Admin
			g	
			Packin	Perhitunga
			g	n barang
				keluar
		5	Operat	Kepala
			or	gudang
			galon	Wakil
			Packin	Kepala
			g	gudang

	Admin	Kepala
		stok
		barang
		jadi

Sumber data : Bapak Muhammad Iqbal "pimpinan pabrik PT. Sumber Makmur Tanggamus". Wawancara 14 febuari 2022 Pukul 11:16

Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah karyawan yang di promosikan dari tahun 2019-2021. Bisa dikatakan dalam Penerapan promosi pada PT. Sumber Makmur Tanggamus masih belum berjalan secara efektif. Adapun yang dimaksud dengan efektif menurut robin adalah sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu. Pemberian promosi belum dilakukan secara objektif dan transparan yang berpedoman pada masa kerja dan prestasi kerja, hal ini sesuai dengan pandangan menurut handoko. Promosi hendaknya dinilai berdasarkan Namun bisa dilihat ketika asas keadilan dan objektivitas, peneliti melakukan melakukan wawancara bahwa masih ditemukan terdapat karyawan yang baru masuk bekerja mendapatkan promosi jabatan padahal usia bekerja karyawan tersebut masih muda dan masih terdapat karyawan yang kinerjanya baik dan berkualitas tidak semuanya dipromosikan, karyawan yang seharusnya layak mendapat promosi tidak diberikan promosi jabatan. Hal menyebabkan ini kecemburuan sosial terhadap sesama karyawan, dan berdampak langsung terhadap motivasi karyawan yang merasa seharusnya sudah mendapatkan promosi juga akan berujung pada kinerja mereka yang akan memburuk.

Tabel 1.4
Laporan Demosi Karyawan PT. Sumber Makmur
Tanggamus

1 unggumus				
Tahu	Jumlah	Karyawan	Jenis Jabatan Yang	
n	Karyawa	Yang	Di Demosikan	
	n	Didemosika		
		n		
			Jabata	Demosi
			n Awal	Jabatan
2019	22 orang	-	-	-
2020	27 orang	1	Operato	Packing
			r	
2021	28 orang	3	Operato	Menyusu
			r	n barang
A				jadi

Sumber data: Bapak Muhammad Iqbal "pimpinan pabrik PT. Sumber Makmur Tanggamus". Wawancara 14 febuari 2022 Pukul 11:16

Jika diperhatikan dari tabel diatas dapat diketahui pada tahun 2019-2021 jumlah karyawan yang mendapatkan demosi penurunan jabatan meningkat setiap tahunnya. atau Permasalahan lain yaitu mengenai penerapan demosi yang dilakukan oleh PT Sumber Makmur Tanggamus belum berjalan secara objektif dan transparan, pemberian demosi pada PT Sumber Makmur Tanggamus berlangsung secara tertutup dan tidak transparan, informasi ini diperoleh dari karyawan yang bernama Dzaki yang bekerja di PT. Sumber Makmur Tanggamus dimana beliau tidak mengetahui apa sebab dan akibat dari karyawan tersebut diberikan demosi. 18 Dengan adanya proses promosi dan demosi, diharapkan para karyawan mampu memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja dan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

•

¹⁸ Bapak Thoriq Dzaki Febrian "Karyawan Pabrik PT. Sumber Makmur Tanggamus", *Wawancara* 30 Oktober 2021 Pukul 14:40

Selain itu, rotasi pekerjaan juga menjadi penyebab yang mempengaruhi kinerja karyawan, kondisi diakibatkan karena terlalu lamanya seorang di satu macam pekerjaan saja sehingga timbul rasa bosan atau jenuh yang diakibatkan rotasi pekerjaan belum dilaksanakan dengan maksimal yang mengakibatkan kejenuhan dan penurunan kinerja karyawan. Rotasi kerja yang dilakukan pada bagian packing produksi kemasan gelas dan kemasan botol serta packing menyusun barang jadi. Namun yang terjadi dilapangan masih ditemukan banyak keluhan, mengenai sistem rotasi pekerjaan. Ada bebarapa karyawan yang sudah nyaman pada posisi pekerjaannya sehingga tidak siap dengan penerapan sistem rotasi dan juga mengenai rentang waktu rotasi kerja yang tidak terstuktur atau kurang efisien. Menurut Cosgel Dan Micelli (Dalam Andi Setiawan 2011), salah satu keunggulan dari rotasi kerja adalah kemampuannya dalam meningkatkan motivasi kerja. Karyawan yang dirotasi akan lebih menyukai berbagai jenis pekerjaan daripada mereka hanya dispesialisasikan menangani satu pekerjaan khusus. Dengan meningkatnya minat mereka dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang dibebankan kepadanya, hal ini memberikan dampak positif bagi kinerja karyawannya. 19 Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Promosi Jabatan, Demosi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dalam Perspektif Bisnis Syariah (Studi Karyawan PT. Sumber Makmur Tanggamus)"

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka diperlukan pembatasan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini. Pembatasan masalah dibuat dikarenakan

Andi Setiawan, "Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Varriabel Intervening (Studi Pada Cv Sempurna Boga Makmur Semarang", Jurnal Bisnis Strategi Vol. 20 No.1, Juli 2011

permasalahan dan banyaknya faktor luasnva yang mempengaruhi permasalahan yang di teliti. penelitian ini di fokuskan pada Kineria Karvawan Pabrik Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) PT. Sumber Makmur Tanggamus yang beralamat di Jalan AMS Waysom Pekon Kotaagung, Kecamatan Kotaagung, Kabupaten Tanggamus, Lampung 35213. Faktor-faktor yang mempengarui yang hanya berkaitan dengan variabel vaitu, promosi jabatan, demosi dan rotasi pekerjaan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, pokok masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

- 1. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik AMDK, PT Sumber Makmur Tanggamus?
- 2. Apakah Demosi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik AMDK, PT Sumber Makmur Tanggamus?
- 3. Apakah rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik AMDK, PT Sumber Makmur Tanggamus
- 4. Bagaimana pengaruh Promosi Jabatan, Demosi Dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik AMDK PT Sumber Makmur Tanggamus dalam Perspektif Bisnis Syariah?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas adapun tujuan yang ingin dicapai oleh Penulis dalam penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik AMDK, PT Sumber Makmur Tanggamus.
- Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Demosi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik AMDK, PT Sumber Makmur Tanggamus.

- Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik AMDK, PT Sumber Makmur Tanggamus.
- 4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Promosi Jabatan, Demosi Dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik AMDK, PT Sumber Makmur Tanggamus dalam Perspektif Bisnis Syariah.

F. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat baik untuk penulis sendiri ataupun orang lain, adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan bisa membagikan konstribusi dalam bidang ilmu Manajemen bisnis syariah dan dapat menjadi sebuah acuan bagi penelitian selanjutnya serta dapat digunakan sebagai perbandingan untuk penelitian-penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yang berkaitan dengan promosi jabatan, demosi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan
- b) Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah referensi rujukan bagi yang melakukan penelitian lanjutan, menjadi tambahan koleksi bahan bacaan, dan meningkatkan pengetahuan mengenai kinerja karyawan

2. Secara Praktis

- a) Bagi Pengelola PT. Sumber Makmur Tanggamus Semoga penelitian ini bermanfaat dalam memberikan pertimbangan dan kebijakan- kebijakan yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan pabrik air minum dalam kemasan (AMDK).
- Bagi Penulis
 Sarana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah, dan kemampuan untuk

- menuliskannya kedalam bentuk karya ilmiah berdasarkan teori ekonomi islam
- Bagi Akademik/Fakultas ekonomi dan bisnis islam.
 Penelitian ini dapat menambah kepustakaan dan dapat dijadikan untuk referensi penelitian selanjutnya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya untuk mempermudah dalam pengumpulan data, metode analisis data yang digunakan dalam pengolahan data, maka penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan Pengaruh Promosi Jabatan, Demosi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja karyawan . Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini, yaitu:

 Penelitian yang dilakukan oleh Yussi Rapareni (2020) dengan judul : "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan/Karyawati di Divisi SDM PT PSP"

Persamaan : yaitu sama-sama mengkaji mengenai promosi jabatan.

Perbedaan: pada variabel X2 nya menggunakan Mutasi dan tidak menggunakan variabel demosi dan rotasi pekerjaan dan variabel Y nya tidak menggunakan Kinerja karyawan dan objek penelitian yang dilakukan bukan di pabrik AMDK PT. Sumber Makmur Tanggamus.

Hasil: berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan sebesar 28,4% terhadap motivasi keria karyawan/karyawati di divisi SDM PT. PSP dengan tingkat signifikansi sebesar 86%. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (2,944 > 2,011) dengan tingkat signifikansi 0.014 < 0.05. Mutasi secara parsial berpengaruh signifikansi sebesar 46,3% terhadap motivasi kerja karyawan/karyawati di divisi SDM PT. PSP dengan tingkat signifikansi sebesar 100%. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (4,725 > 2,011) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dan mutasi secara simultan berpengaruh signifikan sebesar 57,3% terhadap motivasi kerja karyawan/karyawati di divisi SDM PT.PSP dengan tingkat signifikansi sebesar 100%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yag tidak termasuk dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan dari atasan unit kerja, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai dan lain sebagainya. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung > F tabel (33,898 > 4,05) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0.05.²⁰

 Penelitian yang dilakukan oleh Hermawansyah, Muhammad Azis Firdaus Dan Widhi Ario Bomo (2019) dengan judul : "Promosi Kerja Dan Demosi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan"

Persamaan: yaitu sama-sama megkaji tentang promosi dan demosi.

Perbedaan : yaitu variabel Y nya tidak menggunakan kinerja karyawan dan objek penelitian yang dilakukan bukan di pabrik AMDK PT. Sumber Makmur Tanggamus.

Hasil: penelitian ini menunjukan bahwa, Terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan hotel salak the heritage (Y) karena T hitung: 5,286 > T tabel: 1,685 maka Ho ditolak (Ha diterima). Tidak terdapat pengaruh siginifikan antara demosi kerja (X2)produktivitas karyawan hotel salak the Heritage (Y) karena T- hitung: 0,994 < T tabel: 1,685 maka Ho diterima (Ha ditolak). Terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi kerja (X1) terhadap produktivitas (Y), yang tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara demosi

Yussi Rapareni, "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan/Karyawati Di Divisi Sdm PT. Psp", Jurnal Ekobis: Kajian Ekonomi Dan Bisnis Vol. 3 No. 2, Issn Cetak: 2614-3631 Issn Online: 2720-9466, Juli (2020): Hlm.78-96

kerja (X2) terhadap produktivitas (Y). Karena F-hitung : 16,230 > F-tabel : 4,11 maka Ho ditolak (Ha diterima).²¹

3. Penelitian yang dilakukan oleh David T. Manopo, Victor P.K Lengkong dan Rita Taroreh (2019) dengan judul : "Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja Dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Putera Cabang Manado"

Persamaan : yaitu sama-sama mengkaji tentang rotasi kerja terhadap kinerja karyawan

Perbedaan : dalam penelitian ini variabel X nya tidak menggunakan etos kerja dan karakteristik kerja dan objek penelitian yang dilakukan bukan di pabrik AMDK PT. Sumber Makmur tanggamus.

Hasil: penelitian ini menunjukan bahwa Rotasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Cabang Manado. Etos kerja (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Cabang Manado. Karakteristik kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Cabang Manado. Rotasi kerja, Etos kerja dan karakteristik kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Cabang Manado. PT. Jasa Raharja Putera Cabang Manado.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Anrio Muaja, Sri Murni dan Lucky O.H Dotulong (2018) dengan judul : "Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado"

Persamaan: yaitu sama-sama mengkaji tentang promosi jabatan terhadap kinerja karyawan

²² David T. Manopo, Victor P.K Lengkong Dan Rita Taroreh, "Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja Dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Putera Cabang Manado", *Jurnal Emba*, Vol.6 No.4 September (2018): Hlm. 2738-2747

-

²¹ Hermawansyah, Muhammad Azis Firdaus Dan Widhi Ario Bomo "Promosi Kerja Dan Demosi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.2 No.1 Maret (2019): Hlm. 39 - 47

Perbedaan : adapun perbedaannya yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Anrio Muaja pada variabel X nya tidak menggunakan variabel demosi dan rotasi pekerjaan dan objek penelitian yang dilakukan bukan di pabrik AMDK PT. Sumber Makmur Tanggamus.

Hasil: Penelitian ini menunjukan bahwa. Promosi jabatan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT hasjrat abadi (sudirman) manado dengan nilai t-hitung 3,462 dan signifikan 0,001 < 0,05. Mutasi jabatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung -1,323 dengan signifikan 0.191 > 0.05. Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 12,417 dengan signifikan 0,000 < 0.05. Promosi jabatan, mutasi jabatan dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kayawan di PT. Hasirat Abadi (Sudirman) Manado, dengan nilai F hitung: 270,657 dengan signifikan 0,000 < 0,05 atau kurang dari 5%. Dengan menggunakan batas signifikan 0.05. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel promosi jabatan, mutasi jabatan dan kompensasi secara bersamasama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.²³

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sam Cay dan Okta Setyo Arbian (2020) dengan judul : "Pengaruh Stres Kerja Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe Tanggerang Selatan"

Persamaan : yaitu sama-sama mengkaji mengenai rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan

Perbedaan : Adapun Perbedaannya yaitu Variabel X tidak menggunakan variabel promosi jabatan dan demosi dan

Anrio Muaja, Dkk "Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado" Jurnal Emba Vol.6 No.4, Issn 2303-1174, September (2018): Hlm. 2328-2337

objek penelitian yang dilakukan bukan di pabrik AMDK PT. Sumber Makmur Tanggamus.

Hasil : Penelitian ini menunjukan bahwa, Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 1,870 > t tabel 1,671 dan hasil signifikan yang menunjukan nilai 0,066 > 0,05. Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 5,135 > t-tabel 1,671 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Stres kerja dan rotasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe Tanggerang Selatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F-hitung > F-tabel yaitu 22,307 > 3,15 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam karya ilmiah ini berisi tentang keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian. Untuk mempermudah pembahasan dan penulisan skripsi ini, terlebih dahulu penulis uraikan sistematika penelitian yang terdiri dari:

1. Bagian Awal

Bagian awal pada skripsi bersis cover skripsi, halam sampul, halaman abstrak, halaman pernyataan orasionalitas, halaman persetujuan, halaman pengesahan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

2. Bagian Subtansi (Inti)

Bagian Inti skripsi terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan

²⁴ Sam Cay Dan Okta Setyo Arbian "Pengaruh Stres Kerja Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe Tanggerang Selatan", Jurnal Ilmiah Semarak Vol.3 No.1, P-Issn 2615-6849 E-Issn 2622-3686, Februari (2020): Hlm. 82-93

masalah,tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi teori-teori mengenai manajemen sumber daya manusia, promosi jabatan, demosi, rotasi pekerjaan dan kinerja karyawan kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas data, Statistik deskripsi, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian dana analisis secara kuantitatif.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis serta rekomendasi penulis untuk penelitian.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir skripsi ini berisi daftar rujukan dan lampiran.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen sumber daya manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia sangat berperan dalam tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Salah satu fungsi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting, untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).²⁵ Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik supaya organisasi atau perusahaan yang dapat mencapai tujuan diharapkan. Setiap perusahaan yang baik memiliki manajemen yang mengelola manusianya yaitu manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut sofyandi manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan

²⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), Hlm.10

²⁵ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Zifatama Publisher, 2010), Hlm. 3

dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian konpensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan tenaga kerja, yang ditunjukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.²⁷

b. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- 1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang epektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirements dan job evaluation.
- 2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
- 3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- 4. Meramalkan penawaran Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6. Memonitor dengan cermat undang undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- 9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.

²⁷ Sofyandi Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu,2009)

10.Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.²⁸

c. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Tugas kerja

Tugas kerja yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan. Tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang harus dilaksanakan dengan baik supaya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu Tingkat kualitas bekerja yang sesuai dengan stadar yang memperhatikan kerapihan, ketelitian sehingga memenuhi standar yang berlaku di perusahaan sehingga mendapakan hasil kerja yang optimal. Kualitas kerja yang baik dapat mengindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan, yang menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

4. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

5. Efektivitas biaya

Efektivitas biaya yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien. Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku),

²⁸ Op.Cit, Hlm.14

dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.²⁹

d. Sumber Daya Manusia Menurut Islam

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh resources yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Jatsiyah ayat 13:

Artinya: "Dan Dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir"

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena ini merupakan amanah yang akan diminta pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan mengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimaslisasi mamfaat sumber daya yang ada. Didalam surat Ar-Rahman ayat 3, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah SWT. Manajemen sumber daya manusia yang ada dalam islam adalah semua sumber daya yang dimamfaatkan untuk ibadah kepada Allah SWT bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka

²⁹ Affandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator*, (Yogyakarta : Zanata Publishing, 2018), Hlm. 10

kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang di emban. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia islami yang baik ialah siddiq, amanah, fatonah dan tablig. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia islami. 30

2. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi merupakan pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang baru pada seorang karyawan yang lebih besar dan baik dan diikuti pula oleh kenaikan upah yang lebih tinggi dari semula karena adanya kenaikan pangkat dan jabatan. 31 Promosi adalah apabila seseorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan yang lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula. Setiap karyawan mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukan prestasi kerja tinggi dalam yang kewajibannya.³² menjalankan Promosi, Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atau usaha dan prestasinya di masa lampau.³³

Promosi (promotion) memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan

31 Suwatno Dan Priansa, Donni Juni. 2015. Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publikasi Dan Bisnis. (Bandung: Alfabeta, 2015)

³² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Pt Bumi Aksara, 2015), Hlm, 169-170

³⁰ Arman Paramansyah, Ade Irvi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam,* (Jawa Barat : Pustaka Al-Muqsith,2021),Hlm.46-48

³³ Veithzal Rivai Zai'nal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk* Perusahaan Edisi Ketiga, (Jakarta: Pt Grafindo Persada, 2009), Hlm.155

demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (authory), serta penghasilan (outcomes) vang semakin besar bagi karyawan.³⁴

b. Dasar - Dasar Promosi

Program promosi hendaknya memberikan informasi vang ielas. apa vang diiiadikan sebagai dasar pertimbsngan untuk mempromosikan sesorang karyawan dalam perusahaan tersebut. 35

1. Pengalaman (senioritas)

Pengalaman (senioritas) vaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman keria karyawan. Pertimbangn promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan _ mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi. Kebaikannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan saka guru yang berharga. Keburukannya adalah seorang karyawan yang kemapuannya sangat terbatas. karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan.

2. Kecakapan (ability)

Kecakapan (ability) yaitu seorang yang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan (tanpa memperhatikan cara mendapatkannya) yang diperlukan untuk memenuhi hal-hal berikut.

- a) Kecakapan dalam prosedur kerja yang praktis, teknik – teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan.
- b) Kecakapaan dalam menyatukan dan meyelaraskan bermacam-macam elemen yang elemennya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

³⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Pt Bumi Aksara, 2013), Hlm. 107 35 *Ibid*, Hlm. 109

3. Kombinasi pengalaman dan kecakapan

Kombinasi pengalaman dan kecakapan vaitu promosi yang berdasarkan lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkn lamanya kerja, ijazah pendidikan formal dimiliki. dan hasil uiian kenaikan vang dipromosikan. Cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan terpintar, sehingga kelemahan promosi berdasarkan pengalaman / kecakapan saja dapat diatasi.

c. Kriteria Promosi Jabatan

Ada beberapa kriteria umum yang dilakukan perusahaan dalam rangka mempromosikan karyawan. kriteria yang dimaksud adalah :

a. Pengalaman

Pengalaman seorang karyawan digunakan sebagai salah satu syarat untuk promosi, karena dengan adanya pengalaman yang banyak, maka akan mempengaruhi kemampuan kerja yang tinggi, ide yang lebih banyak dan sebagainya.

b. Prestasi kerja

Umumnya perusahaan menjadikan prestasi kerja sebagai syarat promosi. Hal ini dapat dilihat dari catatan-catatan Prestasi kerja yang telah dikerjakan. Seperti tingkat penjualan bagus perbulan telah mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi. Karena apabila karyawan memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang kecil, maka demikian juga dalam melakukan pekerjaan yang besar.

d. Loyalitas

Loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja digunakan sebagai syarat promosi. Hal ini disebabkan karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan diharapkan memiliki tanggung jawab yang lebih besar.³⁶

d. Tujuan dan Mamfaat Promosi Jabatan

Adapun tujuan dan mamfaat promosi jabatan baik bagi perusahaan maupun karyawan antara lain:³⁷

- 1. Promosi memungkinkan agar perusahaaan memamfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
- Promosi mendorong agar tercapinya kinerja karyawan yang baik. Karyawan biasanya berupaya melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi
- 3. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

e. Indikator-Indikator Promosi Jabatan

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam promosi jabatan. Adapun indikator-indikator umum yang harus diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

1. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

³⁷ Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Strategik*, (Jakarta : Pt Ghalia Indonesia) Hlm. 196

³⁶ B.S Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesiapendekatan Administratif Dan Operasional*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara) Hlm.296

2. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugastugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3. Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

4. Kerja Sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.

5. Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

6. Loyalitas

Karyawan harus loyalitas dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau kopsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

7. Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh personality authority yang lebih tinggi dari para bawahannya.

8. Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

9. Pendidikan

Karyawan harus memiliki pengetahuan serta pendidikan formal yang sesuai dengan spesifikasi jabatannya.³⁸

f. Promosi Jabatan Dalam Perspektif Islam

Promosi jabatan akan lebih baik jika dilakukan oleh manajer personalia bukan permintaan dari karyawan yang ingin di promosikan , sehingga hal tersebut dapat menghindari dari unsur-unsur ketidakadilan, karena pada dasarnya dalam promosi hal yang paling penting adalah keadilan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S Yusuf 54-55:

وَقَالَ الْمَلِكُ الْنُونِي بِهِ أَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ (٥٤) قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الأرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ (٥٥)

Artinya: Dan raja berkata, "Bawalah Yusuf kepadaku, agar aku memilih dia sebagai orang yang dekat kepadaku." Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan dia, dia berkata, "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercayai pada sisi kami." Berkata Yusuf, "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan."

³⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2017), Hlm. 111-112

Pada ayat diatas dijelaskan ketika seseorang memangku jabatan, sikap-sikap yang patut dimiliki adalah sikap bisa dippercayai (menjaga amanah) dengan menjaga kepercayaan yang telah dibebankan lewat jabatannya. Sifat yang kedua yaitu cakap dibidangnya (terampil), selain berilmu pengetahuan memiliki keterampilan dapat membantu mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Dalam berbagai konteks, Islam menghendaki sebuah pekerjaan dilakukan oleh orang yang tepat dalam posisinya. Ini sejalan dengan sabda Rasulullah SAW:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضُيِّعَتْ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرْ السَّاعَةُ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السَّاعَة

Dari Abu Hurairah radhilayyahu'anhu mengatakan; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda:

"Apabila amanah sudah disia-siakan, maka tunggulah kehancurannya". Beliau ditanya: "Ya Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia?". Rasulullah menjawab: "Apabila sebuah urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tungguhlah kehancurannya" (HR Al-Bukhari N0.6015).

Hadits di atas menggambarkan bahwa promosi harus memperhatikan *the right man on the right job*, menempatkan pegawai yang tepat sesuai dengan kemampuannya. ³⁹

³⁹ Prof.Dr. Kartawan, S.E, Mp., Hj. Lina Marlina, S.Ag,M.Ag, Dan Agus Susanto, S.Ag, M.Ag, Manajemen Sumber Daya Insani, (Lppm Universitas Siliwangi), Hlm.215

3. Demosi

a. Pengertian Demosi

Demosi adalah perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah didalam suatu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapatan, serta statusnya semakin rendah. Tujuannnya adalah untuk memacu semangat karyawan agar dapat lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan demosi juga dijadikan sanksi oleh karyawan yang kurang berkontribusi pada perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. 40 Demosi berarti dengan bahwa seseorang, berbagai pertibangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan pendapatan serta tanggung jawab yang semakin rendah. Dapat dikatakan bahwa tidak ada seorang karyawan yang senang mengalami hal ini. Demosi terjadi karena masalah kedisiplinan, tidak jujur dan tidak mampu mengerjakan tugasnya dengan baik. 41

Demosi digunakan sebagai faktor pendorong bagi karyawan untuk mempertahankan dan menigkatkan kinerja setiap saat. Karena penurunan pangkat ini sering diberikan diberikan kepada karyawan yang telah melampaui batas yang diperbolehkan perusahaan. Demosi juga digunakan sebagai hukuman bagi pekerja agar kesalahan yang dilakukan oleh dirinya sendiri atau pekerja lain tidak terulang.

b. Faktor – Faktor demosi

Lima faktor penyebab terjadinya demosi atau penurunan jabatan yaitu :

 Promosi yang gagal. Diakibatkan oleh beberapa faktor seperti penilaian performa kerja, skill yang dimiliki karyawan masih kurang mumpuni yang

⁴¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2015), Hlm 172

⁴⁰ Hasibuan, M.S.P.H, *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah Edisi 9* (2010) Hlm.115

- menjadi pertimbangan atasan yang mempengaruhi kuputusan promosi
- 2. Kinerja karyawan yang rendah saat menempati suatu jabatan.
- 3. Kemampuan karyawan yang kurang, seperti dalam segi kehadiran dan kedisiplinan.
- 4. Penurunan kapasitas perusahaan, seperti terjadinya marger, akuisisi, dan rasionalisasi.
- 5. Kesediaan karyawan, baik itu dari inisiatif karyawan maupun inisiatif perusahaan. 42

c. Indikator Demosi

Indikator demosi dalam pelaksanaan keputusan penjatuhan sanksi demosi :

- 1. Ketidakmampuan karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga menghasilkan presasi kerja atau kinerja yang rendah.
- 2. Produktifitas rendah, yaitu menurunnya prestasi kerja atau kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.
- 3. Kurang keahlian, yaitu kurangnya pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan tentang pekerjaannya yang berpotensi menghasilkan kinerja yang semakin rendah.
- 4. Permintaan secara pribadi dari karyawan. Permintaan karyawan itu sendiri dengan alasan karyawan tersebut tidak yakin dengan kemampuan dan keahlian yang dia miliki dalam jabatan tersebut. 43

d. Upaya-Upaya Yang Dilakukan Perusahaan Untuk Mengurangi Demosi

Adapun upaya-upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk meminimalisir demosi antara lain :

⁴³ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Pt Bumi Aksara, 2013)

⁴² Nurdin Batjo, S.Pt,Mm,M.Si, Dr. Mahadin Shaleh ,M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Penerbit Aksara Timur,2018), Hlm.42

- 1. Menyampaikan kepada karyawan tentang adanya sanksi demosi yang akan dilakukan. Sehingga karyawan akan berusaha meningkatkan atau menunjukan kinerja (*performa*) yang baik.
- 2. Memberikan motivasi kepada karyawan untuk disiplin kerja supaya pekerjaan bisa diselesaikan dengan profesional dan tepat waktu. Karena apabila karyawan memiliki produktivitas daan motivasi kerja yang tinggi maka laju roda pun akan semakin kencang yang menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.
- 3. Memberikan pelatihan dan pembinaan kepada karyawan, untuk mengembangkan kinerja karyawan.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki tingkat demosi yang rendah , karena karyawan yang berkualitas juga ditimbulkan oleh kinerja manajemen perusahaan dalam memilih, melatih serta memberdayakan karyawan yang berkualitas.

e. Kaidah Islam Tentang Demosi

Demosi pada hakikatnya merupakan salah satu jenis mutasi vertikal, berupa perpindahan karyawan kejenjang yang lebih rendah sebagai hukuman (punishment) terhadap prestasi kerjanya yang buruk atau melanggar. Demosi dilakukan bertujuan untuk memberikan rangsangan atau stimulus untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan produktivitas kerja serta memperbaiki tingkat pelaksanaannya.

Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S Al-Zalzalat ayat 7-8 :

Artinya : "Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrah-pun, niscaya dia akan melihat (balasan)-nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrah-pun, niscaya dia akan melihat (balasan)-nya pula" (Q.S. Al-Zalzala<u>t</u>:7-8).

Demosi merupakan salah satu wujud nyata dari pelaksanaan stimulus dalam bentuk negatif, yakni salah satu bentuk dari pemberian sanksi. Demosi dilakukan terhadap kinerja yang dianggap tidak memuaskan atau tidak memenuhi standar kinerja yang diharapkan. Dalam bahasa agama, kinerja yang tidak memuaskan atau tidak memenuhi standar kinerja. secara bahasa dapat disebut *zhâlim* karena biasanya hasil kinerja yang tidak memuaskan muncul dari perilaku kontra-produktif yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan atau dapat juga disebut *munkar* karena kinerja yang dianggap tidak memenuhi standar kinerja yang diharapkan organisasi atau perusahaan.⁴⁴

4. Rotasi Pekerjaan

a. Pengertian Rotasi Kerja

Rotasi kerja adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain. Ketika suatu aktivitas tidak lagi menantang, karyawan tersebut dipindah ke pekerjaan lain, biasanya pada tingkat yang sama, mempunyai persyaratan-persyaratan keterampilan yang sama. Rotasi kerja merupakan perpindahan karyawan dari satu bidang kebidang lain dengan tingkatan dan tanggung jawab yang sama tanpa ada perubahan gaji.

Affandi mengemukakan rotasi kerja adalah salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinitas yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, maka karyawan tersebut oleh perusahaan dipindahkan kepekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang

⁴⁵ Stephen P Robbins Dan A. Judge Timothi, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat, 2008) Hlm. 272

⁴⁴ Prof.Dr. Kartawan, S.E, Mp., Hj. Lina Marlina, S.Ag,M.Ag, Dan Agus Susanto, S.Ag, M.Ag, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Lppm Universitas Siliwangi), Hlm.220

mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa. ⁴⁶ Rotasi kerja menciptakan tantangan khusus untuk pengembangan sumber daya manusia.

Dalam rotasi pekerjaan (*job rotation*), seorang individu berpindah secara sistematis dari satu posisi ke posisi yang lain dalam sebuah perusahaan. Tujuan perpindahan ini adalah untuk memampukannya mempelajari sesuatu dari setiap posisi dan apa tujuan serta fungsi dari berbagai unit organisasional. Rotasi pekerjaan menghentikan kemonotonan pekerjaan yang sangat terspesialisasi dengan menuntut keahlian dan kemampuan yang berbeda. Rotasi pekerjaan mengubah karyawan dari generalis sempit yang hanya melakukan satu tugas menjadi generalis umum yang dapat mengerjakan banyak tugas. 47

b. Manfaat Rotasi Kerja

Menurut Martikasari rotasi pekerjaan memiliki mamfaat sebagai berikut :

- 1. Meningkatkan produktivitas.
- 2. Menciptakan keseimbangan antara tenaga dengan komposisi jabatan.
- 3. Memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
- 4. Mengilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan terhadap suatu pekerjaan.
- Memberikan perangsang agar karyawan mau meningkatkan karir yang lebih tinggi.
- 6. Untuk pelaksanaan hukuman atau sanksi atas pelanggaran-pelanggaram yang dilakukan karyawan.
- 7. Alat pendorong atau spirit kerja meningkat melalui persaingan-persaingan terbuka.⁴⁸

⁴⁶ M.Ali Rofiq, Mamak M.Balapif Dan Sutopo, "Pengaruh Rotasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Rawat Inap Rizki Di Sidoarjo" Jurnal Manajemen Branchmark Vol 4, Issue 3. Hlm.158

Henry simamora, "manajemen sumber daya manusia Edisi ke-3" (yogykarta : Aditya media, 2004), Hlm. 125-126

Saryanto Dan Dheasey Amboningtyas, "Pengaruh Rotasi Kerja , Stres , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang), Hlm.3

c. Indikator Rotasi kerja

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur rotasi kerja yaitu :

1. Kejenuhan Karyawan

Karyawan yang telah bekerja lama di suatu unit bagian pekerjaan akan merasakan kejenuhan dan bosan dalam menjalankan aktivitas kerja. Rasa jenuh tersebut jika tidak segera ditangani akan menimbulkan permasalahan baru seperti menurunkan kinerja karyawan.

2. Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan pekerjaan yang nyaman, hubungan antara rekan kerja yang baik, dan semangat akan menciptakan produktivitas kerja yang maksimal.

3. Kemampuan Karyawan

Karyawan memerlukan wadah atau tempat yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga akan memberikan manfaat bagi organisasi. Apabila seseorang tidak bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki atau standart kualifikasi pekerjaan yang diberikan perusahaan terlalu tinggi , maka seseorang akan merasa tidak cocok untuk melakukan pekerjaan tersebut.⁴⁹

d. Rotasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Rotasi kerja merupakan perpindahan pegawai dari satu bidang ke bidang lain dengan tingkatan dan tanggung jawab yang sama tanpa ada perubahan gaji. Allah berfirman Qs. An Nisa 100 :

وَمَن يُهَاجِرْ فِى سَبِيلِ ٱشَّهِ يَجِدْ فِى ٱلْأَرْضِ مُرَّغَمًا كَثِيرًا وَسَعَةً ۚ وَمَن يَخْرُجُ مِنْ بَيْتِهَ مُهَاجِرًا إِلَى ٱشَّهِ وَرَسُولِهَ ثُمَّ يُدْرِكُهُ ٱلْمَوْتُ فَقَدْ وَقَعَ أَجْرُهُ عَلَى ٱللَّهِ ۗ وَكَانَ ٱللَّهُ غَفُورًا رَّحِيمًا

⁴⁹ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resorce Management)*, (Jakarta : Djambatan, 2006), Hlm. 34

Artinya :"Barang siapa berhijrah di jalan allah, niscaya merekamendapati di muka bumi ini tempat hijrah yang luas dan rizki yang banyak. Barang siapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah kepada allah dan rasul-nya, kemudian kematian menimpanya (sebelum sampai ketempat yang dituju), maka sungguh telah tetap pahalanya di sisi allah. Dan allah adalah maha pengampun lagi maha penyanyang.". (Qs An Nisa 100).

Dari ayat di atas dapat di simpulkan bahwa rotasi kerja dapat di artikan dengan hijrah, akan tetapi hijrah yang dimaksudkan dalam rotasi kerja adalah perpindahan devisi untuk hal yang baik bukan hal yang buruk. Karena tujuan rotasi kerja adalah untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan.

e. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh tenaga kerja yang dalam pelaksanaannya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Solatilah kinerja berasal dari kata *job performance atau actual performance* (prestasi kerja atau pertasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang diwujudkan melalui perencanaan strategi dalam suatu organisasi.

Menurut Sinambela Dkk (2012) Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini

Lidia Lustri Dan Hotlan Siagian, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhada Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya", Agora No.1/2017, Hlm.3

-

 $^{^{50}}$ S. Hamid. $\it Manajemen$ $\it Sumber$ $\it Daya$ $\it Lanjutan, (Yogyakarta : Cv. Budi Utama, 2014)$ Hlm. 86

akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.⁵²

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- 1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam suatu penyelasain suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3. Tanggung jawab yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta prilaku kerjanya.
- 4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya
- 5. Kerja sama, yaitu merupakan keediaan keryawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan

 $^{^{52}}$ Saryanto Dan Dheasey Amboningtyas, "Pengaruh Rotasi Kerja , Stres , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang), Hlm.3

- karyawan lain secara vertikal ataupun horizontal di dalam maupun diluar pekerjaannya sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- Ketaatan, yaitu merupakan kesediaaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukakan pekerjaaanya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepada karyawan.⁵³

c. Jenis – Jenis Kinerja karyawan

Moeheriono Menyatakan tiga jenis kinerja yaitu:

1. Kinerja Operasional

Kinerja operasioanl merupakan efektivitas dari penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain-lain.

2. Kinerja Administratif

Kinerja administratif merupakan bentuk administrasi organisasi, yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang menduduki jabatan.

3. Kinerja Stratejik

Kinerja stratejik merupakan evaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungan dan kemampuan adaptasi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.⁵⁴

d. Indikator Kinerja Karyawan

Ada lima hal yang dapat dijadikan indikator kinerja karyawan yaitu :

 Kualitas berkaitan dengan kesesuaian hasil dengan yang diinginkan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

⁵³ Aa. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011) Hlm.67

⁵⁴ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2012) Hlm. 119

- 2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkungan aktivitas.
- 3. Ketepatan waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat diselesaikan dalam waktu yang ditemukan.
- 4. Kehadiran jumlah kegiatan yang dihadiri karyawan dalam masa kerja organisasi.⁵⁵

e. Kinerja Karyawan Dalam Persfektif Islam

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seorang karyawan atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya atau disebut "level of performance". Biasanya orang yang memiliki level of performance tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan bisa tidak produktif atau memiliki performance yang rendah.56

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat ayat 19:

Artinya: "dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan." (QS. Al-Ahqaaf: 19)⁵⁷

Dari ayat tersebut menerangkan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan.

⁵⁶ Moh As'ad *Psikologi Industri Industri*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta Edisi Ke Empat, 1991) Hlm. 48

⁵⁵ Ambar T.S Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003) Hlm. 228

⁵⁷ Al-Qur'an Al-Qarim Dan Terjemahannya, (Semarang : PT Toha Putra,1996) Hlm.825

Artinya apabila seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukan kinerja yang baik bagi perusahaan maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaannya.

f. Manajemen Bisnis Syariah

a. Pengertian manajemen bisnis syariah

Menurut yunus Manajemen dalam terminologi islam dimaknai dengan istilah bahasa arab kata "yudabbiru" diartikan "mengarahkan", mengelola, melaksanakan, menjalankan, mengatur atau mengurusi". Asal katanya adalah dari "dabbara" yang artinya "mengaturkan" dan "mudabbir" artinya orang yang pandai mengatur" atau "pengatur" daan "mudabbar" yang diatur. 58 Kata ini merupakan derivasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al-Qur'an seperti Firman Allah SWT.

Artinya: Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.

Manajemen sejalan dengan pandangan islam bahwa manajemen dalam arti mengatur sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat dan terarah merupakan sesuatu yang disyariatkan ajaran islam.

Manajemen bisnis syari'ah adalah proses dalam menjalankan unit usaha, organisasi atau kelompok, dengan nilai-nilai islam yang terkandung dalam Al-Qur'an dan hadis guna mencapai sebuah tujuan bisnis

⁵⁸ Meisono, *islam dan manajemen* (medan: perdana publishing, 2019). Hlm.

yang islami untuk menciptakan atau membuat produk yang memiliki nilai untuk memperoleh keuntungan. ⁵⁹

b. Prinsip-Prinsip Manajemen Syariah

Manajemen erat kaitannya dengan kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu aplikasi manajemen harus diterapkan secara terencana untuk mencapai suatu tujuan. Beberapa prinsip atau kaidah dan teknik manajemen yang ada relevansinya dengan Al-Qur'an dan Al-hadist antara lain:

1. Prinsip Amar Ma'ruf Nahi Munkar

Setiap muslim wajib melakukan perbuataan yang ma'ruf yaitu perbuatan baik dan terpuji, seperti tolong menolong (taawun), menegakan keadilan diantara manusia, meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan lain-lain. Sedangkan perbuatan munkar (keji), seperti korupsi, suap, pemborosan dan sebagainya harus dijauhi bahkan dibrantas. Merayu pada kebajikan (Amar Ma'ruf) daan mencegah kemungkaran (nahi munkar) adalah wajib sebagaimana firman Allah pada Al-Qur'an:

وَلْتَكُنْ مِّنْكُمْ أُمَّةً يَدْعُوْنَ إِلَى الْحَيْرِ وَيَأْمُرُوْنَ بِالْمَعْرُوْفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ الْمُنْكَرِ

وَأُولَٰٓلٍكَ هُمُ الْمُفْلِحُوْنَ ٥

Artinya: Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung.

Untuk mencapai maksud tersebut perlu adanya golongan umat islam yang bergerak pada bidang dakwah yang selalu memberi kita peringatan apabila terjadi gejala perpecahan dan penyelewengan. Untuk

⁵⁹ Kuat Ismanto, *Manajemen Syariah Implementasi TQM Dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2009), Hlm.38

60 Muhammad, Manajemen Dana Bank Syariah, (Yogyakarta : Ekonisisa), Hlm.19

-

melkasanakan prinsip tersebut, ilmu manajemen yang harus dipelajari dan dilaksanakan secara sehat, baik dan bijak maupun secara ilmiah.

2. Kewajiban menegakan kebenaran

Manajemen sebagai suatu metode pengelolaan yang baik dan benar, untuk menghindari kesalahan dan kekeliruan dalam menegakan kebenaran. Menegakan kebenaran adalah metode Allah yang harus ditaati oleh manusia untuk menegakan kebenaran itu menjadi wajib.

3. Kewajiban Menegakan Keadilan

Hukum syariah mewajibkan kita untuk menegakan keadilan, kapanpun dan dimanapun semua perbuatan harus dilakukan dengan adil. Adil dalam menimbang, dalam bertindak dan dalam menghukum. Setiap muslim harus adil kepada dirinya sendiri dan terhadap orang lain.

4. Kewajiban Menyampaikan Amanah

Allah dan Rosulnya memerintahkan kepada setiap muslim agar selalu menunaikan amanah. Allah memerintahkan agar selalu menunaikan amanat dalam segala bentuknya, baik amanat perorangan, amanat perusahaan, amanat rakyat dan Negara seperti yang dipikul oleh seorang pejabat pemerintah, ataupun amanat Allah dan ummat, seperti yang dipikul oleh pemimpin islam. Mereka tanpa kecuali memikul beban untuk memelihara dan menyampaikan amanat.

B. PENGAJUAN HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan teori yang relevan, tidak

didasarkan dengan fakta yang empiris yang didapat melalui pengumpulan data. ⁶¹ Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Ni Made (dalam Asep Kurniawan dan Fitriyani)⁶² promosi jabatan mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena promosi jabatan merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang diberikan yang perusahaan agar dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan di lingkungan perusahaan. Manullag dalam Ni Made (2018) menjelaskan "promosi yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mempertinggi kinerja karyawan" jika promosi karyawan direalisasikan kepada karyawan yang berprestasi tinggi, maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan membawa pengaruh pada produktivitas karyawan.⁶³

Menurut Hasibuan (2002) mengatakan bahwa karyawan yang dipromosikan pada jabatan yang tepat dalam bekerja akan semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan.⁶⁴ Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1: Promosi Jabatan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik AMDK (Studi Karyawan PT. Sumber Makmur Tanggamus)

61 Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, (Bandung

: Alfabeta,2014), Hlm.64

62 Asep Kurniawan Dan Fitriyani, " *Pengaruh Intensif Dan Promosi*

Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan" Jrka Vol.7 Issue 2, Agustus 2021. Hlm. 1-18
⁶³ Ni Made Gunastri, Gusti Gede Oka Pranadya, "Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Golden Tulip Bay View Hotel & Convention Bali Kuta Selatan", 2018.

⁶⁴ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2002)

2. Pengaruh Demosi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh demosi (dalam penelitian Ikhah Malikhah dan Geby Citra Ananda)⁶⁵ terhadap kinerja karyawan. Menyatakan demosi membuat karyawan untuk berusaha bekerja menjadi yang terbaik dengan memotivasi diri dan meningkatkan kinerjanya. Karyawan berlomba-lomba untuk jadi yang terbaik dan memperoleh tempat atau jabatan yang lebih baik. Demosi dapat mempengaruhi dan memotivasi karyawan dan memotivasi karyawan untuk terus berusaha dan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Robbins (2014) "Demosi merupakan suatu hal yang sansssssgat di hindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan dan gaji, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan." Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 2: Demosi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik AMDK (Studi Karyawan PT. Sumber Makmur Tanggamus.

3. Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Hetdina stefany (dalam penelitian Maya sari, Onsardi dan Tezar Arianto)⁶⁷ menyatakan bahwa sistem rotasi kerja mampu meningkatkan kemampuan, pengetahuan karyawan serta meminimalisir kebosanan atau kejenuhan karyawan, karena dengan tugas yang berbeda karyawan menjadi lebih tertentang dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tugas-tugas baru sehingga

⁶⁶ Robbins Dan Judge, *Perilaku Organisasi*, *Buku 1 Dan 2*, *Salemba Empat*, (Jakarta, 2014), Hlm. 29

⁶⁵ Ikhah Malikhah & Geby Citra Ananda, "Pengaruh Promosi, Mutasi Dan Demosi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan", Economic, Bussines And Management Science Journal, Vol.1 No 2 2021, Hlm. 85-90

⁶⁷ Mayasari, Dkk, " *Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn 7 Cabang Bengkulu* " Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib) Vol.1, No.1 Juli 2020. E-Issn 2723-424x

kinerja karyawan menjadi optimal. Menurut Affandi (2016) "Organisasi menggunakan rotasi pekerjaan sebagai sarana untuk mewujudkan *high performance* atau kinerja yang tinggi." Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 3 : Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik AMDK (Studi Karyawan PT. Sumber Makmur Tanggamus)

4. Pengaruh Promosi Jabatan, Demosi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karvawan

Menurut Suharni Rahayu (2017), menyatakan dengan adanya pelaksan<mark>aan prom</mark>osi jabatan, kebutuhan akan adanya jenjang karir akan terwujud dan terpenuhi. Setiap karyawan yang mempunyai prestasi kerja tinggi sangat mendambakan promosi jabatan karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan dan menunjukan kinerja yang tinggi.⁶⁹ Jika direalisasikan kepada karyawan maka mereka akan terdorong bekerja lebih giat, bersemangat, berdisiplin yang akan berdampak pada kinerja yang membaik. Menurut Abdurrahman (2013), "Promosi jabatan yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.⁷⁰ Turun jabatan biasanya diberikan kepada karyawan kinerjanya kurang baik dan bisa juga diberikan kepada karyawan yang bermasalah sebagai sanksi atau hukuman. Menurut Robbins (2014), Demosi merupakan suatu hal yang sangat di hindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan dan gaji, sehingga akan

⁶⁹ Suharni Rahayu. "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo" Jurnal Kreatif Vol.5 No.1, Oktober 2017. Issn: 2339-0689. E-Issn: 2406-8616. Hlm. 59-75

⁶⁸ P. Affandi, Concept&Indikator Human Resources Management For Management Research, (Yogyakarta: Deepublish, 2016),Hlm.16

Abdurrahman Fathoni, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Rineka Cipta), Hlm.105

berdampak pada kinerja karyawan. ⁷¹ Menurut hasibuan (2012) menyatakan bahwa rotasi kerja yaitu untuk memberikan rangsangan yang lebih tinggi, dan mendorong karyawan memiliki *spirit* kerja, dengan adanya sistem rotasi pekerjaan akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan di berbagai bidang pekerjaan. Serta dengan adanya rotasi diharapkan karyawan akan membangun kerja sama antar karyawan dan mengurangi tingkat kebosanan sehingga karyawan merasa puas dan meningkatkan kinerjanya. ⁷² Berdasarkan hal tersebut , maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 4 : Pengaruh Promosi Jabatan, Demosi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik AMDK (Studi Kasus Karyawan PT. Sumber Makmur Tanggamus) Dalam Perspektif Bisnis Syariah.

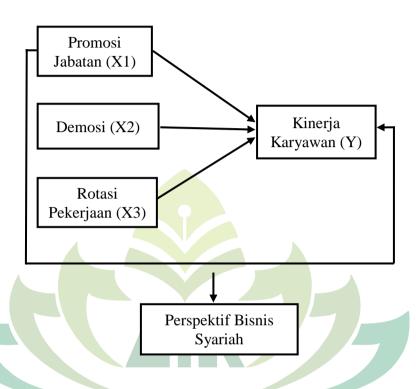
Untuk mengetahui lebih jelas mengenai kerangka pemikiran dari penelitian ini, berikut gambaran atau garis besarnya sebuah penelitian yang akan di teliti oleh penulis.

⁷² Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2012)

-

⁷¹ Robbins Dan Judge, *Perilaku Organisasi, Buku 1 Dan 2, Salemba Empat,* (Jakarta, 2014), Hlm. 29

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Kerangka pemikiran diatas dimaksudkan untuk menjelaskan mengungkapkan dan menentukan persepsi-persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti yaitu promosi jabatan, demosi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. seperti pengenalan masalah, pencarian informasi, evaluasi berbagai alternatif.



DAFTAR RUJUKAN

- Abdillah, Pius & Danu Prasetya, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Surabaya: Arloka.
- Algifari. 2000. Analisis Regresi. Yogyakarta: Bpef Ugm.
- Al-Qur'an Al-Qarim Dan Terjemahannya. 1996. Semarang: PT Toha Putra
- Arikunto, Suharmisi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1991. *Psikologi Industri Industri* Edisi Ke Empat. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Augustine, Yvonne. Dan Robert Kristaung. 2013. *Metode Penelitian Bisnis Dan Akuntansi*. Jakarta: PT Dian Rakyat.
- Batjo, Nurdin. Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Cay, Sam dan Okta Setyo Arbian "Pengaruh Stres Kerja Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe Tanggerang Selatan", jurnal ilmiah SEMARAK Vol.3 No.1, P-ISSN 2615-6849 E-ISSN 2622-3686, Februari 2020.
- Edison, Emron Dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. "pengantar manajemen sumber daya manusia", Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fatoni, Abdurahman. 2011. *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghouzali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program S.*Pss. Semarang :Badan Penerbit Univeristas Diponogoro.
- Ghouzali, Imam. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan* Kualitatif. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunastri, Ni Made. Gusti Gede Oka Pranadya, "Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Dampaknya Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Golden Tulip Bay View Hotel & Convention Bali Kuta Selatan", 2018.
- Hamid, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Yogyakarta : Cv. Budi Utama.
- Hardani, Dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif.* Yogyakarta : Cv Pustaka Ilmu Group.
- Hasan, M.Iqbal. 2005. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial)*. Jakarta :Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P.H,. 2010. Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah Edisi 9.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Hermawansyah, Muhammad Azis Firdaus Dan Widhi Ario Bomo "Promosi Kerja Dan Demosi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.2 No.1 Maret 2019.
- Imam Jalaludin Al-Mahaliy, Imam Jalaludin Al-Suyuthi. 1990. "Tafsir Jalalain berikut Asbabun Nuzul Ayat". Bandung: Sinar Baru.
- Khodir, Abdul Dkk. "Pengaruh Demosi, Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang", Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol.4 No.2, Agustus 2021.
- Ismanto, Kuat. *Manajemen Syariah Implementasi TQM Dan Lembaga Keuangan Syariah*. 2009. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Kurniawan, Asep. " Pengaruh Intensif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan", Jrka Vol.7 Issue 2, Agustus 2021.
- Lumbantoruan, Magnalena; Suwartoyo, B. 1992. *Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis & Manajemen*. Jakarta: Cipta Adi Pustaka.
- Lustri, Lidia Dan Hotlan Siagian, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhada Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya", Agora No.1/2017.

- Malikhah, Ikhah & Geby Citra Ananda, "Pengaruh Promosi, Mutasi Dan Demosi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan", Economic, Bussines And Management Science Journal, Vol.1 No 2 2021.
- Mandagil, Aprilia . Lisbeth Mananeke Dan Rita Taroreh "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado" *Jurnal Emba*, Vol.5 No.3 Issn 2303-1147 September 2017.
- Mangkunegara, Aa. Anwar Prabu . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Jakarta : PT Ghalia Indonesia.
- Manopo, David T. Victor P.K Lengkong Dan Rita Taroreh, "Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja Dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Putera Cabang Manado", *Jurnal Emba*, Vol.6 No.4 September 2018.
- Mayasari, Dkk, " Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn 7 Cabang Bengkulu " Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib) Vol.1, No. E-Issn 2723-424x 1 Juli 2020.
- Meisono. 2019. *Islam Dan Manajemen*. Medan: Perdana Publishing. Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Muaja, Anrio Dkk, "Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado" Jurnal EMBA Vol.6 No.4, ISSN 2303-1174, September 2018.
- Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah*. Yogyakarta : Ekonisisa. Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nursanti, Emi. Dkk, "Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melaui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang", Diponegoro Journal Of Sosial Dan Political, 2014.
- Pandi, Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator*. Yogyakarta :Zanata Publishing

- Paramansyah, Arman. Ade Irvi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Jawa Barat : Pustaka Al-Muqsith.
- Priyatno, Duwi. 2014. *Spss 22 : Pengolahahan Data* Terpraktis. Yogykarta : C.V Andi Offset.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Prof.Dr. Kartawan, S.E, Mp., Hj. Lina Marlina, S.Ag,M.Ag, Dan Agus Susanto, S.Ag, M.Ag, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Lppm Universitas Siliwangi).
- Rahayu, Suharmi "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo" Jurnal KREATIF Vol.5 No.1, ISSN :2339-0689, E-ISSN : 2406-8616 Oktober 2017.
- Rapareni, Yussi "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan/Karyawati Di Divisi SDM PT. PSP", Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi Dan Bisnis Vol. 3 No. 2, ISSN Cetak: 2614-3631 ISSN Online: 2720-9466, Juli 2020.
- Rivai Zai'nal, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ketiga. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktek, Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P Dan A. Judge Timothi. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rofiq, M.Ali. Mamak M.Balapif Dan Sutopo, "Pengaruh Rotasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Rawat Inap Rizki Di Sidoarjo" Jurnal Manajemen Branchmark Vol 4, Issue 3.
- Rosidah, Ambar T.S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Saryanto Dan Dheasey Amboningtyas, "Pengaruh Rotasi Kerja , Stres ,Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang).
- Sastrohadiwiryo, B.S. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesiapendekatan Administratif Dan Operasional.* Jakarta : PT. Bumi Aksara

- Saydam, Gouzali . 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resorce Management)*. Jakarta : Djambatan
- Setiawan, Andi. "Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Varriabel Intervening (Studi Pada Cv Sempurna Boga Makmur Semarang", Jurnal Bisnis Strategi Vol. 20 No.1, Juli 2011.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.Sinambela, Lijan Poltak. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, Henry. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3", Yogykarta: Aditya Media.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.*Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.Sugiyono. 2015. *Manajemen Penelitian Bisnis*. Bandung : Cv Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.

 Bandung: Alfabeta.
- Suparno, Asep. "Pengaruh Kebijakan Promosi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pemkot Bandung", Ekonom, Vol.1 No.(1).
- Supriyanto, A.S Dan V. Maharani. 2013. Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Kuesioner Dan Analisis. Malang: Uin Maliki Press.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno Dan Priansa, Donni Juni. 2015. *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publikasi Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Taufikur Rohman & Siti Solikhah, "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah", Vol.7, No.2, Desember 2016.

- Tika, Moh. Prabundu. 2006. Metodologi Riset Bisnis. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasai Ndonesia, (Jakarta : Balai Pustaka, 1990)
- Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003
- Wahyudi. 2009. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran. Bandung: Alfabeta.
- Yani, A.T. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Humaniora.Yusuf, A. Muri . 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.
- Yanti Maleha, Nova. *Manajemen Bisnis Dalam Islam*, Economica Sharia, Vol.1 No. 2 Februari 2016.

