

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting karena yang menjalankan semua kegiatan yang ada dalam suatu organisasi/perusahaan adalah manusia, sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu perusahaan yang berperan sebagai perencana pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan perusahaan.

Perhatian terhadap manusia sebagai komponen penentu sudah selayaknya diberikan dalam suatu perusahaan. Salah satu kebutuhan individual manusia untuk mempertahankan dan meningkatkan harkat martabatnya adalah dengan kemampuan dan keterampilan atas pekerjaan dan potensinya. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tersebut sebagai suatu bentuk pencapaian hasil atau tingkat pencapaian suatu perusahaan, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan, dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawannya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh perusahaan. Selain itu, penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang bersangkutan. Penilaian terhadap kinerja para karyawan harus dilakukan pada setiap perusahaan, mengingat pencapaian kinerja karyawan dapat memberikan efek kepada motivasi kerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai kemajuan perusahaan sangat dibutuhkan karyawan yang mempunyai

motivasi kerja yang tinggi, maka diharapkan diperoleh kinerja yang tinggi pula. Setiap karyawan harus mempunyai kebutuhan untuk berprestasi, bergulat dan sukses.

Motivasi menjadi penentu kinerja yang baik, dikatakan pula bahwa dengan motivasi yang tinggi dan kemampuan yang lebih baik diharapkan kinerja karyawan akan lebih baik pula. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Dengan mengetahui motivasi karyawan, diharapkan manajemen mampu pula mengetahui tujuan karyawannya. Kemudian manajemen akan membuat strategi pencapaian tujuan organisasi yang sesuai dan sinergi dengan tujuan karyawan. Motivasi pada karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya promosi jabatan dan rotasi pegawai.

Promosi jabatan merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dengan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan, maka terjadilah usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan termotivasi untuk lebih berprestasi lagi.

Pelaksanaan program rotasi mempunyai fungsi untuk lebih mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan dan merupakan salah satu tindak lanjut dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, yang pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam perusahaan. Program rotasi yang telah direncanakan lebih dahulu akan memberikan hasil yang lebih baik dari pada melaksanakan secara tidak teratur serta terburu-buru, dalam melaksanakan rotasi. Rotasi pekerjaan dapat mencegah timbulnya kebosanan dan dapat mengurangi *labour turnover* (absennya pekerja). Seringkali implementasi rotasi dilakukan untuk mengisi kekosongan posisi karyawan yang sedang cuti, selain itu rotasi juga dilakukan sebagai salah satu langkah untuk menghindari terjadinya penyelewengan di perbankan. Maka dari itu Bank BJBCabang Cirebon sering melakukan rotasi pekerjaan terhadap karyawannya. Perpindahan dari salah satu bidang yang sama dan biasanya tanpa ada perbedaan gaji.

Rotasi tentunya sangat berhubungan dengan upaya-upaya untuk mendorong produktivitas sehingga dapat memelihara atau berpartisipasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan terjadinya kinerja yang baik maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan dalam

produktivitas serta dapat terhindar dari kemungkinan keluarnya karyawan dari perusahaan.

Banyak faktor yang menyebabkan kinerja karyawan tidak tercapai, salah satunya yaitu karena karyawan terus-menerus melakukan pekerjaan yang sama setiap hari sehingga pada saat tertentu akan mencapai titik kejenuhan dan pada akhirnya karyawan akan merasa bosan dan jenuh dalam bekerja, kebosanan dan kejenuhan itu akan menjebak karyawan pada rutinitas kerja dan situasi kerja yang monoton, dan pada akhirnya akan menurunkan motivasi kerja dan efektivitas kerja akan menurun. Untuk itu perlu diupayakan penyegaran-penyegaran untuk mengurangi tingkat kebosanan dan kejenuhan tersebut sehingga karyawan dapat termotivasi untuk tetap bekerja dengan baik.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan rotasi atau memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan/jabatan ke pekerjaan/jabatan yang lain pada suatu perusahaan. Rotasi kerja merupakan satu sistem pengembangan sumber daya manusia. Pelaksanaan rotasi diharapkan mampu menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi ketidakefektifan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Melalui rotasi karyawan,

karyawan memperoleh kesempatan untuk mengatasi beberapa hal jenis pekerjaan sehingga dapat meningkatkan wawasan, pengalaman, pengetahuan dan keahlian bagi perusahaan. Rotasi akan memberikan keuntungan atau manfaat, karena perusahaan akan memiliki karyawan yang kompeten dalam beberapa jenis pekerjaan bagi karyawan, rotasi karyawan juga menyebabkan karyawan lebih percaya diri dan mempunyai pengetahuan yang menyeluruh tentang unit kerja dalam tingkatan tersebut.

Demikian pula rotasi sering dilakukan pada karyawan di Bank BJB Cabang Cirebon. Bank BJB merupakan Bank Umum Milik Pemerintah daerah Jawa Barat yang telah melakukan ekspansi hampir di seluruh wilayah Indonesia. Sampai sekarang Bank BJB yang didirikan sejak tahun 1961 tetap konsisten memfokuskan pada pelayanan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) khususnya dilingkungan Daerah Provinsi Jawa Barat, selain itu Bank BJB juga menyalurkan kredit konstruksi untuk para kontraktor dalam membiayai kegiatan infrastruktur pemerintahan.

Pelaksanaan program rotasi yang dilakukan pada Bank BJB Cabang Cirebon bertujuan untuk lebih meningkatkan kemampuan para karyawan, menghilangkan rasa bosan atau kejenuhan dalam diri karyawan, sehingga motivasi karyawan tidak menurun. Rotasi di perbankan juga dilakukan untuk

menghindari penyelewengan dana, dan mengisi kekurangan tenaga pada unit-unit kerja yang membutuhkan. Promosi jabatan di Bank BJB Cabang Cirebon biasanya dilakukan melalui senioritas dan sebagai langkah untuk mengikatkan jabatan pekerjaan yang lebih tinggi, misalnya untuk melangkah ke pengangkatan pegawai tetap, karyawan yang sudah lebih senior akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dengan mengikuti perekrutan intern pada posisi jabatan tertentu, yang merupakan langkah untuk dapat diangkat menjadi pegawai tetap. Karyawan dalam bekerja dituntut untuk bisa bekerja dengan efektif sesuai dengan keahlian dan pengetahuan yang dimilikinya, dengan kondisi karyawan yang ditempatkan sesuai dengan posisi jabatan dan pekerjaannya diharapkan mampu meningkatkan motivasi sehingga kinerja dan tujuan perusahaan akan tercapai. Namun pada kenyataannya rotasi di Bank BJB belum memiliki prosedur rotasi yang jelas. Hal ini berdasarkan hasil pengamatan peneliti kepada beberapa orang karyawan yang dirotasikan, terindikasi dari beberapa karyawan yang dirotasikan dalam satu tahun sampai tiga kali, bahkan ada yang kurang dari sebulan sudah dirotasikan kembali ke tempat kerja yang lain, sementara di unit kerja lain ada karyawan yang belum dirotasikan setelah dua tahun berada pada posisi dan bidang pekerjaan yang sama dalam suatu unit kerja pada Bank BJB

Cabang Cirebon. Ini memperlihatkan bahwa sistem rotasi di Bank BJB Cabang Cirebon tidak merata. Untuk proses promosi jabatan di Bank BJB Cabang Cirebon belum memberikan informasi yang jelas apa yang dijadikan pertimbangan untuk dipromosikan. Seringkali promosi jabatan dilakukan karena bagian pejabat terkait mengenal karyawan yang dipromosikan atau bagi karyawan kontrak promosi itu digunakan sebagai langkah untuk mendapatkan jenjang karir yang jelas, dari pegawai kontrak menjadi pegawai tetap. Sering kali jabatan barunya itu tidak disesuaikan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Ini diduga yang mempengaruhi motivasi karyawan yang menurun dan kinerja yang belum optimal.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan pada Bank BJB Cabang Cirebon, kinerja kerja karyawan cenderung rendah. Hal ini dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja yang dihasilkan masih rendah, misalnya masih terdapat beberapa karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, sebagai contoh ditempatkannya seorang karyawan di bagian IT namun karyawan tersebut sama sekali tidak

mempunyai basic IT. Dan, masih banyak kesalahan kualifikasi data investigasi di lapangan dalam mensurvei/mendata orang yang akan melakukan permintaan Kredit Modal Kerja Umum (KMKU) pada Bank BJB Cabang Cirebon. Ini diperkirakan karena posisi analis kredit yang dijabat karyawan tersebut tidak sesuai dengan kompetensi yg dimilikinya. Jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dan tanggung jawab yang lebih tinggi tentu dapat menjadi salah satu gejala menurunnya motivasi kerja karyawan.

2. Ketepatan waktu, petugas Analis Kredit terlambat dalam memberikan keputusan persetujuan kelayakan Debitur yang akan mengajukan pinjaman kredit kepada Bank BJB. Hal ini merugikan perusahaan serta ketidaknyamanan Debitur yang akan mengambil kredit pinjaman tersebut karena waktu untuk proses pinjamannya yang terlalu lama dan memakan waktu.
3. Tingkat absensi karyawan, dalam satu tahun terakhir tingkat absensi karyawan menjadi tinggi, banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan/bukan hak cuti. Hal ini merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat

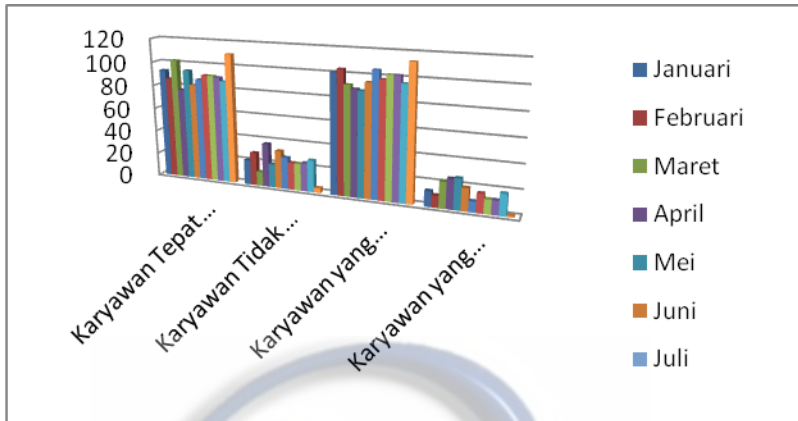
terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan motivasi.

4. Prestasi kerja menurun, hasil kerja yang dicapai karyawan belum maksimal, masih banyak unit-unit kerja yang tidak mencapai target perusahaan. Bahkan masih ada beberapa karyawan mendapatkan nilai kurang baik dalam penilaian kinerjanya selama satu tahun.

Tabel 1.1
Ketepatan Waktu Kerja Karyawan Bank bjb
Cabang Cirebon Tahun 2016

No	Bulan	Karyawan Cabang, KCP, Kantor Kas		Absensi	
		Karyawan Tepat Waktu	Karyawan Tidak Tepat Waktu	Karyawan Yang Hadir Sebulan Penuh	Karyawan Yang Absen
1	Januari	93	21	101	13
2	Februari	86	28	104	10
3	Maret	102	12	92	22
4	April	77	37	89	25
5	Mei	94	20	88	26
6	Juni	82	32	95	19
7	Juli	87	27	105	9
8	Agustus	91	23	98	16
9	September	91	23	102	12
10	Oktober	90	24	102	12
11	November	87	27	96	18
12	Desember	110	4	113	1

Sumber : Kantor BJB Cabang Cirebon, 2016



Berdasarkan Tabel 1.1 dan Diagram diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Karyawan di Bank bjb Cabang Cirebon yang datang tepat waktu dari bulan Januari 2016 sampai dengan bulan Desember 2016 relatif masih cukup banyak dari total karyawan sebanyak 114 orang dibandingkan dengan karyawan tidak tepat waktu.
- b. Jumlah karyawan di Bank bjb Cabang Cirebon yang datang tidak tepat waktu dari bulan Januari 2016 sampai dengan bulan Desember 2016 rata-rata sekitar 20 orang tiap bulannya dari total karyawan sebanyak 114 orang.

- c. Karyawan di Bank bjb Cabang Cirebon yang hadir sebulan penuh dari bulan Januari 2016 sampai dengan bulan Desember 2016 relatif masih cukup banyak dari total karyawan sebanyak 114 orang dibandingkan dengan karyawan yang absen.
- d. Jumlah karyawan di Bank bjb Cabang Cirebon yang absen dari bulan Januari 2016 sampai dengan bulan Desember 2016 rata-rata sekitar 15 orang tiap bulannya dari total karyawan sebanyak 114 orang.
- e. Jumlah karyawan di Bank bjb Cabang Cirebon baik yang datang tidak tepat waktu maupun yang absen masih cukup tinggi. Dari pengaturan yang mengatur hak cuti karyawan yang absen maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan atau bukan dari hak cuti dianggap absen. Demikian juga dengan tingkat keterlambatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, tingkat keterlambatan menyelesaikan tugas pekerjaannya juga tinggi. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ini juga merupakan indikasi adanya motivasi kerja yang rendah. Situasi tersebut akan mengganggu kelancaran tugas perusahaan.

Tabel 1.2
Data Rotasi Karyawan BJB Cabang Cirebon
Tahun 2016

Nama	Frekuensi	Alasan dirotasi pada yang ke -				
		1	2	3	4	5
Sely Berliyana	5X	Agar Tahu Pekerjaan Lain	Sudah Lama	Sudah Lama	Agar Tahu Pekerjaan Lain	Sudah Lama
Euisa Suzka Puluala	3X	Agar Tahu Pekerjaan Lain	Sudah Lama	Sudah Lama	Tidak dirotasi	Tidak dirotasi
Arief Rianto	1X	Sudah Lama	Tidak dirotasi	Tidak dirotasi	Tidak dirotasi	Tidak dirotasi
Nama	Frekuensi	Bentuk dirotasi yang ke-				
		1	2	3	4	5
Sely Berliyana		Teller	Teller	Teller	Teller	CS
Euisa Suzka Puluala		Teller	Teller	CS Kredit	Tidak	Tidak
Arief Rianto		Marketing Institusi	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak

Sumber : Kantor BJB Cabang Cirebon, 2016

Berdasarkan Tabel 1.2 disebutkan bahwa Dalam pelaksanaannya Bank BJB Cabang Cirebon sering melakukan rotasi pada para karyawan yang sudah lama bekerja. Rotasi dilakukan sebagai sarana pembelajaran, menghilangkan kebosanan dan kejenuhan, sekaligus dapat meminimalisir terjadinya penyelewengan dana (*fraud*) di wilayah perbankan.

Namun, pelaksanaan rotasi masih belum terorganisir dengan optimal, dapat dilihat dari tidak semua karyawan dirotasikan dalam periode satu tahun terakhir. Dalam pelaksanaan rotasi karyawan pada Bank BJB Cabang Cirebon lebih sering terjadi sistem spoil. Sistem spoil merupakan suatu sistem dalam melaksanakan program rotasi atau landasan dalam pelaksanaan rotasi yang berdasarkan atas landasan kekeluargaan atau didasarkan atas kenalan atau koneksi karyawan. Sistem spoil ini lebih sering terjadi karena mempunyai hubungan kenalan atau keluarga.

Tabel 1.3

Data Promosi Jabatan di BJB Cabang Cirebon

Nama	Frekuensi	Bentuk dipromosikan		Alasan dipromosikan	Dampak dipromosikan
		Jabatan Lama/Status	Jabatan Baru/Status		
Rio Dwi Prasetyo	1 Kali	Bisnis Legal/Calon Pegawai	AO Konsumer/Pegawai Tetap	Perekrutan Pegawai Tetap	Jabatan Naik
Gina Novita Pratiwi	1 Kali	CS/Calon Pegawai	Marketing Funding Konsumer/Pegawai Tetap	Perekrutan Pegawai Tetap	Jabatan Naik
Ika Nurul Irmayani	1 Kali	CS Kredit/Calon Pegawai	Marketing Funding Konsumer/Pegawai Tetap	Perekrutan Pegawai Tetap	Jabatan Naik

Sumber : Kantor BJB Cabang Cirebon, 2016

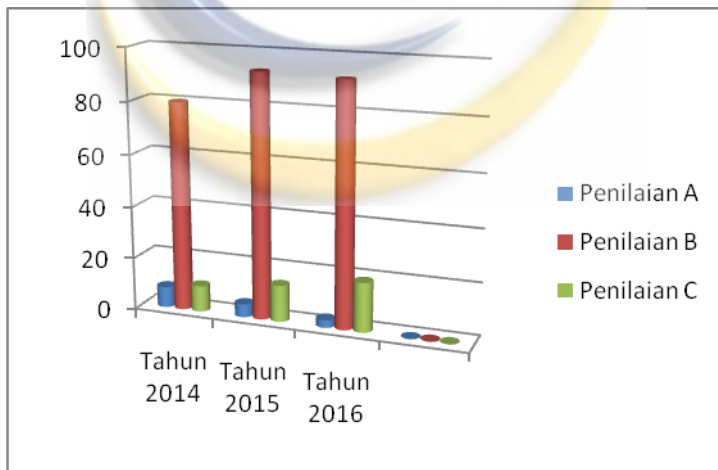
Berdasarkan Tabel 1.3 disebutkan bahwa dalam pelaksanaan Promosi Jabatan di Bank BJB Cabang Cirebon hanya untuk

langkah awal menuju pengangkatan menjadi pegawai tetap. Promosi Jabatan belum dilakukan sesuai dengan kriteria yang jelas, masih ada karyawan yang dipromosikan berdasarkan karena kedekatan dengan Pimpinan. Kondisi seperti itu dapat mengakibatkan motivasi kerja karyawan rendah sehingga mengakibatkan kinerja karyawan belum optimal.

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja Karyawan BJB Cabang Cirebon

Tahun	Penilaian						Jumlah
	A (istimewa)	%	B (baik)	%	C (cukup)	%	
2014	8	8,16	80	81,63	10	10,21	98
2015	5	4,46	93	83,04	14	12,50	112
2016	3	2,63	92	80,70	19	16,67	114

Sumber : BJB Cabang Cirebon, 2016



Dilihat dari Tabel 1.4 dan Diagram diatas disebutkan bahwa pada saat ini terjadi penurunan kinerja karyawan Bank bjb Cabang Cirebon selama 3 tahun berturut-turut (Tahun 2014 s/d Tahun 2016)

Berdasarkan pengamatan tersebut diatas berbagai permasalahan diduga disebabkan :

1. Tingkat Absensi Karyawan dan Tingkat keterlambatan karyawan dalam perusahaan relatif cukup banyak dan merupakan masalah bagi perusahaan karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ini juga merupakan indikasi adanya motivasi kerja yang rendah. Situasi tersebut akan mengganggu kelancaran tugas perusahaan.
2. Perusahaan dalam melaksanakan promosi jabatan kurang memperhatikan prestasi kerja setiap karyawan (sistem prestasi) secara obyektif yang didasarkan atas latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan dan secara ilmiah yang merupakan pelaksanaan promosi jabatan yang didasarkan atas metode-metode ilmiah yaitu yang berorientasi pada kebutuhan yang nyata yang sesuai dengan tujuan perusahaan. misalnya perusahaan tidak melihat kemampuan/pengetahuan karyawan serta tidak melakukan

penilaian terhadap kinerja/prestasi kerja karyawan yang akan ditempatkan pada bagian Analis Kredit, beberapa karyawan dipromosikan hanya untuk langkah awal menuju pengangkatan menjadi pegawai tetap. Maka, karyawan yang ditempatkan pada bagian tersebut tidak mempunyai kemampuan atau keterampilan dalam pengamatan untuk melakukan kualifikasi dan investigasi data konsumen. Promosi jabatan belum dilakukan sesuai dengan kriteria yang jelas, masih ada karyawan yang dipromosikan berdasarkan karena kedekatan dengan pimpinan. Kondisi seperti itu dapat mengakibatkan motivasi kerja karyawan rendah sehingga mengakibatkan kinerja karyawan belum optimal.

Kondisi demikian sangat penting untuk diadakan penelitian guna mencari jawaban atas seberapa besar **“Kebijakan Rotasi dan Promosi Jabatan Dalam Mendukung Peningkatan Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cirebon”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka *problem statement*-nya adalah motivasi dan kinerja karyawan yang

masih rendah pada Bank BJB Cabang Cirebon, secara rinci diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rotasi karyawan kurang optimal,
2. Rotasi karyawan belum dilakukan sesuai dengan kriteria yang jelas,
3. Promosi jabatan kurang memperhatikan prestasi kerja,
4. Pekerjaan tidak selesai tepat waktu,
5. Motivasi kerja karyawan rendah,
6. Tingkat absensi tinggi,
7. Kinerja karyawan masih dibawah standar minimal,
8. Pencapaian target yang tidak tercapai,
9. Rekapitulasi kinerja karyawan belum terlaksana dengan baik,
10. Beban kerja yang tinggi,
11. Kurangnya pengawasan dan monitoring serta evaluasi kegiatan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan kebijakan rotasi, promosi jabatan pada Bank BJB Cabang Cirebon.

2. Bagaimana kondisi rotasi, promosi jabatan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Cirebon.
3. Seberapa besar pengaruh rotasi dan promosi jabatan dalam meningkatkan motivasi serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Cirebon.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan permasalahan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui :

1. Bagaimana pelaksanaan kebijakan rotasi, promosi jabatan pada Bank BJB Cabang Cirebon.
2. Bagaimana kondisi rotasi, promosi jabatan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Cirebon.
3. Seberapa besar pengaruh rotasi dan promosi jabatan dalam meningkatkan motivasi serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Cirebon.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan memperhatikan tujuan yang diuraikan di atas, diharapkan penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut :

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan pada bidang ilmu pengetahuan di Magister Manajemen, dapat dijadikan perbandingan maupun kajian teoritis terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada pada setiap perusahaan serta kemampuan teoritis yang didapatkan dapat memberikan daya analisa dan berfikir secara sistematis.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, menambah sumber pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan untuk kegiatan ke karyawanan. perusahaan dalam melakukan pengambilan kebijakan operasional perusahaan pada umumnya dan bagi manajer pada khususnya dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang ditujukan untuk meningkatkan efektivitas organisasi, yang dalam hal

ini berkaitan dengan masalah pelaksanaan rotasi karyawan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan pula prestasi kerja di dalam perusahaan tersebut.

1.6. Waktu dan tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank BJB Cabang Cirebon pada tanggal 05 Desember 2016 pada pkl. 08.00 WIB beralamat Jalan Siliwangi Nomor 30 Cirebon. Pemilihan lokasi didasarkan pertimbangan Bank bjb Kantor Cabang Cirebon sedang berusaha meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai yaitu dengan cara menggalakan rotasi pegawai dan promosi jabatan.