

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi yang bertujuan memperoleh keuntungan pada umumnya memiliki unsur-unsur manajemen yang terdiri dari *man, money, method, machine, material, dan market*. *Man* yang dimaksud dalam ke enam unsur tersebut adalah sumber daya manusia (karyawan) dalam perusahaan dan sangat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Karyawan sebagai makhluk dualistik memiliki peran tidak hanya sebagai makhluk individu tetapi juga sebagai makhluk social yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.¹ Agar tujuan suatu organisasi dapat terwujud karyawan harus bisa bekerja sesuai dengan tingkat kemampuannya, agar prestasi kerja dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat terwujud.

Secara umum prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari perubahan posisi kerja atau jabatan dari karyawan tersebut. Selain itu kondisi psikologis karyawan juga akan mempengaruhi prestasi karyawan tersebut. Dari semua peranan karyawan dalam meningkatkan fungsi manajemen, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin mendorong dan memotivasi setiap

¹Rina Milyati Yuniastuti, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung* Vol. 1, No.2, ISSN199-210 (Bandar Lampung : Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2011) di <http://jurnal.ubl.ac.id> pada tgl 25 Oktober 2017 pada pukul 20.00

bawahannya untuk berprestasi. Prestasi karyawan, ditentukan oleh kemampuan dan daya dorong bagi karyawan.²

Pemberian pelatihan karyawan bertujuan untuk memberikan motivasi karyawan, agar kinerjanya meningkat. Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain, manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Motivasi kerja dapat memberikan energi menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan tinggi, dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan. Pemberian motivasi dengan tepat akan memberikan semangat, gairah, dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang sehingga kemauan untuk bekerja dengan sukarela akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Otomatis akan memberikan produktivitas kerja yang meningkat dan sebaliknya apabila seorang pekerja yang mempunyai motivasi kerja rendah akan bekerja seenaknya.³ Seperti halnya koperasi syariah BTM Surya Madinah ini yang setiap tahun terus mengadakan pelatihan kerja. Berikut adalah data pelatihan karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung.

²Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rajawali Pers,2013)hlm.,272

³Tunggal Triwardhana dkk, *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Pelatihan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember* (Jember : Karya Ilmiah Jurusan Manajemen, 2014) di <http://jurnal.unej.ac.id> pada tanggal 25 Oktober 2017 pada pukul 20.00

Tabel 1.1⁴
Pelatihan Kerja Karyawan
BTM Surya Madinah Tulungagung

No.	Jumlah Peserta	Lokasi Pelatihan	Waktu	Tema	Narasumber
1.	38	Hotel Tanjung Tulungagung	11-13 Oktober 2015	Service Excellent	Anwar Sanusi
2.	38	Batu Malang	1-3 Desember 2016	Penanganan Pembiayaan Bermasalah	Irwan Eka Wijaya

Sumber : Data Perusahaan 2016

Tabel tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diadakan oleh BTM Surya Madinah Tulungagung merupakan kegiatan rutin setiap tahun. Dengan data yang telah ada maka diikuti oleh semua karyawan. Tujuan pelatihan kerja sendiri bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan karyawan. Hasil yang telah dicapai yaitu karyawan lebih mengerti tentang menangani pembiayaan bermasalah.

Tabel 1.2⁵
Pembiayaan Bermasalah
BTM Surya Madinah Tulungagung

No.	Tahun	Jumlah Anggota Pembiayaan Bermasalah	Pembiayaan Bermasalah
1.	2015	12	42.145.500
2.	2016	9	40.499.000
3.	2017	5	39.755.000

Sumber : Data Perusahaan 2016

⁴Wawancara dengan Bapak Onang selaku SDM & Umum BTM Surya Madinah Tulungagung, 21 Oktober 2017

⁵ Laporan RAT BTM Surya Madinah Tulungagung 2016, hlm.,5

Jika dilihat dari tabel diatas, Koperasi BTM Surya Madinah Tulungagung mengalami penurunan presentase pembiayaan bermasalah. Ini menunjukkan bahwa Koperasi Syariah BTM Surya Madinah memiliki kualitas yang sehat. Bank dikatakan sehat apabila bank yang dapat menjaga dan memelihara kepercayaan masyarakat, dapat menjalankan fungsi intermediasi, dapat membantu kelancaran lalu lintas pembayaran serta dapat digunakan oleh pemerintah dalam melaksanakan berbagai kebijakannya, terutama kebijakan moneter. Dengan menjalankan fungsi-fungsi tersebut diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat serta bermanfaat bagi perekonomian secara keseluruhan.⁶

Koperasi Syariah BTM Surya Madinah ini adalah sebuah lembaga keuangan syariah yang merupakan koperasi syariah yang ada di Tulungagung. Koperasi Syariah BTM Surya Madinah Tulungagung ini memiliki 3 kantor cabang yang berada di kecamatan Rejotangan, kecamatan Ngantru, dan Kecamatan Pakel, serta 4 kantor kas berada di kecamatan Gondang, kecamatan Pagerwojo, kecamatan Tanggunggunung, dan kecamatan Kauman. Lembaga ini bertujuan untuk mensejahterakan para anggotanya dengan tetap memegang prinsip dan nilai dalam koperasi serta landasan secara syariah.

Koperasi Syariah BTM Surya Madinah Tulungagung ini sudah sangat sering sekali mendapatkan beberapa penghargaan sebagai salah satu koperasi syariah yang berprestasi pada tahun 2012 dengan peringkat

⁶ Frianto Panditia, *Manajemen Dana dan Kesehatan Bank*, (Jakarta:Rineka Cipta)hlm.,3

berkualitas dengan kategori koperasi syariah konsumen. Pada tahun berikutnya juga mendapatkan predikat sebagai koperasi berprestasi kategori koperasi syariah aneka usaha. Sumber daya insaninya keseluruhan berjumlah 34 orang dari tingkat manajerial dan administrasi.⁷ Berikut adalah Data Rekapitulasi Keuangan BTM Surya Madinah Tulungagung.

Tabel 1.3⁸
Ikhtisar Data Keuangan
BTM Surya Madinah Tulungagung

Tahun	Laba Operasional	Laba Bersih
2014	277.358.209	242.234.596
2015	295.202.202	263.518.289
2016	301.390.650	289.321.673

Sumber : Data Laporan Keuangan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung Tahun 2014-2016

Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa pertumbuhan ini setiap tahun meningkat sejalan dengan tumbuhnya kepercayaan anggota. Selama tahun 2015 Koperasi Syariah BTM Surya Madinah berhasil memperoleh laba sebesar Rp. 263.518.289. meningkat hingga 9% dari perolehan laba bersih tahun 2014.

Perkembangan suatu perusahaan atau lembaga bergantung pada prestasi kerja karyawan yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional dan pelatihan kerja yang baik pada karyawan, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang

⁷Wawancara dengan Bapak Onang selaku SDM & Umum BTM Surya Madinah Tulungagung, 21 Oktober 2017

⁸*Ibid.*, hlm,6

diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan memberi kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.⁹ Pengelolaan karyawan profesional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuannya.

Penempatan karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam perusahaan. Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Penempatan karyawan tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang.¹⁰

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajemen sumber daya manusia, menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan yang bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan

⁹Anwar Prabu Mangku Prawira, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung:PT Refika Aditama,2016)hlm.,53

¹⁰Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara,2007)hlm.,109

pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas. Sehingga karyawan dapat berprestasi dan menghasilkan kinerja yang unggul. Di BTM Surya Madinah Tulungagung mempunyai Standar Operasional Prosedur yang tertulis yang bertujuan untuk menilai seberapa besar etos kerja yang dimiliki karyawannya. Penempatan kerja di BTM ini dilakukan sesuai SOP yang sudah terlutis, SOP dapat dilihat dilampiran. Berikut adalah tabel penempatan karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung sesuai SOP.

Tabel 1.4¹¹
Penempatan Karyawan
BTM Surya Madinah

Posisi Jabatan	Jumlah	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja
Manager	5	Laki-laki	S1	5-7 Tahun
Customer Service	7	Perempuan	S1	1-2 tahun
Teller	4	Perempuan	S1	2-5 Tahun
Teller	3	Perempuan	Diploma 3	2-3 Tahun
Staff Marketing	3	Laki-laki	Diploma 3	1-4 Tahun
Staff Marketing	8	Laki-laki	SLTA Sederajat	2-3 Tahun
Staff Marketing	8	Perempuan	SLTA Sederajat	1-4 Tahun

Sumber : Data Perusahaan 2016

Dilihat melalui tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata penempatan karyawan dilakukan atas dasar pendidikan karyawan. Lembaga juga sangat mempertimbangkan aspek masing-masing karyawan dan hal ini berdampak pada status yang diterima karyawan dalam perusahaan. BTM Surya

¹¹ *Ibid*,.hlm.,7

Madinah Tulungagung merupakan Koperasi Syariah yang telah memiliki SOP dengan bagus.

Diduga penempatan karyawan belum sesuai dengan SOP karena karyawan masih mempunyai wewenang yang merangkap pekerjaan lain sehingga belum sesuai dengan SOP yang telah ada. Standar Operasional Prosedur merupakan tata cara atau tahapan yang dilakukan dan yang harus dilalui untuk menyelesaikan suatu proses kerja tertentu. Karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus memperhatikan standar operasional yang telah ditetapkan, hal ini sangat penting karena dalam melaksanakan pelayanan terhadap anggota harus terwujudnya nilai-nilai kepuasan yang dirasakannya sehingga mampu memenuhi tuntutan anggota.

Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Penempatan kembali karyawan dilakukan dengan berbagai alasan yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia atau memanfaatkan tenaga kerja secara lebih efektif dan efisien, yang dapat disebabkan oleh tantangan yang dihadapi organisasi, *supply*, dan ketersediaan karyawan secara internal dan eksternal, peningkatan karier dalam aspek pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan karena penempatan yang tepat

dalam posisi jabatan yang tepat dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.¹²

Pentingnya standar operasional prosedur adalah dapat menghindari adanya masalah pelayanan dalam melayani anggota dan berfungsi untuk memperlancar tugas karyawan, sebagai dasar hukum bila terjadi penyimpangan, mengetahui dengan jelas tugas dan tanggungjawab setiap karyawan, mengetahui wewenang, mengetahui hubungan kerja antara pihak internal dan eksternal, mengarahkan karyawan untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan rutin, seperti sikap melayani anggota, penampilan saat bekerja, dan pengetahuan dalam produk-produk BTM Surya Madinah Tulungagung yang akan disampaikan kepada anggota atau calon anggota.¹³

Selain penempatan karyawan sesuai dengan standar prosedur operasional manajer juga harus memperhatikan adanya pemindahan pegawai maka akan berdampak pada semangat karyawan untuk bekerja dengan prestasi yang unggul. Pemindahan karyawan merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan

¹² Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Pustaka Setia,2015)hlm.,124

¹³ *Ibid.*,hlm.5

kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.¹⁴

Tabel 1.5¹⁵
Pemindahan Karyawan Tahun 2016
BTM Surya Madinah Tulungagung

No.	Waktu Rotasi	Dari	Ke
1.	1 Kali	Kasir Pusat	Kasir Pagerwojo
2.	1 Kali	Kasir Pagerwojo	Kasir Gondang
3.	1 Kali	Kasir Gondang	Kasir Pusat
4.	1 Kali	Akunting Rejotangan	Akunting Pusat
5.	1 Kali	AO Rejotangan	Pusat
6.	1 Kali	AO Pusat	Rejotangan

Sumber: Data Perusahaan 2016

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa pemindahan karyawan sampai saat ini ada timbal balik yang positif untuk perusahaan. Adanya pemindahan karyawan yang semakin di pindah maka semakin yang sering maka akan berdampak pada semangat karyawan untuk bekerja dengan prestasi yang unggul. Karyawan dipindah karena menyesuaikan kondisi lingkungan fisik perusahaan.¹⁶ Setiap diperlukan adanya pemindahan karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung untuk menciptakan suasana baru bagi pekerja untuk menyalurkan ide-ide baru dan merefresh lingkungan kerja, sehingga setiap cabang akan menunjukkan prestasi yang positif juga.

Tujuan dari pentingnya penelitian ini adalah untuk mencapai prestasi kerja karyawan yang unggul dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga mampu mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Jika

¹⁴Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rajawali Pers,2013)hlm.,68

¹⁵*Ibid.*,hlm.,6

¹⁶Wawancara dengan Bapak Onang selaku SDM & Umum BTM Surya Madinah Tulungagung, 02 Nopember 2017

tidak adanya aturan atau SOP yang mengatur suatu pekerjaan maka perusahaan bisa saja menjalankan pekerjaan namun karyawan pasti akan mengerjakan pekerjaan lebih dari tanggung jawabnya atau overlap. Selain itu, karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak akan bisa fokus dan tidak bisa mendapatkan pekerjaan yang sempurna karena melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya maka akan berdampak dalam laporan atau hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan.

Didasari oleh latar belakang di atas, peneliti merasa perlu dan tertarik untuk meneliti pelatihan kerja karyawan, penempatan karyawan dan pemindahan karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung, maka dari itu penelitian ini diberi judul

“Pengaruh Pelatihan Kerja, Penempatan Kerja, dan Pemindahan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung”.

B. Identifikasi Masalah

Penelitian pelatihan kerja karyawan, penempatan karyawan, dan perpindahan karyawan ini mengambil tempat di BTM Surya Madinah Tulungagung, penentuan tema dan lokasi penelitian didasarkan pada :

Pelatihan kerja : dalam hal ini peneliti akan melihat tentang pelatihan kerja yang diberikan pada karyawan dalam menjalankan tugas

sehari-hari di kantor sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mengembangkan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diberikannya.

Penempatan Karyawan : dalam hal ini peneliti akan melihat tentang penugasan untuk karyawan baru yang akan direkrut, sehingga dapat ditempatkan di tempat yang semestinya sesuai dengan bidang keahliannya.

Pemindahan Karyawan : dalam hal ini peneliti akan melihat perpindahan karyawan sudah sesuai dengan apa yang semestinya.

Prestasi kerja : dalam hal ini peneliti akan melihat seberapa besar pengaruh pelatihan karyawan, penempatan karyawan, dan perpindahan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengambil suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung?
2. Apakah Penempatan Karyawan sesuai dengan SOP berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung?
3. Apakah Pemindahan Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung?
4. Apakah Pelatihan Kerja Karyawan, Penempatan Karyawan sesuai dengan SOP, dan Pemindahan Karyawan secara bersama-sama

mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pelatihan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung.
2. Untuk mengetahui Penempatan Karyawan sesuai dengan SOP berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung.
3. Untuk mengetahui Pemindahan Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung.
4. Untuk mengetahui Pelatihan Kerja Karyawan, Penempatan Karyawan sesuai dengan SOP, dan Perpindahan Karyawan mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau nilai guna, baik manfaat dalam

bidang teoritis maupun bidang praktis. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan sesuai dengan fenomena yang diangkat adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoretis

Diharapkan dapat bermanfaat bagi penambahan khazanah ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh rotasi kerja karyawan dalam lembaga keuangan syariah.

2. Secara Praktis

a. Bagi Lembaga Keuangan Syariah

Temuan ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan untuk membuat kebijakan-kebijakan selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai rotasi kerja karyawan khususnya di BTM Surya Madinah Tulungagung.

b. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pertimbangan atau referensi dalam karya-karya ilmiah bagi seluruh civitas akademika di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung atau pun pihak lain yang membutuhkan.

c. Untuk Penelitian yang akan datang

Diharapkan hasil penelitian ini dijadikan penelitian yang sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

F. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah BTM Surya Madinah Tulungagung. Untuk menghindari terlalu luasnya masalah masalah yang dibahas, maka penulis memberikan pembatasan masalah. Dalam penelitian ini akan membatasi ruang lingkup obyek penelitian pada variabel Pelatihan (X1), Penempatan (X2), Pemindahan (X3) dan Prestasi Kerja (Y). Peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada Karyawan pada KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

Penegasan istilah merupakan definisi variabel secara operasional, secara praktis, secara riil, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian obyek yang diteliti. Variabel penelitian terdiri dari dua macam, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Definisi operasional dalam penelitian ini mencakup:

1. Secara Konseptual

- a. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹⁷
- b. Pelatihan Karyawan adalah Suatu usaha peningkatan pengetahuan dan kecakapan seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.¹⁸

¹⁷Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesian Edisi 3*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 849

¹⁸Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung ; Alfabeta,2013)hlm.117

- c. Penempatan Karyawan adalah menempatkan posisi seseorang dalam posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.¹⁹
- d. Standar operasional prosedur adalah pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional standar yang ada di dalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa semua keputusan dan tindakan, serta penggunaan fasilitas-fasilitas proses yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi yang adalah anggota-anggota organisasi berjalan secara efektif, efisien, konsisten, standar, dan sistematis.²⁰
- e. Permindahan Karyawan adalah perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan.²¹
- f. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.²²

¹⁹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Pustaka Setia, 2015)hlm.123

²⁰Nining Lutfiah HAB, “Manajemen Pelayanan Berbasis SOP (Standar Operasional prosedur) Pada Bank BNI Syariah Cabang Tangerang”, (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2014), dalam <http://nininglutfiah.hab-fdk.pdf/2014/08/manajemen-pelayanan-berbasis-SOP-pada-bankbni-syariah-cabang-tangerang.html>, diakses 21 Oktober2017

²¹ Stephen F. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006) hlm, 649

²²Afifuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Bandung:Pustaka Setia,2015)hlm.,136

- g. Baitut Tamwil Muhammadiyah (BTM) berfungsi untuk pembiayaan dan penyaluran dana kepada masyarakat umum tidak hanya untuk kalangan kelompok Muhammadiyah tapi juga untuk semua basis organisasi, dan untuk semua umat Islam pada umumnya. BTM Surya Madinah merupakan BTM yang dinaungi dan didukung oleh Yayasan Baitul Maal Muhammadiyah.²³

2. Secara Operasional

Dari penegasan konseptual tersebut, maka dapat diambil pengertian yang dimaksud dengan pengaruh pelatihan kerja karyawan, penempatan karyawan, dan perpindahan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung adalah variabel pelatihan kerja, penempatan karyawan, dan perpindahan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar pembahasan skripsi ini dibagi menjadi tiga bagian, yaitu: bagian awal, bagian inti, bagian akhir.

- a. Pada bagian awal skripsi ini terdiri dari halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.
- b. Bagian isi terdiri dari enam bab, yaitu:

²³*Ibid.*, hlm., 7

- BAB I Pendahuluan, terdiri dari (a) latar belakang masalah, (b) identifikasi masalah, (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e) kegunaan penelitian, (f) ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, (g) penegasan istilah, (h) sistematika skripsi.
- BAB II Landasan Teori, terdiri dari (a) pelatihan kerja, (b) penempatan karyawan sesuai SOP, (c) pemindahan karyawan, (d) prestasi kerja (e) Baitut Tanwil Muhammadiyah (f) kajian penelitian terdahulu, (g) kerangka konseptual, (h) hipotesis penelitian.
- BAB III Metodologi Penelitian, terdiri dari: (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) populasi, sampling, dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel, dan skala pengukurannya, (d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, (e) analisis data.
- BAB IV Hasil penelitian, dalam bab ini memuat deskripsi singkat hasil penelitian, terdiri dari: (a) deskripsi objek penelitian, (b) deskripsi responden, (c) deskripsi variabel penelitian, dan (d) analisis data.
- BAB V Pembahasan, dalam penelitian ini merupakan jawaban dari hipotesis yang diteliti, jumlah dari pembahasan ini sama dengan jumlah hipotesis yang diteliti.
- BAB VI Penutup, dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan, implikasi penelitian dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

- c. Pada bagian akhir skripsi terdiri dari daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.