SKRIPSI

ANALISIS DAMPAK *TURNOVER* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR

OLEH

ULIL AF'IDAH
NPM. 1602100075

Jurusan Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1443 H/ 2021 M

ANALISIS DAMPAK *TURNOVER* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

ULIL AF'IDAH
NPM.1602100075

Pembimbing : Drs. H.M Saleh, MA

Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1443 H / 2021 M

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Perihal : **Pengajuan untuk di Munaqosyah Saudari Ulil Af'idah**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
di _
Tempat

Assalamu'alaikum, Wr.Wb

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka Skripsi saudari :

Nama : **ULIL AF'IDAH**
NPM : 1602100075
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : ANALISIS DAMPAK TURNOVER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR

Sudah dapat kami setujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk di Munaqosyahkan.

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb.

Metro, Agustus 2021

Dosen Pembimbing,	Mengetahui, Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah
Drs. M. Saleh, M.A	**Dliyaul Haq, M.E.I**
NIP. 1965011 199303 1 001	**NIP. 19810121 201503 1 002**

PERSETUJUAN

Judul	: ANALISIS DAMPAK TURNOVER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR
Nama	: **ULIL AF'IDAH**
NPM	: 1602100075
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: S1 Perbankan Syariah

MENYETUJUI

Untuk di Munaqosyahkan dalam Sidang Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro

Metro, Agustus 2021
Pembimbing

Drs. M. Saleh, M.A
NIP. 1965011 199303 1 001

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki.Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@gmail.com

PENGESAHAN SKRIPSI

No. B-3097/In.28.3/D/PP.00.9/10/2021

Skripsi dengan judul : ANALISIS DAMPAK *TURNOVER* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR, disusun oleh : ULIL AF'IDAH, NPM. 1602100075, Jurusan S1 Perbankan Syari'ah yang telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/ tanggal : Senin/ 30 Agustus 2021.

TIM PENGUJI

Ketua/ Moderator	: Dr. Mat Jalil, M.Hum	(.....)
Penguji I	: Selvia Nuriasari, M.E.I	(.....)
Penguji II	: Era Yudistira, M.Ak	(.....)
Sekretaris	: Dian Oktarina, M.M	(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Mat Jalil, M.Hum
NIP. 19620812 199803 1 001

ANALISIS DAMPAK *TURNOVER* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR

ABSTRAK

Oleh

ULIL AF'IDAH

Skripsi yang berjudul "Analisis Dampak *Turnover* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur" ini merupakan hasil penelitian kualitatif yang bertujuan menjawab pertanyaan tentang bagaimanakah akibat yang ditimbulkan dari adanya *turnover* terhadap kinerja karyawaan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur.

Data penelitian terhimpun dari wawancara secara langsung dengan beberapa karyawan di Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur. Selanjutnya penelitian ini di analisis menggunakan cara berfikir induktif yang bertitik tolak dari fakta-fakta khusus, peristiwa-peristiwa tersebut ditarik generalisasi yang mempunyai sifat umum. Dalam penelitian ini peneliti memberikan gambaran secara menyeluruh tentang dampak *turnover* terhadap kinerja karyawan di Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur. Gambaran hasil penelitian kemudian di telaah, dikaji dan disimpulkan sesuai dengan tujuan dan kegunaan penelitian.

Hasil penelitian menujukan bahwa dengan adanya *turnover* di Bank Aman Syariah Sekampung terdapat beberapa karyawan yang merasakan dampak positif dan dampak negatif . Dampak negatifnya adalah waktu yang digunakan menjadi tidak efesien, saat ada karyawan yang keluar karyawan yang masih bertahan harus mengisi sementara tugas karyawan yang mengundurkan diri tersebut sehingga untuk mencapai target marketing lebih lama dari biasanya. Untuk dampak positif yang dirasakan adalah dengan adanya penambahan karyawan akan lebih meningkatkan pembiayaan, saat karyawan baru berhasil direkrut target marketing cepat tercapai dan saat ada karyawan baru maka karyawan lama semakin mengasah ilmu yang dimiliki karena harus mengajari karyawan baru. Meskipun demikian ada juga yang tidak merakasan dampak apapun dengan adanya *turnover* di Bank Aman Syariah.

Kata Kunci : *Turnover,* Kinerja karyawan

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ulil Af'idah

NPM : 1602100075

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa tugas skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penilitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 23 Agustus 2021

Yang menyatakan

Ulil Af'idah

NPM. 1602100075

HALAMAN MOTTO

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَخُونُواْ ٱللَّهَ وَٱلرَّسُولَ وَتَخُونُوٓاْ أَمَٰنَٰتِكُمۡ وَأَنتُمۡ تَعۡلَمُونَ ٢٧

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui. (QS. Al-Anfal : 27)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, Tiada kata yang pantas diucapkan selain bersyukur kepada Allah SWT yang telah memberikan begitu banyak berkah dalam kehidupan peneliti. Peneliti mempersembahkan skripsi ini sebagai ungkapan rasa hormat dan cinta kasih yang tulus kepada:

1. Kedua orang tuaku Bapak Kaulan dan Ibu Munasiroh yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta do'a yang tiada henti dipanjatkan untuk saya.
2. Kakakku Ana Ulfa Fitria dan adikku M. Azka Fikri Mubarok yang memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini
3. Bapak Drs. H. M. Saleh, M.A selaku Pembimbing skripsi yang selalu memberikan arahan dan bimbingan hingga skripsi ini selesai.
4. Ucapan terimakasih peneliti kepada Samsul, Ayu Lestari, Merly, Novia, iin, Renisia dan Lutfi yang telah mendampingi dan memberikan semangat serta dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Rekan-rekan S1 Perbankan Syariah baik angkatan 2016 maupun 2017 yang telah memberikan dukungan hingga skripsi ini selesi.
6. Keluarga besar Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur yang telah bersedia bekerja sama dalam memberikan informasi dan telah mempercayai peneliti untuk melakukan penelitian sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar tanpa suatu halangan apapun.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT, berkat hidayah dan ridhonya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "ANALISIS DAMPAK *TURNOVER* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR" dengan baik. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusn Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Intstitut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Ekonmi dan Bisnis Islam.

Dalam upaya penyelesaian Skripsi ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu, diantaranya:

1. Ibu Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag, PIA, selaku Rektor IAIN Metro.
2. Bapak Dr. Mat Jalil, M. Hum, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dliyaul Haq, M.E.I, selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah IAIN Metro
4. Bapak Drs, M. Saleh, M.A, selaku pembimbing skripsi, Terimakasih atas segala arahan dan bimbingannya dan selalu meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukannya serta memberikan motivasi untuk penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan jutaan kebaikan dunia dan akhirat. Aamiin.

5. Bapak/Ibu dosen IAIN Metro yang telah memberi ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan

Kritik dan saran sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Semoga penelitian ini kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Perbankan Syariah.

Metro, 23 Agustus 2021
Peneliti,

ULIL AF'IDAH
NPM.1602100075

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN SAMPUL ..... **ii**
NOTA DINAS ..... **iii**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
ORISINALITAS PENELITIAN ..... **vi**
MOTTO ..... **vii**
PERSEMBAHAN ..... **viii**
KATA PENGANTAR ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian 6
D. Penelitian Relevan 7

BAB II. LANDASAN TEORI

A. *Turnover* 10
1. Pengertian *Turnover* 10
2. Penyebab *Turnover* 12
3. Faktor yang Mempengaruhi *Turnover* 14
B. Kinerja Karyawan 17
1. Pengertian Kinerja Karyawan 17
2. Ukuran Kinerja Karyawan 19
3. Indikator Kinerja Karyawan 20
4. Penilaian Kinerja Karyawan 23

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian 27
B. Sumber Data..... 28
C. Teknik Pengumpulan Data..... 29
D. Teknik Analisis Data..... 31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum 33
   1. Sejarah Berdirinya Bank Aman Syariah Sekampung 33
   2. Visi dan Misi Bank Aman Syariah Sekampung..... 34
   3. Struktur Organisasi Bank Aman Syariah Sekampung 36
B. Dampak *Turnover* terhadap Kinerja Karyawan Bank aman Syariah Sekampung..... 42
C. Analisis Dampak *Turnover* terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah..... 48

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 53
B. Saran..... 54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumah Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung 2019-2021 3

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Bank Aman Syariah Sekampung 36

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perkembangan ekonomi, menimbulkan persaingan yang sangat ketat pula kepada lembaga-lembaga keuangan syariah dengan memberikan layanan terbaik, berbagai cara dilakukan mulai dengan mengembangkan produk-produk maupun dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Aset yang terpenting dalam sebuah organisasi baik itu organisasi skala besar maupun kecil adalah sumber daya manusia dimana sumber daya manusia sendiri yang menjalankan, mempertahankan, mengarahkan, serta mengembangkan organisasi tersebut dari berbagai tuntutan zaman dan masyarakat[1]. Manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan memiliki tujuan untuk melihat pencapaian kesuksesan suatu organisasi melalui orang- orang yang mengelolanya.[2]

Karyawan adalah salah satu elemen dalam sumber daya manusia yang menentukan kinerja sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan menjadi sumber daya tenaga kerja utama bagi perusahaan yang selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Berbagai upaya dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk

---

[1] Susilo Susiawan, Abdul Muhid, "Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi," *Persona* 4, No.3(2015): 304

[2] Anas Habibi Ritonga, Muhammad Jamil, Harvius, Ahmad Mukhlisin, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pendidikan Pondok Pesantren"*Jurnal Penelitian* 12, No.2, (2018) :429

menaikan kualitas sumber daya manusianya, mulai dari memberikan pelatihan- pelatihan sampai dengan memilih karyawan terbaik untuk perusahaannya. Yang dimaksud disini adalah memilih karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula atau yang sering kita dengar dengan istilah *The right man on the right place.* Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat berperan dalam pengelolaan maupun pemindaian karyawan yang tepat tersebut karena MSDM adalah divisi paling fleksibel yang memungkinkan perusahaan untuk memperluas dan beradaptasi pada perubahan seperti mengadakan *Turnover*.Pergantian karyawan atau *Turnover* merupakan suatu konsep mengenai perubahan yang mengacu pada hal penting dan mendasar terhadap pengembangan sumber daya manusia atas karyawan di sebuah perusahaan.[3]

Namun terjadinya *turnover* dapat merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Dengan terjadinya *turnover* maka perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Dan bagi karyawan yang tertingga akan kehilangan motivasi dan semangat kerja[4].

Berdasarkan hasil prasurvey yang peneliti lakukan, diketahui bahwa di Bank Aman Syariah telah terjadi perekrutan karyawan baru pada Agustus 2020. Rekruitmen karyawan yang dilakukan oleh Bank Aman Syariah sebagian besar ditugaskan sebagai *Account Officer* yang mana sesuai dengan

---

[3]Vira Maratus Sholihah, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Pergantian Karyawan", *Seminar Nasional*:336

[4]Ristia Pawesti,Rinandita Wikasari, " Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di Indonesia", *Jurna Escopsy* 3, No 2, (2016):50

tujuan Bank merekrut karyawan yaitu untuk memperbesar pembiayaan. Dengan adanya karyawan baru ini Bank Aman Syariah telah memberikan pelatihan- pelatihan rutin kepada *Account Officer* baru untuk menunjang pengetahuan guna meningkatkan jumlah pembiayaan. Oleh sebab itu perusahaan mengalami kerugian waktu yang juga berdampak kepada kinerja karyawan di Bank Aman Syariah (BAS) Sekampung.[5]

Bank Aman Syariah Sekampung diketahui telah rutin melakukan perekrutan karyawan setiap tahunnya setidaknya dalam waktu 3 tahun terakhir ini. Hal ini juga sudah direncanakan oleh pihak bank guna menunjang kinerja karyawan Meski tidak banyak, tak bisa dipungkiri bahwa ada karyawan yang melakukan pengunduran diri diluar rencana pihak bank. Maka dari itu pihak bank merencanakan pengadaan karyawan setiap tahunnya. Hal ini dapat diihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bank Aman Syariah 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan Bank Aman Syariah
2019	22
2020	24
2021	27

Berdasarkan tebel diatas dapat dilihat pada tahun 2019 jumlah karyawan berjumlah 22 orang, dan betambah pada tahun 2020 menjadi 24 orang, kemudian bertambah menjadi 27 orang pada tahun 2021. Penambahan jumlah karyawan di Bank Aman Syariah memang tidak begitu banyak meski dillakukan pengadaan karyawan pada setiap tahunnya. Hal ini disebabkan

[5] Wawancara dengan bapak Sugianto selaku Direktur bidang Operasional pada tanggal 19 April 2021

karena adanya karyawan yang melakukan pengunduran diri secara sukarela di Bank Aman Syariah Sekampung Lamung Timur.[6]

Peristiwa *turnover* ini tentunya tidak diinginkan oleh Bank Aman Syariah namun juga tidak dapat dihindari oleh pihak Bank. Meski Bank Aman Syariah menganggap fenomena pergantian karyawan sebagai suatu kewajaran, namun pihak bank juga telah memikirkan strategi untuk meminimalisir terjadinya pergantian karyawan di Bank Aman Syariah dengan mencanangkan rencana dana pensiun terhadap karyawannya sebagai upaya mensejahterakan karyawan Bank Aman Syariah. Meski belum terealisasikan namun pihak bank sudah memikirkan hal tersebut.[7]

Turnover merupakan salah satu masalah utama bagi sebuah perusahaan ketika karyawan yang mempunyai prestasi dan kemampuan yang baik bagi perusahaan melakukan *turnover*. Selain menimbulkan dampak negatif, *turnover*juga menimbulkan dampak positif yaitu apabila *turnover* dilakukan oleh karyawan yang memiliki potensi human error. Kesempatan untuk merekrut karyawan yang lebih baik dan kompeten dalam bidang tersebut serta memiiki *skill* yang baik.

Selain berdampak pada perusahaan atau organisasi *turnover* juga berdampak kepada karyawan yang ditinggalkan karena bagi karyawan yang masih berada di perusahaan harus mengevaluasi kembali pekerjaannya serta

[6] Wawancara dengan bapak Sugianto selaku Direktur bidang Operasional pada tanggal 19 April 2021

[7] Wawancara dengan bapak Fajar dan bapak Rahmat selaku kepala bagian bisnis dan kepala bagian Operasional tanggal 14 Juni 2021

sementara waktu mengganti pekerjaan karyawan yang melakukan *turnover* tersebut.

Turnover ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan membawa biaya seperti biaya penarikan karyawan. Meskipun apa yang dikeluarkan untuk karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan, kemudian adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui adanya dampak yang ditimbulkan *turnover* terhadap kinerja karyawan. Peneliti melihat perlu melakukan penelitian pada karyawan Bank Aman Syariah Sekampung untuk menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul **"Analisis Dampak *Turnover* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur".**

B. Pertanyaan Penelitian

Berangkat dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, dapat dirumuskan permasalahan adalah bagaimanakah akibat yang ditimbulkan dari adanya *turnover* terhadap kinerja karyawan di Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak yang ditimbulkan *turnover* terhadap kinerja karyawan di Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur.

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis

Penelitian ini mendorong penulis untuk mempelajari, memperoleh informasi, menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang analisis *turnover* terhadap kinerja karyawan di Bank Aman Syariah Sekampung dan untuk memperluas pengetahuan di dunia kerja khususnya di Lembaga Keuangan.

2) Bagi Pihak Bank Aman Syariah

Dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja karyawan serta sebagai bahan masukan pihak Bank Aman Syariah, sehingga dapat menjadi pertimbangan saat bank hendak merekrut karyawan atau mutasi karyawan.

3) Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu pedoman dan menjadi sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak

yang berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Teoritis

1) Untuk memberikan sumbangan positif bagi pemikiran yang berguna juga memperluas wacana tentang *turnover* dan kinerja karyawan.
2) Untuk lebih memahami dan mengerti tentang *turnover* dan kinerja karyawan yang diberikan kepada karyawan dalam suatu perusahaan.
3) Untuk memberi manfaat dari penelitian tentang dampak *turnover* terhadap kinerja karyawan di Bank Aman Syariah Sekampung.

D. Penelitian Relevan

Sebelum penelitian yang peneliti lakukan, telah ada beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan Analisis Dampak *Turnover* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Aman Syariah Sekampung. Beberapa karya ilmiah dan hasil penelitian sebelumnya yang pokok bahasannya hampir sama dengan penelitian ini adalah:

Pertama, penelitian oleh Ardiani Ika Sulistyawati yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, *Turnover* dan Produktivitas Karyawan Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Perusahaan"[8]. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menunjukan masing-

[8] Ardiani Ika Suistyawati, "Pengaruh Kepuasan Karyawan, *Training, Turnover* dan Produktivitas Karyawan Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Karyawan", *Jurnal Dinamika Akuntansi* 4, No 2, (2012).

masing variabel memberikan pengaruh langsung terhadap keunggulan bersaing PT. Kubota Indonesia, namun varibel kinerja yang memberikan pengaruh langsung yang paling besar terhadap keunggulan bersaing sedangkan variabel produktivitas memberikan pengaruh langsung paling kecil terhadap keunggulan bersaing. Dan variabel yang berpengaruh besar tidak langsung adalah variabel *turnover* karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah permasalahan yang diteliti *Turnover* karyawan dan kinerja. Dalam penelitian Ardiani ini lebih berfokus pada persaingan antar perusahaan yang dilihat dari beberapa variabel.

Kedua, penelitian oleh Christian Pranata S dan Eddy Madiono Sutanto yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Akan Gaji, Target Penjualan Terhadap *Voluntary Turnover* Karyawan King Koil, Surabaya Dengan Usia Sebagai Variabel Moderator"[9]. Hasil penelitian ini menunjukan kepuasan akan gaji dan penetapan target penjualan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Voluntary Turnover*. Usia berpengaruh secara negatif namun tidak signifikan terhadap *voluntary turnover.* Usia memperlemah namun tidak signifikan terhadap hubungan antara kepuasan akan gaji dengan *voluntary turnover.* Usia memperkuat namun tidak signifikan terhadap hubungan antara kepuasan gaji akan penetapan target dengan *voluntary turnover*. Kepuasan gaji, target penjualan, dan usia secara bersama-sama berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *voluntary turnover.* Persamaan dengan peneitian ini adalah

[9]Christian Pranata S dan Eddy Mardiono Sutanto "Pengaruh Kepuasan akan Gaji, Target Penjualan Terhadap *Voluntary Turnover* Karyawan King Koil, Surabaya dengan Usia Variabel Moderator"*AGORA* 1, No 3, (2013)

meneliti *turnover* karyawan hanya saja pada penelitian ini lebih khusus lagi yaitu *voluntary turnover.*

Ketiga, penelitian oleh Siti Zulaiha Safi'i dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover* Karyawan Pada PT Massindo Sinar Pratama, Tbk Manado"[10]. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan daribudaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover* karyawan PT Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan PT Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Tbk manado.

Persamaan dengan penelitian ini adalah permasalahan yang diteliti yaitu *turnover* karyawan sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah pada penelitian ini lebih berfokus pada dampak pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover* karyawan pada PT Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.

[10]Siti Zulaiha Safi'i "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover* Karyawan pada PT. Massindo Sinar PratamaTbk Manado" *Jurnal EMBA* 3, No 1, (2015)

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Turnover*

1. Pengertian *Turnover*

Turnover adalah berhentinya atau pernyataan akhir diri individu (karyawan) dari tempat kerja. Perilaku *turnover* karyawan mucul secara terencana dan atas kemauan sendiri seperti teori yang dikemukakan oleh Fishbein dan Ajzen yakni teori tindakan beralasan yang mencoba melihat anteseden pembentuk perilaku volisional (perilaku yang dilakukan atas kemauan sendiri). Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia umumnya melakukan sesuatu dengan cara yang masuk akal, bahwa manusia mempertimbangkan semua informasi yang ada, dan secara eksplisit atau implisit manusia mempertimbangkan implikasi tindakan mereka.[1]

Menurut Ridlo dalam Kajian Literatur-nya yang berjudul "*Turnover* Karyawan" memaparkan beberapa pengertian Turnover berdasarkan beberapa ahli, diantaranya:

a. Jackofsky dan Peter, memberi batasan *turnover* sebagai perpindahan karyawan dari pekerjaannya yang sekarang.
b. Cascio, mendefinisikan *turnover* sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya.

[1] Ni Wayan Mujiati dan A.A Sagung Kartika Dewi, "Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam organisasi" *Forum Manajemen* 14, No 2, (2016): 57

c. Maier, menyebutkan *turnover* sebagai perpisahan antara perusahaan dan pekerja.
d. Scott, mendifinisikan gejala *turnover* sebagai perpindahan tenaga kerja dari dan ke sebuah perusahaan
e. Beach, menggunakan kata termination, *turnover* dijelaskan sebagai berpisah atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbaagai alasan.
f. Mobley, seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisai yang bersangkutan.
g. Supriyanto, yang dimaksud *turnover* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*Voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh dari 10% pertahun.[2]

Turnover lebih mengarah kepada kenyataan akhir yang dihadapi oleh perusahaan pada jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu.

Dari beberapa penjelasan dan pengertian *turnover* yang telah dijelaskan, dapat dipahami bahwa *turnover* merupakan situasi yang menunjukan jumlah karyawan yang masuk dan keluar dari perusahaan.

---

[2] Iham Aksanu Ridlo, *Turnover Karyawan Kajian Literatur*, (Surabaya: Public Health Movement Publication, 2012), 4-5

2. Penyebab *Turnover*

Sebagaimana dikutip oleh Ridlo, Susilo menyatakan bahwa penyebab karyawan keluar dari perusahaan adalah:

a. Ketidaktepatan pemberian tugas

Karyawan khususnya pada masa percbaan, merasa kurang cocok dengan tugas yang diberikan pada masa percobaan tersebut. Sehingga menurut pertimbangannya tak akan mungkin ada perkembangan di masa depan.

b. Alasan mendesak

1) Upah atau gaji tidak pernah diberikan pada waktunya meskipun karyawan telah bekerja dengan baik.
2) Pimpinan perusahaan atau organisasi melalaikan kewajiban yang sudah disetujui dengan karyawan.
3) Bila pekerjaan yang ditugaskan pada karyawan ternyata dapat membahayakan keselamatan dirinya maupun moralnya.
4) Karyawan memperoleh perlakuan pimpinannya secara tidak manusiawi atau bersifat sadis dan sebagainya.

c. Menolak pimpinan baru

Apabila karyawan tidak cocok dan tidak sehati dengan sepak terjang pimpinan barunya, dapat saja mengakibatkan timbulnya stress yang tidak menguntungkan dirinya.[3]

[3]Iham Aksanu Ridlo, *Turnover Karyawan Kajian iteratur*, 13

Namun dalam kutipan Sri Zulhartati, Hasibuan menyebutkan beberapa alasan karyawan berhenti dari perusahaan antara lain:

a. Undang-undang yang dapat menyebabkan harus diberhentikannya seorang karyawan dari perusahaan. Misalnya karyawan anak-anak, WNA, atau karyawan dari organisasi terlarang.
b. Keinginan perusahaan yang disebabkan oleh beberapa hal seperti pada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, perilaku dan disiplinnya kurang baik, melanggar aturan, terjadi konflik, melakukan tindakan amoral dalam perusahaan, dan permintaan dari karyawan itu sendiri
c. Mengundurkan diri atas keinginan karyawan itu sendiri misalnya dengan alasan pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua, kesehatan yang kurang baik, melanjutkan pendidikan, dan berwiraswasta.
d. Pensiun. Undang-undang mempensiunkan seserang karena telah mencapai batas usia dan masa kerja tertentu. biasanya usia kerja seorang karyawan adalah 55 tahun. Namun seseorang juga dapat dinyatakan pensiun dini apabila menurut dokter karyawan tersebut sudah tidak mampu lagi bekerja sebelum waktu pensiunnya tiba.
e. Kontrak kerja berakhir.
f. Meninggal dunia

g. Perusahaan dilikuidasi. Pemberhentian karyawan pada perusahaan yang dinyatakan bangkrut juga sudah diatur dalam perundang-undangan yang berlaku.[4]

3. Faktor yang Mempengaruhi *Turnover*

Beberapa hal yang menyebabkan terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Diantaranya adalah usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya kerja[5]. Berikut adalah penjelasannya:

a. Usia

Penelitian-penelitian terdahulu menujukan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan *turnover* dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah *turnovernya*. Pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja tua. Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, terlalu repot untuk memulai pekerjaan di tempat baru, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar.

Tingkat *turnover* yang cenderung tinggi pada karyawan yang berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan

---

[4]Sri Zulhartati, "Pengaruh Pemutusan hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan" *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora* 1, No 1 (2010):86-87

[5] Andriyani Prawitasari, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan pada PT.Mandiri Tunas Finance Bengkulu",*Ekombis Revieuw,* 179

mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui coba-coba tersebut. Selain itu karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab keluarga yang relatif masih kecil, sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan. Mungkin juga mereka mempunyai harapan-harapan yang kurang tepat mengenai pekerjaan yang tidak terpenuhi pada pekerjaan mereka yang sebelumnya.

b. Lama kerja

Turnover lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat interaksi dengan manusia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan yang memungkinkan terjadinya *turnover* tersebut[6].

c. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Dengan pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi karyawan. Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingkat *turnover* tinggi.

d. Keikatan terhadap organisasi

Semakin tinggi keterikatan seseorang terhadap perusahaan akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan

[6] Andriyani Prawitasari, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi., 179

perusahaannya akan semakin kecil mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan dan sebaliknya[7]. Pekerjaan yang mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja mempunyai dan membentuk perasaan memiiki rasa nyaman, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif. Akibatnya secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

e. Kepuasan kerja

Semakin banyak aspek-aspek atau niai-nilai dalam perusahaan yang sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan kesenjangan antara apa yang seharusnya ada yaitu harapan, kebutuhan, dan niai-niai dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

f. Budaya kerja

Budaya perusahaan yang kuat memiiki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi *turnover*. Dalam budaya yang kuat, nilia-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawan. Semakin banyak karyawan yang menerima niai-nilai tersebut maka semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu. Budaya yang kuat ini akan membentuk

[7] Andriyani Prawitasari, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi.,180

kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap perusahaan dan para karyawannya yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.[8]

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja[9].

"Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

[8] Ilham Aksanu Ridlo,*Turnover Karyawan Kajian literatur*.,8-9

[9] Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2018), 195

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”[10].

Kegiatan yang dilakukan inilah yang disebut dengan perilaku. Dengan demikian perilaku merupakan niat/minat yang sudah direalisasikan dalam bentuk tingkah laku yang tampak.

Kinerja karyawan dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat Al-Qur’an dalam surat An-Nahl ayat 97, yaitu:

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ

Artinya : *“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.* (Q.S. An-Nahl : 97).

Berdasarkan surat An-Nahl ayat 97 diatas maksud dari isinya adalah didalam dunia kerja seorang pegawai/ karyawan harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

Keyakinan tehadap manfaat suatu kegiatan atau hal tertentu akan menimbulkan sikap positif terhadap kegiatan atau hal tersebut. Sikap positif yang akan mempengaruhi niat/minat seseorang untuk melakukan kegiatan tersebut sikap ini merupakan hasil pertimbangan untung dan rugi dari perilaku tersebut (*uotcomes of the behavior).* Disamping itu juga dipertimbangkan pentingnya konsekuensi yang akan terjadi terhadap

[10]Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017),67

individu *(evauatin regarding the outcome)* komponen berikutnya mencerminkan dampak dari norma-norma subyektif. Norma sosial mengacu pada keyakinan seseorang terhadap bagaimana dan apa yang dipikirkan orang-orang yang dianggapnya penting *(referent-person)* dan motivasi seseorang untuk mengikuti pikiran tersebut.

Model *theory of reasoned action* dapat digunakan sebagai alat evaluasi mengenai sikap dan perilaku secara ilmiah, yaitu untuk memperoleh konsistensi antara sikap, minat berperilaku dan perilaku yang mengacu pada nilai dan norma-norma dalam kelompok sosial, sebagai indikator penting untuk memprediksi perilaku yang akan diukur,sehingga pengetahuan awal mengenai aspek sosial dan antropologis merupakan aspek penting, karena cara menghubungkan sikap, minat dan perilaku sangat penting. Persepsi yang terbentuk akan menjembatani perilaku jika hal ini menghubungkan pertimbangan sikap dan norma subyektif dan hubungan komponen ini merupakan penentu penting dari intensi/minat/niat.

2. Ukuran Kinerja Karyawan

Arti dari pengukuran kinerja yaitu tindakan dalam pengukuran yang dilakukan kepada berbagai aktivitas yang terdapat pada suatu perusahaan dalam rantai nilai. Umpan baik yang digunakan dari hasil pengukuran tersebut, mendapatkan suatu informasi mengenai prestasi, melaksanakan rencana serta beberapa keperluan perusahaan dalam pengendalian dan penyesuaian. Pengukuran kinerja adalah suatu aktifitas

yang secara terus menerus memonitor pencapaian program, terutama kearah kemajuan pencapaian tujuan jangka panjang.

Berdasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpukan elemen pokok suatu pengukuran kinerja antara lain:

a. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan
b. Efisien, indikator ini mengukur derajat keseuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
c. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
d. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
e. Produktifitas, indikatoor ini mengukur tingkat efektifitas suatu organisasi
f. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.[11]

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang

[11] H.M.Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evauasi Kinerja Karyawan,* (Yogyakarta: Aswaja Pressind, 2017):152

ditetapkan[12]. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/ unit kerja yang bersangkutan menunjukan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang ditemukan oleh Robbins yaitu:

a. Kualitas

   Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

   Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketetapan waktu

   Merupakan tingkat aktifitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.

d. Efektifitas

   Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya .

e. Kemandirian

   Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinyaakan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

---

[12]Mariana Kristiyanti, "Peran Indikator Kinerja dalam Mengukur Kinerja Manajemen", *Majalah Illmiah INFRMATIKA* 3, No 3 (2012): 104

f. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.[13]

Namun sebagaimana dikutip dalam Skripsi Ariqotul Ismah, Mangkunegara juga menyatakan ada beberapa indikator kinerja, antara lain:

a. 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 penyelesaian suatu pekerjaan serta produktifitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan
b. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasikan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
c. Pelaksanaan tugas. Adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
d. Tanggung jawab, yaitu menunjukan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.[14]

---

[13] Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas,"Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTAsuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota", *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, No 4 (2018): 22-23

[14] Ariqotul Ismah, "Penilaian Kinerja Perangkat Desa Pabelan Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukohrjo", *Skripsi*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019:3

Oleh sebab itu dapat diketahui beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kualitas kinerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.

4. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individu, tantang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan penilaian kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personal.[15]

Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dan ditunjukan untuk pengembangan. Karyawan menginginkan dan memerlukan timbal balik berkenaan dengan prestasi mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi perbankan. Dalam penilaian kompensasi karyawan tidak hanya menilai

[15] Tinneke Evie Meggy Sumual, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: CV. R.A De. Rozarie, 2017), 64

hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Tujuan dilakukan penilaian untuk kerja secara umum adalah memberikan umpan balik (*feedback*) kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, dan lain-lain. Sejauh mana kegiatan MSDM seperti perekrutan, seleksi, penempatan, dan pelatihan dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian seperti dalam penggajian, perencanaan karir, dan lain-lainnya yangtentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia[16].

Untuk melakukan penilaian kinerja diperlukan adanya suatu kriteria yang digunakan sebagai ukuran atas kemajuan atau keberhasilan organisasi atau perusahaan. Kriteria yang diperlukan tersebut yakni:

a. Kriteria manfaat, untuk kriteria ini digunakan indikator produktifitas dan kualitas kehidupan kerja. Indikator produktivitas meliputi peningkatan prestasi kerja, penurunan absensi karyawan, dan penurunan rotasi tenaga kerja. Sedangkan indikator kualitas kerja antara lain peningkatan partisipasi kerja, peningkatan kepuasan kerja,

[16] Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.,195

penurunan stres, penurunan jumlah kecelakaan kerja, dan penurunan jumlah karyawan sakit.

b. Kriteria biaya, menggunakan berbagai indikator untuk membiayai suatu kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Kriteria biaya lebih spesifik untuk setiap kegiatan misalnya keamanan dan kesehatan dalam bentuk biaya pelatihan, supervisi, pembelian peralatan penanganan, pemindahan sumber daya, dan sebagainya.[17]

Penilaian kinerja karyawan secara umum memberikan berbagai manfaat bagi kedua pihak yaitu organisasi maupun karyawan berikut penilaian kinerja karyawan yang perlu diketahui:

a. Terpicunya semangat karyawan berkompetensi untuk menjadi lebih baik kedepannya.
b. Peningkatan produktivitas organisasi perusahaan yang berorientasi pada perolehan profit.
c. Peningkatan etos kerja.
d. Terwujudnya penempatan karyawan yang memenuhi kriteria pada posisi atau jabatan yang tepat pula (*the right man on the right place*).
e. Perusahaan akan memiliki daya saing kuat karena produktivitas perusahaan meningkat yang pada gilirannya bermuara pada

[17] Suhada, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam (Upaya Menuju Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)), *Mumtaz* 3, No 1 (2019): 50-51

terwujudnya kemenangan yang selalu ingin dicapai dalam setiap persaingan usaha.[18]

Pada penerapannya, penilaian kinerja memiiki berbagai tahapan yang harus diakukan. Hal ini dikarenakan penilaian kinerja merupakan suatu proses yang selalu *continue* dan tidak bersifat temporer. Sebagaimana dikutip oleh Wahyu Eko YP dalam skripsinya, Mulyadi menuturkan penilaian kinerja dilaksanakan dalam dua tahap utama yaitu:

a. Tahap persiapan, terdiri dari tiga tahap rinci:
   (1) Penentuan daerah pertanggungjawaban dan manajer yang bertanggungjawab.
   (2) Penetapan kriteria yang dipakai untuk mengukur kinerja.
   (3) Pengukur kinerja sesungguhnya
b. Tahap penilaian, terdiri dari tiga tahap rinci:
   (1) Pembandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
   (2) Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
   (3) Penegakan prilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah prilaku yang tidak diinginkan.[19]

---

[18]Budihardjo, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015), 15-16

[19]Wahyu Eko Yuzandra Pramadhany, Penerapan Metode *Balanced Scorecard* Sebagai Tolak Ukur Penilaian Kinerja Pada Organisasi Nirlaba, Semarang: Universitas Diponegoro Semarang, 2011:10

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *field research* (penelitian lapangan). Bentuk penelitian yang bertujuan mengungkapkan makna yang diberikan oleh anggota masyarakat pada perilakunya dan kenyataan sekitar.[1]

Berdasarkan definisi diatas, dapat dipahami bahwa penelitian ini adalah penelitian lapangan dimana peneliti ke lapangan langsung untuk mengetahui tentang analisis dampak *turnover* terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini tempat yang dimaksud adalah Bank Aman Syariah Sekampung yang berada Kabupaten Lampung Timur.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat pecandraan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.[2] Sedangkan kualitatif yaitu memahami fenomena tentang apa yang telah dialami oleh subjek penelitian misalnya, perilaku, persepsi, tindakan dan lalin-lain, secara holistik dengan cara mendeskripsikannya dalam bentuk kata-kata dan bahasan.

---

[1]Salman Priaji Martana, "Problematika Penerapan Metode Field Research untuk Penelitian Arsitektur Vernakular di Indonesia", *Dimensi Teknik Arsitektur* 34, No 01 (2006): 59

[2]Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011): 75

Dari keterangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan mengenai analisis dampak *turnover* terhadap kinerja karyawan pada Bank Aman Syariah Sekampung yang diuraikan dengan kata-kata atau kalimat untuk memperoleh kesimpulan.

B. Sumber Data

Penetapan sumber data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan dan manjaring informasi sebanyak mungkin dari berbagai macam sumber/ informan. Sebelum melakukan pengumpulan data yang akan dikumpulkan pada penelitian ini dikelompokan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer

Data primer adalah "data dapat diperoleh langsung dari lapangan termasuk laboratorium"[3]. Adapun sumber data primer pada penelitian di Bank Aman Syariah Sekampung adalah 1 orang direktur bagian operasional dan 5 orang karyawan. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*.Menurut Mardalis bahwa: "penggunaan teknik sampel ini mempunyai suatu tujuan atau dilakukan dengan sengaja, cara penggunaan sampel ini diantara populasi yang telah dikenal sebelumnya". Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh

[3]S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 143

karena itu, penulis memilih teknik *purposive sampling* yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber dari bahan bacaan. Data sekunder terdiri atas berbagai macam, dari surat-surat pribadi, kitab harian, notulen rapat perkumpulan, sampai dokumen-dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah. Sumber sekunder ini sungguh kaya dan siap sedia menunggu penggunaannya oleh peneliti yang memerlukannya. Beberapa buku yang digunakan adalah: Anwar Prabu mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017. Budihardjo, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan,* Jakarta: RAS, 2015.H.M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan,* Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2017. Ilham Aksanu Ridlo, *Turnover Karyawan (kajian literatur),* Surabaya: Pubik Health Movement, 2012. Tinneke Evie Meggy Sumual, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Surabaya: CV. R.A. De Rozarie,2017.

C. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium

dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai respoonden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain[4].

Agar penelitian dapat berjalan dengan baik, maka peneliti menentukan teknik pengumpulan data sesuai dengan rencana jenis data yang akan diambil metodenya adalah:

1. Wawancara

Wawancara atau interview adalah suatu komunikasi verbal semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. Dalam wawancara pertanyaan dan jawaban diberikan secara verbal. Biasanya komunikasi ini dilakukan dalam keadaan saling berhadapan, namun komunikasi dapat juga diaksanakan melalui telepon.[5]

Dalam penelitian ini untuk mencapai apa yang diharapkan maka peneliti menggunakan interview terpimpin dan terawasi. Dimana peneliti ingin menciptakan suasana interview yang tidak terlalu formal tetapi juga terawasi sehingga proses interview berjalan santai namun serius.

Selain itu peneliti juga menyiapkan garis besar pertanyaan tentang kinerja karyawan. Dalam melakukan wawancara, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang telah dirancang. Adapun pertanyaan-pertanyaan tersebut diambil dari berbagai informan diantaranya adalah karyawan pada Bank Aman Syariah Sekampung dibatasi pada1 orang direktur dan 5 orang karyawan. Yang pertama direktur bagian oprasional yaitu bapak sugianto ,kemudian 5 orang karyawan diantaranya adalah Miftahul Fajar sebagai

[4]Sugiyono,*Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Afabeta, 2012), 156
[5]S. Nasution, *Metoode Research (Peneitian Ilmiah)*, 113

KB (Kepala Bagian Bisnis), Rahmat sebagai KO (Kepala Bagian Operasional), Maesi sebagai CS (*Customer Service*), Eka Wulandary sebagai AO (*Account Officer*) dan Rosita Dewi sebagai AO (*Account Officer*).

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental[6]. Metode dokumentasi adalah cara yang efisien untuk melengkapi hal-hal yang belum didapat dari wawancara. Metode dokumentasi yang digunakan untuk mendapatkan data bahan-bahan tentang Bank Aman Syariah Sekampung adalah dokumen pelengkap administrasi seperti bukti surat pengunduran diri dari karyawan Bank Aman Syariah Sekampung dan lain sebagainya.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data adalah upaya mencari dan menata data secara sistematis untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang di teliti. Proses analisis data dalam penelitian kualitatif dimulai dengan menelaah seluruh data yang terkumpul dari berbagai sumber.[7]

Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan analisis kualitatif dengan pendekatan berfikir.Adapun peneliti disini menggunakan cara berfikir

---

[6]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuaitatif, dan R&D*, (Bandung: Afabeta, 2016), 240

[7]Sugiyono, *Metode Penleitian Administrasi diengkapi dengan Metode R&D*, (Bandung: Afabeta, 2012), 169

induktif. Cara berfikir induktif yaitu bertitik tolak dari fakta-fakta khusus, peristiwa-peristiwa tersebut ditarik generalisasi yang mempunyai sifat umum. Dalam penelitian ini peneliti memberikan gambaran secara menyeluruh tentang analisis dampak *turnover* terhadap kinerja karyawan pada Bank Aman Syariah Sekampung. Gambaran hasil penelitian tersebut kemudian di telaah, dikaji, dan disimpulkan sesuai dengan tujuan dan kegunaan peneliti, dalam memperoleh kecermatan, ketelitian dan kebenaran.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Berdirinya Bank Aman Syariah Sekampung

PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur didirikan berdasarkan rapat calom pemegang saham pada tanggal 17 Maret 2012 oleh 17 orang calon pemegang saham PT BPRS Aman Syarih Lampung Timur. Mendapatkan badan hukum PT berdasarkan Akta Pendirian PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur No. 15 tanggal 11 Februari 2014 oleh Notaris Abadi Riyantini, SH dan pengesahan Badan Hukum PT dari Kementrian Hukum dan Hak Azasi Manusia Nomor: AHU-10. 01982. PENDIRIAN-PT.2014 tanggal 13 Februari 2014 serta Surat Otoritas Jasa Keungan Nomor:S-2/PB.1/2014 tentang Pemberian Izin Prinsip Pendirian PT. BPRS Aman Syariah pada tanggal 28 januari 2014 dan Mulai beroperasi pada tanggal 30 Desember 2014 berdasarkan Surat Otoritas Jasa Keungan Nomor: S-237/PB.131/2014 tentaang pemberian izin usaha pada tanggal 30 Desember 2014. Dalam operasionalnya PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur dikelola oleh Direksi dan jajaran karyawan dan diawasi oleh Dewan Komisaris serta Dewan Pengawas Syariah (DPS)

PT. BPRS Aman Syariah merupakan badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dan BPRS merupakan singkatan dari Bank Pembiayaaan Rakyat Syariah sedangkan Aman Syariah merupakan nama dari badan usaha tersebut. PT. BPRS Aman Syariah merupakan badan

usaha dalam bidang perbankan syariah yaitu mengenai pembiayaan dan simpanan pola syariah.

Pengungkapan kebijakan yang mencakup honor and salary/ gaji bagi komisaris, direksi dan dewan pengawas syariah termasuk bonus dan fasilitas lainnya. Kebijakan yang mencakup Honorarium bagi Dewan Komisaris, DPS, Gaji dan tunjangan Direkss PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur diatur oleh SK Dewan Komisaris yang diberi kewenangan oleh RUPS sesuai UU No.40 Tahun 2007.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa PT.BPRS Aman Syariah Sekampung Lampung Timur merupakan badan usaha dalam bidang perbankan syariah yang mengelola pembiayaan dan simpanan pola syariah dan mulai beroperasi sejak tanggal 30 Desember 2014.

2. Visi dan Misi Bank Aman Syariah Sekampung

a. Visi

Visi PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur yaitu Meningkatkan kesejaheraan ekonomi masyarakat di wilayah Lampung dan sekitarnya.

b. Misi

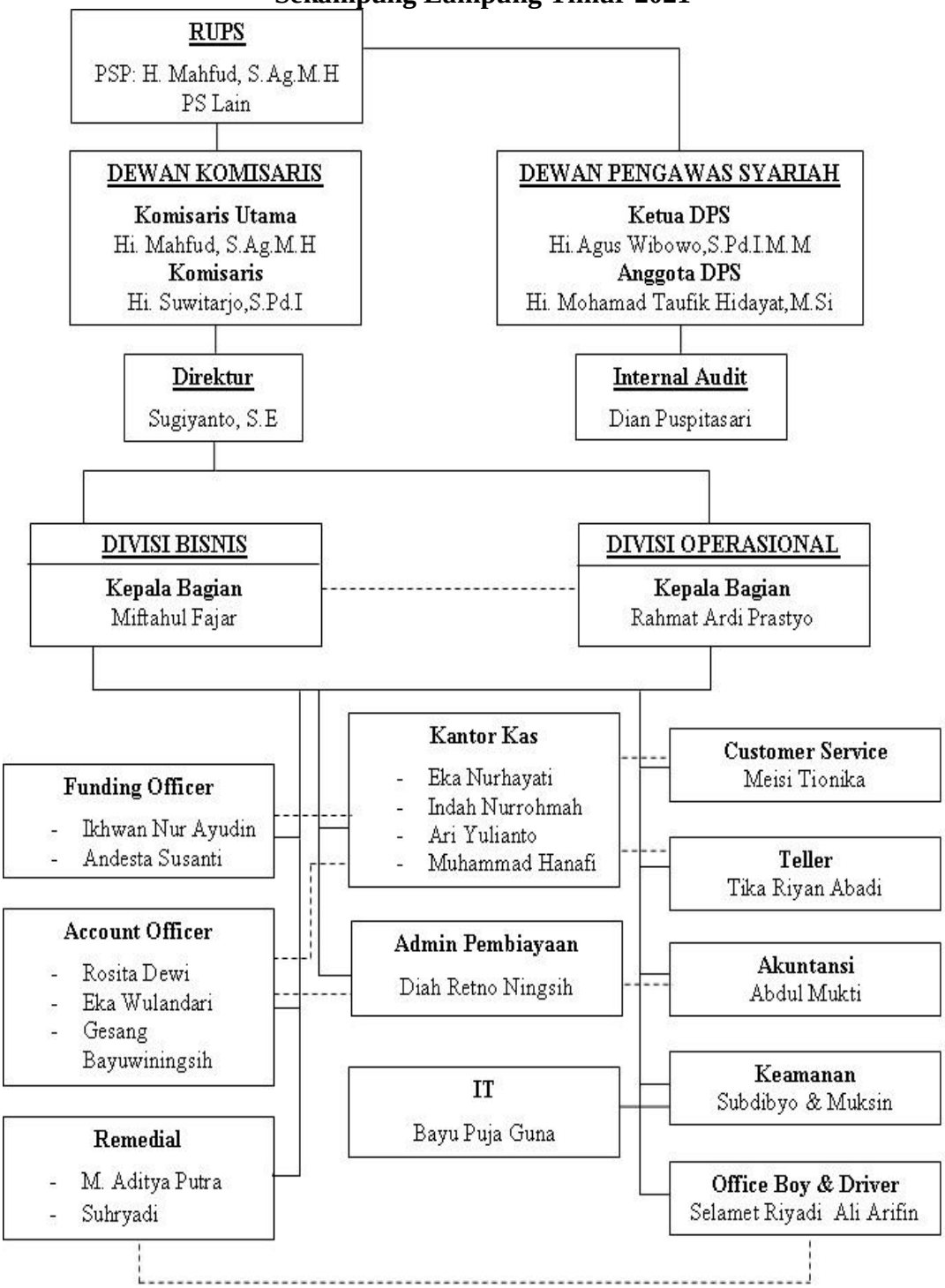
Pemberian pelayanan jasa perbankan bagi pengusaha kecil di pedesaan yang mudah, islami dengan prinsip PT. BPRS Bank Aman Syariah yang sehat dan sesuai dengan peraturan yng berlaku.

1) Membuka dan memperluas lapangan dan kesempatan bagi masyarakat.
2) Berpartisipasi dalam upaya memberantas para pelepas uang (rentenir)
3) Terciptanya ukhuwah Islamiyah yang semakin bekualitas baik antara nasabah dengan BPRS Syariah sebagai pelaksana amaliah, maupun dintara nasabah BPRS Syariah.
4) Mendidik masyarakat untuk selalu memikirkan masa depan dan tidak hanya menggantungkan kepada nasib, namun lebih menekankan kepada usaha.
5) Mengupayakan terlaksananya syariah Islam dalam bermuamalah khususnya di bidang transaksi perbankan.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pendirian PT.BPRS Aman Syariah Lampung Timur yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat tingkat bawah hingga atas di wilayah Lampung dan sekitarnya. Dengan cara membuka lowongan pekerjan bagi masyarakat, memberikan pelayanan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam berguna untuk menghindarkan masyarakat dari rentenir serta menciptakan ekonomi syariah.

3. Struktur Organisasi Bank Aman Syariah Sekampung

Gambar 1.1
Struktur organisai Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur 2021[1]



[1] Dokumentasi : Data *Intern* PT. BPRS Aman Syariah 2021

Dari struktur organiasi di atas dapat dijelaskan beberapa jenis pekerjaan dari pimpinan dan karyawan, yaitu sebagai berikut:

a. RUPS

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) adalah organisasi perorangan terbatas yang memiliki kewenangan eksklusif yang tidak diberikan kepada direksi dan dewan komisaris. Kewenangan RUPS bentuk dan luasnya ditentukan dalam undang-undang perorangan terbatas dan anggaran dasar perorangan.

Perseroan merupakan bagian tertinggi dan memiliki hak istimewa diantara bagian-bagian Perseroan lainnya. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) terdiri dari RUPS Tahunan dan RUPS Luar biasa. Dimana untuk RUPS tahunan dilksanakan tiap tahun dengan agenda perihal pertanggung jawaban Direksi dan Komiaris Perseroan dalam menjalankan tugas dan fungsinya selama 1 tahun, program kerja untuk tahun depan, penunjukan akuntan publik, dll. RUPS tahunan tersebut harus dilaksanakan maksimal 6 bulan setelah tahun buku berakhir, yaitu selambat-lambatnya pada akhir bulan juni tahun berikutnya.

b. Dewan Pengwas Syariah

Dewan Pengawas Syariah adalah badan yang ada di lembaga keuangan syariah dan bertugas mengawasi pelaksanaan keputusan DNS di lembaga keuangan syariah tersebut. Dewan Pengaawas Syariah diangkat dan diberhentikan di Lembaga Keuangan Syariah melalui RUPS setelah mendapat rekomendasi DSN

Dewan Pengawas syariah bertugas melakukan penilaian dan pengawasan atas produk yang akan ditawarkan dalam rangka menghimpun dan menyalurkan dari dan untuk masyarakat, agar berjalan sesuai dengan Syariah Islam yang dituangkan dalam bentuk keputusan atau fatwa.

c. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris adalah sebuah dewan yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direktur Perseroan Terbatas (PT).

Dewan Komisaris bertugas dalam pengawasan intern PT.BPRS Bank Aman Syariah dan memberikan arahan dalam pelaksanaan tugas Direrksi agar tetap mengikuti kebijakan perseroan dan ketentuan yang berlaku.

d. Dewan Direksi

Dewan Direksi adalah pimpinan perusahaan yang dipilih oleh para pemegang saham untuk mewakili kepentingan mereka dalam mengelola perusahaan.

Dewan Direksi terdiri dari Direktur Utama dan seorang atau lebih sebagai Direktur, bertugas memimpin dan mengawasi kegiatan PT. BPRS Bank Aman Syariah sehari-hari sesuai dengan kebijakan umum yang telah disetujui Dewan Komisaris dalam RUPS.

e. Internal Audit

Internal Audit adalah meruppakan kegiatan pemeriksaan dan pengujian suatu pernyataan, pelaksanaa dari kegiatan yang dilakukan oleh

pihak independen guna memberikan suatu pendapat. Pihak yang melaksanakan auditing disebut auditor.

Internal Audit merupakan unit Internal yang bertugas membantu Direktur dan Dewan Komisaris untuk melakukan pengawasan atas kegiatan operasional Perseroan. Unit Audit Internal memberikan pelayanan keyakinan dan konsultasi yang bersifat independen dan obyektif, dengan tujuan untuk meningkatkan nilai dan memperbaiki kegiatan operasional Perseroan.

f. Account Officer

Account Officer adalah aparat manajemen/ petugas bank yang ditugaskan membantu direksi dalam menangani tugas-tugas khususnya yang menyangkut bidang marketing dan pembiayaan.

Bagian Account Officer sebagai bagian yang memasarkan produk PT. BPRS Bank Aman Syariah untuk mencari nasabah yang terdiri dari:

1) Financing

Financing atau yang sering disebut dengan pembiayaan konsumen adalah suatu pinjaman atau kredit yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada debitur untuk pembelian barang atau jasa yang akan langsung dikonsumsi oleh konsumen, dan bukan untuk tujuan produksi ataupun distribusi.

Bertugas memberikan pembiayaan kepada calon nasabah yang melakukan pembiayaan sesuai dengan ketentuan dan syarat yang ada pada PT. BPRS Bank Aman Syariah Lampung Timur.

2) Funding

Funding adalah kegiatan menghimpun dana dari nggota atau calon anggota yang berbentuk simpanan atau penyertaan modal guna penguatan modal kedalam.

Bertugas sebagai pemasar produk penghimpun dana dan investasi dana guna meningkatkan pendapatan PT. BPRS Bank Aman Syariah dengan nasabah sesuai dengan target yang ditetapkan, memutakhirkan dokumen dan nasabah pendanaan sesuai pengelolaan, serta memprioritaskan untuk memberikan pelayanan khusus dalam setiap interaksi dengan nasabah.

g. Teller

Teller adlah petugas bank yang bertanggung jawab untuk menerima simpanan, mencairkan cek, dan memberikan jasa pelayanan perbankan lain kepada masyarakat.

Bagian Teller bertugas atas pelaksanaan penerima setoran dan pembayaran tunai atau pemindah bukuan nasabah, mengambil atau menyetor dari atau ke Bank Indonesia atau ke tempat lain sesuai penugsan dan mengamankan serta menyimpan uang tunai, surat-surat berharga, dan membuat laporan sesuai bilangannya.

h. Customer Service

Customer Service adalah setiap kegiatan yang ditunjukkan untuk memberikan kepuasan melalui pelayanan yang diberikan seseorang kepada

klien dalam menyelesaikan masalah dengan memuaskan, pelayanan yang diberikan termasuk menerima keluhan atau masalah yang sedang dihadapi. Bagian Customer Service bertugas memberikan penjelasan kepada nasabah tentang produk, syarat dan tata caranya yang terdapat pada PT. BPRS Bank Aman Syrariah, melayani pembukaan rekening giro dan tabungan, melayani permintaan nasabah untuk melakukan peblokiran atau penutupan rekening, cek atau bilyet giro dan melayani keluhan nasabah serta memberikan solusi atas nasabah yang berkaitan dengan PT. BPRS BankAman Syariah.

i. Legal Officer

Legal Officer mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Legal Officer bertugas mengurus semua dokumen,perizinan, serta permasalahan huum yang terjadi dalam perusahaan. Tanpa dokumen perizinan, perusahaan tidak mungkin akan beroperasi. Begitu pula jika terjadi permasalahan hukum, operasional perusahaan tentu akan sangat terganggu.

Legal Officer bertugas mengatur, mengawasi dan melaksanakan kegiatan administrasi, dan dokumentasi pemberian pembiayaan serta melakukan kegiatan untuk mengamankan posisi PT. BPRS Bank Aman Syariah dalam memberkan pembiayaan sesuai dengan hukum yang berlaku.

B. Dampak *Turnover* terhadap Kinerja Karyawan Bank aman Syariah Sekampung

Pergantian karyawan adalah sebuah hal yang sering dihadapi oleh perusahaann yang berbeda. Pergantian karyawan merupakan tanda-tanda permasalahan yang muncul berkaitan dengan departemen MSDM di perusahaan, termasuk perbankan namun tidak semua pergantian karyawan disebabkan adanya sebuah permasalahan dalam manajemen sumber daya manusianya, bisa jadi karena faktor eksternal lain yang menjadi sebuah alasan.

Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada beberapa informan yaitu:

1. Bapak Sugianto sebagai Direktur Bagian Operasional
2. Bapak Miftahul Fajar sebagai Kepala Bagian Bisnis, beliau bekerja di Bank Aman Syariah semenjak tahun 2014 sampai sekarang. Bapak Fajar bertugas membawahi semua yang berkaitan dengan marketing, memastikan tujuan marketing tercapai yang mana harus memenuhi target yang di tentukan perusahaan (target pendanaan dan target penyaluran dana). Awal masuk Bank Aman Syariah bapak fajar tidak langsung menjabat sebagai Kepala bagian Bisnis, namun berawal dari Account Officer sampai januari 2018, februari 2018 barulah beliau menjabat sebagai Kepala Bagian Bisnis sampai saat ini.
3. Bapak Rahmat Ardi Prasetyo sebagai Kepala Bagian Operasional. Bapak Rahmat mulai bekerja di Bank Aman Syariah semenjak 23 November 2016. Beliau bertugas mengontrol dan memastikan kegiatan operasioanl di

Bank Aman Syariah berjalan dengan baik dan benar sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku.

4. Ibu Eka Wulandari menjabat sebagai Account Officer, bekerja di Bank Aman Syariah mulai tahun 2017 sampi saat ini. Beliau bertugas menyalurkan dana. Jenjang karir yang ibu Eka lalui bermula pada tahun 2017-2018 menjabat sebagai Funding Officer, 2018-2019 sebagai Customer Service, dan 2019- sekarang sebagai Account Officer.
5. Ibu Rosita Dewi sebagai Account Officer, bekerja di Bank Aman Syariah mulai dari tahun 2017. Sebelum menjabat sebagai Account Officer sebelumnya beliau menemmpati posisi sebagai Funding Officer. Ibu Rosita bertugas menyalurkan dana, survei, melakukan penagihan dan lainnya yang berkaitan dengan marketing.
6. Ibu Maesi Tionika menjabat Customer Service. Beliau bekerja di Bank Aman Syariah baru 10 bulan dan langsung menjadi Customer Service hingga saat ini. Tugas Ibu Maesi adalah melayani nasabah, membuka tabungan, deposito, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur Bagian Operasional Bank Aman Syariah Sekampung, didapatkan informasi bahwa Bank Aman Syariah Sekampung rutin melakukan pergantian karyawan, dimana setiap tahunnya Bank Aman Syariah Sekampung selalu membuka peluang pekerjaan. Perencanaan pengadaan karyawan tersebut tentu sudah diagendakan, karena setiap tahunnya ada bagian yang harus diisi atau ditambah, mengenai pengurangannya, Bank Aman Syariah Sekampung tidak

pernah mengurangi karyawannya secara sengaja, terkecuali karyawan tersebut melakukan tindakan *fraud*, atau karyawan tersebut yang melakukan resign. Pengunduran diri secara sukarela juga terjadi di Bank Aman Syariah Sekampung, bahkan hampir rata-rata karyawan bank aman syariah mengundurkan diri secara sukarela, hal tersebut biasanya didasari oleh faktor status, dimana awal bekerja masih dalam status belum menikah, lalu setelah menikah maka ikut dengan suaminya, jarak tempuh juga menjadi salah satu alasan dalam pengunduran diri pasa karyawan, dan ada lagi yang karena ada kesibukan lain yang harus mengalahkan pekerjaan di Bank Aman Syariah Sekampung, maka dari itu pihak Bank Aman Syariah Sekampung selalu rutin melakukan pengadaan karyawan setiap tahunnya. Perekrutan karyawan tersebut mengacu pada struktur organisasi Bank Aman Syariah Sekampung, dimana hal tersebut untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia dengan kata lain untuk mengisi bagian yang kurang atau masih kosong. Pergantian karyawan dapat terjadi disemua perusahaan, baik itu lembaga keuangan atau yang lainnya, karena hal tersebut merupakan suatu kewajaran dalam sebuah organisasi, maka dari itu fenomena pergantian karyawan juga terjadi di Bank Aman Syariah Sekampung juga. Pergantian karyawan di Bank Aman Syariah Sekampung tidak dipengaruhi oleh usia atau pendidikan, atau bahkan lamanya karyawan dalam bekerja di bank tersebut. Dampak yang di timbulkan setelah adanya pergantian karyawan yaitu lebih kepada efesiensi waktu, karena yang seharusnya waktu yang digunakan untuk produktif bekerja, namun digunakan untuk merekrut karyawan baru dan dengan

merekrut karyawan baru tersebut maka semua harus di pelajari dari awal mulai dari pelatihan, progam kerja selanjutnya dan lain-lain. Setelah terjadinya pergantian karyawan tidak ada perubahan peningkatan atau penurunan kinerja yang signifikan dikarenakan untuk mengetahui hal tersebut diperlukannya waktu yang tidak sebentar, maka dari itu untuk saat ini tidak ada peningkatan kinerja yang menonjol, masih dalam tingkat yang standar. Namun terkait dengan pembiayaan, setelah adanya pergantian karyawan justru terjadi sebuah peningkatan pada sisi pembiayaan, dimana posisi baru dan tambahan akan semakin mendongkrak kinerja menjadi lebih baik dan lebih efesien lagi. Setelah pergantian karyawan maka bank aman syariah sekampung juga melakukan sebuah pelatihan terhadap karyawan baru tersebut, dalam pelatihan terdapat pembagian seperti posisi marketing atau yang lainnya, maka pelatihan tersebut disesuaikan dengan posisi dari karyawan yang akan diberikan pemahaman mengenai kinerja dalam organisasi tersebut, terkhusus dalam bidang yang di tempati. Dalam melakukan pelatihan, Bank Aman Syariah Sekampung melakukan minimal tiga kali pelatihan dalam satu tahun, dan dalam melakukan pelatihan bank mengusahakan agar tidak menggangu kinerja karyawan, pelatihan tersebut biasanya dilakukan dibulan maret, juni, september, atau desember. [2]

Berdasarkan hasil wawancara kepada bapak Rahmat Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung diperoleh hasil bahwa dengan adanya *turnover* di Bank Aman Syariah secara keseuruhan tidak mempengaruhi kinerja beliau

[2] Sugianto selaku Direktur Bank Aman Syariah Sekampung, wawancara pada tanggal 14 Juni 2021

sebagai kepala bagian Operasional. Karena menurut beliau baik ada kegiatan ataupun tidak karyawan dituntut agar tetap bekerja dengan baik. Jadi terkait kinerja memang harus tetap konsisten dan baik walaupun sedang ada kegiatan diluar pekerjaan. mengenai pelatihan bapak rahmat sudah melakukan 6 kali pelatihan baik dari posisi awal dan posisi yang sekarang, hal tersebut dilakukan untuk terus menjaga dan meningkatkan kinerja perusahaan, terutama peningkatan diposisi yang diduduki.[3]

Menurut penuturan bapak Fajar sebagai kepala bagian Bisnis dalam sesi wawancara dengan peneliti, beliau menuturkan bahwa perekrutan rutin yang dilakukan Bank Aman Syariah adalah langkah positif yang dilakukan oleh manajemen terlebih memang tujuan perekrutan karyawan ini adalah mempercepat target marketing yang telah digariskan. Selain itu dinamika didalam perusahaan memang selalu terjadi seperti adanya marketing yang resign, maka posisi kosong tersebut yang harus diisi kembali. Sebagai seorang karyawan yang membawahi segala yang berkaitan dengan marketing, bapak Rahmat merasa bahwa semakin banyak tim maka akan sangat berpengaruh terhadap kecepatan mencapai target yang sudah ditentukan Bank Aman Syariah.[4]

Sudut pandang dari karyawan yang bertugas langsung di lapangan untuk menyalurkan dana seperti ibu Rosita berbeda dengan bapak Rahmat yang menilai positif dengan adanya *turnover* ini. Ibu Rosita yang menjabat

---

[3] Rahmat selaku Kepala Bagian Operasional di Bank Aman Syariah Sekampung, wawancara pada tanggal 14 Juni 2021

[4] Miftahul Fajar selaku Kepala Bagian Bisnis di Bank Aman Syariah, wawancara pada tanggal 14 Juni 2021

sebgai Account Officer ini merasakan dampak negatif dengan adanya sesama AO yang mengundurkan diri. Menurut beliau dalam wawancara yang peneliti lakukan, karyawan yang masih bertahan harus menggantikan sementara tugas karyawan resign sampai pihak Bank mendapat gantinya, karena karyawan harus memenuhi target marketing yang telah ditentukan.[5]

Berbeda dengan Ibu Rosita, meskipun sessama Account Officer ibu Eka Wulandari merasakan dampak positif dengan adanya *turnover,* karena dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, ibu Eka merasa dengan adanya karyawan baru yang ditempatkan pada posisi yang sama dengan beliau, dapat mengasah ilmu yang beliau miliki karena harus mengajari junior bagaimana pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan.[6]

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakuan, ibu Maesi yang bertugas melayani nasabah yakni sebagai Customer Service justru tidak merasakan pengaruh dengan adanya *turnover* tersebut. Karena menurut beliau sudah menjadi tanggung jawab masing- masing karyawan untuk melakukan tugasnya sesuai divisi. mengingat penambahan yang dilakukan pihak bank sebagian besar ditempatkan pada bagian marketing.[7]

---

[5] Rosita Dewi sebagai Account Officer di Bank Aman Syariah, wawancara pada tanggal 14 Juni 2021

[6] Eka Wulandari sebagai Account Officer di Bank Aman Syariah, wawancara pada tanggal 14 Juni 2021

[7] Maesi Tionika sebagai Customer Service di Bank Aman Syariah, wawancara pada tanggal 14 Juni 2021

C. Analisis Dampak *Turnover* terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah

Turnover adalah situasi yang menunjukan jumlah karyawan yang masuk dan keluar dari perusahaan. Yakni jika ada karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan dan masuknya karyawan baru yang telah di rekrut oleh perusahaan.

Untuk mengukur kinerja karyawan di Bank Aman Syariah, peneliti kn menggunakan enam indikator kinerja karyawan yang ditemukan oleh Robbins yaitu

a) Kualitas

Menurut hasil wawancara dengan Direktur Bagian Operasional yaitu Bapak Sugianto bahwasannya setelah adanya pergantian karyawan di Bank Aman Syariah tidak ada peningkatan kualitas kerja yang menonjol, semua masih dalam tingkat yang standar.

b) Kuantitas

Dengan adanya karyawan baru atau tambahan tenaga kerja di Bank Aman Syariah, jumlah pembiayaan di Bank Aman Syariah semakin mendongkrak kinerja karyawan sehingga terjadi peningkatan pada sisi pembiayaan.

c) Ketepatan waktu

Dalam hal ini terdapat dua pandangan terkait ketepatan waktu pencapaian target Bank. Yang pertama menurut Kepala Bagian Bisnis yaitu bapak Fajar yang mengatakan semakin banyak tim maka akan mempengaruhi terhadap kecepatan pencapaian target yang sudah ditentukan oleh Bank

Aman Syariah yang berarti setelah dilakukan perekrutan karyawan maka kecepatan waktu pencapaian target akan tepat. Yang kedua sebagaimana penuturan dari Ibu Rosita selaku karyawan bagian Account Officer bahwa saat ada karyawan yang mengundurkan diri pada bagian yang sama, maka harus menggantikan sementara tugas karyawan yang keluar tersebut sampai mendapatkan gantinya lagi setelah dilakukan perekrutan karyawan lagi, sehingga hal itu akan menjadi tantangan tersendiri untuk menyelesaikan target tepat pada waktunya.

d) Efektifitas

Secara jelas dikatakan bapak Direktur Bagian Operasional bahwa dengan adanya fenomena *Turnover* ini sangat tidak efektif dan efesien terutama terkait efesiensi waktu yang digunakan untuk perekrutan karyawan, karena yang sseharusnya digunakan untuk bekerja harus digunakan untuk merekrut karyawan. Selain itu seperti yang telah dijelaskan pada poin sebelumnya terkait ketepatan waktu yang masih menjadi keresahan karyawan lain yang masih bertahan, namun meski begitu pihak Bank telah memperbaiki kekurangannya saat karyawan baru telah berhasil di rekrut oleh Bank.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa bank aman syariah sekampung rutin dalam melakukan pengadakan karyawan setiap tahunnya, dikarenakan setiap tahunnya pasti ada karyawan yang melakukan resign, pergantian karyawan di Bank Aman Syariah Sekampung tidak dipengaruhi oleh usia atau pendidikan, tapi lebih kepada

pemenuhan kebutuhan terhadap posisi yang masih kosong, Setelah pergantian karyawan maka bank aman syariah sekampung juga melakukan sebuah pelatihan terhadap karyawan-karyawannya, hal tersebut dilakukan untuk menunjang kinerja para karyawannya. Pelatihan tersebut biasanya dilakukan minimal tiga kali dalam satu tahun.

Turnover juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan dampak *turnover* terhadap kinerja karyawan di Bank Aman Syariah yang dirasakan karyawan berbeda-beda ada yang merasakan dampak positif dan juga dampak negatif.

Dari beberapa narasumber yang peneliti wawancarai, ada beberapa yang karyawan yang merasakan dampak positif dengan adanya *turnover* karyawan di Bank Aman Syariah, diantaranya ialah pendapat dari bapak Sugianto selaku Direktur Bagian Operasional yang mengatakan dengan adanya penambahan karyawan baru sangat mendongkrak pembiayaan semakin meningkat. Kemudian bapak Fajar juga menilai bahwa perekrutan karyawan ini adalah langkah positif yang diambil oleh pihak manajemen bank karena dengan adanya penambahan karyawan khususnya di bagian marketing akan berpengaruh terhadap kecepatan pencapaian target yang telah ditentukan oleh bank. Selanjutnya menurut penuturan ibu Eka selaku AO beliau merasa dengan adanya karyawan baru khususnya yang ditempatkan di bagian yang sama sangat memicu semangat dan lebih mendalami ilmu yang beliau miliki

karena beliau harus mengajari junior bagaimana ilmu marketing yang harus di praktekan kepada calon nasabah.

Dampak negatif dari adanya *turnover* juga turut dirasakan karyawan seperti yang dikatakan bapak Sugianto bahwa perekrutan karyawan sangatlah memakan waktu sehingga tidak efesien, karena waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja diganti dengan merekrutan karyawan. Tak hanya itu, ibu Rosita sebagai AO juga merasakan dampak negatifnya dengan adanya *turnover* di Bank Aman Syariah. Misalnya saat ada karyawan yang bekerja di bagian AO mengundurkan diri, beliau dan tim lainnya harus menggantikan pekerjaan karyawan yang resign sementara sampai mendapatkan gantinya, karena bagaimanapun pihak marketing harus mencpai target yang ditentukan oleh Bank.

Namun tidak hanya dampak positif dan negatif saja yang dirasakan karyawan Bank Aman Syariah dengan adanya *turnover*, ada juga karyawan yang tidak merasakan dampak apapun seperti penuturan bapak Rahmat selaku Kepala Bagian Operasional yang mengatakan bahwa ada atau tidak tidak ada kegiatan di Bank karyawan tetap dituntut oleh tanggung jawab kerja masing-masing. Hal itu juga dibenarkan oleh ibu Maesi selaku Customer Service yang mengatakan dengan adanya karyawan yang mengundurkan diri ataupun karyawan yang baru masuk tidak mempengaruhi kinerja beliau sebagai CS.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah

melalui penilaian kinerja, banyak sekali cakupan penilaian kinerja karyawan, hal tersebut meliputi kuantitas yang dihasilkan dari kinerja karyawan, ketepatan waktu dalam melakukan dan menyelesaikan tugas, efektivitas dalam menggunakan waktu maupun barang sehingga seimbang antara apa yang dilakukan dengan apa yang dihasilkan, kemandirian juga masuk dalam kinerja karyawan, dimana dalam kondisi tertentu karyawan akan dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugasnya dan yang terakhir adalah mempunyai komitmen dalam bekerja, seorang karyawan harus mempunyai karakter ini, dimana hal ini menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan, mulai dari tanggung jawab dan kesanggupan dalam tekanan beban pekerjaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan, Dari adanya *turnover* ini ada dampak positif dan negatif yang dirasakan oleh beberapa karyawan. Dampak negatifnya adalah waktu yang digunakan menjadi tidak efesien, saat ada karyawan yang keluar karyawan yang masih bertahan harus mengisi sementara tugas karyawan yang mengundurkan diri tersebut sehingga untuk mencapai target marketing lebih lama dari biasanya. Untuk dampak positif yang dirasakan adalah dengan adanya penambahan karyawan akan lebih meningkatkan pembiayaan, saat karyawan baru berhasil direkrut target marketing cepat tercapai dan saat ada karyawan baru maka karyawan lama semakin mengasah ilmu yang dimiliki karena harus mengajari karyawan baru. Meskipun demikian ada juga yang tidak merakasan dampak apapun dengan adanya *turnover* di Bank Aman Syariah seperti pada karyawan bagian Customer Service dan Kepala Bagian Operasional.

Dengan demikian dapat peneliti kerucutkan lagi bahwa dampak negatif yang didapat yaitu dikerenakan dari adanya karyawan yang keluar secara sukarela dari Bank. Sedangkan dampak positif yang terjadi berasal dari penambahan karyawan yang dilakukan oleh Bank Aman Syariah.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka penulis ingin memberikan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan pertimbangan dan masukan untuk PT. BPRS Aman Syariah Sekampung Lampung Timur:

1. Terkait dengan agenda perekrutan karyawan, sebaiknya pihak Bank menjadwalkannya di hari- hari libur kerja seperti pada hari Sabtu dan Minggu
2. Memberikan reward kepada karyawan berprestasi seperti pada karyawan yang tepat waktu atau lebih cepat dalam menyelesaikan target marketingnya.
3. Memberikan insentif tambahan kepada karyawan sebagai apresiasi kinerja karyawan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah M.Ma'ruf, *Manajemen dan Evauasi Kinerja Karyawan,* (Yogyakarta: Aswaja Pressind, 2017)

Andriyani Prawitasari, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan pada PT.Mandiri Tunas Finance Bengkulu",*Ekombis Revieuw.*

Budihardjo, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan,* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015)

Hariandja Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Grasindo, 2018)

Ismah Ariqotul, "Penilaian Kinerja Perangkat Desa Pabelan Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukohrjo", *Skripsi,* Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019

Kristiyanti Mariana, "Peran Indikator Kinerja dalam Mengukur Kinerja Manajemen", *Majalah Illmiah INFRMATIKA* 3, No 3 (2012)

MangkunegaraAnwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017)

Martana Salman Priaji, "Problematika Penerapan Metode Field Research untuk Penelitian Arsitektur Vernakular di Indonesia", *Dimensi Teknik Arsitektur* 34, No 01 (2006)

Mujiati Ni Wayan dan A.A Sagung Kartika Dewi, "Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam organisasi" *Forum Manajemen* 14, No 2, (2016)

Nasution S, *Metode Research (Penelitian Ilmiah),* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019)

PawestiRistia,Rinandita Wikasari, " Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di Indonesia", *Jurna Escopsy* 3, No 2, (2016)

Pramadhany Wahyu Eko Yuzandra, Penerapan Metode *Balanced Scorecard* Sebagai Tolak Ukur Penilaian Kinerja Pada Organisasi Nirlaba, Semarang: Universitas Diponegoro Semarang, 2011

Pranata S Christian dan Eddy Mardiono Sutanto "Pengaruh Kepuasan akan Gaji, Target Penjualan Terhadap *Voluntary Turnover* Karyawan King Koil, Surabaya dengan Usia Variabel Moderator"*AGORA* 1, No 3, (2013)

Ridlo Iham Aksanu, *Turnover Karyawan Kajian Literatur,* (Surabaya: Public Health Movement Publication, 2012)

Ritonga Anas Habibi, Muhammad Jamil, Harvius, Ahmad Mukhlisin, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pendidikan Pondok Pesantren"*Jurnal Penelitian* 12, No.2, (2018)

Rolos Jeky K R, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas,"Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTAsuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota", *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, No 4 (2018)

Safi'i Siti Zulaiha "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover* Karyawan pada PT. Massindo Sinar PratamaTbk Manado" *Jurnal EMBA* 3, No 1, (2015)

SholihahVira Maratus, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Pergantian Karyawan", *Seminar Nasional*

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuaitatif, dan R&D,* (Bandung: Afabeta, 2016)

-------, *Metode Penleitian Administrasi diengkapi dengan Metode R&D,* (Bandung: Afabeta, 2012)

-------,*Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Afabeta, 2012)

Suhada, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam (Upaya Menuju Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)), *Mumtaz* 3, No 1 (2019)

Sulistyawati Ardiani Ika, "Pengaruh Kepuasan Karyawan, *Training, Turnover* dan Produktivitas Karyawan Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Karyawan", *Jurnal Dinamika Akuntansi* 4, No 2, (2012)

SumualTinneke Evie Meggy, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Surabaya: CV. R.A De. Rozarie, 2017)

SuryabrataSumadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011)

Susiawan Susilo, Abdul Muhid, "Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi," *Persona* 4, No.3(2015)

Zulhartati Sri, "Pengaruh Pemutusan hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan" *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora* 1, No 1 (2010)

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Nomor : 3556/In.28.3/D.1/PP.00.9/12/2020 14 Desember 2020
Lampiran : -
Perihal : **Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth:
Drs. M. Saleh, M.A.
di – Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa :

Nama	:	Ulil Af'Idah
NPM	:	1602100075
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	:	S1 Perbankan Syariah (S1-PBS)
Judul	:	Analisis Aturan Turnover Intention Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kc Kedaton

Dengan ketentuan :

1. Pembimbing mengoreksi Proposal, outline, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi mahasiswa sampai dengan selesai.
2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang di keluarkan oleh LP2M Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
   a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
   b. Isi ± 3/6 bagian.
   c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Bapak/Ibu Dosen diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan

MUHAMMAD SALEH

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN
Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-789/In.28/S/U.1/OT.01/08/2021

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama	: Ulil Af'idah
NPM	: 1602100075
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2020 / 2021 dengan nomor anggota 1602100075

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari segala administrasi di Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 09 Agustus 2021
Kepala Perpustakaan

Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H.
NIP.19750505 200112 1 002

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; *Website*: www.febi.metrouniv.ac.id; *e-mail*: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : 0802/In.28/J/TL.01/02/2021
Lampiran : -
Perihal : **IZIN PRASURVEY**

Kepada Yth.,
Pimpinan Bank Aman Syari`ah
Sekampung
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir/Skripsi, mohon kiranya Saudara berkenan memberikan izin kepada mahasiswa kami, atas nama :

Nama	:	**Ulil Af`Idah**
NPM	:	1602100075
Semester	:	10 (Sepuluh)
Jurusan	:	S1 Perbankan Syari`ah
Judul	:	ANALISIS DAMPAK TURNOVER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK AMAN SYARI`AH SEKAMPUNG

untuk melakukan prasurvey di Bank Aman Syari`ah Sekampung, dalam rangka meyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi.

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya prasurvey tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 23 Februari 2021
Ketua Jurusan,

Reonika Puspita Sari M.E.Sy
NIP 199202212018012001

ANALISIS DAMPAK *TURNOVER* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR

OUTLINE

HALAMAN SAMPUL
HALAMAN JUDUL
HALAMAN NOTA DINAS
HALAMAN PERSETUJUAN
HALAMAN PENGESAHAN
ABSTRAK
HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN
HALAMAN MOTTO
HALAMAN PERSEMBAHAN
KATA PENGANTAR
DAFTAR ISI
DAFTAR TABEL
DAFTAR GAMBAR
DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah
B. Pembatasan Masalah
C. Rumusan Masalah
D. Tujuandan Manfaat Penelitian
E. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

A. *Turnover*
   1. Pengertian *Turnover*
   2. Indikator *Turnover*
   3. Penyebab *Turnover*
B. Kinerja Karyawan
   1. Pengertian Kinerja Karyawan
   2. Ukuran Kinerja Karyawan
   3. Indikator Kinerja Karyawan
   4. Penilaian Kinerja Karyawan

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian
B. Sumber Data
C. Metode Pengumpulan Data
D. Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum
   1. Sejarah Berdirinya Bank Aman Syariah Sekampung
   2. Visidan Misi Bank Aman Syariah Sekampung
   3. Struktur Organisasi Bank Aman Syariah Sekampung
B. Dampak *Turnover* terhadap Kinerja Karyawan di Bank Aman Syariah
C. Analisis Dampak *Turnover* terhadap Kinerja Karyawan di Bank Aman Syariah

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan
B. Saran

DAFTAR PUTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Mengetahui	Metro, April 2021
Dosen Pembimbing	Peneliti
Drs. H.M.SALEH, MA	**ULIL AF'IDAH**
NIP. 19650111 199303 1 001	**NPM. 1602100075**

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

ANALISIS DAMPAK *TURNOVER* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR

A. Wawancara

1. Wawancara dengan Direktur Bagian Operasional Bank Aman Syariah Sekampung
   a. Apakah selama 3 tahun terakhir ini pernah terjadi pergantian karyawan (*Turnover*) di Bank Aman Syariah?
   b. Apakah pergantian karyawaan (*Turnover*) ini direncanakan?
   c. Kapan tepatnya dilaksanakan perekrutan karyawan tersebut?
   d. Mengapa diperlukan adanya pergantian karyawan (*Turnover*) di Bank Aman Syariah?
   e. Mengapa pergantian karyawan (*Turnover*) dapat terjadi di Bank Aman Syariah?
   f. Apakah usia, tingkat pendidikan, dan lama kerja mempengaruhi adanya pergantian karyawan (*Turnover*) di Bank Aman Syariah?
   g. Adakah dampak yang timbul setelah terjadinya pergantian karyawan (*Turnover*)?
   h. Apakah ada karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela di Bank Aman Syariah?
   i. Apakah alasan karyawan yang mengundurkan diri dari Bank Aman Syariah?

j. Apakah setelah terjadinya pergantian karyawan, kinerja karyawan semakin meningkat?

k. Apakah setelah terjadinya pergantian karyawan, kinerja karyawan semakin menurun?

l. Terkait dengan pembiayaan, apakah pembiayaan di Bank Aman Syariah semakin meningkat setelah adanya pergantian karyawan ini?

m. Setelah adanya pergantian karyawan baru ini, apakah pihak bank memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan baru?

n. Siapa sajakah yang wajib mengikuti pelatihan yang diberikan oleh Bank Aman Syariah?

o. Dalam 1 bulan, berapa kali karyawan mendapatkan pelatihan dari Bank Aman Syariah?

p. Adakah sistem kenaikan jabatan saat karyawan telah lama bekerja di Bank Aman Syariah?

q. Apakah ada tunjangan pensiun untuk karyawan di Bank Aman Syariah?

2. Wawancara kepada Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung

a. Berapa lama anda bekerja di Bank Aman Syariah?

b. Kapankah anda direkrut menjadi karyawan di Bank Aman Syariah?

c. Sekarang saudara menjabat pada posisi apa di Bank Aman Syariah?

d. Tugas apa yang anda lakukan di Bank Aman Syariah?

e. Adakah kenaikan jabatan untuk karyawan yang bekerja di Bank Aman Syariah?

f. Apakah anda mendapatkan tunjangan pensiun dari Bank Aman Syariah dimasa yang akan datang?

g. Apakah anda mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Bank Aman Syariah?

3. Dokumentasi Profil Bank Aman Syariah Sekampung

a. Sejarah dan visi misi Bank Aman Syariah

b. Jumlah Karyawan selama 3 tahun terakhir Bank Aman Syariah

c. Bukti Surat Pengunduran Diri

Mengetahui Dosen Pembimbing	Metro, April 2021 Peneliti
Drs. H.M.SALEH, MA **NIP. 19650111 199303 1 001**	**ULIL AF'IDAH** **NPM. 1602100075**

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; *Website*: www.febi.metrouniv.ac.id; *e-mail*: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : 1529/In.28/D.1/TL.00/05/2021
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Pimpinan Bank Aman Syari`ah
Sekampung
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 1528/In.28/D.1/TL.01/05/2021, tanggal 31 Mei 2021 atas nama saudara:

Nama	:	**Ulil Af`Idah**
NPM	:	1602100075
Semester	:	10 (Sepuluh)
Jurusan	:	S1 Perbankan Syari`ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di Bank Aman Syari`ah Sekampung, dalam rangka meyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "ANALISIS DAMPAK TURNOVER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK AMAN SYARI`AH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 31 Mei 2021
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,

Siti Zulaikha S.Ag, MH
NIP 19720611 199803 2 001

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; *Website*: www.febi.metrouniv.ac.id; *e-mail*: febi.iain@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: 1528/In.28/D.1/TL.01/05/2021

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

Nama	:	**Ulil Af`Idah**
NPM	:	1602100075
Semester	:	10 (Sepuluh)
Jurusan	:	S1 Perbankan Syari`ah

Untuk :

1. Mengadakan observasi/survey di Bank Aman Syari`ah Sekampung, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka meyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "ANALISIS DAMPAK TURNOVER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK AMAN SYARI`AH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR".
2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 31 Mei 2021

Mengetahui,
Pejabat Setempat

PT. BPRS AMAN SYARIAH BAS Bank Aman Syariah SEKAMPUNG - INDONESIA

Sugiyanto, SE
Direktur

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan,

Siti Zulaikha S.Ag, MH
NIP 19720611 199803 2 001

KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ulil Af'idah
NPM : 1602100075

Fakultas/Jurusan : FEBI/PBS
Semester/TA :

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
		✓ Sumber data primer diuraikan berapa orang dan jabatannya gr	
		✓ Pada wawancara baru disebutkan nama dan jabatannya.	
	Selasa 27/04/2021.	✓ Acc Bab I-III Penyelesaian Skripsi ini.	
		✓ Lanjutkan utk membuat Out Line dan IJPD.	

Dosen Pembimbing

Drs. H.M. SALEH, MA
NIP. 19650111 199303 1 001

Mahasiswa Ybs.

ULIL AF'IDAH
NPM. 1602100075

KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ulil Af'idah
NPM : 1602100075

Fakultas/Jurusan : FEBI/PBS
Semester/TA :

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
		✓ Di lampiran belakang harus diberi narasi hasil wawancara dg karyawan bank.	
		✓ Perbaiki penulisan kata-kata yg salah.	
		✓ Dipisahkan kata-kata yg menyatu satu dg yg lain.	
		✓ Tidak perlu diberi tahun ucapan orang yg dikutip pendapatnya.	
		✓ Pisah sumber rujukan di L.10.	
		✓ Perbaiki cara penulisan footnote/catatan kaki.	
		✓ Cara memberi nomor catatan kaki/footnote di akhir kutipan	

Dosen Pembimbing

Drs. H.M. SALEH, MA
NIP. 19650111 199303 1 001

Mahasiswa Ybs.

ULIL AF'IDAH
NPM. 1602100075

KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIN INDONEIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 3411
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website:WWW.Metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **Ulil Af'idah** **Fakultas/Jurusan** : **FEBI/PBS**

NPM : **1602100075** **Semester/TA** :

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
		Nama Pengarang, 2 kata dlm judul dan halaman.	
		✓ Beri sumber rujukan pada paragraf yg ada di h. 21, 22.	
		✓ Nomor Footnote setiap bab baru, kembali ke nomor 1.	
		✓ Perbaiki Daftar Pustaka	
	Selasa 23/02/2020.	✓ Acc Proposal, untuk di seminarkan	

Dosen Pembimbing

Drs. H.M. M.SALEH, MA
NIP. 19650111 199303 1 001

Mahasiswa Ybs.

ULIL AF'IDAH
NPM. 1602100075

KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIN INDONEIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 3411
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website:WWW.Metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **Ulil Af'idah** **Fakultas/Jurusan** : **FEBI/PBS**

NPM : **1602100075** **Semester/TA** :

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Sain 8 Februari 2021	✓ Perbaiki penulisan kosa kata yg salah dalam pengetikan.	
		✓ Perbaiki Pertanyaan Penelitian sesuai yg diarahkan.	
		✓ Perbaiki Tujuan dan Manfaat, disesuaikan dg pertanyaan penelitian.	
		✓ Ketika mengutip bukan dari buku pengarangnya maka beri kalimat "sebagaimana dikutip"	
		✓ Hapus kalimat yg tidak dipelukan di h. 16.	
		✓ Kalau selain buku cukup pernah dikutip di footnote sebelumnya maka yg pertamanya saja ditulis	

Dosen Pembimbing

Drs. H.M. M.SALEH, MA
NIP. 19650111 199303 1 001

Mahasiswa Ybs.

ULIL AF'IDAH
NPM. 1602100075

KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ulil Af'idah
NPM : 1602100075

Fakultas/Jurusan : FEBI/PBS
Semester/TA :

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Jum'at 30/4/ 2020.	Perbaiki Out Line yg ada Perbaiki APD yg ada sesuai kg kriteria	

Dosen Pembimbing

Drs. H.M. SALEH, MA
NIP. 19650111 199303 1 001

Mahasiswa Ybs.

ULIL AF'IDAH
NPM. 1602100075

KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ulil Af'idah
NPM : 1602100075

Fakultas/Jurusan : FEBI/PBS
Semester/TA :

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Selasa 25/9/2021.	Acc Out Line.	
		Acc ABD.	

Dosen Pembimbing

Drs. H.M. SALEH, MA
NIP. 19650111 199303 1 001

Mahasiswa Ybs.

ULIL AF'IDAH
NPM. 1602100075

KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ulil Af'idah
NPM : 1602100075

Fakultas/Jurusan : FEBI/PBS
Semester/TA :

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu 28 Juli 2021	- Rumusan Masalah mempertanyakan permasalahan latar belakang masalah	
		- Perbaiki kesimpulan	
		Acc	

Dosen Pembimbing

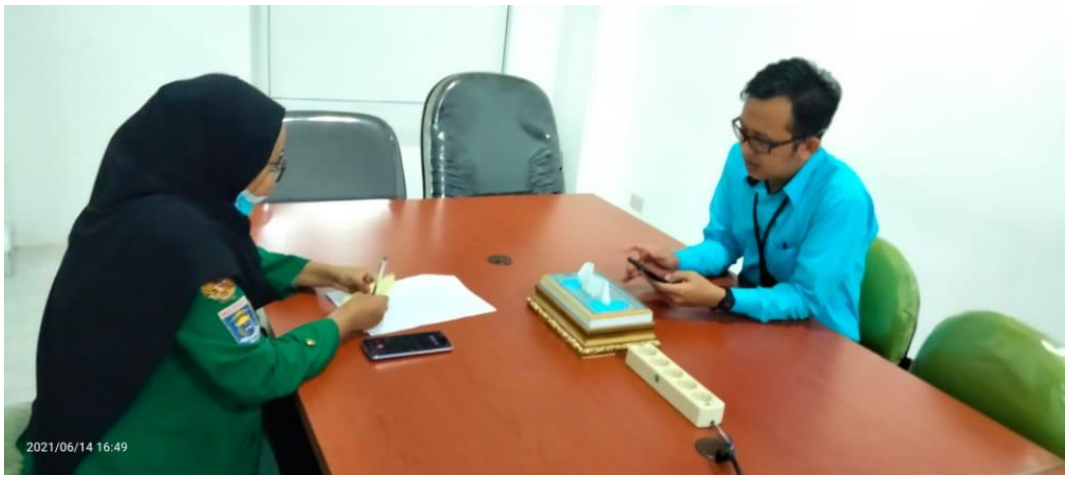
An

Drs. H.M. SALEH, MA
NIP. 19650111 199303 1 001

Mahasiswa Ybs.

ULIL AF'IDAH
NPM. 1602100075

Dokumentasi Penelitian



Wawancara Dengan Bapak Miftahul Fajar Selaku Kepala Bagian Bisnis

Wawancara dengan Bapak Sugianto selaku Direktur Bagian Operasional

Wawancara dengan Bapak Rahmat Sebagai Kepala Bagian Operasional

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Ulil Af'idah
NPM : 1602100075
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Analisis Dampak Turnover Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan **Score 16%.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 10 Agustus 2021
Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah

Dliyaul Haq, M.E.I.
NIP.19810121201503002

RIWAYAT HIDUP

Ulil Af'idah dilahirkan di Gunung Terang, Lampung Barat pada tanggal 12 Januari 1998. Anak kedua dari tiga bersaudara pasangan Bapak Kaulan dan Ibu Munasiroh. Bertempat tinggal di Desa Atar Obar, Kelurahan Rigis Jaya, Kecamatan Air Hitam, Kabupaten Lampung Barat Provinsi Lampung. Adapun riwayat pendidikan yang ditempuh oleh peneliti adalah sebagai berikut: Pertama, peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD N 1 Sumber Alam pada tahun 2010. Kedua, peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP N 1 Way Tenong pada tahun 2013. Ketiga, peneliti menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK N 1 Way Tenong Jurusan Akuntansi pada tahun 2016. Kemudian peneliti melanjutkan Pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri tepatnya di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan S1 Perbankan Syariah. Pada masa akhir studi, peneliti mempersembahkan Skripsi yang berjudul: "Analisis Dampak *Turnover* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur"