

PENGARUH MUTASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI PADA KARYAWAN PT SANG HYANG SERI KANTOR REGIONAL III MALANG)

Ika Febrianna Putri, Siti Saroh, Dadang Krisdianto

*Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam
Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Unisma Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
E-mail:Ikhaputri140293@gmail.com*

ABSTRAK

Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Karena sumber daya manusia adalah aset utama yang sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi. Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap karyawan adalah mutasi sebagai penjelmaan/ perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Mutasi adalah perpindahan seorang karyawan baik secara horizontal maupun vertikal yang tujuannya untuk memperoleh kinerja yang maksimal kepada perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan mutasi karyawan, untuk mengetahui kinerja karyawan dan untuk mengetahui bahwa mutasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Analisis data penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, dan uji t (uji parsial) dengan bantuan program analisis data SPSS for windows.

Kata kunci: Mutasi Karyawan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The role of Human Resources is one of the main factors that are very important in an organization. The effective use of Human Resources is a way for an organization to maintain its survival and growth in the future. Because human resources are the main asset that greatly influences the progress of the organization. One form of development of employees is mutation as an embodiment of the organizational dynamics that is used as a way to achieve organizational goals. Mutation is the transfer of an employee both horizontally and vertically which aims to obtain maximum performance to the company.

The purpose of this study is to determine the application of employee mutations, to determine employee performance and to know that employee mutations affect employee performance. This study uses quantitative research methods. Data collection techniques using observation and questionnaire. Data analysis of this research uses validity test, reliability test, simple regression analysis, and t test (partial test) with the help of SPSS for Windows data analysis program.

Keywords: Employee Mutation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja di dalamnya.

Organisasi harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya dengan baik, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah aset utama yang sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat mampu mengelola sumber daya yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap karyawan adalah mutasi sebagai penjelmaan/ perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi.

PT Sang Hyang Seri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan benih tanaman pangan yang dititik beratkan pada komoditi benih padi dan palawija serta pertanian penting lainnya di bawah naungan Departemen Pertanian Republik Indonesia yang berdiri pada tahun 1968.

Salah satu upaya PT Sang Hyang Seri dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih berprestasi dalam bekerja. Upaya mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah kunci yang berfungsi secara efektif agar organisasi keseluruhan dapat berhasil.

Dengan adanya mutasi karyawan, maka diharapkan dapat memotivasi dirinya atau penilaian dari pimpinan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja agar mencapai tingkat keberhasilan yang diinginkan perusahaan.

Atas dasar uraian diatas, maka dalam menyusun penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar pengaruh mutasi karyawan terhadap kinerja karyawan untuk itu maka mengambil judul penelitian **“Pengaruh Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional III Malang.”**

Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat didefinisikan bahwa inti dari permasalahan yang diteliti adalah adanya beberapa karyawan yang mengalami mutasi kebagian yang tidak sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki.

Terdapat beberapa karyawan yang dimutasikan karena tidak menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan dan tidak diselesaikan sebagaimana mestinya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan mutasi karyawan yang terjadi pada PT Sang Hyang Seri (Persero)?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero)?
3. Apakah mutasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero)?

Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang terdapat di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui penerapan mutasi karyawan yang terjadi pada PT Sang Hyang Seri (Persero).
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero).
3. Untuk mengetahui bahwa mutasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero).

Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Agar dapat menambah atau memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan Ilmu Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan, serta dapat membandingkan teori – teori yang didapatkan dari buku pedoman dengan praktek yang sesungguhnya di dalam perusahaan.
2. Bagi Perusahaan
Dapat memberikan informasi atau masukan bagi PT Sang Hyang Seri (Persero) dan perusahaan lain dalam melaksanakan mutasi karyawan agar sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan.
3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi serta gambaran bagi peneliti lain yang ingin melakukan judul sama.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode kuantitatif kausal. Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan.

Lokasi Penelitian

Dalam rangka memperoleh dan pengumpulan data terhadap objek penelitian dan yang terkait, penelitian ini dilaksanakan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional III Malang yang beralamatkan Jl. Ciliwung No. 25 Malang.

Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah mutasi karyawan (X) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Varibel Independen (X)

Dalam penelitian ini variabel bebas (*independent variable*) yang digunakan adalah “mutasi karyawan” yang diberi simbol (X).

Variabel Dependen (Y)

Dalam penelitian ini variabel terikat (*dependent variable*) yang digunakan adalah “kinerja karyawan” yang diberi simbol (Y).

Konseptual Penelitian

Berdasarkan dengan tujuan penelitian dan kajian teori yang telah dijelaskan, selanjutnya akan diuraikan kerangka penelitian tentang Pengaruh Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat digunakan kerangka penelitian

pada Gambar 3.1.

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sanusi¹ “operasional variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri – ciri spesifik yang lebih substantif dari suatu konsep. Tujuannya agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang diteliti.”

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)
2. Dalam penelitian ini variabel bebas (*independent variable*) yang digunakan adalah “mutasi karyawan” yang diberi simbol (X).
3. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)
4. Dalam penelitian ini variabel terikat (*dependent variable*) yang digunakan adalah “kinerja karyawan” yang diberi simbol (Y).

Jabaran Variabel

Berikut adalah penjelasan tentang variabel – variabel, indikator maupun item – item yang ada pada kuesioner yang diteliti dalam penjelasan ini dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Sang Hyang Seri Malang (Persero) Kantor Regional III Malang yang berjumlah 40 karyawan.

Sampel

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh anggota populasi penelitian yang berjumlah 40 karyawan atau sampel jenuh.

Cara Menentukan Sampel

Teknik sampling merupakan suatu cara yang digunakan peneliti dalam proses pengambilan sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling sensus. Menurut Sugiyono² “teknik sampling sensus adalah teknik penentu sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau

¹ Anwar Sanusi. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat. Hal. 49

² Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* : ALFABETA. Hal. 86

penelitian. Data primer dapat berupa pendapat subjek riset (orang) baik secara individu maupun kelompok.

2. Data Sekunder

Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara
2. Kuesioner
3. Dokumentasi

Instrumen Penelitian

Dalam suatu penelitian sangat diperlukan adanya skala pengukuran yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini teknik pengukuran yang digunakan adalah skala likert.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan dua macam metode analisis data yaitu analisis data statistik deskriptif untuk mendeskriptifkan data yang telah terkumpul dan analisis data statistik inferensial untuk menganalisis sampel penelitian.

Analisis Statistik Deskriptif

Sumarni³ menjelaskan bahwa “model statistik digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul apa adanya dan tidak membuat kesimpulan secara umum (generalisasi). Penelitian tanpa sampel, atau semua populasi diteliti, akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya.”

Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sumarni⁴ “analisis statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan akan digunakan untuk generalisasi terhadap populasinya.”

Untuk lebih melengkapi hasil penelitian maka dalam penelitian ini juga menerapkan metode analisis regresi linier sederhana.

Menurut Sugiyono⁵ “Regresi Linier Sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

Uji Validitas

Menurut Arikunto⁶ “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen”.

Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto⁷ “reliabilitas adalah “menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik”.

Uji Hipotesis

Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini berkaitan dengan ada dan tidaknya pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono⁸ “uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, dimana salah satu variabel bebas dikendalikan”.

Uji Uji Koefisien Determinasi (R²)

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing – masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen atau lebih secara bersama – sama.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sejarah Perusahaan

Lembaga Sang Hyang Seri perjalanan waktunya diganti nama menjadi Perusahaan Umum (Perum) Sang Hyang Seri (PP Nomor 22 Tahun 1971 tanggal 5 Mei 1971), dengan kedudukan kantor Sang Hyang Seri berada di Sukamandi dengan bisnis utamanya adalah beni tanaman pangan yang dititik beratkan pada komoditi benih padi dan palawija serta pertanian penting lainnya dibawah naungan Departemen Pertanian.

³ Murti Sumarni. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : C.V Andi Offset. Hal. 106

⁴ Ibid Hal. 106

⁵ Ibid Hal. 188

⁶ Suharsini Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta. Hal. 213

⁷ Ibid Hal.239

⁸ Ibid Hal 193

Berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT Sang Hyang Seri (Persero) No. 242/SHS.01/Kpts/VIII/2016 tentang Penyempurnaan Struktur Organisasi PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional III Malang, maka Kantor Regional III membawahi Cabang pasuruan, Nganjuk, Jember, Pujin, Satgas Bali, NTB, dan NTT.

Lokasi Perusahaan

PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional III Malang didirikan pada tahun 2008 dengan alamat kantor di Jalan Ciliwung No. 25 Malang.

Analisis Data

Analisis data ialah upaya ataupun sebuah cara untuk mengolah data menjadi sebuah informasi, sehingga membuat karakteristik data tersebut dapat diahami dan juga bermanfaat untuk sebuah solusi permasalahan.

Analisis Regresi Sederhana

Pengujian regresi linier sederhana pada penelitian ini dihitung dengan bantuan program SPSS, hasil dari pengujiannya adalah sebagai berikut :

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36.31	.824		.111	.274
Mutasi_Karyawan	.529	.075	.752	.025	.000

Dependent Variable: Kinerja

akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,529. Jadi, pengaruh mutasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,529.

Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Penelitian ini menggunakan 13 item pertanyaan yang terdiri dari variabel mutasi karyawan menggunakan 8 pertanyaan, dan variabel kinerja karyawan menggunakan 5 pertanyaan. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 40 dan besarnya df dapat dihitung $40 - 2 = 38$ dengan df 38 dan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel = 0,320, r tabel diperoleh dari tabel t dan r product moment dengan signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam melakukan penelitian ini. Kuesioner perlu diuji terlebih dahulu sebelum dibagikan kepada responden. Kuesioner yang telah dinyatakan valid maka dapat dibagikan kepada responden.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dengan menggunakan program SPSS. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan item pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner. Jawaban pada setiap butir pertanyaan dikatakan reliabel apabila r hitung > r tabel dengan menggunakan rumus alpha cronbach yang perhitungannya dibantu dengan program SPSS. Diketahui bahwa r alpha > r tabel yaitu variabel mutasi karyawan r alpha > r tabel 0,979 > 0,320, dan variabel kinerja karyawan r alpha > r tabel 0,907 > 0,320. Nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel 0,320, Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen masing masing variabel pada kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana tersebut maka dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta (a) = 3,136 artinya apabila variabel mutasi karyawan (X) diabaikan atau diasumsikan nol maka variabel kinerja karyawan (Y) akan sebesar nilai konstanta yaitu 3,136.
2. Koefisien regresi (b) mutasi karyawan (X) sebesar 0,529 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel mutasi karyawan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) maka

(Constant)	.136	.824		.111	274
Mutasi_Karyawan	529	075	752	.025	000

a. Dependent Variable:

Kinerja_Karyawan

Hipotesis pertama menyebutkan bahwa:

(Ha) = terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

(Ho) = tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian untuk uji t (parsial) pada masing – masing variabel adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Berdasarkan kriteria tersebut maka cara menentukan t_{tabel} dalam pengujian ini adalah:

$$T_{tabel} = \left(\frac{\alpha}{2; n - k - 1} \right) = t_{\frac{0,05}{2; 40 - 1 - 1}} = t_{(0,025; 38)} = 2,024$$

Dalam perhitungan t_{tabel} didapatkan nilai t_{tabel} adalah 2,024, nilai tersebut diperoleh dari tabel distribusi nilai t_{tabel} . Kemudian dibandingkan dengan nilai t_{hitung} yang tertera pada tabel hasil uji t diatas, dari Tabel 4.16 menunjukkan nilai t_{hitung} variabel mutasi karyawan sebesar 7,025, yang artinya $t_{hitung} (7,025) > t_{tabel} 2,024$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mutasi karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan atau dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mutasi karyawan mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan, besarnya nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk prosentase. Pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.554	2.166

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,565. Apabila diprosentasekan nilai koefisien determinasi (R^2) 0,565 sama dengan 56,5% maka nilai tersebut menunjukkan bahwa mutasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,5% sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hipotesis data diartikan sebagai dugaan sementara yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian.

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,025 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Nilai $t_{hitung} 7,025 > t_{tabel} (2,024)$ berarti H_0 ditolak, H_a diterima
- Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak, H_a diterima

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mutasi karyawan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sang Hyang Seri (Persero) KR III Malang.

Pembahasan

- Penerapan mutasi karyawan yang terjadi pada PT Sang Hyang Seri (Persero).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) dapat diketahui bahwa penerapan mutasi karyawan yang terjadi pada perusahaan tersebut dilakukan secara *random*, mutasi karyawan dilakukan minimal satu tahun sekali agar terjadi penyegaran, yaitu untuk menghindari kejenuhan seorang karyawan pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan, serta memiliki fungsi tujuan lain agar seseorang dapat menguasai dan lebih mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada perusahaan tersebut dan pada saat suatu divisi membutuhkan lebih dari satu karyawan pada waktu tertentu maka secara langsung akan dilakukan mutasi karyawan.

- Kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero).

Pada PT Sang Hyang Seri (Persero) kinerja karyawan dapat diketahui dari *job list* atau daftar pekerjaan yang dilakukan setiap bulan, dari hasil *job list* tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) meningkat atau sebaliknya, hal tersebut dapat diketahui dari

jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan setiap bulannya, apabila jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan lebih banyak dari bulan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tersebut meningkat dan sebaliknya.

3. Mutasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero).

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel mutasi karyawan (X) terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,025 > 2,024$) dengan taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel mutasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional III Malang, dapat dijelaskan bahwa mutasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,5% sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh mutasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional III Malang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian dengan judul “Pengaruh Mutasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional III Malang” ini menggunakan metode statistik kuantitatif. Pengambilan data dalam penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh bagian perusahaan sebanyak 40 responden/karyawan dan karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh mutasi karyawan sebesar 56,5% terhadap kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional III Malang dan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) dapat diketahui bahwa penerapan mutasi karyawan yang terjadi pada perusahaan tersebut dilakukan secara *random*, mutasi karyawan dilakukan minimal satu tahun sekali agar terjadi penyegaran, yaitu untuk menghindari

kejujuran seorang karyawan pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan, serta memiliki fungsi tujuan lain agar seseorang dapat menguasai dan lebih mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada perusahaan tersebut dan pada saat suatu divisi membutuhkan lebih dari satu karyawan pada waktu tertentu maka secara langsung akan dilakukan mutasi karyawan.

3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Pada PT Sang Hyang Seri (Persero) kinerja karyawan dapat diketahui dari *job list* atau daftar pekerjaan yang dilakukan setiap bulan, dari hasil *job list* tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) meningkat atau sebaliknya, *job list* tersebut dapat diketahui tingkat kedisiplinan karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar kepada 40 karyawan dapat dijelaskan sebanyak 77,5% mayoritas menjawab sangat setuju dengan item – item pertanyaan pada PT Sang Hyang Seri (Persero). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) sangat baik.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan Pada PT Sang Hyang Seri (Persero) menunjukkan bahwa variabel mutasi karyawan (X) terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,025 > 2,024$) dengan taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel mutasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional III Malang, dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa mutasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,5% sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran bagi PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional III Malang yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan tetap mengadakan program mutasi terhadap karyawan/karyawan PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional III Malang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan keputusan dewan direksi atau ketentuan perusahaan.
2. Diadakannya mutasi juga dalam rangka promosi jabatan baru dan memberikan wawasan baru bagi karyawan.

3. Sebaiknya kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional III Malang tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi agar kinerja perusahaan menjadi lebih baik.
4. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambah variabel – variabel lain misalkan tentang kepuasan gaji, dll, serta menambah sampel dalam penelitian.

Rizka Novia Sari, Skripsi: “Pengaruh Mutasi, Promosi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PATTINDO Malang” (Malang:UB Malang, 2015

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2014. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Sanusi, Anwar. 2013. *Metodologi Penelitian Bisinis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Borikrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sumarni, Murti. 2006. *Metodologi Penelitian Bisinis*. Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* : ALFABETA.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Multi Presindo.

Jurnal

- Iko Oktafiasari, 2017, “Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank JATIM Cabang Kediri”, Simki-Economic, Vol. 08 Tahun 2017 ISSN: BBBB-BBBB
- Patricia Runtuwene, dkk, 2016, “Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado”, Jurnal Berkala Ilmiah Efisien, Vol.16 No.01