SIDANG AKHIR

ARIE NURIANSYAH

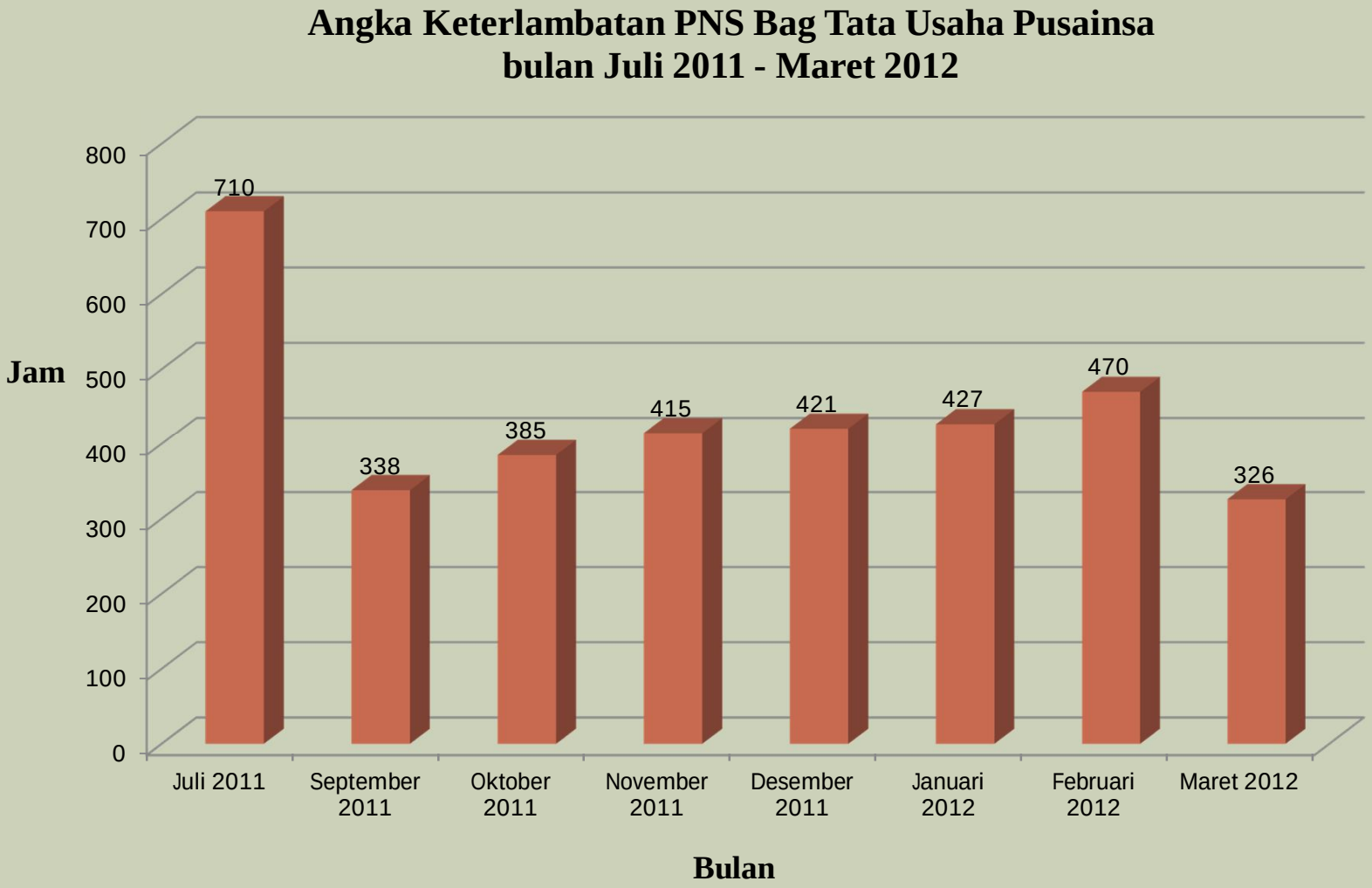
21208813



LATAR BELAKANG PENELITIAN

Lamanya seorang karyawan menempati suatu posisi atau jabatan di dalam perusahaan, menyebabkan timbulnya rasa jenuh pada diri karyawan tersebut. Kejenuhan yang melanda dapat menimbulkan efek berkurangnya motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga upaya pencapaian tujuan perusahaan menjadi terhambat. Karyawan tersebut membutuhkan suatu penyegaran di dalam pekerjaannya. Selain itu, adanya ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan pekerjaan yang saat ini ditempati olehnya sehingga menimbulkan kemalasan pada diri karyawan. Kemalasan ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut hadir di perusahaan. Karyawan menjadi sering datang terlambat.

LATAR BELAKANG PENELITIAN



LATAR BELAKANG PENELITIAN

“PELAKSANAAN MUTASI KARYAWAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TATA USAHA PUSAT SAINS ANTARIKSA LAPAN BANDUNG”

RUMUSAN MASALAH

1) Bagaimana pelaksanaan Mutasi Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung
2) Bagaimana Penempatan Kerja pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung
3) Bagaimana Efektivitas Kerja Karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung
4) Seberapa besar pengaruh pelaksanaan Mutasi Karyawan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung
5) Seberapa besar pengaruh Penempatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung

TUJUAN PENELITIAN

1) Mengetahui pelaksanaan Mutasi Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung
2) Mengetahui Penempatan Kerja pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung
3) Mengetahui Efektivitas Kerja Karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung
4) Mengetahui pengaruh pelaksanaan Mutasi Karyawan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung
5) Mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung

PENGERTIAN MUTASI

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007 :103) , “Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizonal maupun vertikal di dalam suatu organisasi”.

PENGERTIAN PENEMPATAN KERJA

Menurut Schuler & Jacson (2000 :372) dikutip oleh Umi Narimawati (2002:12) , “Penempatan adalah tepat tidaknya penempatan seseorang bergantung pada kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang dan tuntutan pekerjaan juga kecocokan antara pribadi, minat, kesukaan serta kesempatan dan budaya yang terkait dengan perusahaan secara keseluruhan”.

PENGERTIAN EFEKTIVITAS

Menurut Richard M. Steers (1980 : 1) , “Efektivitas adalah suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

KERANGKA PEMIKIRAN

Rendahnya efektivitas kerja yang terlihat dari tingginya angka keterlambatan menandakan bahwa terjadi kejenuhan pada diri karyawan terhadap posisi atau jabatannya saat ini yang disebabkan karena rasa bosan dan ingin mencoba posisi atau jabatan lain atau bahkan merasa kalau posisi atau jabatannya saat ini tidak cocok dengan kemampuan yang dimilik oleh karyawan tersebut. Untuk itu diperlukan suatu penyegaran seperti melakukan program mutasi karyawan yang baik dengan maksud untuk meningkatkan kembali efektivitas kerja karyawan. Selain itu,penempatan kerja untuk karyawan baru harus dilakukan dengan tepat yang didasarkan pada minat, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan baru tersebut sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai

PARADIGMA PENELITIAN

Mutasi

1. Promosi
2. Transfer
3. Demosi

Malayu S.P. Hasibuan (2007:103)

Penempatan Kerja

1. Pengalaman
2. Keterampilan
3. Kemampuan
4. Tuntutan Pekerjaan
5. Latar Belakang Pendidikan
6. Usia
7. Kepribadian
8. Minat

Schuler & Jacson (2000:372) dikutip oleh Umi Narimawati (2002:12)

Wahyudi (2002:167)

Gomes (2000:117)

Efektivitas Kerja

1. Tepat Waktu
2. Tepat Guna
3. Tepat Sasaran

Richard M. Steers (1980:1)

HIPOTESIS

1) Pelaksanaan mutasi karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung sudah baik
2) Penempatan kerja pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung sudah tepat
3) Efektivitas kerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung sudah tinggi
4) Pelaksanaan mutasi karyawan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung
5) Penempatan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung

OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Nomor Kuesioner	Skala
Mutasi (Variabel X1)	"Suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi." Malayu S.P Hasibuan (2007:103)	1. Promosi	• Tingkat keinginan dipromosikan • Tingkat pelaksanaan kebijakan promosi • Tingkat kesempatan dipromosikan	**1** **2** **3**	**ORDINAL**
		2. Transfer	• Tingkat kejenuhan dalam bekerja • Tingkat kenyaman setelah pindah posisi • Tingkat pengaruh perpindahan posisi/jabatan	**4** **5** **6**	
		3. Demosi	• Tingkat kesediaan diturunkan dari jabatan • Tingkat ketidaklayakan diturunkan jabatan • Tingkat kewajaran penurunan jabatan	**7** **8** **9**	

OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Nomor Kuesioner	Skala
Penempatan Kerja (Variabel X2)	"Tepat tidaknya penempatan seseorang bergantung pada kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dan tuntutan pekerjaan juga kecocokan antara pribadi, minat, kesukaan serta kesempatan dan budaya yang terkait dengan perusahaan secara keseluruhan" Schuler & Jacson (2000:372) dikutip oleh Umi Narimawati (2002:12)	1. Pengalaman 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Tuntutan Pekerjaan 5. Latar Belakang Pendidikan 6. Usia 7. Kepribadian 8. Minat	• Tingkat banyaknya pengalaman • Tingkat kesediaan bekerja meski kurang pengalaman • Tingkat pengaruh keterampilan dalam pekerjaan • Tingkat perbandingan keterampilan dengan keuletan • Tingkat besar kemampuan dalam penempatan kerja • Tingkatkecenderungan penempatan berdasarkan nepotosme • Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan • Tingkat kemauan mempelajari ilmu baru • Tingkat kecenderungan penempatan dari latar belakang pendidikan • Tingkat kemudahan untuk bekerja sama • Tingkat pengaruh usia • Tingkat produktif yang konsisten • Tingkat kemudahan berbaur dengan rekan kerja • Tingkat cerminan hasil kerja dari kepribadian • Tingkat minat terhadap pekerjaan • Tingkat kesungguhan dalam bekerja	10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25	**ORDINAL**

OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Nomor Kuesioner	Skala
Efektivitas Kerja (Variabel Y)	suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Richard M. Steers (1980:1)	1.Tepat Waktu 2.Tepat Guna 3.Tepat Sasaran	• Tingkat perhatian terhadap ketepatan waktu • Tingkat pengaruh *deadline*terhadap pekerjaan • Tingkat penggunaan waktu • Tingkat penyelesaian pekerjaan • Tingkat upaya menyelesaikan pekerjaan • Tingkat kesesuaian prosedur • Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan harapan perusahaan • Tingkat kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan • Tingkat keakuratan hasil kerja	**26** **27** **28** **29** **30** **31** **32** **33** **34**	**ORDINAL**

UJI VALIDITAS

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
X	1	0,663	0,300	Valid
	2	0,347	0,300	Valid
	3	0,595	0,300	Valid
	4	0,624	0,300	Valid
	5	0,364	0,300	Valid
	6	0,344	0,300	Valid
	7	0,347	0,300	Valid
	8	0,777	0,300	Valid
	9	0,557	0,300	Valid
	10	0,432	0,300	Valid
	11	0,813	0,300	Valid
	12	0,516	0,300	Valid
	13	0,604	0,300	Valid
	14	0,512	0,300	Valid
	15	0,473	0,300	Valid
	16	0,595	0,300	Valid
	17	0,447	0,300	Valid
	18	0,473	0,300	Valid
	19	0,528	0,300	Valid
	20	0,518	0,300	Valid
	21	0,655	0,300	Valid
	22	0,410	0,300	Valid
	23	0,463	0,300	Valid
	24	0,762	0,300	Valid
	25	0,330	0,300	Valid
Y	26	0,529	0,300	Valid
	27	0,778	0,300	Valid
	28	0,860	0,300	Valid
	29	0,346	0,300	Valid
	30	0,634	0,300	Valid
	31	0,705	0,300	Valid
	32	0,578	0,300	Valid
	33	0,693	0,300	Valid
	34	0,508	0,300	Valid

UJI RELIABILITAS

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Mutasi	0,824	0,700	Reliable
Penempatan Kerja	0,818	0,700	Reliable
Efektivitas Kerja	0,784	0,700	Reliable

Mutasi

Penempatan Kerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Promosi	289	465	62,15%	Cukup Baik
Transfer	340	465	73,12%	Baik
Demosi	346	465	74,41%	Baik
Total	975	1395	69,89%	Baik

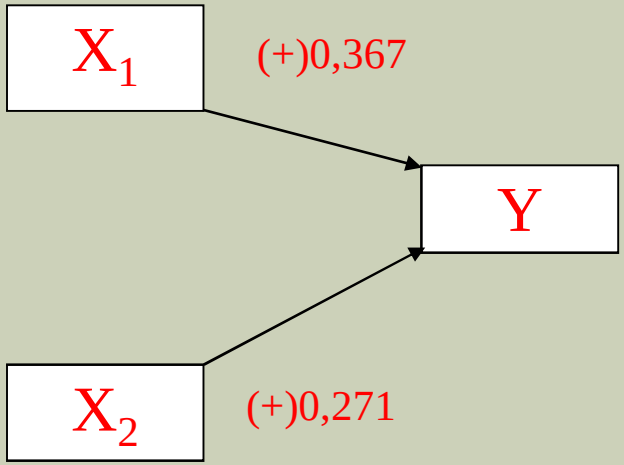
Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Pengalaman	242	310	78.06%	Baik
Keterampilan	241	310	77.74%	Baik
Kemampuan	216	310	69.68%	Baik
Tuntutan Pekerjaan	242	310	78.06%	Baik
Latar Belakang Pendidikan	238	310	76,77%	Baik
Usia	227	310	73,23%	Baik
Kepribadian	220	310	70,97%	Baik
Minat	228	310	73,55%	Baik
Total	1854	2480	74,76%	Baik

ANALISIS DESKRIPTIF

Efektivitas Kerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Tepat Waktu	385	465	82,80%	Tinggi
Tepat Guna	375	465	80,65%	Tinggi
Tepat Sasaran	357	465	76,77%	Tinggi
Total	**1117**	**1395**	**80,07%**	**Tinggi**

ANALISIS VERIFIKATIF



Correlations

		Mutasi	Efektivitas
Mutasi	Pearson Correlation	1	.685**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	31	31
Efektivitas	Pearson Correlation	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	31	31

Correlations

		Penempatan_kerja	Efektivitas
Penempatan_kerja	Pearson Correlation	1	.562**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	31	31
Efektivitas	Pearson Correlation	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	31	31

ANALISIS VERIFIKATIF

- Pelaksanaan mutasi karyawan tehadap efektivitas kerja karyawan, yaitu : 4,246 > 2,052 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Artinya pelaksanaan mutasi karyawan berpengaruh besar terhadap efektivitas kerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung

- Penempatan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan, yaitu : 2,779 > 2,052 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Artinya penempatan kerja yang dilaksanakan berpengaruh tetapi kecil terhadap efektivitas kerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung

KESIMPULAN

- Tanggapan responden tentang Pelaksanaan Mutasi Karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung adalah baik. Mutasi yang baik ini didasarkan pada baiknya pihak manajemen dalam mengelola sumber daya manusia, salah satunya dengan melakukan transfer jabatan.
- Tanggapan responden tentang Penempatan Kerja pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung adalah baik. Artinya penempatan kerja yang dilakukan sudah tepat. Karyawan sudah ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuan masing-masing individu sehingga tidak ada kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- Tanggapan responden tentang Efektivitas Kerja Karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung adalah sangat tinggi. Dalam hal ini tingginya efektivitas kerja karyawan dikarenakan adanya kesadaran diri pada masing-masing karyawan terhadap ketepatan waktu dan juga keinginan turut andil dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

- Terdapat pengaruh antara Pelaksanaan Mutasi karyawan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung dengan besaran pengaruh yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung ditentukan oleh adanya pelaksanaan mutasi karyawan dan juga ditentukan oleh variable lain yang tidak diteliti dengan besaran pengaruh yang lebih besar.
- Terdapat pengaruh antara Penempatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung dengan besaran pengaruh yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung tidak terlalu ditentukan oleh adanya penempatan kerja meskipun penempatan kerja yang dilakukan telah tepat akan tetapi dapat dipertimbangkan dalam proses penempatan karyawan. Ada kemungkinan efektivitas kerja karyawan ditentukan oleh variable lain seperti budaya organisasi yang didukung oleh penelitiannya Chairuman Armia (2002).

SARAN

- Karena pelaksanaan mutasi karyawan yang sudah baik, pihak Kepala Sub Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung perlu mempertahankan dan bahkan meningkatkan manajemen sumber daya manusianya melalui program mutasi karyawan yang berdasarkan hasil evaluasi kerja karyawan sehingga pelaksanaan mutasi karyawan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien.
- Penempatan kerja dilakukan lebih objektif lagi, dengan melihat dari kemampuan yang dimiliki, pengalaman yang dimiliki, latar belakang pendidikan, keterampilan yang dimiliki sehingga pada saat menempatkan karyawan tersebut tidak akan keliru karena karyawan telah ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang ia miliki.

SARAN

- Efektivitas kerja yang tinggi harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi dengan cara pemberlakuan aturan kerja yang lebih tegas seperti ketepatan kehadiran, aturan tentang pekerjaan dan sosialisasi etos kerja yang baik dengan maksud agar para karyawan menjadi lebih disiplin lagi guna tercapainya tujuan perusahaan.
- Pelaksanaan mutasi karyawan berpengaruh cukup tinggi terhadap efektivitas kerja karyawan. Untuk itu, pihak manajemen dalam hal ini Kepala Bagian Tata Usaha harus dapat melihat kedalam diri setiap karyawannya, dimana mereka seharusnnya ditempatkan dan didukung dari evaluasi kerja masing-masing karyawan karena itu dapat menentukan keefektifan kerja karyawan.
- Dalam menempatkan karyawan, harus lebih diperhitungkan kemampuan dan keterampilan yang dimliki, dan juga melihat minat karyawan terhadap pekerjaan apa yang mereka minati.

SEKIAN
DAN
TERIMA KASIH

