MUTASI DAN BEBAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) KOTA BANDUNG

Oleh :

SRI SUSILOWATI

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif - verifikatif, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi pearson, analisis koefisien determinasi dengan uji hipotesis menggunakan Uji-T dengan menggunakan software SPSS 17.0. Hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut : Kinerja karyawan = 3.860 + 0.464*(mutasi) + 0.260*(beban kerja) + 33.7% (ε). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung adalah mutasi dengan kontribusi 44%.

Kata Kunci : Mutasi, Beban kerja, Kinerja karyawan.

THE INFLUENCE OF MUTATIONS AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) BANDUNG CITY

Abstract - *This study aims to determine the mutation and workload on employee performance in PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. The method used in this research is descriptive method - verifikatif, sample used in this research is simple random sampling. The analysis used is multiple linear regression analysis, classical assumption test, pearson correlation analysis, coefficient of determination analysis with hypothesis test using T-test by using software SPSS 17.0. The results obtained by multiple linear regression analysis are as follows: Employee performance = 3.860 + 0.464 * (mutation) + 0.260 * (work load) + 33.7% (ε). The results showed that the most dominant influence on employee performance in PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung is a mutation with 44% contribution.*

Keywords: *Mutation, Workload & Employee Performance*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Banyak cara untuk meningkatkan Kinerja Karyawan termasuk Mutasi dan Beban Kerja yang diberikan pada karyawan.

Faktor pertama yang penting untuk diteliti terkait dengan faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Mutasi. Dalam melakukan pekerjaannya, setiap karyawan pasti memiliki kejenuhan, karna karyawan tersebut melalakukan pekerjaan yang sama secara terus

menerus. Hal ini akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Salah satu yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan mutasi dari suatu pekerjaan atau jabatan ke pekerjaan atau jabatan lain. Dengan dilakukannya mutasi akan mendatangkan keuntungan baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Selain mutasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah beban kerja sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Usaha yang efektif dan efisien mengandung arti bahwa output yang dihasilkan oleh setiap karyawan memenuhi apa yang ditargetkan oleh organisasi. Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya (Mangkuprawira, 2003). Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifias yang sama sehingga terjadi inefiiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan keletihan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Untuk itu diperlukan program mutasi yang mampu memfasilitasi kinerja sumber daya manusia sehingga beban kerja karyawan dapat dioptimalkan.

KAJIAN PUSTAKA

Mutasi

Menurut Henry Simamora (2004:640) menyatakan bahwa : Mutasi adalah perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab, dan jenjang organisasionalnya relatif sama.

Dalam setiap pelaksanaan mutasi karyawan, perusahaan memilih dan menetapkan terlebih dahulu dasar pertimbangan yang akan dijadikan pedoman untuk memilih karyawan mana yang akan dimutasikan, pada umumnya perusahaan memilih dasar pertimbangan atau landasan yang berbeda dalam menentukan pegawai yang akan dimutasikan. Indikator mutasi menurut Bambang Wahyudi (2003:170) :

1. Promosi
2. Demosi
3. Penangguhan kenaikan pangkat
4. Pembebastugasan
5. Temporary Transfer
6. Job Rotation

Beban kerja

Menurut munandar (2001: 383) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnsnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Indikator yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011:85) adalah sebagai berikut :

1. Tugas
2. Organisasi Kerja
3. Lingkungan kerja

Kinerja karyawan

Menurut Rivai dan Basri (2005:250) Kinerja adalah hasil atau tingkat kberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dsalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil

kerja, target atau sasarsan atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Rivai (2009:27) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Definisi Metode Analisis Deskriptif menurut Sugiyono (2009: 35)adalah sebagai berikut:

"Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain".

Metode deskriptif ditujukan untuk mengetahui mutasi dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut:

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Metode verifikatif untuk mengetahui besarnya mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini melalui, kuisioner dan observasi, karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah lebih lanjut dan data yang disajikan oleh pihak lain.

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah data sekunder mengenai mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung adalah data sekunder.

Penelitian ini menggunakan sampel data Mutasi, Beban kerja dan Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dari karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung. Total sampel 57 responden. Rancangan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji - T dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan *software SPSS 17.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Kinerja karyawan = 3.860 + 0.464*(Mutasi) + 0.260*(Beban kerja) + 33.7% (ε)

C = 3.860 Menunjukkan jika Mutasi dan Beban kerja yang bernilai 0 maka pertumbuhan Kinerja karyawan bernilai 3.860

β_1 = 0.464 Menunjukkan besarnya peningkatan Kinerja karyawan jika Mutasi meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.464

β_2 = 0.260 Menunjukkan besarnya peningkatan Kinerja karyawan jika Beban kerja meningkat satu satuan maka

diprediksi pertumbuhan Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.260

ε = 33.7% Variabel lain yang tidak diteliti.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Syarat lolos uji normalitas, nilai probability nya harus lebih besar dari 0,05 (> 5%). dengan menggunakan *software SPSS versi 17.0,* diperoleh hasil perhitungan nilai Kolmogorov sebesar 0.542 lebih besar 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residu dalam model berdistribusi secara normal, sehingga model telah memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil yang diperoleh tampak tidak ada koefisien korelasi yang kuat antar variabel Mutasi dengan Beban kerja, sehingga diduga tidak ada hubungan linier antar variabel independen (bebas). Hasil tersebut menunjukan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga model memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik yang diperoleh tampak titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut bersifat homokedastisitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari adanya heteroskedastisitas, sehingga model tersebut memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan antara Mutasi (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.678 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah cukup tinggi (dalam interval 0.61 – 0.80). Arah hubungan positif antara Mutasi dan Kinerja karyawan menunjukkan tingginya Mutasi akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.
2. Keeratan hubungan antara Beban kerja (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.691 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah cukup tinggi (dalam interval 0.61 – 0.80). Arah hubungan positif antara Beban kerja dan Kinerja karyawan menunjukkan tingginya Beban kerja akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Dari hasil yang diperoleh tampak nilai R-squared sebesar 0.663 atau 66.3% menunjukkan bahwa pengaruh mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 66.3%, sedangkan sisanya 33.7% dipengaruhi oleh variabel lain.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

- Mutasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Mutasi terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} = 4.244 > 2.005 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hasil Peneitian sesuai dengan penelitian Nurhadis (2012) yang menjelaskan bahwa mutasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Beban kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung}= 2.348 > 2.005 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hasil Penelitian sesuai dengan penelitian Sri Rahayu Dkk (2016) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Mutasi yang didalamnya diukur melalui 6 indikator, yaitu promosi, demosi, penangguhan kenaikan pangkat, pembebastugasan, temporary transfer dan job rotation. Indikator temporary transfer memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup sedangkan demosi memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori rendah. Secara keseluruhan dalam hal mutasi ini masih rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan mutasi karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung masih rendah.
2. Beban kerja yang ada di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung berada pada kategori tinggi, terdiri dari 3 indikator yaitu tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Indikator tugas yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori tinggi, sedangkan indikator lingkungan kerja memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori tinggi, maka dari itu secara keseluruhan beban kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) masih berada pada kategori tinggi.
3. Dari 3 indikator kinerja, yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Indikator ketepatan waktu memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup, sedangkan indikator kualitas memperoleh persentase terendah dengan kategori rendah. Secara umum ukuran untuk kinerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) masuk ke dalam kategori cukup. Namun hal tersebut tetap harus ditingkatkan untuk menjadi lebih baik lagi.
4. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara mutasi terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari mutasi terhadap kinerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.
5. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bagi pihak PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung mengenai mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis ingin mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Penerapan mutasi masih rendah di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung, namun adapun hal yang disarankan adalah dengan memberikan informasi sebelumnya apabila akan dilakukan mutasi karena sebagai antisipasi karyawan pengganti lebih siap untuk menjalankan dan beradaptasi dengan tugasnya yang baru. Selain itu perusahaan harus lebih mampu menilai terlebih dahulu dari kualitas karyawan yang akan dilakukan mutasi tersebut agar tepat dan sesuai dalam mengambil keputusan.
2. Beban kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung masih pada tingkat tinggi. Oleh karena itu instansi harus lebih bisa menambah karyawan untuk bagian – bagian tertentu karena jumlah karyawan yang ada tidak sepadan dengan pekerjaan yang di terimanya.
3. Kinerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung sudah berjalan baik. Namun terdapat hal yang disarankan kepada pihak instansi adalah dengan selalu memberikan support atau dorongan kepada karyawan yang ada agar lebih termotivasi lagi dalam melakukan tugasnya dan mengerjakan secara tepat waktu. Selain itu karyawan pun harus lebih siap dalam menerima segala perubahan yang dihadapi.
4. Pengaruh antara mutasi terhadap kinerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini bisa dimanfaatkan perusahaan untuk mengantisipasi kejenuhan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dengan maksud tujuan tersebut mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja seorang karyawan yang ada untuk bekerja lebih baik.
5. Pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini bisa dimanfaatkan perusahaan apabila seorang karyawan menerima beban kerja sesuai dengan kuantitas pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat secara baik.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Prabu Mangkunegara, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Agripa Toar Sitepu, 2013. “Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado”, Jurnal EMBA. Vol.1 No.4, Hal. 1123-1133.

Alex S. Nitisemito. 2002. Wawasan Sumber Daya Manusia. Penerbit : Pustaka Utama Grafiti.

Arika. (2011). Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.

Arikunto, Suharsimi. 2009. Manajemen Penelitian. Jakarta: PT RINEKA CIPTA

Basri, A. F. M., Rivai, V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.

Beardwell J. and Claydon T. 2007. *Human Resource Management: A Contemporary Approach. F T. Vol 5 July-August. London.*

B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Cain, B. 2007. *A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section: Canada.*

Dessler, Gary, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.

Dhini Rama Dhania Volume I, No 1, Desember 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus.

Gujarati, Damodar. 2005. Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Henry Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN.

Husein Umar, 2005. Metode Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Mangkuprawira, Sjafri. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.

Manullang, M dan Marihot A.M.H Manullang, 2004. Manajemen Personalia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

MENPAN. 2004. Keputusan menteri pendayagunaan aparatur negara nomor: kep/75/m.pan/7/2004 tentang pedoman perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja dalam rangka penyusunan formasi pegawai negeri sipil. Indonesia.

Munandar, M. 2001. Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja. Edisi Pertama. Bpfe Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.

Permendagri. 2008. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah.

Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi, Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta.

Sondang P. Siagian. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

Simamora, H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE.Yogjakarta.

Sastrohadiwiryo, Bedjo Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendidikan Administrasi dan Operatif). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Tarwaka 2011. Ergonomi Industri. Harapan Press, Solo.

Umi Narimawati. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.

Umi Narimawati. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Merdeka.

Umi Narimawati. 2010. Penulisan karya ilmiah-panduan awal menyusun skripsi dan tugas akhir aplikasi pada fakultas ekonomi unikom.

Wahyudi, Bambang. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfa Beta.

Wibowo, Wahyu. 2007. Membangun Kultur Perusahaan Melalui Kesadaran Komunikasi Adab. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.