PENEMPATAN KERJA DAN MUTASI KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG KOTA CIMAHI

Oleh:
Ajeng Indah Setyani [1]
Rizki Zulfikar [2]

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia
Email : ajengindahs@gmail.com

Abstract : *Job placement and employee mutation is a process of human resources management activities in an enterprise to determine the position and location of an employee in order to be more effective and efficient in doing the work so that it can improve employee performance. This research to find out how big the influence of job placement and employee mutation on employee job performance well partially nor simultaneous in PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) branch of Cimahi. The method used in this research is descriptive and verifikatif methods with quantitative approach. Population 48 employee who is a sample of the research. The analysis technique linear regression with multiple. The results of this study indicate that job placements and mutations of influential employees significantly to employee job performance well partially nor simultaneous in PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk branch of Cimahi.*

Keyword: *job placement, employee mutation, employee job performance*

PENDAHULUAN

Proses pendirian perusahaan yang brgerak dalam bidang jasa dilandasi dengan keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang di capai. Yaitu perusahaan keuntungan yang optimal dalam jangka panjang sehingga kelangsungan hidup dari perusahaan itu dapat terjamin. Untuk mencapai tujuan tersebut,perusahaan harus mampu meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusianya, karena SDM merupakan faktor penting yang berperan untuk masa depan perusahaan.

Sumberdaya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan perusahaan untuk bersaing dengan kompetitornya. Dan untuk mampu bersaing perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya dengan baik. Seperti dengan memperhatikan penempatan kerja karyawan baru, karena jika karyawan merasa sesuai dengan penempatan kerjanya maka karyawan akan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya dan akan menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga prestasi kerjanya akan meningkat dan kinerja perusahaan akan berjalan dengan efektif dan

efisien. Selain itu dengan dilaksanakannya mutasi baik secara vertikal maupun horizontal untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan yang dimiliki.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yaitu salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang jasa keuangan yang mengutamakan pelayanan kepada nasabah. Pelayanan ini dapat terwujud dengan layanan karyawan yang kompeten dan professional.

"Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan." (Sadili Samsudin, 2011:21)

KAJIAN PUSTAKA

Penempatan kerja

"Penempatan karyawan adalah proses kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melakukan pekejaan." Gauzali Saydam (2000:151)

Adapun indikator penempatan kerja menurut Gauzali Saydam (2000), yang digunakan yaitu:

1. Prestasi0akademis
2. Faktor usia
3. Pengalaman
4. Status perkawinan
5. Kesehatan fisik dan mental

MUTASI KARYAWAN

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2 14:1 1) menyatakan bahwa "Salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi karyawan adalah mutasi karyawan. Karena dengan penilaian prestasi karyawan akan diketahui kecakapan karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan (*job description)* yang dibebaskan kepadanya. Mutasi itu harus di dasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan bersangkutan."

Adapun indikator mutasi karyawan menurut Hasibuan (2014) yang digunakan yaitu:

1. Promosi
2. Demosi
3. *Temporary Transfer*
4. *Replacement transfer*
5. *Job Rotation*
6. *Prodaction transfer*

PRESTASI KERJA KARYAWAN

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:101) menyatakan bahwa "Salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi karyawan adalah mutasi karyawan. Karena dengan penilaian prestasi karyawan akan diketahui kecakapan karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan (*job description)* yang dibebaskan kepadanya. Mutasi itu harus di dasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan bersangkutan."

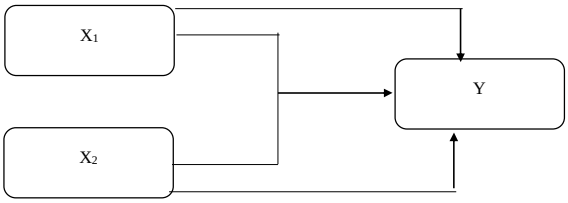
Adapun indikator prestasi kerja karyawan, menurut A.A Anwar Prabu

Mangkungara (2011) yang digunakan yaitu:

1. Kejujuran
2. Kedisiplinan
3. Tanggung jawab
4. Kualitas
5. Kuantitas
6. Kerjasama

METODE PENELITIAN

Metode yang dgunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif pendekatan kuantitatif. “Pendekatan deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mencari jawaban dari rumusan masalah yang berkenaan dengan pernyataan terhadap kebenaran variabel mandiri baik hanya pada satu variabel atau lebih” Menurut Sugiyono (2010 :53). Dan untuk “pendekatan verifikatif merupakan pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan antara dua variabel atau lebih.” Sugiyono (2010 :55).



Gambar 1.1
Desain Penlitian

PEMBAHASAN DAN HASIL METODE DESKRIPTIF

PENEMPATAN KERJA PT. BANK RAKYA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG KOTA CIMAHI

Hsil rekapitulasi jawaban responden pada variabel Penempatan Kerja yang diukur menggunakan lima indikator, terlihat bahwa nlai persentase skor tertinggi berada pada indikator faktor usia sebesar 74,11% sedangkan presentase skor terendah berada pada indikator prestasi akademis sebesar 57, 8%. Secara keseluruhan diketahui nilai presentase yang didapat variabel Penempatan kerja sebesar 64,31% yang berarti termasuk kategori cukup.

MUTASI KERYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG KOTA CIMAHI

Hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel Mutasi Karyawan yang diukur menggunakan lima indikator, terlihat bahwa nlai persentase skor tertinggi brada pada indikator *temporary transfer* 73,73% sdangkan persentase skor terendah berada pda indikator *prodaction transfer* sebesar 58,33%. Secara keseluruhan diketahui bahwa nilai prsentase yng didapat pada variabel Mutasi Karyawan 66,53% yang berarti termasuk kategori cukup baik.

PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG KOTA CIMAHI

Hasil rkapitulasi jawaaban respanden pada vriabel Prestasi Kerja Karyawan yang diukur menggunakan 6 indikator, terlihat bahwa nlai persentase skor tertingi ada pada indekator tanggung jawab sebesar 87, 8% sedangkan persentase skor terendah berada pada indikator kerjasama sebesar 64,58%. Secara keseluruhan diketahui baahwa nilai persentase yang didapat pada variabel Prestasi Kerja Karyawan sebesor 74,48% yang berarti termasuk kategori baik.

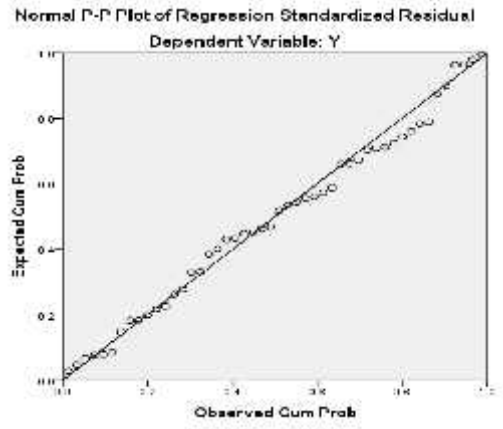
METODE VERIFIKATIF
UJI ASUMSI KLASIK
Uji Normalitas

Tabel 1
Uji Normalitas Data

Total N		48
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.054
Test Statistic		.081
Asymptotic Sig. (2-sided test)		.200[c,d]

[c] Lilliefors Corrected.
[d] This is a lower bound of the true significance.

Didapatkan hasil seluruh variabel00yang00diuji00memliki00nilai signifikansi0atau0nilai00peluang0lebih besar dari α (0,05) yaitu *unstandardized residual* sebesar 0,2 (0,2 > 0,05), sehingga Hipotesis (H_0) diterima mengikuti distribusi normal.



Gambar
Hasi Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Penempatan kerja dan Mutasi karyawan menunjukkan nilai VIF lebih kecil dar 10 (1.056<10) sehinga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas diantara kedua variable bebas, sehingga asumsi data bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Di dapatkan bahwa nilai signifikansi korelasi *Rank-Spearman* diperoleh kedua variabel bebas (yaitu 0,77 ; dan 0,775) > 0,05 (tidak signifikan) yang menunjukan bahwa varians residual dalam data bersifat homokedastisitas, dengan kata lain tidak ditemukan adanya pelanggaran asumsi heteroskedastisitas.

ANALISIS KORELASI

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.539	.378
	X1	.539	1.000	.229
	X2	.378	.229	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.004
	X1	.000	.	.058
	X2	.004	.058	.
N	Y	48	48	48
	X1	48	48	48
	X2	48	48	48

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil:

1. Koefisien korelasi antara penempatan kerja karyawan (X1) terhadap prestasi kerja (Y) = 0.539, ini berarti terhadap hubungan yang cukup kuat antara penempatan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Koefisien korelasi antara mutasi karyawan terhadap prestasi kerja = 0.378, ini berarti terdapat hubungan rendah antara mutasi karyawan terhadap prestasi kerja.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisin determinasi yang diperoleh sebesar 35,8%.

Hal ini menunjukan bahwa variabel penempatan kerja (X_1) dan Mutasi (X_2) memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kota Cimahi sebesar 35.8%, sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

PENGUJIAN HIPOTESIS (Uji T)

Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

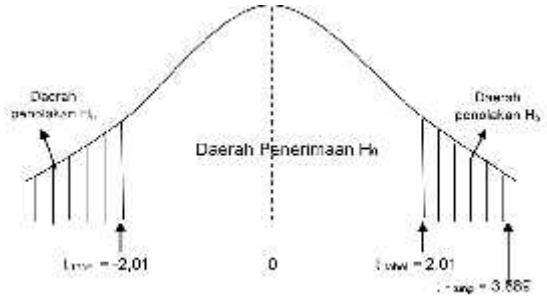
Tabel 1.1

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.116	3.408		4.435	.000
X1	.448	.115	.477	3.889	.000
X2	.334	.153	.268	2.187	.034

a. Dependent Variable: Y

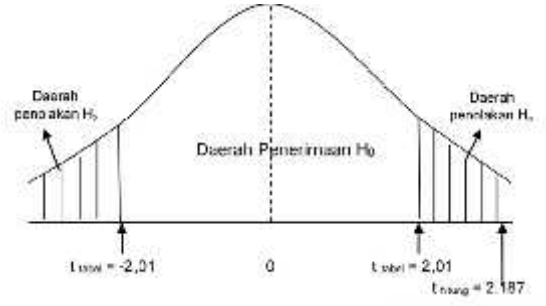
Diperoleh t_{hitung} sebesar 3,889 dengan taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} atau $t_{0,05.46}$ = 2,01, atau dengan melihat tingkat signifikan 0.000 yaitu lebih kecil dari 0.05, maka Ho ditolak atau dengan kata lain penempatan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap varibel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.



Gambar 1.1
Daerah Penerimaan dan Penolakan H Pada Uji Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Mutasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Diperoleh nilai t hitung 2,187 dengan taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t tabel atau $t_{0,05.46}$ = 2,01, atau dengan melihat tingkat signifikansi 0,034 yaitu lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak, variabel mutasi karyawan berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai.



Gambar 1.2
Daerah Penerimaan dan Penolakan H Pada Uji Pengaruh Mutasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

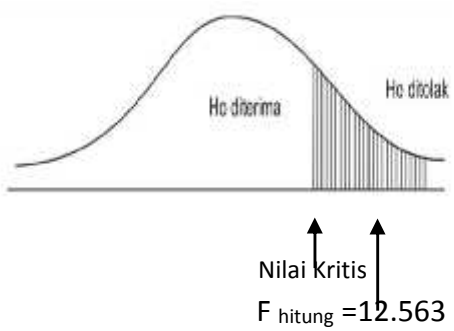
PENGUJIAN HIPOTESIS (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.690	2	78.345	12.563	.000[b]
	Residual	280.620	45	6.236		
	Total	437.310	47			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil perhitungan pada tabel anova menunjukkan nilai F hitung sebesar 12.563 dimana kriteria penolakan Ho jika F hitung lebih besar dari F tabel atau Fo lebih besar dari Fα 1, n-1, dengan mengambil taraf signifikan (α) sebesar 5% maka dari tabel distribusi F didapatkan nilai F tabel untuk F0.05.2.45 = 3.20. Dikarenakan 12.563 > 3.20 dan signifikansi F sebesar 0.000, maka H0 ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat 0hubungan atau pengaruh secara signifikan antara variabel penempatan kerja karyawan dan mutasi karyawan tehadap prestasi kerja pegawai.



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 12,563 berada pada daerah penolakan H , yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel penempatan kerja karyawan dan mutasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Prsero) Tbk Cabang Cimahi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitien dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penempatan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Cimahi yang diukur dari lima yang tergolong cukup baik. Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Cimahi sudah sesuai penempatan kerjanya berdasarkan faktor usia, kesehatan fisik & mental, dan pengalaman. Mutasi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Cimahi yang diukur dari lima indikator secara akumulasi tergolong cukup baik. Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Cimahi sudah mengenal sistem mutasi di perusahaan dengan baik. Namun untuk indikator *Prodaction Transfer* memiliki skor paling rendah. Prestasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Cimahi terdiri dari enam indikator secara akumulasi tergolong baik. Dari keenam indikator tersebut, skor total paling tinggi ada pada indikator tanggung jawab, dan untuk indikator kerjasama memiliki skor paling rendah..
2. Secara parsial adanya pengaruh antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, adanya pengaruh yang signifikan dari penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kota Cabang Cimahi.
3. Secara parsial adanya pengaruh antara mutasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, adanya pengaruh yang signifikan dari mutasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kota Cabang Cimahi.
4. Secara simultan adanya pengaruh antara penempatan kerja dan mutasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini ditunjukan dengan pengujian hipotesis yang

menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari penempatan kerja dan mutasi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang KotaCimahi.

Daftar Pustaka

Agnetha Judas. 2013. *Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawi Pada Kanwil Dijten Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado.* Dalam Jurnal EMBA : Vol 1 No. 4 Hal. 1219-1228, ISSN : 2303-1174. Universitas Sam Ratulangi Manado

Asaf Niwaz, *et al.* 2 13. *Evaluation of Job Placement and Satisfication of Graduate Students of Virtal University Pakistan.* Dalam Jurnal *International Journal of Learning & Development* : Vol. 3, No.6, ISSN : 2164-4 63. University of Haripur

Aulia Pratiwi, Alini Gilang SH., MM. 2015. *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Build Better Communication – English Training Specialist (BBC-ETS) Cabang Rawanamangun Jakarta.* Dalam jurnal *e-Proceeding of Management* : Vol.2, No.2, ISSN : 2355-9357. Universitas Telkom

Bambang Wahyudi, Drs. 2 3, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan Ketiga Bandung: CV Sulita.

Bejamin Kipchumba Tarus. 2014. *Effect of Job Rotation Strategy on High Performance Workplace, in Lake Victoria North Water Service Board, Kenya.* Dalam *International Journal of Business and Management :* Vol. 3, No 11, ISSN 1833-3850. University of Eldorest, Kenya.

Dewi Hasana. 2017, "*Pengaruh Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja."* http://dewihasana.blogspot.com/2017/06/pengaruh-usia-dan-pengalaman-kerja.html (diakses 6 Agustus 2018)

Faisal Khan *et al.* 2 14. *Job Rotation, Job Performance, Organizational Commitment: An Empirical Study On Bank Employees.* Dalam Journal of Managemenr info 3(1), 33-46. Universitas Teknologi Malaysia.

Kadarisman, 2 12, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

Hasibuan, Malayu S.P. 2 14. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta, PT. Bumi Aksara

Husein Umar. 2003. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Jeckson Simion D. Animun, Jantje L. Sepang, Yantje Uhing. 2017. *Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mando.* Dalam Jurnal EMBA : Vol. 5 No. 3, Hal. 3098 – 3107. ISSN 2303 -1174. Universitas Sam Ratulangi Manado

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2 2. *Manajemen Sumber Daya*

ManusiaPerusahaan. Bandung : Remaja Rosda Karya

Julia Anita, Nasir, Mukhlis Yunus. 2013. *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh.* Dalam Jurnal Manajemen : pp. 67-77. ISSN : 2302-0199. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala

Novie Rarung, Lisbeth Mananeke, Vic P.K. Lengkong. 2015. *Penga Mutasi Pegawai c Pelaksanaan Penilaian Prest Kerja Terhadap Prestasi Ke Pegawai (Studi Pada PNS Kanwil Ditjen Kekayaan Neg Sulut, Tengah, Gorontalo, c Malut.* Dalam Jurnal EMBA: \ 3 No.4 Hal. 143-154, ISSN 2303-1174. Universitas S Ratulangi Manado

Nurdin, Mukhlis Y, Syafruddin. 2 15. *Pengaruh Penempatan, Mutasi, dan Promosi terhadap Prestasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh.* Dalam Jurnal Manajemen : pp. 221 – 228, ISSN 23 2- 199. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala

Sadili Samsudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta, Bandung.

Suratman. 1998*. Manajemen Sumber Daya Manusia. (online), (*https://nenglyla.wordpress.com/2011/12/17/promosi-demosi-dan-mutasi-pegawai/ *diakses tanggal 6 Agustus 2018)*

Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen SDM Aplikasi Contoh & Perhitungannya.* Jakarta: Agung Media.

_____. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitaf, Teori dan Aplikasi.* Jakarta: Agung Media.

_____. 2008. *Teknik-teknik Analisis Multivariat untuk Riset Ekonomi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Verithzal Rivai. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Murai Kencana.