

JURNAL SKRIPSI
PENGARUH MUTASI, ROTASI, DAN PROMOSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG
SURABAYA KARIMUNJAWA



Oleh :

FADZIL MUHAMMAD RIZAL

NIM : 17251531

PROGRAM STUDI MANAJAMEN DAN AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA

2022

ABSTRACT

Every company or government agency will certainly always strive to improve the performance of each employee in order to achieve the targets and goals that have been set. To achieve these targets and goals, employees who have good performance are needed who can work effectively and efficiently. Therefore the company does various things to improve employee performance including transfers, rotations, and promotions given to employees. The formulation of the problem proposed is whether mutation, rotation, and promotion have a significant effect on employee performance?

The number of samples is 40 people who are employees at BPJS Ketenagakerjaan Branch Office Surabaya Karimunjawa. The data collection technique used is a questionnaire. Data analysis used multiple linear regression.

The results showed that simultaneously there was a significant effect of Mutation, Rotation, and Promotion on Employee Performance. Based on partial testing, it can be concluded that all independent variables namely Mutation, Rotation, and Promotion each have an effect on the dependent variable, namely Employee Performance. The better the mutations, rotations, and promotions carried out by the company, the higher the performance of its employees.

Keywords: Mutations, Rotations, and Promotions

PENDAHULUAN

Baik swasta serta lembaga instansi pemerintahan tentunya akan selalu berupaya dalam meningkatkan kinerja tiap karyawan demi tercapainya target lembaga. Untuk mencapai target dan tujuan tersebut diperlukan karyawan yang berkinerja optimal yang dapat menghasilkan dengan optimal juga. Maka, perusahaan mengerjakan berbagai hal dalam memperbaiki kinerja karyawan meliputi Mutasi, Rotasi, maupun Promosi yang ditujukan kepada karyawan. Nilai karyawan bagi perusahaan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM). berfungsi dimana karyawan-karyawan menggunakan energi, kemampuan, talenta, keahlian maupun kreativitas kepada perusahaan. Marwansyah (2010) menekankan manajemen sumber daya manusia (SDM) diartikan menjadi pemanfaatan manusia didalam organisasi dengan fungsi manajemen misalnya planning, recruitment maupun selection, development, wages and social welfare, occupational health and safety, labor relations, agar organisasi kian proaktif serta memperbaiki dan mendorong kinerja karyawan saat bertugas serta berkewajiban di bidangnya sendiri.

Kinerja ialah keluaran maupun kapabilitas karyawan secara umum dalam bertugas sesuai jangka waktu yang ditentukan, tanpa menyampingkan aspek eksternal (seperti indikator tenaga kerja)

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif dipergunakan pada penelitian ini. Ini ialah metode penelitian yang untuk mempelajari suatu sampel atau populasi, data dikumpulkan memanfaatkan instrumen penelitian, serta melakukan analisis data secara statistik untuk melakukan pengujian hipotesis yang diajukan oleh Sugiyono (2015: 81). Pengumpulan data penelitian ini dari responden melalui penggunaan kuesioner, yang dilengkapi dengan langkah penyusunan daftar pertanyaan yang diberikan ke

responden. Teknik analisis pengujian hipotesis dengan regresi linier berganda. Karyawan perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa sejumlah 40 orang ditetapkan menjadi subyek penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Distribusi Jawaban Responden Atas Variabel Mutasi

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Total
		1	2	3	4	5	
1	Mutasi dilakukan sesuai kemampuan yang saya miliki	2	3	3	12	20	40
	Presentase	5%	7,50%	7,50%	30%	50%	100%
2	Pelaksanaan mutasi meningkatkan semangat kerja saya	1	3	1	16	19	40
	Presentase	2,50%	7,50%	2,50%	40%	47,50%	100%
3	Mutasi dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada	1	2	4	15	18	40
	Presentase	2,50%	5%	10%	37,50%	45%	100%
4	Saya akan memperoleh hukuman bila tidak menjalankan tanggung jawab secara baik	2	1	4	13	20	40
	Presentase	5%	2,50%	10%	32,50%	50%	100%
5	Perusahaan memberikan personel transfer sesuai kebutuhan saya	0	2	1	9	28	40
	Presentase	0%	5%	2,50%	22,50%	70%	100%

Sumber : data diolah

- 1) Indikator pertama variabel mutasi, bisa diketahui bahwa mutasi yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan keahlian ki karyawan.

Sebagaimana bisa dilihat bahwa dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 32 responden.

- 2) Indikator kedua variabel mutasi, bisa diketahui bahwa mutasi dari perusahaan menambah gairah karyawan. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 35 responden.
- 3) Indikator ketiga variabel mutasi, bisa diketahui bahwa mutasi dari perusahaan telah menjalankan sistem yang ada. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 33 responden.
- 4) Indikator keempat variabel mutasi, ini bisa dilihat bahwa perusahaan memberlakukan hukuman bagi karyawan yang lepas dari tanggung jawabnya. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 35 responden.
- 5) Indikator kelima variabel mutasi, ini bisa dilihat bahwa perusahaan memberlakukan personel transfer sesuai keinginan tenaga kerja yang bersangkutan. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 28 responden.

Distribusi Jawaban Responden Atas Variabel Rotasi

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Total
		1	2	3	4	5	
1	Rotasi kerja mengacu pada pengalaman yang saya miliki	2	0	5	15	18	40
	Presentase	5%	0%	12,50%	37,50%	45%	100%

2	Pelaksanaan rotasi kerja telah dilaksanakan berdasarkan kompetensi yang saya miliki	1	3	6	12	18	40
	Presentase	2,50%	7,50%	15%	30%	45%	100%
3	Penerapan rotasi kerja merupakan langkah untuk mengisi jabatan yang kosong	1	1	6	14	18	40
	Presentase	2,50%	2,50%	15%	35%	45%	100%
4	Rotasi kerja mengacu pada prestasi yang telah saya dapatkan	1	2	4	12	21	40
	Presentase	2,50%	5%	10%	30%	52,50%	100%
5	Penerapan rotasi kerja berdasarkan tanggung jawab saya ketika menduduki jabatan sebelumnya	1	2	2	8	27	40
	Presentase	2,50%	5%	5%	20%	67,50%	100%

Sumber :data diolah

- 1) Indikator pertama variabel rotasi, ini bisa dilihat bahwa rotasi yang dilakukan oleh perusahaan mengacu pada pengalaman yang dimiliki karyawan. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 33 responden.
- 2) Indikator kedua variabel rotasi, ini bisa dilihat bahwa rotasi yang dilakukan oleh perusahaan mengacu pada kompetensi yang dimiliki karyawan. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 30 responden.
- 3) Indikator ketiga variabel rotasi, ini bisa dilihat bahwa rotasi yang dilakukan oleh perusahaan merupakan langkah dalam menempatkan jabatan yang

tersedia. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 32 responden.

- 4) Indikator keempat variabel rotasi, ini bisa dilihat bahwa rotasi yang dilakukan oleh perusahaan mengacu pada prestasi yang telah diperoleh karyawan. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 33 responden.
- 5) Indikator kelima variabel rotasi, ini bisa dilihat bahwa rotasi yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan tanggung jawab karyawan ketika menduduki jabatan sebelumnya. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 27 responden.

Distribusi Jawaban Responden Atas Variabel Promosi

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Total
		1	2	3	4	5	
1	Promosi yang diberlakukan mempertimbangkan kejujuran yang saya miliki	2	5	2	19	12	40
	Presentase	5%	12,50 %	5%	47,50 %	30%	100 %
2	Disiplin pada peraturan perusahaan akan memperoleh promosi jabatan	1	2	6	20	11	40
	Presentase	2,50 %	5%	15%	50%	27,50 %	100 %
3	Prestasi kerja saya akan menjadi pertimbangan penting dalam pengembangan karir karyawan	1	5	2	21	11	40

	Presentase	2,50 %	12,50 %	5%	52,50 %	27,50 %	100 %
4	Kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan akan menjadi pertimbangan dalam promosi	0	2	12	10	16	40
	Presentase	0%	5%	30%	25%	40%	100 %
5	Kecakapan saya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan akan memudahkan untuk mendapatkan promosi	0	2	1	16	21	40
	Presentase	0	5%	2,50 %	40%	52,50 %	100 %
6	Karyawan yang loyal terhadap perusahaan akan memperoleh promosi jabatan	1	3	2	16	18	40
	Presentase	2,50 %	7,50%	5%	40%	45%	100 %
7	Kemampuan saya dalam memimpin orang lain akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan	1	1	4	16	18	40
	Presentase	2,50 %	2,50%	10%	40%	45%	100 %
8	Pendidikan yang tinggi akan lebih cepat untuk mendapatkan promosi pekerjaan	0	4	4	16	16	40
	Presentase	0%	10%	10%	40%	40%	100 %

Sumber : data diolah

- 1) Indikator pertama variabel promosi, bisa dilihat bahwa promosi dari perusahaan mempertimbangkan kejujuran karyawan. Ini bisa dilihat

melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 31 responden.

- 2) Indikator kedua variabel promosi, bisa dilihat bahwa promosi yang dilakukan oleh perusahaan mempertimbangkan kedisiplinan dari karyawan terhadap peraturan perusahaan. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 31 responden.
- 3) Indikator ketiga variabel promosi, bisa dilihat bahwa promosi yang dilakukan oleh perusahaan mempertimbangkan prestasi kerja yang telah diperoleh karyawan. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 32 responden.
- 4) Indikator keempat variabel promosi, bisa dilihat bahwa promosi dari perusahaan mempertimbangkan kerjasama yang optimal karyawan untuk menyelesaikan tugas. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 5 yakni sejumlah 16 responden.
- 5) Indikator kelima variabel promosi, ini bisa dilihat bahwa promosi yang dilakukan oleh perusahaan mempertimbangkan kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 37 responden.
- 6) Indikator keenam variabel promosi, ini bisa dilihat bahwa promosi dari perusahaan mempertimbangkan kejujuran karyawan. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 31 responden.

- 7) Indikator ketujuh variabel promosi, ini bisa dilihat bahwa promosi yang dilakukan oleh perusahaan mempertimbangkan kemampuan karyawan dalam memimpin karyawan lainnya. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 34 responden.
- 8) Indikator kedelapan variabel promosi, ini bisa dilihat bahwa promosi yang dilakukan oleh perusahaan mempertimbangkan pendidikan yang ditempuh karyawan. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 31 responden.

Distribusi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Total
		1	2	3	4	5	
1	Saya memprioritaskan kualitas dalam melaksanakan dan menjalankan aktivitas kerja	0	1	0	17	22	40
	Presentase	0%	2,50%	0%	42,50%	55%	100%
2	Saya senantiasa berupaya mencapai target kerja yang sudah ditentukan organisasi	0	2	3	16	19	40
	Presentase	0%	5%	7,50%	40%	47,50%	100%
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	1	1	4	14	20	40
	Presentase	2,50%	2,50%	10%	35%	50%	100%
4	Saya memprioritaskan efektivitas dalam melaksanakan dan menjalankan aktivitas kerja	1	4	2	14	19	40

	Presentase	2,50%	10%	5%	35%	47,50%	100%
5	Saya dapat mengerjakan sendiri seluruh hal yang menyangkut aktivitas kerja saya	0	3	6	16	15	40
	Presentase	0%	7,50%	15%	40%	37,50%	100%

Sumber : data diolah

- 1) Indikator pertama variabel kinerja, ini bisa dilihat bahwa kinerja karyawan memprioritaskan mutu untuk setiap hasil pekerjaannya. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 39 responden.
- 2) Indikator kedua variabel kinerja, ini bisa dilihat bahwa kinerja karyawan tetap memperoleh ketercapaian kerja dari perusahaan. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 35 responden.
- 3) Indikator ketiga variabel kinerja, ini bisa dilihat bahwa kinerja karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 34 responden.
- 4) Indikator keempat variabel kinerja, ini bisa dilihat bahwa kinerja karyawan memprioritaskan efektivitas ketika. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 33 responden.
- 5) Indikator kelima variabel kinerja, ini bisa dilihat bahwa kinerja karyawan bisa melakukan pekerjaan secara mandiri sesuai dengan arahan. Ini bisa dilihat melalui dominasi dari responden yang cenderung memilih skor 4 dan 5 yakni sejumlah 31 responden.

KESIMPULAN

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis dan pembahasan data yang disajikan pada bab sebelumnya:

- 1) Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t), diketahui bahwa mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi $(0,007) < (0,05)$.
- 2) Dari hasil uji parsial (uji-t) dapat diketahui bahwa variabel rotasi berpengaruh signifikan terhadap efisiensi, dan tingkat signifikansi $(0,038) < (0,05)$.
- 3) Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t), variabel Promosi berpengaruh signifikan terhadap hasil dengan tingkat signifikansi $(0,000) < (0,05)$.

Menurut hasil SPSS, mutasi, rotasi dan peningkatan memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja. Koreksi R-kuadrat yang dihasilkan sebesar 0,317 atau 31,7%, variabel Y (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel mutasi (X1), rotasi (X2) dan promosi (X3) yaitu tingkat kinerja (mutasi, rotasi) 31,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, & Hadi, S. (2005). *Aplikasi statistika dan metode penelitian untuk administrasi dan manajemen*. Dewa Ruchi.
- Cushway, B. (1996). *Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hanggraeni. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. FE UI Jakarta.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Bumi Aksa.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Irham, F. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Kaymaz. (2010). Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 1(4), 74. <https://doi.org/https://doi.org/10.3975/cagsb.2017.02.15>
- Mangkunegara, P. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Manulang, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Alumni Bandung.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Nurlatifah. (2009). *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (1990). *Manajemen Personalia*. BPFE.
- Riduwan, & Kuncoro. (2012). *Aplikasi statistika dan metode penelitian untuk administrasi dan manajemen*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen, P., & A, J. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Salemba Empat.
- Sekaran. (2012). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Salemba Empat.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujianto, A. E. (2017). *Aplikasi Statistik dengan SPSS Untuk Pemula*. Prestasi Pustaka.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota.
- Supriyono, A. S. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Maliki Press.
- Wahyudi, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita.