

Pengaruh Pengembangan Karir, Mutasi, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Petugas Penjaga Perlintasan Kereta Api Wilayah Kota Surabaya

Darmanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

darmanwahyu57@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, mutasi dan konflik kerja terhadap kinerja petugas penjaga perlintasan kereta api di wilayah kota Surabaya Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif, Populasi sebanyak 100 orang, teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan metode teknik sampling menggunakan rumus Slovin dengan sampel sebanyak 84 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian pengembangan karir (X1) mutasi (X2) dan konflik kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas penjaga perlintasan kereta api (Y) dengan persamaan regresi $Y = 9,864 + 0,456 + 0,052 + 0,015$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,676 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 45,6% sedangkan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (22,082 > 2,720), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H0 ditolak dan H4 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pengembangan karir, mutasi dan konflik kerja terhadap kinerja petugas penjaga perlintasan kereta api di wilayah kota surabaya.

Kata Kunci: Pengembangan, Karir, mutasi, konflik, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja atau performa merupakan setiap aktivitas yang dilaksanakan untuk mempertingkat perkembangan bisnis suatu perusahaan. Kinerja karyawan sering dipahami sebagai penyelesaian tugas, dimana karyawan di tempat kerja harus mengikuti program kerja perusahaan untuk menunjukkan seberapa efektif organisasi mampu meraih cita-cita perusahaan, kinerja berhubungan dengan hasil kerja yang oleh dilaksanakan karyawan, Mencapai hasil kerja yang optimal bagi karyawan yang dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh standar perusahaan sebelumnya, Kinerja dapat dipandang sebagai cara seseorang bekerja untuk melaksanakan tugas yang dilaksanakan secara independen, komitmen, kreativitas, tanggung jawab, dan kepercayaan diri individu. Kinerja merupakan suatu pencapaian dari seseorang baik secara kualitas maupun jumlah pencapaian yang berhasil diraih pada saat melaksanakan kewajibannya (Mangkunegara, 2004).

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai factor agar dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi dalam periode tertentu sebagai bentuk hasil dari manfaat pekerja (Tika, 2006)

Yang dimaksud dengan kinerja ialah aktivitas sukarela atas kelompok atau individu yang bersifat menyempurnakan dengan penuh tanggung jawab sehingga memperoleh hasil yang memuaskan (Rivai dan Basri, 2005)

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, menyimpulkan bahwa definisi dari kinerja merupakan hasil kerja yang berasal dari kemampuan tenaga kerja setara dengan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, serta dengan semangat kerja untuk mencapai maksud dan tujuan yang bersangkutan, Perusahaan adalah legal, tidak melenceng dari hukum dan etika yang berlaku.

Faktor kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009, hal. 75) mengemukakan bahwa:

1. Kualitas

Kualitas kerja merupakan tingkatan dari upaya seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan bagiannya.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jangka waktu yang dibutuhkan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas dalam satu harinya, dan masing-masing pegawai memiliki kecepatannya sendiri.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas merupakan kemampuan dari pegawai untuk menyelesaikan tugasnya secara akurat tanpa melakukan kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan suatu pemahaman dari seorang pegawai terkait kewajiban pekerjaan yang telah diamanahkan perusahaan kepadanya .

Pengembangan karir merupakan suatu aktivitas pekerja yang disusun untuk masa depan karir mereka di tempat kerja. Pada dasarnya pengembangan karir berkaca terhadap perkembangan perusahaan dalam menghadapi rintangan di waktu mendatang. Salah satu realita yang harus diterima oleh setiap perusahaan, yaitu eksistensinya tergantung pada SDM yang dimiliki (Nawawi, 2006:98), sebuah perusahaan dapat mengalami kemunduran hingga dapat tersingkirkan akibat tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain karena SDM yang tidak kompetitif, Adanya situasi seperti ini mengharuskan suatu perusahaan untuk memberikan bimbingan secara terencana dan berkelanjutan kepada para pegawai. Pengertian dari Mangkunegara (2005: 78), berpendapat bahwa perusahaan dan pegawai di dalamnya akan berkembang secara maksimal apabila dilakukan pengembangan karir, Menurut Samsudin (2006: 133) mendefinisikan pengembangan karir merupakan bentuk upaya yang dilakukan untuk mengembangkan beberapa kemampuan pegawai, seperti kemampuan teoritis, konseptual, moral, serta teknis melalui pelatihan dan pendidikan berdasarkan kebutuhan posisi atau pekerjaannya.

Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai kegiatan SDM yang bertujuan membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di tempat kerja, Sehingga karyawan terkait serta perusahaan dapat berkembang secara optimal.

Pengembangan karir dari F.C Gomes (2013:216) mempunyai ciri-ciri yang didalamnya dijelaskan juga terkait dengan tingkatannya:

1. Manajemen karir (Carrer Management) adalah suatu fase yang dilakukan oleh organisasi itu sendiri untuk melakukan pengembangan SDM dari beberapa pertimbangan yang ada guna memperhatikan kualifikasi SDM berkompeten di waktu mendatang
2. Perencanaan karir (Carrer Planing) adalah fase yang dilewati oleh SDM itu sendiri sebagai upaya identifikasi dari langkah awal yang diambil untuk menggapai cita-citanya.

Mutasi adalah suatu perubahan atau perpindahan kerja/ promosi jabatan di suatu perusahaan, mutasi di suatu perusahaan adalah hal yang biasa terjadi karena kebutuhan perusahaan serta kebijakan HRD perusahaan

tersebut, mutasi biasa dilakukan perusahaan karena promosi jabatan, pemenuhan formasi, penyegaran, sangsi dan permintaan karyawan adapun pengertian mutasi menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Kadarisman, 2012: 68) menyatakan bahwa : “ mutasi merupakan aktivitas ketenagakerjaan yang berkaitan dengan proses perubahan status, fungsi, dan tanggung jawab ketenagakerjaan tenaga kerja ke kondisi tertentu yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja yang mendalam dari para tenaga kerja sehingga mampu berprestasi secara maksimal untuk perusahaan”.

Menurut Nitisemito (2002:132), pengertian adalah aktivitas yang dilakukan pimpinan perusahaan untuk mengubah penempatan karyawan dari suatu penempatan sebelumnya ke penempatan lainnya yang lebih cocok.

Selanjutnya Hasibuan (2008: 102), menyatakan bahwa mutasi merupakan suatu perpindahan yang dilakukan oleh perusahaan secara horizontal maupun vertikal terkait posisi ataupun penempatan kerja, Mutasi pada dasarnya bertujuan untuk mengembangkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu perusahaan sehingga mutasi ini termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan.

Indikator mutasi di suatu perusahaan adalah hal yang biasa terjadi karena kebutuhan perusahaan serta kebijakan HRD perusahaan tersebut, mutasi biasa dilakukan perusahaan karena promosi jabatan, pemenuhan formasi, penyegaran, sangsi dan permintaan karyawan

Mutasi untuk pengembangan karir bagi karyawan itu sendiri di perusahaan tempatnya bekerja

Konflik kerja merupakan suatu permasalahan yang terjadi akibat dari realita yang berbanding terbalik dengan angan-angan seseorang terhadap dirinya sendiri, orang lain, dan organisasinya. Pada dasarnya konflik kerja berawal ketika terdapat pihak yang membuat pihak lain tidak senang terkait sesuatu yang dirasa penting bagi pihak tersebut. Konflik dalam suatu perusahaan terdiri dari berbagai macam interaksi atau antagonisme antara dua bahkan lebih dari beberapa orang dalam suatu perusahaan, konflik dalam aktivitas bisnis muncul karena masing-masing memiliki tujuan dan persepsi yang berbeda tentang status, konflik di tempat kerja. tujuan perusahaan untuk membuat karyawan berpikir dewasa, acuh tak acuh dan efektif.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.155) konflik kerja suatu permasalahan yang berasal akibat harapan dari seseorang terhadap dirinya sendiri, orang lain, dan organisasinya tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi.

Perlu ditambahkan bahwa konflik adalah perbedaan sudut pandang dari individu dengan individu lain saat mengetahui situasi yang kemudian menimbulkan perilaku yang berbeda sehingga tidak jarang terjadi perselisihan dengan oknum yang bersangkutan. Selain itu ringkasan konflik dari pandangan ahli merupakan pertidaksamaan yang terjadi yang berada pada satu lingkup organisasi dan terdiri atas lebih dari dua orang terkait pada pandangan tertentu seperti tujuan, nilai, dan etika, yang dimaksudkan untuk mengambil perhatian dari atasan sebagai upaya kompetisi memberikan solusi yang terbaik atas tujuan organisasi.

Indikator konflik kerja menurut Rivai dalam Torang (2013, hal. 79-80) indikator adalah sebagai berikut:

1. Superordinat tujuan superordinat tidak akan dicapai tanpa kerja sama antar individu atau beberapa orang
2. Penambahan sumber daya meningkatkan jumlah sumber daya adalah satu strategi yang potensi untuk mengatasi konflik
3. Bersama memecahkan masalah bersama memecahkan masalah dimaksudkan dapat mengidentifikasi penyebab konflik yang selanjutnya diselesaikan melalui pembahasan/ diskusi bersama secara terbuka
4. Naik banding apabila pemimpin yang lebih rendah tidak mampu menyelesaikan konflik yang terjadi di anggotanya, maka dapat meneruskan pada pimpinan tingkat lebih tinggi
5. Redesain struktur organisasi me redesain organisasi melalui pendekatan redesign tugas pokok dan fungsi staf yang berkonflik, merespons dan atau menempatkan kordinator atau penghubung agar tetap menjaga komunikasi antar mereka
6. Pendekatan kekuasaan mengatasi konflik melalui pendekatan kekuatan biasanya efektif namun tidak berlangsung lama
7. Kepentingan bersama dalam mengatasi konflik, pemimpin harus mengutarakan kepentingan bersama dan tidak menonjol perbedaan-perbedaan diantara mereka yang berkonflik untuk mencapai tujuan organisasi
8. Kompromi juga merupakan pendekatan dalam menyelesaikan konflik, kompromi bisa di gunakan bila materi merupakan konflik kerja

METODE PENELITIAN

Metode survei diterapkan pada penelitian ini karena merupakan kategori penelitian kuantitatif. Dalam mendapatkan kejelasan informasi dari sebuah permasalahan tertentu maka diperlukan suatu usaha yang disebut dengan survei. Untuk mendapatkan hasil yang akurat dan dengan waktu yang cepat dibutuhkan ketepatan metode, dalam hal ini peneliti memanfaatkan metode deskriptif yang

berarti rangkaiannya fakta terhadap realita dan diklasifikasikan berdasarkan ketentuan ukuran. (Riduan, 2017)

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Observasi, wawancara, dan kuesioner adalah beberapa pilihan yang dapat menampung informasi sesuai dengan kebutuhan. Penjabaran dari pilihan tersebut diantaranya dengan total dari penggunaan sampel adalah 84 orang

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

1. Pengembangan karir (X1) memberikan pengaruh baik serta substansial pada performa pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 10,590 + 0,477X_1$, nilai koefisien korelasi senilai 0,666 mengartikan dua variabel itu berpengaruh sedang disertai koefisien determinasi sebanyak 44,6%. Pengujian Uji hipotesis didapatkan t hitung > t tabel atau (8,129 > 1,990), hal tersebut didukung adanya probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan begitu H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti adanya pengaruh baik juga substansial diantara keterampilan pada kerja pegawai.

2. Mutasi (X2) memberikan pengaruh baik serta substansial pada performa pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 16,312 + 0,163X_2$, nilai koefisien korelasi sebanyak 0,265 mengartikan keduanya mempunyai pengaruh kuat disertai koefisien determinasi kecil sebesar 7 %. Uji hipotesis didapatkan t hitung > t tabel atau (2,484 > 1,990), hal ini didukung adanya probability substansial $0,015 > 0,05$, maka H0 disetujui dan H2 ditinggalkan, mengartikan adanya pengaruh negatif juga signifikan diantara mutasi karyawan terhadap Kinerja.

3. Konflik kerja (X3) memberikan pengaruh baik serta substansial pada performa pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 15,900 + 0,219X_3$ nilai koefisien korelasi sebanyak 0,271 mengartikan keduanya mempunyai pengaruh yang lemah disertai koefisien determinasi sebanyak 7,3%. Pengujian hipotesis didapatkan t hitung > t tabel atau (2,564 > 1,990), hal itu didukung dengan probability substansial $0,013 > 0,05$, maka H0 diterima dan H3 ditolak mengartikan adanya dominasi negatif serta substansial diantara konflik kerja dalam kinerja pegawai.

4. Pengembangan karir (X1) mutasi (X2) dan konflik kerja (X3) memberikan pengaruh baik serta substansial pada performa pegawai (Y) disertai persamaan regresi $Y = 9,864 + 0,456 + 0,052X_2 + 0,015X_3$. Nilai koefisien korelasi sebanyak 0,676 mengartikan variabel bebas dan variabel terikat mempunyai dominasi valid disertai koefisien determinasi atau dominasi simultan sebanyak 45,6% sementara selebihnya 54,4% dipengaruhi oleh aspek lainnya. Pengujian hipotesis didapatkan nilai F hitung > F tabel atau (22,082 > 2,720), hal itu didukung adanya probability substansial $0,000 < 0,05$. Maka H0 ditolak dan H4 diterima. Ini menandakan adanya dominasi baik juga substansial secara simultan

diantara peningkatan profesi, mutasi serta konflik kerja dalam kinerja pegawai. Performa pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 15,900 + 0,219X_3$ nilai koefisien korelasi sebanyak 0,271 mengartikan keduanya mempunyai pengaruh yang lemah disertai koefisien determinasi sebanyak 7,3%. Pengujian hipotesis didapatkan t hitung $>$ t tabel atau ($2,564 > 1,990$), hal itu didukung dengan probabilitas substansial $0,013 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak mengartikan adanya dominasi negatif serta substansial diantara konflik kerja dalam kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N., Herlambang, T., & Susbiyani, A. (2020). Dampak Kompetensi Pegawai Dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Pegawai. *JSMBI: Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 164–176. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v10i2.4109>
- Anwar, S. (2015). *Management of Student Development*. Riau: Yayasan Indra Giri.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Diponegoro.
- Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cahaya Ilmu.
- Basri. (2005). *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Basri. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Cummings, P. W. (2009). *Open Management: Guides to Successful Practice*. New York: Amacom.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (4 ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Hartati, M. (2021). Peran Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di 4 (Empat) Perusahaan Impor Area Jakarta Utara pada Tahun 2020. *PARAMETER*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.37751/parameter.v5i1.135>
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Jhons. (2007). Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nurhayati, E. (2011). *Bimbingan Konseling dan Psikoterapi Inovatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nuruddin. (2014). *Pengantar Komunikasi Massa*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahmatulloh, A., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(7), 81–93.
- Rina, A. C. (2005). *Hubungan Antara Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja dengan Konflik Kerja*. Jakarta: Universitas Gunadarma.