

PENGARUH ROTASI DAN MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ONAMBA INDONESIA KARAWANG

Dewi Hudyah¹, Erliany Syaodih²

¹Magister Manajemen Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya Bandung,
hudyah.dewi@gmail.com

²Magister Manajemen Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya Bandung,
erliany.syaodih15@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan pada PT. Onamba Indonesia-Karawang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Onamba Indonesia-Karawang sebanyak 300 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah primer. Metode pengumpulan data melalui wawancara dan angket. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian membuktikan secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan rotasi kerja dan mutasi jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Rotasi Pekerjaan, Mutasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance at PT. Onamba Indonesia-Karawang. The population used in this study were employees of PT. Onamba Indonesia-Karawang as 300 employees. The sample in this study were 33 respondents. The type of data in this study is primary. Methods of data collection through interviews and questionnaires. The research method used is quantitative method. The results of the study prove partially positive and significant towards employee performance. Job mutations have a positive and significant effect on employee performance partially and work rotation and job mutations jointly affect employee performance.

Keywords: Job Rotation, Work Mutation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan dapat diartikan sebagai kumpulan dari orang-orang dan alat-alat produksi lainnya yang melaksanakan suatu kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan, yaitu memperoleh keuntungan dan mencapai kesejahteraan

pegawai serta dapat menyerap tenaga kerja yang banyak, namun dalam pemanfaatannya perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan individu pegawai/karyawannya sehingga akan menciptakan produktifitas kerja yang baik untuk tercapainya tujuan

perusahaan, maka dari itu, peranan manusia dalam proses produksi terasa sangat penting, dan bahkan dapat dikatakan sebagai faktor pendukung primer dalam keberhasilannya suatu organisasi apapun. (Mathis & Jackson (2011).

Berhubungan dengan karyawan tidak akan lepas dari kinerja karyawan. "Kinerja karyawan individual merupakan faktor utama penentu keberhasilan organisasional dan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan" (Mathis dan Jackson, 2011). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual yaitu kemampuannya, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Hubungan ketiga faktor tersebut saling berkesinambungan dalam diri karyawan. Apabila salah satu faktor tersebut tidak ada atau dikurangi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rotasi pekerjaan. Pekerjaan yang sifatnya rutin dan itu-itu saja (monoton) akan menimbulkan kebosanan atau kejenuhan yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja. Oleh karena itu dalam bentuk pengembangan dan pengoptimalan kinerja karyawan maka kebijakan rotasi pekerjaan diterapkan. Hal ini didukung oleh penelitian Huang 1999:79 (dalam Kaymaz, 2010) mengatakan bahwa penerapan desain pekerjaan memiliki efek positif pada spesifikasi kinerja karyawan, seperti motivasi, fleksibilitas, kepuasan kerja, pengendalian diri, dan pengembangan keterampilan.

Dengan adanya rotasi kerja, diharapkan karyawan dapat saling bertukar pikiran, pendapat, dan saling berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan dan karyawan di tempat yang baru, sehingga

meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil studi awal menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang sering tampak jenuh dan bosan; sering terlambat dan tidak bersemangat dalam bekerja, mudah emosi dengan pekerjaan yang berpengaruh pada hubungan diantara sesama karyawan dan pada pimpinannya sendiri. Hal tersebut bjuga berdampak pada produktivitas kerja atau kinerja karyawan tersebut. Gambaran kondisi seperti ini diduga disebabkan terlalu lamanya seseorang bekerja di satu macam pekerjaan saja.

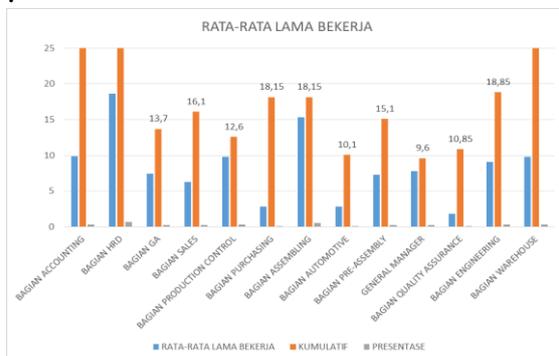
Untuk mengurangi atau menghilangkan kejenuhan serta kebosanan para karyawan dalam pekerjaan maka perusahaan melakukan perubahan yang sangat besar dalam mengelola sumber daya manusia, lamanya masa kerja dan pekerja yang itu-itu saja dan monoton dapat menimbulkan kebosanan pada karyawan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut diatas perlu adanya solusi, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah perubahan struktur organisasi dengan melakukan rotasi dan mutasi bagi beberapa karyawan yang dinyatakan memiliki potensi dan memiliki kemampuan yang pada awal mereka direkrut mereka belum memilikinya.

Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat lebih memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat mengidentifikasi berbagai peluang pengembangan, serta membedakan secara jelas kontribusi tiap individu terhadap keberhasilannya dalam pekerjaan, dan juga dapat memberikan umpan balik kepada karyawan atas hasil pencapaiannya.

Berdasarkan data masa kerja dari karyawan dan Departemen dibawah ini dapat menjelaskan berapa lama rata-rata

seorang karyawan menduduki dan menempati tempat kerja yang Sama:

Gambar 1.1 Grafik rata-rata masa kerja



Sumber: Laporan Data Masa kerja Karyawan PT. Onamba Indonesia

Berdasarkan data grafik diatas terdapat departemen yang rata-rata masa kerjanya hampir 25 tahun dan dengan Departemen yang sama. Sehingga bisa disimpulkan bahwa pelaksanaan rotasi dan mutasi kerja pada PT. Onamba Indonesia masih belum berjalan dengan baik.

Berbagai kajian penelitian tentang pengaruh rotasi kerja dan mutasi kerja telah ada sebelumnya sebagaimana dilakukan oleh Tulus (2015) dalam penelitiannya membuktikan bahwa secara parsial rotasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kerja secara parsial dan mutasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan rotasi kerja dan mutasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mutasi, namun perlu ditindak lanjuti dengan studi-studi yang mengarah kepada metode pengelolaan rotasi dan mutasi untuk itu diperlukan suatu alat bantu atau media didalam melakukan penelitian terhadap rotasi kerja dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan, alat bantu yang dimaksud disini berupa indikator yang akan dijadikan sebagai acuan untuk menilai kinerja karyawan.

Tujuan yang peneliti lakukan bertujuan untuk mengukur:

1. Untuk mengukur Ada tidaknya pengaruh rotasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Onamba Indonesia-Karawang.
2. Untuk mengukur Ada tidaknya pengaruh mutasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Onamba Indonesia-Karawang.
3. Untuk mengukur Ada tidaknya pengaruh rotasi kerja (X_1) dan mutasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Onamba Indonesia-Karawang.

LANDASAN TEORI

Judul dalam penelitian ini adalah pengaruh rotasi kerja dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Onamba Indonesia-Karawang. Agar tidak mengalami kesalahpahaman dan menginterpretasikan makna yang terkandung dalam penelitian ini perlu dijelaskan istilah-istilah yang ada dalam penelitian ini.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia” Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (Orang benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang”. Pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada disekitarnya.

Rotasi Kerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam Indrayati (2014: 36) rotasi pekerjaan adalah proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan kepekerjaan yang lain. Sebuah teknik yang digunakan untuk mengurangi kemonotonan tidak berkala. Keunggulan dari rotasi pekerjaan sendiri adalah

mengembangkan kapabilitas seorang karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda. Menurut Priansa (2014) mutasi dapat dipahami sebagai kegiatan memindah tugaskan pegawai dari pekerjaan yang diembannya data ini ke pekerjaan lain yang ada didalam organisasi.

Dalam dunia ketenagakerjaan Menurut Handoko (2014) rotasi kerja adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu bagian, kebagian lain. Kegiatan ini dilakukan oleh manajemen tenaga kerja untuk mengembangkan tenaga kerja yang menjadi tanggung jawabnya, karena tidak sesuai dengan pekerjaan maupun lingkungan pekerjaannya. Karena tidak sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya atau karena lingkungan pekerjaan yang kurang memberikan semangat kerja. Apabila terjadi, salah satu dampaknya adalah kinerja yang baik tidak akan tercapai.

Menurut Nurdiana (2011) Rotasi kerja merupakan suatu pergerakan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang biasanya tanpa mengakibatkan perubahan dalam hal gaji atau pangkat.

Sedangkan menurut Budimansyah Dasim (2007:865) Rotasi pekerjaan adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain.

Dari beberapa referensi yang dijelaskan diatas yang telah dikemukakan oleh pakar/ahli, penulis menyimpulkan bahwa Rotasi kerja merupakan proses perpindahan yang dilakukan terhadap pekerjaan dimana untuk mengembangkan kemampuan dan menambah wawasan serta pengalaman tenaga kerja dan meminimalisir kebosanan atau kejenuhan terhadap pekerjaan dimana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh seorang karyawan Akan berbeda

Mutasi kerja

Definisi mutasi kerja Menurut Sofa dalam Nurhadis (2012: 34) mutasi merupakan fungsi pengembangan karyawan, karena tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Umumnya mutasi merupakan tindak lanjut dari penilaian prestasi kerja para karyawan. Dari penilaian prestasi kerja akan diketahui kecakapan seorang karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tidak kurang kritik pedas yang dilontarkan kepada bagian ke karyawan menyangkut masalah mutasi, seperti ketidakadilan ataupun keterbukaan pihak pengambil keputusan dalam proses ini.

Menurut Siagian (2014) mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain. Akan tetapi mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, peralihan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya, Adapun pemindahannya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain.

Menurut Kadarisman (2013) mutasi atau pemindahan merupakan kegiatan dari pimpinan organisasi untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Mutasi adalah merupakan suatu kegiatan rutin dari suatu organisasi untuk melaksanakan prinsip “the right man in the right place” atau “orang tepat pada tempat yang tepat”.

Menurut Hasibuan (2007) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical didalam suatu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi

dan efektifitas kerja dalam perusahaan tersebut.

Jadi dapat dipahami dan dimengerti dari beberapa pendapat para ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa mutasi dapat diartikan sebagai suatu perubahan mengenai perubahan atau pemindahan kerja atau jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru karyawan tersebut dapat berkembang serta dapat menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Indrayati (2014: 3) kinerja karyawan individual merupakan faktor utama penentu keberhasilan organisasional dan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan.

Menurut Lasa (2008) untuk mengembangkan sumber daya manusia, selain dengan pendidikan dan pelatihan dapat juga dilakukan dengan rotasi kerja dan magang.

Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu.

Menurut Priansa (2014) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa pendapat ahli/pakar diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu di suatu organisasai yang bersifat *profit oriented* maupun *nonprofit oriented*.

Hipotesis

- H1: Rotasi kerja diduga berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan
- H2: Mutasi kerja diduga berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan
- H3: Rotasi kerja, mutasi kerja diduga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Sifat penelitian ini adalah menguraikan dan menjelaskan (*deskriptif explanatory*) yang berkaitan dengan kedudukan satu variable data hubungan variable lain. Karena didasarkan atas perhitungan angka, yang datanya berwujud bilangan (Skor atau nilai, peringkat, frekuensi), yang dianalisa dengan menggunakan statistic dalam hal ini Program SPSS 25 untuk menjawab pertanyaan hipotesis penelitian yang spesifik dan untuk

melakukan prediksi bahwa suatu variable tertentu mempengaruhi variable lain. Pendekatan Kuantitatif juga bertujuan untuk menemukan seberapa banyak karakteristik yang ada dalam populasi induk, mempunyai karakteristik seperti terdapat dalam sampel.

Penelitian ini berusaha mengkaji hubungan antara variable bebas Rotasi Kerja (X_1) dan Mutasi Kerja (X_2) dengan variable terikat Kinerja karyawan (Y). Kemudian lebih jauh lagi peneliti dalam penelitian ini juga mengkaji hubungan antara sub variable Rotasi kerja, Mutasi kerja dengan Sub Variabel Kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini merupakan sumber data, Suharsimi Arikunto (2006:130) berpendapat bahwa "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Pada penelitian ini peneliti menggunakan semua populasi dalam penelitian yang berjumlah sebanyak 133 orang (dengan Jabatan Staff) yang ada di PT. Onamba Indonesia dengan pertimbangan dapat dilakukan penelitian mendalam tentang Rotasi kerja dan Mutasi kerja.

Tehnik Penarikan Sampel

Pada Penelitian ini peneliti mengambil tehnik Non-Probability sampling dengan metode Purposive Sampling Menurut Arikunto (2006) pengertiannya adalah: tehnik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan.

"Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subyeknya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil 10% - 15% atau 20%-25% atau lebih." Sehingga sampel yang akan

diambil dalam penelitian ini adalah 25% dari seluruh populasi yang berjumlah **133 Orang**, sehingga diperoleh sampel sebanyak 33.25 dibulatkan menjadi **33 orang/responden**.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Rotasi Kerja (X_1)

Menurut Mathis dan Jackson dalam Indrayati (2014: 36) rotasi pekerjaan adalah proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan kepekerjaan yang lain. Sebuah teknik yang digunakan untuk mengurangi kemonotonan tidak berkala. Keunggulan dari rotasi pekerjaan sendiri adalah mengembangkan kapabilitas seorang karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda.

Dengan mengacu kepada indikator rotasi pekerjaan yang dikembangkan oleh Kaymaz (2010: 74) maka disusunlah 5 indikator yaitu: Tingkat kejenuhan kerja, Tambahan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi. Persiapan Manajemen, Pilihan posisi kerja yang tepat dan Pengembangan hubungan sosial.

Mutasi Kerja (X_2)

Definisi mutasi kerja Menurut Sofa dalam Nurhadis (2012: 34) mutasi merupakan fungsi pengembangan karyawan, karena tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Umumnya mutasi merupakan tindak lanjut dari penilaian prestasi kerja para karyawan. Dari penilaian prestasi kerja akan diketahui kecakapan seorang karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tidak kurang kritik pedas yang dilontarkan kepada bagian kekaryawanan menyangkut masalah mutasi, seperti ketidakadilan

ataupun keterbukaan pihak pengambil keputusan dalam proses ini.

Ada 3 Indikator dari variable mutasi kerja yang mempengaruhi: Frekuensi Mutasi, Alasan Mutasi, Ketetapan dalam melaksanakan mutasi.

Kinerja karyawan (Y)

Menurut Mathis dan Jackson dalam Indrayati (2014: 3) kinerja karyawan individual merupakan faktor utama penentu keberhasilan organisasional dan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan.

Ada 4 indikator dari variable Kinerja kerja antarlain: Kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, Ketepatan waktu dari hasil dan kehadiran.

Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel terikat dalam kuisisioner adalah menggunakan skala Likert dengan skala penilaian setiap jawaban diberi skor dengan berdasarkan pada skala likert dengan angka atau bobot yaitu 1 sampai dengan 5, Adapun alternatif pilihan jawaban yang disediakan masing-masing mempunyai kriteria sebagai berikut:

- a. Skala 5 = Sangat Setuju (SS)
- b. Skala 4 = Setuju (S)
- c. Skala 3 = Ragu-Ragu (RR)
- d. Skala 2 = Tidak Setuju (TS)
- e. Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Teknik mengumpulkan data tentang Rotasi kerja dan Mutasi kerja (X1 dan X2) adalah angket/ Kuesioner yang dikirimkan melalui perangkat seluler dengan menggunakan aplikasi Google Form kepada responden.
2. Studi Dokumentasi Studi dokumentasi adalah teknik pengambilan data yang

diperoleh dari laporan yang sudah diolah sebelumnya berupa kinerja Form penilaian kinerja karyawan.

3. Studi Kepustakaan (*library research*) Yaitu dengan mencari buku-buku dan Jurnal yang berhubungan dengan penelitian yang sesuai dengan masalah yang diangkat, dan informasi yang didapat digunakan untuk memecahkan masalah yang berkaitan. Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan adalah sumber informasi yang telah ditemukan oleh para ahli yang kompeten dibidangnya masing-masing sehingga relevan dengan pembahasan yang sedang diteliti.
4. Studi Internet (*Internet Research*) Sehubungan dengan adanya keterbatasan sumber referensi dari Perpustakaan yang ada, penulis melakukan pencarian melalui situs-situs internet guna mendapatkan referensi yang terpercaya.

Tehnik Analisa dan data dan Pengujian Hipotesis.

Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas, validitas, dan uji asumsi klasik (multikolinearitas, heterokedastisitas, dan normalitas). Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F.

PEMBAHASAN

1. Hubungan rotasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil dari analisis penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan antara Rotasi kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa hipotesis pertama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara Rotasi kerja dan Kinerja karyawan. Dan arah koefisien konsisten yaitu berpengaruh Positif Dimana rotasi kerja yang dilihat dari segi Tingkat kejenuhan kerja, Tambahan

pengetahuan, keterampilan dan kompetensi, Persiapan Manajemen, Pilihan posisi kerja yang tepat dan Pengembangan hubungan social akan mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin baik pula. Dan dikatakan rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dari hasil uji parsial, Rotasi kerja memiliki nilai sig < 0.05

2. Hubungan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari analisis penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan antara Mutasi kerja dan Kinerja karyawan hasil hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis kedua memiliki pengaruh yang signifikan antara mutasi kerja dengan kinerja karyawan. Selanjutnya diketahui adanya pengaruh positif mutasi kerja yang menerapkan frekuensi, alasan dan ketetapan dalam melaksanakan mutasi terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompentensi tinggi. Rotasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan rotasi kerja dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari analisis penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan antara Rotasi kerja dan Mutasi kerja terhadap Kinerja karyawan hasil hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis ketiga memiliki pengaruh yang signifikan antara Rotasi kerja dan mutasi kerja dengan kinerja karyawan. Dan arah koefisien konsisten yaitu berpengaruh Positif. Dimana hasil uji R², diperoleh nilai adjusted R² sebesar 0,407. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat dijelaskan sebesar 0.407 oleh variabel independen yaitu Rotasi kerja dan Mutasi kerja Sedangkan 0.593 variasi kinerja dijelaskan oleh variabel-

variabel diluar variabel independen penelitian ini.

Diantara variable Rotasi kerja dan Mutasi kerja, ternyata yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variable Mutasi kerja. Alasannya karena variable Mutasi kerja memiliki nilai thitung yang terbesar jika dibandingkan dengan variable Rotasi kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Variabel Mutasi Kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Onamba Indonesia-Karawang” dapat diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disampaikan Kesimpulan sebagai berikut:

1. Rotasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rotasi terhadap kinerja karyawan di PT. Onamba Indonesia-Karawang.
2. Mutasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Mutasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Onamba Indonesia-Karawang.
3. Rotasi kerja dan Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Hal ini tergambar dari hasil pembahasan dan diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara rotasi Kerja dan mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan

Dari uraian diatas terlihat pengaruh rotasi dan Mutasi kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun secara Bersama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan oleh pernyataan

jawaban responden yang masih belum optimal. Jawaban responden yang belum optimal dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurang tepat atau kurang mengarah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner kepada ketiga variabel yang diteliti, sedikitnya waktu yang disediakan oleh responden dalam memberikan pernyataan, serta masih banyaknya faktor lain selain Rotasi dan Mutasi kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta .
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalia & Sumbledaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indrayati, M. A. (2014). *“Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang”*. Semarang: Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaymaz. (2010). *The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. Business and Economics Research, Vol.1 No.3.*
- L. Mathis, R. &. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lasa, Hs. 2008. *Panduan Perpustakaan Sekolah Muhammadiyah*. Jakarta: Lembaga Pustaka dan Pusat Informasi Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- Nurdiana, N. (2011). *Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pegawai Sekretariat Daerah Kota Surakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Nurhadis. (2012). *“Pengaruh Mutasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD (Studi Kasus pada Kecamatan Pelepat dan Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo)”*. Jambi: Tesis Program Pascasarjana. Universitas Terbuka Jambi.
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Tulus, N. &. (2015). *Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga. Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, Volume 6, Nomor 1.*