

ANALISA PENGARUH MUTASI TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. CITRA KENCANA INDUSTRI

Mulkan Yahya Nasution

Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Sumatera Utara

mulkanyahya2017@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas manajer dalam menetapkan mutasi di PT. Citra Kencana Industri dengan melihat pengaruhnya kepada produktivitas kerja karyawan. Untuk menjawab rumusan masalah sejauh mana mutasi tenaga kerja mempengaruhi produktivitas pada PT Citra Kencana Industri TBK maka peneliti mengumpulkan data karyawan yang dimutasi, data *turn over* karyawan dan data produksi pada tahun 2020 dan tahun 2021 untuk kemudian menghitung produktivitas kerja karyawan pada tahun 2021 dan dibandingkan dengan produktivitas kerja karyawan pada tahun 2020. Dari hasil perhitungan didapatkan terdapat 15 mutasi dengan jumlah angka kerja 283 orang dan jumlah produksi sebesar 3929 m³ sedangkan tahun sebelumnya (2020) terdapat 19 mutasi dengan angka kerja 292 orang dan jumlah produksi sebesar 3018 m³. Terjadi peningkatan produktivitas karyawan pada tahun 2021 sebesar 0,44 dengan koefisien korelasi sebesar 0,042 yang menunjukkan hubungan antara mutasi dengan produktivitas karyawan lemah. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan produktivitas bukan dipengaruhi oleh banyaknya karyawan yang dimutasi dan efektivitas kerja manajer meningkat karena disebabkan oleh faktor yang lain.

Kata Kunci : Mutasi, Tenaga Kerja, Produktivitas, Karyawan

I. PENDAHULUAN

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi. Mutasi termasuk dalam fungsi karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja perusahaan.

PT. Citra Kencana Industri TBK bergerak di bidang produksi kayu. Produktivitas kerja karyawan sangat mempengaruhi produksi yang dihasilkan oleh perusahaan ini. Oleh sebab penelitian ini merumuskan sejauh mana mutasi tenaga kerja mempengaruhi produktivitas pada PT Citra Kencana Industri TBK. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan efektivitas manajer dalam menetapkan mutasi di perusahaan.

Penelitian ini mengambil data karyawan yang dimutasi, data *turn over* karyawan dan data produksi pada tahun 2020 dan tahun 2021.

II. TINJUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2006:102) mutasi adalah "Suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi". Sedangkan menurut Nitisemito (2002) "Proses pemindahan pegawai atau karyawan dari satu lokasi ke lokasi lain yang sederajat". Dan menurut Samsudin (2006:254) "Kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain yang pemindahannya hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari suatu tempat ke tempat lain." Dari ketiga teori diatas dapat diartikan

bahwa mutasi adalah suatu perpindahan tempat kerja/posisi bagi karyawan dalam satu organisasi.

Arti produktivitas secara umum adalah kemampuan setiap orang, sistem atau suatu perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan juga efisien (Sedermayanti, 2009). Arti produktivitas sendiri mengandung hal yang sama dengan daya produksi dan ke-produktif-an. Kata ini biasa digunakan dalam menilai tingkat efisiensi suatu pabrik, suatu mesin, suatu perusahaan, suatu sistem atau seseorang dalam merubah input menjadi output yang diinginkan. Jadi, berdasarkan hal tersebut, bisa dipahami bahwa produktivitas itu sendiri mempunyai tiga unsur penting yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Efektivitas yang dijadikan sebagai nilai dari ketepatan dalam memilih cara dalam melakukan sesuatu agar bisa mencapai target.
2. Efisiensi yang digunakan untuk menilai ketepatan dalam melaksanakan sesuatu dengan cara menghemat sumber daya yang ada.
3. Kualitas yang akan menyatakan seberapa jauh tingkat pemenuhan atas berbagai persyaratan, spesifikasi, atau harapan pelanggan.

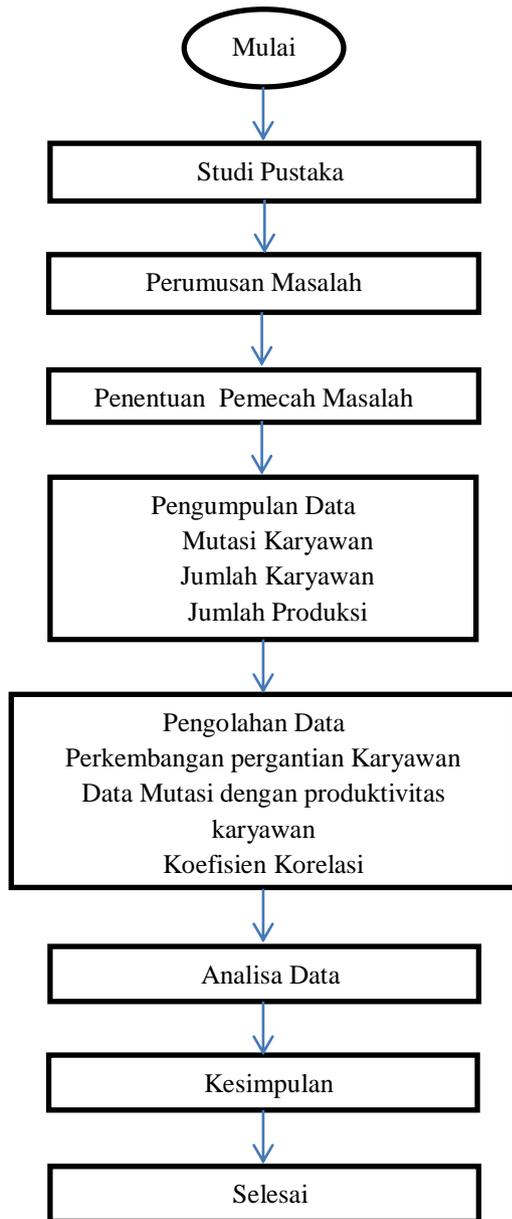
III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Citra Kencana Industri yang berlokasi di jalan Industri No. 53 Desa Tanjung Morawa B, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Lokasi penelitian ini dipilih karena data yang dibutuhkan memang tersedia di perusahaan.

3.2 Langkah-langkah Pemecahan Masalah

Pemecahan masalah dalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar di bawah ini.



Gambar 1. Langkah Pemecahan Masalah

IV. PENGOLAHAN DATA

4.1 Deskripsi Data Penelitian

Data awal pada PT. Citra Kencana Industri diketahui jumlah karyawan pada awal tahun 2020 ada 300 orang. Pada tahun 2020 terdapat data karyawan yang baru direkrut dan karyawan yang keluar dari perusahaan sebagai berikut :

Jumlah karyawan baru : 3 orang

Jumlah karyawan keluar : 11 orang

Sehingga bias dihitung angka kerja sebagai berikut :

$$\text{Angka kerja} = \text{Jumlah Awal Karyawan} + \text{Jumlah Karyawan Baru} - \text{Jumlah Karyawan Keluar}$$

Jumlah angka kerja tahun 2020 adalah :

$$300 + 3 - 11 = 292 \text{ orang}$$

Tabel 1. Data Mutasi Karyawan Tahun 2020

Bulan	Mutasi Karyawan (Orang)	Bulan	Mutasi Karyawan (Orang)
Januari	3	Juli	2
Februari	2	Agustus	1
Maret	2	September	3
April	1	Oktober	1
Mei	1	November	1
Juni	2	-	-

Total Karyawan mutasi : 19 orang

Tabel 2. Data Produksi Kayu Tahun 2020

Bulan	Produksi Kayu (m ³)	Bulan	Produksi Kayu (m ³)
Januari	400	Juli	325
Februari	400	Agustus	105
Maret	310	September	328
April	105	Oktober	215
Mei	315	November	205
Juni	310	-	-

Total Produksi : 3018 m³

Pada tahun 2021 terdapat data karyawan yang baru direkrut dan karyawan yang keluar dari perusahaan sebagai berikut :

Jumlah karyawan baru : 3 orang

Jumlah karyawan keluar : 12 orang

Sehingga bias dihitung angka kerja sebagai berikut :

$$\text{Angka kerja} = \text{Jumlah Awal Karyawan} + \text{Jumlah Karyawan Baru} - \text{Jumlah Karyawan Keluar}$$

Jumlah angka kerja tahun 2020 adalah :

$$292 + 3 - 12 = 283 \text{ orang}$$

Tabel 3. Data Mutasi Karyawan Tahun 2021

Bulan	Mutasi Karyawan (Orang)	Bulan	Mutasi Karyawan (Orang)
Januari	2	Juli	2
Februari	1	Agustus	2
Maret	2	September	1
April	1	Oktober	1
Mei	1	November	1
Juni	1	-	-

Total Karyawan mutasi : 15 orang

Tabel 4. Data Produksi Kayu Tahun 2021

Bulan	Produksi Kayu (m ³)	Bulan	Produksi Kayu (m ³)
Januari	328	Juli	210
Februari	356	Agustus	265
Maret	210	September	425
April	410	Oktober	400
Mei	450	November	450
Juni	425	-	-
Total Produksi : 3929 m ³			

4.2 Pengolahan Data

Data yang didapat kemudian digunakan untuk menghitung produktivitas kerja karyawan, kemudian untuk melihat hubungan antara mutasi kerja dengan produktivitas kerja maka dilakukan uji korelasi.

Tabel 5. Produktivitas Per Bulan pada Tahun 2020

Bulan	Mutasi (x)	Produktivitas (y)	x ²	y ²	(x)(y)
Januari	3	1,37	9	1,877	4,11
Februari	2	1,03	4	1,061	2,06
Maret	2	0,72	4	0,518	1,44
April	1	0,77	1	0,593	0,77
Mei	1	0,36	1	0,130	0,36
Juni	2	0,72	4	0,518	1,44
Juli	2	0,77	4	0,593	1,54
Agustus	1	0,36	1	0,130	0,36
September	3	1,12	9	1,254	3,36
Oktober	1	0,72	1	0,518	0,72
Nopember	1	0,70	1	0,490	0,70
Jumlah	19	8,64	39	7,682	16,86
Rata-rata	1,73	0,78	-	-	-

Poduktivitas karyawan per bulan =

$$\frac{\text{Jumlah Produksi bulan } i}{\text{Jumlah karyawan bulan } i}$$

Contoh :

$$\text{Produktivitas karyawan bulan Januari} = \frac{400}{292} = 1,37$$

Selanjutnya menghitung uji korelasi. Uji korelasi sendiri merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar 2 variabel yang diuji. Ukuran keeratan dalam uji korelasi ini biasanya disebut dengan koefisien korelasi atau rho. Nilai rho berkisar dari -1 sampai dengan 1. Jika nilai rho mendekati -1 atau 1, maka kedua variabel tersebut memiliki korelasi yang kuat. Sebaliknya, jika nilai rho mendekati 0, maka kedua variabel cenderung memiliki korelasi yang lemah atau bahkan tidak memiliki korelasi.

Uji korelasi antara mutasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan didapat dengan menghitung r.

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Uji korelasi antara mutasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada tahun 2020 adalah :

$$r = \frac{16,86}{\sqrt{(39)^2(7,682)^2}} = 0,056$$

Dari hasil perhitungan ini terlihat bahwa hubungan antara mutasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan menunjukkan korelasi yang lemah atau bias dibilang mutasi kerja tidak begitu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada tahun 2020.

Tabel 5. Produktivitas Per Bulan pada Tahun 2021

Bulan	Mutasi (x)	Produktivitas (y)	x ²	y ²	(x)(y)
Januari	2	1,12	4	1,253	2,239
Februari	1	1,22	1	1,476	1,215
Maret	2	0,72	4	0,514	1,433
April	1	1,40	1	1,598	1,399
Mei	1	1,54	1	2,359	1,536
Juni	1	1,45	1	2,104	1,451
Juli	2	0,72	4	0,514	1,433
Agustus	2	0,90	4	0,818	1,809
September	1	1,45	1	2,104	1,451
Oktober	1	1,37	1	1,864	1,365
Nopember	1	1,54	1	2,359	1,536
Jumlah	15	13,41	23	17,322	16,867
Rata-rata	1,36	1,22	-	-	-

Uji korelasi antara mutasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada tahun 2021 adalah :

$$r = \frac{16,867}{\sqrt{(23)^2(17,322)^2}} = 0,042$$

Dari hasil perhitungan ini terlihat bahwa hubungan antara mutasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan menunjukkan korelasi yang lemah atau bias dibilang mutasi kerja tidak begitu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada tahun 2021.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil

Tabel 6. Mutasi dan Pergantian Karyawan

Tahun	Karya wan Baru	Karya wan Keluar	Pergantian Karya wan (%)	Mutasi	Persentasi Mutasi
2020	3	11	4,79	19	6,71
2021	3	12	5,30	15	5,13

Tabel 7. Produktivitas dan Uji Korelasi

Tahun	Rata-rata Produktivitas	Uji Korelasi
2020	0,78	0,056
2021	1,22	0,042

5.2 Analisa

Mutasi karyawan pada tahun 2020 sebanyak 19 orang dari angka kerja 292 orang atau sebesar 6,71% dengan persentasi pergantian karyawan sebesar 4,79% memberikan hasil produktivitas kerja sebesar 0,78 atau 78%. Produktivitas kerja tahun 2020 ini menunjukkan kinerja yang belum maksimal.

Mutasi karyawan pada tahun 2021 sebanyak 15 orang dari angka kerja 283 orang atau sebesar 5,13% dengan persentasi pergantian karyawan sebesar 5,30% memberikan hasil produktivitas kerja sebesar 1,22 atau 122%. Produktivitas kerja tahun 2021 ini mengalami kenaikan dari tahun 2020 sebesar 0,44 atau 44%. Hal ini menunjukkan peningkatan kinerja sangat baik.

Jika dilihat dari hasil uji korelasi antara mutasi dengan produktivitas kerja pada tahun 2020 menunjukkan angka korelasi 0,056 yang berarti hubungan antara mutasi dengan produktivitas kerja lemah, begitu juga pada tahun 2021 uji korelasi menunjukkan angka korelasi yang lemah yakni sebesar 0,042.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Mutasi tenaga kerja di PT. Citra Kencana Industri memiliki korelasi yang sangat lemah terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Mutasi tenaga kerja yang terjadi selama tahun 2020 dan 2021 di PT. Citra Kencana Industri tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
3. Produktivitas kerja karyawan tahun 2021 meningkat sebesar 44% dari tahun 2020 dikarenakan factor lain, yang menunjukkan efektivitas kerja manager di perusahaan ini baik.

6.2 Saran

1. Perlu penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor – faktor lain yang mungkin mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di luar variabel mutasi. Dengan mengidentifikasi faktor faktor lain maka akan semakin menguatkan peningkatan produktivitas yang telah dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Rianto. 2004, *Metode Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit.
- [2] Aris Baharuddin. 2010, *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan*.
- [3] Ambarita. 2015, *Pengaruh Mutasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Pajak Pertama Kota Pematang Siantar*. Sumatra Utara: Universitas Sumatra Utara. ISSN : 2085-0328.
- [4] Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban). *Jurna Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 27 No.2 Oktober 2015. Malang: Universitas Brawijaya.
- [5] Malang indra I. Nandy dan Mac Donald Walangita. 2015. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Bekerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No.1. Hal 984-993. ISSN 2303- 1174.
- [6] Pepi Mulita Sari, Endang Siti Astuti dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015, *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja*.
- [7] Amrun, A., 2008, *Produktivitas dan Budaya Kerja*. Retrieved Oktober Rabu, 2015, from <http://ahmadiamrun.multiply.com/journal/item/18/090106.html>
- [8] Rahmawati, D., 2013, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung*. *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO*, 1(1), 1-16.