

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Mutasi

Ambarita dan Ridho (2015) menyatakan bahwa mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Arles, et al (2020) menyatakan bahwa mutasi merupakan kegiatan memindahkan karyawan dari satu tempat kerja ketempat kerja lain, bisa pada lingkungan yang masih sama atau bahkan diluar lingkungan perusahaan sebelumnya, baik karena keinginan perusahaan ataupun karyawannya. Khairiyah, et al (2020) menyatakan bahwa mutasi merupakan proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seorang karyawan dalam suatu organisasi.

Purba (2020) menyatakan bahwa mutasi adalah merupakan suatu kegiatan dari suatu perusahaan dalam melaksanakan prinsip penempatan karyawan secara tepat pada tugas yang berbeda, agar karyawan yang bersangkutan mendapat kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat memberikan prestasi sebesar-besarnya. Hudiyah dan Syaodih (2022) menyatakan 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. Trang (2019) menyatakan bahwa mutasi adalah

kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

2.1.2 Indikator Mutasi

Menurut Ambarita dan Ridho (2015) Dalam mengukur variabel mutasi kerja, digunakan indikator sebagai berikut:

1. Frekuensi mutasi, yaitu tingkat keseringan pelaksanaan mutasi dalam perusahaan
2. Alasan mutasi, yaitu alasan-alasan dilakukannya mutasi dalam perusahaan kepada karyawan
3. Ketepatan mutasi mutasi yang disesuaikan dengan: Kemampuan kerja pegawai, Tingkat pendidikan, Lamanya masa menjabat, Tanggung jawab atau beban kerja, Kesenangan atau keinginan pegawai, Kebijaksanaan atau peraturan yang berlaku dan Kesesuaian antara jabatan yang lama dan jabatan yang baru.

2.1.3 Jenis-Jenis Mutasi

Mutasi seringkali dilakukan atas keinginan/kebutuhan perusahaan atau atas keinginan karyawan, berikut ini jenis-jenis mutasi, Menurut (Purba, 2020), sebagai berikut:

1. Perusahaan sedang melakukan usaha/upaya untuk menjamin kelangsungan suatu pekerjaan dari karyawan tersebut, dan juga ingin menunjukkan kepada seluruh karyawan bahwa mutasi bukanlah sebuah bentuk hukuman kepada karyawan yang bersangkutan.
2. Perusahaan ingin atau mau meyakinkan, bahwa seorang karyawan tidak akan diberhentikan apabila mereka kurang terampil, atau tidak mampu untuk bekerja.
3. Mutasi dilakukan hanya untuk membuat penyegaran suasana di tempat kerja, kemudian agar terhindar rasa jenuh dari karyawan pada jabatan dan pekerjaan yang hanya itu-itu saja
4. Karyawan yang merasa sudah tidak cocok lagi dengan bidang tugasnya dan jabatannya.
5. Karyawan merasa bahwa tempat/lingkungan kerja sudah tidak sesuai dengan keinginan dan kondisi fisiknya.
6. Karyawan yang bersangkutan merasa tidak bisa bekerja sama lagi dengan teman sekerjanya, atau bahkan dengan atasannya

2.1.4 Faktor-faktor yang Harus Diperhatikan Dalam Mutasi

Khairiyah, et al (2020) menyatakan bahwa mutasi kerja karyawan harus didasarkan pada analisis jabatan sebagai berikut:

1. Kualifikasi yaitu standarkan kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi untuk mengisi jabatan tertentu, hal ini dapat dilakukan berdasarkan Ijazah, pengalaman serta kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.
2. Keinginan pegawai, yaitu mutasi atas keinginan karyawan yaitu terkadang pegawai secara spontanitas mengajukan keinginannya untuk dipindahkan ke tempat kerja lain yang ada dalam lingkungan organisasi. Hal ini terjadi apabila tugas atau pekerjaan yang mereka kerjakan kurang sesuai dengan keinginannya, lingkungan kerja yang kurang menggairahkan, dan alasan-alasan lainnya.

2.1.5 Tujuan Mutasi

Menurut Arles, et al (2020), pelaksanaan mutasi karyawan mempunyai banyak tujuan, berikut ini terdapat beberapa tujuan mutasi, adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan/jabatan
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan
4. Untuk menghilangkan rasa bosan terhadap karyawan

5. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi
6. Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaranpelanggaran yang dilakukannya
7. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya
8. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
9. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik
10. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan
11. Untuk menghindari perselisihan antar sesama karyawan

2.1.6 Pengertian Promosi Jabatan

Yulianti dan Fadhilah (2021) menyatakan bahwa promosi jabatan merupakan suatu bentuk yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk meningkatkan jenjang jabatan karyawan ke tingkat yang lebih tinggi serta wewenang, tanggung jawab, dan finansial juga lebih besar. Husna dan Ganar (2021) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya bersifat materiil maupun non materiil. Supriaddin (2020) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah proses kegiatan pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Adi, et al (2021) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Suparinah (2018) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. Promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Widyani dan Putra (2020) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar.

2.1.7 Tujuan Promosi Jabatan

Husna dan Ganar (2021) menyatakan bahwa tujuan dari promosi jabatan adalah

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.

2.1.8 Indikator Promosi Jabatan

Yulianti dan Fadhilah (2021) mengemukakan indikator yang biasanya digunakan dalam promosi jabatan, yaitu:

1. Memiliki kemampuan yang tinggi, yaitu karyawan harus memiliki kompetensi dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik
2. Memiliki gagasan yang luas, yaitu karyawan itu cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik
3. Memiliki prestasi tinggi, yaitu karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.
4. Memiliki hasil pekerjaan yang tinggi, yaitu karyawan memiliki hasil pekerjaan yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik
5. Memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, yaitu karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya
6. Memiliki kejujuran yang dimiliki, yaitu karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian- perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya

2.1.9 Kinerja Karyawan

Menurut Khairiyah, et al (2020) kinerja pegawai adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Arles, et al (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran hasil yang diperoleh para karyawan/pegawai secara kualitas dan kuantitas atas tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Supriaddin (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu keadaan pelaksanaan kerja di suatu institusi yang didasarkan pada perasaan emosional seseorang karyawan. Hal ini akan tampak dari sikap karyawan terhadap aspek-aspek yang dihadapainya di lingkungan kerja yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat termasuk didalamnya gaji, kondisi fisik, dan psikologi maupun aturan hukum yang ada.

Hudiyah dan Syaodih (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Yulianti dan Fadhilah (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan selama proses pekerjaan dengan mengerjakan tugas-tugas secara optimal oleh seseorang karyawan agar mencapai suatu tujuan perusahaan. Suparinah (2018) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

Supriaddin (2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah, sebagai berikut:

1. Faktor individual yang terdiri dari, kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, job design bagan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (performance)

Khairiyah, et al (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah, sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas. Kualitas adalah sebagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan. Kualitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.
5. Kemadirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini penjelasan mengenai penelitian terdahulu yang menjadi bahan rujukan dalam penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hudiyah dan Syaodih (2022)	Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang	Hasil penelitian membuktikan secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Arles, et al (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II	Hasil penelitian menunjukkan, bahwa motivasi dan mutasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II
3	Purba (2020)	Pengaruh Mutasi Dan Promosi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial, variabel mutasi dan promosi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Khairiyyah, et al (2020)	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Padang	Berdasarkan hasil uji secara simultan diketahui penempatan kerja dan mutasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang
5	Yulianti dan Fadhilah (2021)	Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang	Pelatihan dan Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang

6	Husna dan Ganar (2021)	Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada Pt. Permodalan Nasional Madani (Persero)	terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (persero).
7	Adi, et al (2021)	Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Ada pengaruh positif dan signifikan dari promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng
8	Supriaddin (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe
9	Hajar, et al (2021)	Work Environment Relations And Job Promotion Against Employee Performance	the work environment and job promotion are two things that need to be improved. combine and need to be considered in improving employee performance
10	Dharmawati, et al (2021)	Impact of Job Mutations on Auditor Performance (Study at the Kendari Inspectorate Office)	The results of this study indicate that work mutations have a positive and significant impact on auditor performance at the Kendari City Inspectorate. Job mutations can be a motivation to improve auditor performance. Despite the pressure, the auditor was able to maintain its performance

Sumber: Data Diolah, 2022

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Hubungan Antara Mutasi Dan Kinerja

Adanya mutasi pada suatu perusahaan jika dikelola dengan baik sehingga menimbulkan dampak positif, maka karyawan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dijalani nya. Ambarita dan Ridho (2015) menyatakan bahwa mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Penelitian yang dilakukan oleh Hudiyah dan

Syaodih (2022) menyatakan bahwa mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika mutasi karyawan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan maka kinerja karyawan meningkat, oleh karena itu penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

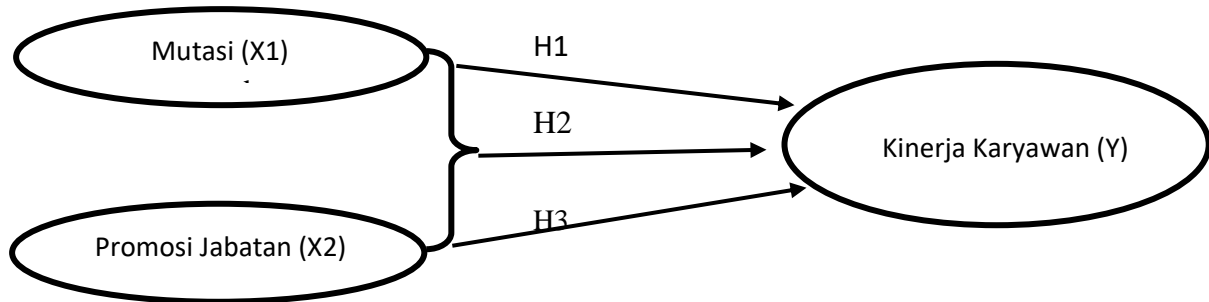
H1: Ada hubungan positif dan signifikan antara mutasi dan kinerja karyawan

2.3.2 Hubungan Antara Promosi Jabatan Dan Kinerja

Promosi adalah perubahan posisi, dari satu pos ke pos lainnya dan di evaluasi berdasarkan tingkat tanggung jawab, pekerjaan persyaratan atau pendapatan. Selain itu, promosi adalah cara untuk mengembangkan karir karyawan. Yulianti dan Fadhilah (2021) menyatakan bahwa promosi jabatan merupakan suatu bentuk yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk meningkatkan jenjang jabatan karyawan ke tingkat yang lebih tinggi serta wewenang, tanggung jawab, dan finansial juga lebih besar. Penelitian yang dilakukan oleh Yulianti dan Fadhilah (2021) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika promosi jabatan diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan meningkat, oleh karena itu penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Ada hubungan positif dan signifikan antara promosi dan kinerja karyawan

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Kerangka Pemikiran, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Teluk Betung.
2. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Teluk Betung.
3. Mutasi, Promosi jabatan secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Teluk Betung.