

ANALISA PENGARUH MUTASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN

Dwi Devita

Universitas Narotama
dwidevita613@gmail.com

Abstract

With a business background phenomena contained on PT Wahana Griya Multi branches found any attendance data, target data company, and employee performance appraisal is still fluctuating. This study was conducted to analyze the effect of job rotation, job motivation and job satisfaction on employee performance on the PT Wahana Griya Multi. The population in this study were all permanent employees of PT. Wahana Griya Multi Prambon Sidaorjo Of Multi fice 38 people. Taking of number of samples with census technique in which the entire population is used as a sample in the study so that samples obtained by 38 people. Data being use in this research is primary data (from questionnaire) and secondary data (archive and documentation). And analyse technique being use is multiple linear regression. The test result simultaneously show that rotation and organozatioanl climate variable have significant influence to produktivity. This result supported by the acquisition rate coefficient of 93,4%, that show the correlation between those variable and produktifity for by rotation from PT Wahana Griya Multi have strong bond. The next test result show that rotation and organization climate of variable each have real rotation descision. This result shown by the test result using the T test and the significance value of each variable still under 5% real rate.

Keywords: rotation,organization,produktifity

LATAR BELAKANG

Untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin harus bisa memotivasi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan karyawannya agar bekerja dengan baik sesuai dengan keinginan organisasi.

Tidak jarang kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Kondisi seperti itu disebabkan mungkin terlalu lamanya seseorang bekerja di satu macam pekerjaan saja. Kondisi itu, dapat mengakibatkan kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan para pekerja (karyawan). Untuk mengurangi atau menghilangkan kejenuhan dan kebosanan para karyawan dalam pekerjaan, sering perusahaan atau Instansi, misalnya dengan melakukan mutasi kerja kepada para karyawan. Mutasi kerja ini dapat dilakukan oleh perusahaan atau instansi secara teratur, tujuannya agar dengan mutasi kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan sehingga produktifitas dan efektifitas kerja dapat tercapai.

Mourdoukoutas (1994 dalam Mansur, 2009) menyatakan bahwa “mutasi pekerjaan merupakan salah satu pilihan dalam organisasi agar pegawainya dapat menyesuaikan dengan perubahan kondisi kerja.”Hal ini dapat mendorong adanya penambahan kemampuan dan perilaku dari pegawai lama serta untuk orientasi dan penempatan karyawan baru.

Selain mutasi hal yang paling penting dalam organisasi/perusahaan, adalah sifat lingkungan seseorang diluar pekerjaan mempengaruhi perasaan seseorang didalam pekerjaan. Sebaliknya pekerjaan merupakan bagian

penting bagi kehidupan yang pada gilirannya kepuasan kerja akan mempengaruhi produktifitas kerja seseorang. Dalam hal ini kita pun tidak boleh cepat mengambil kesimpulan yang sederhana, yaitu berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu akan menimbulkan produktifitas kerja yang tinggi pula. Dari beberapa bukti empiris ternyata pekerja dengan kepuasan kerja yang tinggi tetap menunjukkan variasi tingkat produktivitas dari tingkatan yang tinggi, sedang, dan rendah, hal ini terus sinambung mempertahankan tingkat prestasi yang menimbulkan kepuasan kerja bagi mereka.

Mutasi yang dilakukan di PT Wahana Griya Multi adalah mutasi yang dilakukan atas tindakan atau kebijakan pemimpin dimana mutasi tersebut dilaksanakan tiap semester atau enam bulan sekali dalam setahun, berikut data mutasi karyawan PT Wahana Griya Multi tahun 2012 hingga 2014 :

Tabel 1 Data Mutasi Trend
PT. Wahana Griya Multi Tahun 2012 sampai 2014

Tahun		Karyawan yang Dimutasi	Jumlah Mutasi Karyawan/Tahun
2012	Semester 1	12	26
	Semester 2	14	
2013	Semester 1	16	29
	Semester 2	13	
2014	Semester 1	22	34
	Semester 2	12	

Sumber: Data PT. Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo, 2014

Dari data tersebut diatas terbukti bahwa tidak semua karyawan mengalami mutasi, terbukti hanya pada tahun 2014 semester kedua mengalami kenaikan mutasi yang paling tinggi, ini dikarenakan mutasi dilakukan atas kebijakan pemimpin, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kedisiplinan, prestasi kerja, pengalaman, dan efektifitas kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Pengaruh Mutasi dan Iklim Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Di PT Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo.”**

Masalah penelitian ini adalah : (1) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel mutasi dan variabel iklim organisasi terhadap produktifitas di PT.Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo? (2) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel mutasi dan variabel iklim organisasi terhadap produktifitas di PT.Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo?

Kontribusi penelitian ini mencakup kontribusi teori dan kontribusi praktis secara rinci kontribusi teoritis penelitian ini adalah : *pertama* sebagai bahan kajian bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang sama, khususnya yang berkaitan dengan produktifitas kerja yang diukur melalui mutasi karyawan. *Kedua* Manfaat Praktis Bagi Perpustakaan Hasil penelitian ini diharapkan menambah kasanah ilmu pengetahuan dalam perpustakaan. *Ketiga* Bagi Perusahaan Memberikan suatu perancangan dan pandangan mengenai, Pengaruh mutasi dan iklim organisasi yang terbaik kedepannya untuk perusahaan.

KERANGKA TEORI, KERANGKA KONSEP PENELITIAN DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kerangka Teori

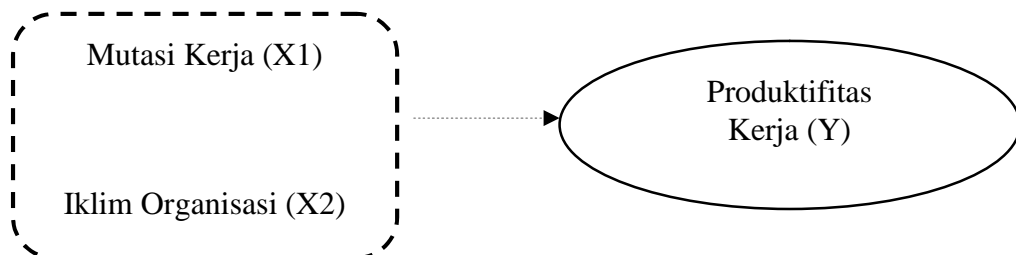
Kata mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun di luar lingkungan perusahaan (pemerintahan). Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain.

Menurut Alex S Nitisemito (1982:132) pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar., karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut.

Al Shammari dalam Haryanti (2005) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja dilingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Jadi dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi-organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

Kerangka Konsep Penelitian

Penelitian ini diawali dengan variabel mutasi dan variabel iklim organisasi terhadap produktifitas kerja. Kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat secara detail pada Gambar 1



Gambar 1 kerangka pemikiran teoritis

Perumusan Hipotesis

Perumusan hipotesis merupakan bagian dari langkah dalam suatu penelitian. Tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan Sugiyono (2009:64) seperti dibawah ini yaitu :

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel mutasi dan variabel iklim organisasi terhadap produktifitas kerja PT. Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo.

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel mutasi dan variabel iklim organisasi terhadap produktifitas kerja PT. Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti, penelitian ini dapat menggunakan skala likert menurut Sugiyono (2006:86) dimana skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Desain instrument penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Desain Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi/Sub Variabel	Indikator	Skala
Mutasi (X_1)	Merupakan perpindahan pekerjaan karyawan dalam organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja, (Wahyudi, 1995))	1. Frekuensi mutasi 2. Alasan mutasi 3. Ketepatan dalam melaksanakan mutasi	Likert
Iklim organisasi (X_2)	Menurut Taguari dan Litwin (dalam Wirawan, 2007:121) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi	1. Beban kerja 2. Tingkat keserasian kerja 3. Kerjasama 4. Peraturan	Likert

Variabel Penelitian	Dimensi/Sub Variabel	Indikator	Skala
Produktifitas kerja (Y)	Perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, (Kussriyanto, 1986:2). Terdapat enam indikator produktifitas kerja (Sutrisno, 2009:104)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efesiensi 	Likert

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT.Wahana Griya Multi yang mengalami mutasi Sampel berjumlah 38 karyawan yang dipilih dengan dilakukannya sensus. Prosedur pemilihan sampel selengkapnya dipaparkan pada Tabel 2.

Tabel 3
Prosedur Pemilihan Sampel

No.	Penetapan Sampel Jumlah
1.	Karyawan pada PT Wahan Griya Multi
50	2. Karyawan yang pernah mengalami mutasi
	38

Sumber: Data sekunder yang diolah

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga tahap. Tahap pertama adalah kuesioner, jenis pertanyaan yang digunakan adalah *close ended question*. Tahap kedua adalah observasi dimana pengamatan dilakukan secara langsung pada obyek penelitian, dan tahap ketiga adalah wawancara ,merupakan metode pengumpulan data dimana peneliti melakukan wawancara langsung dengan karyawan PT. Wahana Griya Multi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil pengujian penelitian yang terdiri empat bagian. Bagian pertama menyajikan uji kualitas data variabel penelitian. Bagian kedua menyajikan hasil pengujian asumsi klasik variabel penelitian. Bagian ketiga menyajikan hasil pengujian analisis regresi linier berganda variabel mutasi dan variabel iklim organisai terhadap produktifitas. Bagian keempat menyajikan hasil pengujian hipotesis.

Uji kualitas data variabel penelitian Hasil Uji Validitas

Statistik Deskriptif Bagian ini akan menjelaskan statistik deskriptif yang dihasilkan dari seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari variabel dependen, produktifitas independen, variabel mutasi dan iklim organisasi. Tabel 4 menyajikan hasil uji kualitas data variabel penelitian

Tabel. 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	TOTAL CORRELATION (r hitung)	R table	Keterangan
Mutasi	X1.1	0.694	0.3202	Valid
	X1.2	0.615		Valid
	X1.3	0.587		Valid
	X1.4	0.486		Valid
	X1.5	0.535		Valid
	X1.6	0.800		Valid
	X1.7	0.537		Valid
	X1.8	0.423		Valid
Iklim organisasi	X2.1	0.444		Valid
	X2.2	0.557		Valid
	X2.3	0.365		Valid
	X2.4	0.406		Valid
	X2.5	0.752		Valid
	X2.6	0.491		Valid
Produktifitas	Y1	0.759		Valid
	Y2	0.488		Valid
	Y3	0.803		Valid
	Y4	0.359		Valid
	Y5	0.400	Valid	
	Y6	0.694	Valid	
	Y7	0.642	Valid	
	Y8	0.325	Valid	
	Y9	0.538	Valid	
	Y10	0.753	Valid	

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai Mutasi, iklim organisasi maupun produktifitas yang

berjumlah 38 item, mempunyai nilai $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Realibilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. (Imam Ghozali, 2013; 42). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat table 5 dibawah ini.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,927	24

*Sumber:*Hasil Olah Data SPSS, 2015

. Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode Kolmogorov Smirnov maupun pendekatan grafik (1)Pendekatan Kolmogorov Smirnov. Menurut Santoso, (2009: 214) dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut : (1) Nilai Probabilitas $> 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal (2)Nilai Probabilitas $< 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil Uji Normalitas yang telah dilakukan diperoleh hasil tabel 6 sebagai berikut :

Tabel. 6 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters	Mean	3,0553
	Std. Deviation	0,36369
Most Extreme Differences	Absolute	0,109
	Positive	0,109
	Negative	-0,098
Kolmogorov-Smirnov Z		0,672
<u>Asymp. Sig. (2-tailed)</u>		<u>0,758</u>

a Test distribution is Normal.

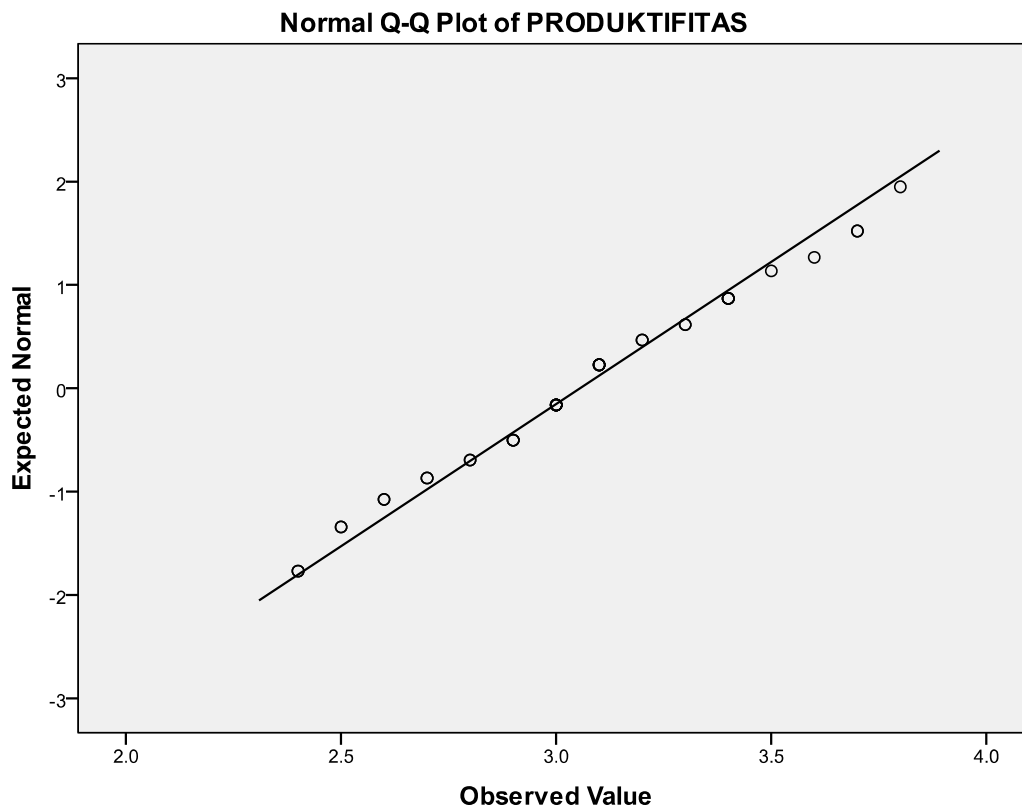
b Calculated from data.

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar $0,758 > 0,050$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah

ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pendekatan Grafik

Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik Normal P-P Plot of regresion standard, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Garfik normalitas disajikan dalam gambar berikut:



Multikolinearitas

.Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Santoso, (2009 : 206) deteksi tidak adanya Multikolinearitas adalah (1) Mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 (2) Mempunyai angka tolerance mendekati. Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas yang telah dilakukan diperoleh hasil tabel 7 sebagai berikut:

Tabel. 7 Hasil Uji Multikolinearitas

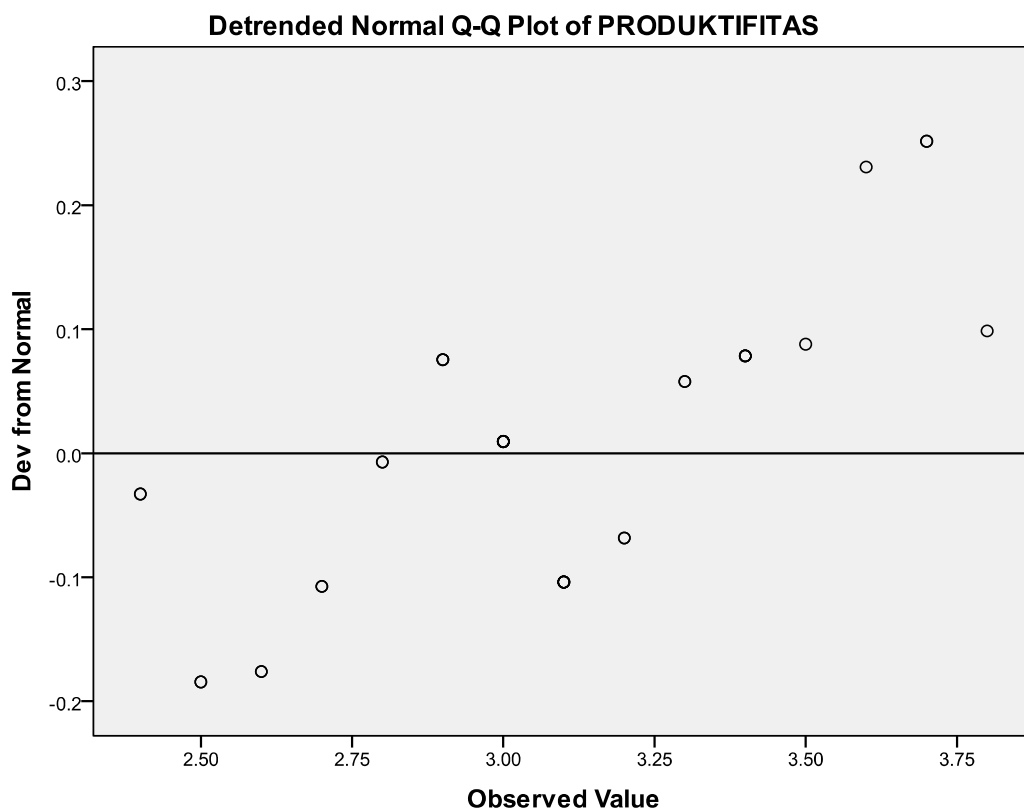
Variabel	Variance	Keterangan
	Influence Factor (VIF)	
Mutasi	1,017	Bebas Multikolinieritas
Iklim Organisasi	1,017	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan pada table di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel bebas yang dijadikan model penelitian lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinearitas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Heteroskedastisitas

Pendeteksian adanya heteroskedastisitas menurut Santoso (2009: 210), jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik pengujian Heteroskedastisitas disajikan berikut:

Gambar 2 Heteroskedastisitas pada Regresi Linier Berganda



Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2015

Dari gambar di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. secara uji glejser nilai signifikan sebesar $0,242 > 0,050$ dimana nilai T hitung lebih kecil dari T tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 hal ini berarti secara uji glejser juga tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu mutasi dan iklim organisasi terhadap produktifitas kerja karyawan

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig.	R
Mutasi	0,999	0,000	0,932
Iklim Organisasi	0,095	0,242	0,197
Konstanta	-0,287		
Sig. F	0,000		
R	0,934		
R ²	0,873		

Dari data tabel di atas persamaan regresi yang didapat adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e_i$$

$$Y = (-0,287) + 0,999X_1 + 0,095X_2$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Simultan

Uji F .

Jika nilai signifikansi Uji F $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti variabel Mutasi dan Iklim organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas karyawan. Jika nilai signifikansi Uji F $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel Mutasi dan Iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan produktifitas karyawan. Hasil pengujian yang telah dilakukan tampak pada tabel sebagai berikut.

Tabel 9 Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,273	2	2,136	120,331	0,000
Residual	0,621	35	0,18		
Total	4,894	37			

a Predictors: (Constant), iklim, Mutasi

b Dependent Variable: Produktifitas

Dari tabel di atas didapat tingkat signifikan uji $F = 0,000 < 0,05$ (*level of signifikan*), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang mengindikasikan bahwa pengaruh variable bebas yang terdiri mutasi dan iklim organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap produktifitas karyawan di PT Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo adalah sangat signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa program mutasi yang sudah berjalan berdampak pada peningkatan produktifitas kerja karyawan.

Koefisien Determinasi dan Korelasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase kontribusi yang diberikan oleh variabel mutasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap produktifitas kerja karyawan PT.Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo. Hasil pengujian yang telah dilakukan tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,934	0,873	0,866	0,13324

a Predictors: (Constant), iklim, Mutasi

b Dependent Variable: Produktifitas

Dari tabel di atas diketahui R square (R^2) sebesar 0,873 dengan artian 87,3% yang menunjukkan kontribusi variabel Mutasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap produktifitas kerja sebesar 87,3%, sedangkan sisanya sebesar 12,7% disebabkan variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel Mutasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap produktifitas kerja. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan bahwa korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,934. Hasil ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel mutasi dan iklim kerja tersebut terhadap produktifitas memiliki hubungan yang sangat kuat.

Parsial

Uji hipotesis yang kedua adalah uji t yaitu menguji koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas terdiri dari Mutasi dan Iklim Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Produktifitas kerja

Tabel 11

Variabel	Sig	Keterangan
Mutasi	0,000	Sangat Signifikan
Iklim organisasi	0,242	Tidak Signifikan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan masing-masing pengaruh dari model yang digunakan dalam penelitian terhadap produktifitas kerja. Uji Parsial Pengaruh Variabel Mutasi Terhadap Produktifitas kerja. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan seperti tampak pada tabel di atas diperoleh tingkat signifikan variabel mutasi = $0,000 < \alpha = 0,050$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kondisi ini menunjukkan pengaruh Mutasi terhadap Produktifitas kerja adalah sangat signifikan. Uji Parsial Pengaruh Variabel iklim organisasi Terhadap produktifitas kerja dari hasil pengujian yang telah dilakukan seperti tampak pada tabel di atas diperoleh tingkat signifikan variabel iklim organisasi = $0,242 > \alpha = 0,050$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Kondisi ini menunjukkan pengaruh Mutasi terhadap Produktifitas kerja adalah tidak signifikan

Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh dari model yang digunakan dalam penelitian yaitu Mutasi dan iklim organisasi terhadap Produktifitas kerja

Tabel 12 Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial

Variabel	R	R ²
Mutasi	0,932	0,868,
Iklim organisasi	0,197	0,038

Dari korelasi parsial diatas maka dapat diperoleh koefisien determinasi parsial dari masing-masing model analisis yang digunakan dengan penjelasan sebagai berikut: Koefisien determinasi parsial variabel mutasi sebesar 0,868 yang menunjukkan kontribusi yang diberikan variabel tersebut terhadap produktifitas kerja melakukan mutasi di PT Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo sebesar 86,8%. Koefisien determinasi parsial variabel Iklim Organisasi sebesar 0,038 yang menunjukkan kontribusi yang diberikan variabel tersebut terhadap produktifitas kerja dalam iklim organisasi di PT Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo sebesar 3,8%. Dari hasil

tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktifitas kerja pada karyawan di PT Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo adalah mutasi karena mempunyai tingkat signifikansi $< 0,05$.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam proses pengambilan keputusan untuk meningkatkan produktifitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah mutasi. Mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam perusahaan tersebut. Disamping itu faktor lain yang menentukan proses pengambilan keputusan adalah iklim organisasi karena iklim organisasi adalah lingkungan kerja berpengaruh motivasi dan perilaku mereka. Iklim organisasi ini berpengaruh terhadap mutasi jika mutasi dianggap sebagai persaingan yang tidak baik maka iklim organisasi tersebut juga tidak akan berjalan dengan baik

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas yang terdiri mutasi dan iklim organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap produktifitas kerja di PT Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa berjalannya program produktifitas karyawan tergantung oleh berjalannya program mutasi dan pengaruh iklim organisasi oleh perusahaan tersebut. Hasil ini didukung dengan perolehan tingkat koefisien korelasi (R) sebesar 93,4% yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap produktifitas kerja PT Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo memiliki hubungan yang erat.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan pengaruh produktifitas kerja melakukan mutasi di PT Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo adalah signifikan dan positif. Hasil ini mencerminkan semakin baik mutasi dilakukan strategi untuk meningkatkan produktifitas karyawan juga akan semakin meningkat Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nurhadis (2012) yang menunjukkan Mutasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD secara parsial pada kecamatan Pelepat dan Pelepat Ilir. Dapat dijelaskan bahwa proses mutasi yang dilakukan berjalan dengan baik dan dapat diterima oleh tenaga pendidik.

Sama halnya dengan penelitian Edy Suhatno (2009) yang menunjukkan stress kerja dan iklim organisasi berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mampu mempengaruhi minat untuk pindah.

Penelitian monic aprilia indrayanti (2014) yang menunjukkan rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, rotasi pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh variable mutasi dan iklim organisasi terhadap keputusan produktifitas PT Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo adalah signifikan Hasil ini didukung dengan perolehan tingkat koefisien korelasi (R) sebesar 93,4% yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap produktifitas kerja di PT Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo memiliki hubungan yang erat. (2) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel yang digunakan dalam model penelitian yaitu mutasi dan iklim organisasi masing-masing mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap produktifitas kerja di PT Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo. Kondisi ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi masing-masing variabel tersebut dibawah = 5%. (3) Hasil pengujian koefisien determinasi parsial yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktifitas kerja di PT Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo adalah variabel mutasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial variabel mutasi sebesar 86,8 % lebih besar dari koefisien determinasi variabel iklim organisasi yang hanya sebesar 3,8% .

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saransaran sebagai berikut : (1) Hendaknya manajemen PT Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo lebih memperhatikan lagi keputusan mutasi kerja untuk para karyawan ini dikarenakan produktifitas karyawan akan semakin meningkat dengan adanya program mutasi karyawan yang sesuai dengan capaian-capaian kinerja karyawan, namun disamping itu juga dapat menurunkan efektifitas kerja para karyawan jika tidak terprogram dengan baik. (2) Hendaknya manajemen PT Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo lebih memperhatikan iklim organisasi di perusahaan, hal ini dikarenakan iklim organisasi berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. (3) Hendaknya manajemen PT Wahana Griya Multi Prambon Sidoarjo selalu meningkatkan daya tanggap atas kemampuan karyawan dalam mengatasi masalah yang timbul, memberikan motivasi untuk terus dapat bekerja secara produktifitas, membeikan suasana yang nyaman dalam kantor. Hal ini dilakukan agar para karyawan merasa nyaman didalam suasana kantor dan terus termotivasi dengan adanya persaingan sehat sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja para karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatmawati, Mahdani, Sofyan Idris. (2012), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasi pada Kinerja Pegawai IAIN AR-Ranary Banda Aceh*.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, BPFU UGM.
- Irwansyah, 2005, "Pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan keperilakuaan etis terhadap keinginan berpindah profesional sistem informasi", *Jurnal Bisnis Strategi*, Program Magister Manajemen UNDIP, Vol.14 No.2, Desember.

- Moekijat. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta: ANDI.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta
- Santosa, Singgih. (2002). *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- SPSS, (2005). *SPSS versi 13*. World Wide Web: <http://www.spss.com>.
- Widyastuti, E.N, 2004, *Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang*, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan)