

---

## Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Jasindo Duta Segara.

A.Chalid Pasyah, Raden Bambang Ristiano, Mutiara Patya Alife  
Prodi KALK  
Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta  
Jl. Marunda Makmur No.1 Cilincing, Jakarta Utara. Jakarta 14150

---

### Abstrak

PT. Jasindo Duta Segara merupakan adalah salah satu agen awak kapal terbesar di Indonesia. Perusahaan menawarkan layanan manajemen kru lengkap untuk semua jenis kapal melalui pusat kompetensi kru kami yang berlokasi di sebagian besar negara pelayaran di seluruh dunia. Crew Manning Agency adalah divisi yang hanya mengurus awak kapal untuk para ship owner di luar negeri. PT. Jasindo Duta Segara banyak berkerja sama dengan perusahaan asing yaitu perusahaan-perusahaan yang berasal dari negara-negara di Asia seperti Korea, Jepang dan Taiwan. Kru PT.Jasindo Duta Segara menggunakan International Safety Management (ISM) yang bertujuan untuk menjadi "Agen Penyedia Awak Terbaik di Dunia" untuk memenuhi harapan perusahaan dan awak secara sempurna. PT. Jasindo Duta Segara bertujuan untuk menciptakan nilai bagi owner dan kru dengan integritas, kejujuran dan pertumbuhan yang adil. PT. Jasindo Duta Segara tidak akan membiarkan panggilan owner atau kru tidak dijawab. Jangan biarkan owner dilayani tanpa komitmen dan jangan biarkan kru gagal dalam kinerjanya. Kami melayani dengan dedikasi dan komitmen setiap saat. Sebelum bergabung di PT. Jasindo Duta Segara, crew melakukan seleksi di perusahaan menggunakan test berbagai macam seperti: akademik, psikotes, marlin test, guna untuk mengetahui kemampuan kru kapal yang ingin bergabung di PT. Jasindo Duta Segara

Kata Kunci : Mutasi Jabatan, Kinerja Kru K  
Permalink/DOI :

---

### 1. PENDAHULUAN

Perdagangan internasional adalah perdagangan yang dilakukan oleh penduduk di suatu negara dengan penduduk dinegara lain atas dasar kesepakatan bersama . Penduduk tersebut dapat berupa antar perorangan (individu dengan individu), antara individu dengan pemerintah suatu negara atau pemerintah suatu negara dengan pemerintah negara lain. Indonesia telah mengenal sistem perdagangan internasional sudah sejak berabad-abad lalu dimulai dari dibukanya jalur perdagangan di Asia Tenggara, seperti India dan China yang merupakan pelopor dari perdagangan yang bersistem internasional di Indonesia. Jasa angkutan antar pulau di Indonesia maupun negara lain merupakan salah satu sarana untuk melakukan kegiatan ekspor impor di Indonesia dan di luar negeri yang terpisahkan oleh laut.

Di setiap perusahaan maupun instansi pemerintahan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan seluruh aktivitas di perusahaan. Keberhasilan dalam

mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kontribusi karyawan sebagai unsur manusia di dalamnya. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki. Sumber daya manusia yang unggul dan profesional dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan guna meningkatkan tujuan atau visi dari sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu perusahaan perwakilan dari perusahaan pelayaran luar negeri di Indonesia adalah PT. Jasindo Duta Segara, yang bergerak di bidang keagenan awak kapal (*crew manning agency*).

Keagenan awak kapal bekerja sama dengan *ship owner* dari negara Jepang, Korea Selatan, dan Taiwan dituntut untuk dapat merekrut Sumber Daya Manusia (SDM) pelaut yang berkualitas, dari sisi *skill*, *attitude*, dan kompetensinya.

PT. Jasindo Duta Segara adalah salah satu agen awak kapal terbesar di Indonesia. Perusahaan menawarkan layanan manajemen kru lengkap untuk semua jenis kapal melalui pusat kompetensi kru kami yang berlokasi di sebagian besar negara pelayaran di seluruh dunia.

*Crew Manning Agency* adalah divisi yang hanya mengurus awak kapal untuk para *ship owner* di luar negeri. PT. Jasindo Duta Segara banyak berkerja sama dengan perusahaan asing yaitu perusahaan-perusahaan yang berasal dari negara-negara di Asia seperti Korea, Jepang dan Taiwan.

Kru PT. Jasindo Duta Segara menggunakan *International Safety Management (ISM)* yang bertujuan untuk menjadi "Agen Penyedia Awak Terbaik di Dunia" untuk memenuhi harapan perusahaan dan awak secara sempurna. PT. Jasindo Duta Segara bertujuan untuk menciptakan nilai bagi *owner* dan kru dengan integritas, kejujuran dan pertumbuhan yang adil. PT. Jasindo Duta Segara tidak akan membiarkan panggilan *owner* atau kru tidak dijawab. Jangan biarkan *owner* dilayani tanpa komitmen dan jangan biarkan kru gagal dalam kinerjanya. Kami melayani dengan dedikasi dan komitmen setiap saat. Sebelum bergabung di PT. Jasindo Duta Segara, *crew* melakukan seleksi di perusahaan menggunakan *test* berbagai macam seperti: akademik, psikotes, *marlin test*, guna untuk mengetahui kemampuan kru kapal yang ingin bergabung di PT. Jasindo Duta Segara.

Awak kapal merupakan salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan guna melaksanakan kegiatan operasional diatas kapal. Awak kapal adalah orang yang bekerja atau di pekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam buku siji (UU RI No. 17/2008 tentang pelayaran). Berdasarkan masih terjadi lemahnya penempatan kru kapal sesuai dengan klasifikasi yang dibuat oleh peraturan perusahaan sehingga terjadi lemahnya kedisiplinan kru diatas kapal.

## Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk Mengetahui Dan Menganalisa Tentang mutasi jabatan terhadap kinerja kru di PT. Jasindo Duta Segara Jakarta..
- b. Untuk Mengetahui Dan Menganalisa Tentang Belum Optimalnya Kinerja Kru

### 2. Manfaat Penelitian

- a. Secara Teoritis
  - 1) Untuk mengembangkan pengetahuan bagi pembaca

hususnya kru kapal tentang mutasi jabatan terkait kinerja kru kapal

- 2) Untuk memotivasi para staff kru perusahaan agar lebih memahami masalah tentang mutasi jabatan .

### b. Secara Praktis

1. Untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan program Diploma IV program studi KALK STIP JAKARTA.
2. Untuk memberi masukan bagi perusahaan dalam perkembangan pengambil keputusan dalam meningkatkan kinerja

## 2. METODE

### 2.1. Deskripsi Data

#### a. Mutasi Jabatan x

Mutasi jabatan Menurut Hasibuan (2008:102), menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan , karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut. menurut Daryanto (2013: 41) "mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip, "THE RIGHT MEN ON THE RIGHT PLACE" jadi, dapat disimpulkan bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja/jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu seorang karyawan akan lebih berkembang.

Mutasi merupakan kegiatan rutin dari perusahaan untuk melaksanakan prinsip *the right men on the right place*.

#### b. Kinerja Kru

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan,

dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005:210).

## 2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada saat penulis melakukan Praktek Darat di PT. Jasindo Duta Segara terhitung mulai tanggal 16 Juli 2018 sampai dengan 16 Mei 2019.

## 2.3 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh penulis di PT.Jasindo Duta Segara , Plaza Kelapa Gading Rukan Blok C , Kelapa Gading, Jakarta Utara.

## 2.4 Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan data kuantitatif. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dan dianalisis berupa meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dan definisi-definisi pengertian dari referensi buku-buku di perpustakaan, dll dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## 2.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam menyelesaikan penelitian ini penulis mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan guna melengkapi materi penelitian ini dengan menggunakan “Riset Lapangan” dan “Riset Kepustakaan”. Penelitian lapangan merupakan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan melalui pengamatan dan wawancara secara langsung serta pengambilan data-data primer mengenai perusahaan PT. Jasindo Duta Segara dan Penelitian Kepustakaan merupakan penelitian untuk memperoleh data primer yaitu data-data yang didapat dari membaca buku-buku literatur maupun artikel yang berkaitan dengan kompetensi dan kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran tentang masalah yang akan dibahas serta memperoleh konsep yang diperlukan dalam pembahasan. Dalam penelitian lapangan ini menggunakan teknik sebagai berikut.

### a. Observasi

Observasi adalah Observasi (pengamatan) adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan terhadap perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Pada teknik ini, penulis menggunakan penelitian dengan secara langsung dengan mendatangi tempat yang diteliti. Dalam observasi ini peneliti melihat secara langsung di

PT.Jasindo Duta Segara. Dimana dalam seksi pengamatan, penulis mengamati Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Kru

### b. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan, dimana penulis membuat dan menyiapkan daftar pertanyaan untuk dijawab, penulis mengutamakan metode kuesioner ini yang akan digunakan dalam pembahasan. Data utama penelitian akan dihimpun melalui kuesioner yang ditujukan kepada responden, jawaban responden yang bersifat kualitatif selanjutnya akan diolah menjadi kuantitatif melalui proses pembobotan menurut skala Linkert dengan rincian sebagai berikut (Sugiyono, 2011:108).

## 2.6 Subjek Penelitian

Populasi merupakan wilayah atau tempat yang menjadi sumber penelitian. Hal tersebut di perkuat Populasi Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah crew kapal PT. Jasindo Duta Segara sebanyak 50 orang.

Sugiyono (2017:81) yang menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam hal ini, populasi yang diambil oleh penulis dalam penyusunan penelitian ini yaitu adalah seluruh karyawan pada PT. Jasindo Duta Segara yaitu sebanyak 20 orang..

## 2.7 HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik-karakteristik dari karyawan yang terpilih menjadi responden berkaitan dengan objek penelitian. Penggolongan terhadap karyawan didasarkan pada masa kerja, dan tingkat pendidikan. Dari penggolongan ini akan diperoleh suatu kesimpulan mengenai keadaan responden. Penggolongan tersebut akan disajikan dalam tabel masing-masing berikut ini:

a. Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase
<5 TAHUN	9	45%
6-10 TAHUN	5	25%
11-20 TAHUN	6	30%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Sumber: PT. Jasindo Duta Segara. Data diolah

Tabel 4.1 komposisi responden berdasarkan lama bekerja yaitu sebanyak 9 orang atau 45% bekerja dibawah 5 tahun, 5 orang atau 25% bekerja antara 6-10 tahun, 6 orang atau 30% bekerja antara 11-20 tahun.

b. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Formal	Jumlah Responden	Persentase
D1	1	5%
D2	3	15%
S1	10	50%
S2	6	30%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Sumber: PT. Jasindo Duta Segara. Data diolah

Tabel 4.2 dalam penelitian responden berdasarkan tingkat pendidikan Berdasarkan tabel 3 komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu sebanyak 6 orang atau 30% S2, 10 orang atau 50% S1, 3 orang atau 15% D2, 1 orang atau 5% D1.

## 2.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### a. Uji Validitas (Test of Validity)

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan masing-masing skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 25.0 pada tabel item total statistic di kolom *corrected item-total correlation*.

Tabel 4.14  
Validitas Item

No	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1	Mutasi Jabatan (X)	20	20	Valid
2	Kinerja Kru (y)	20	20	Valid

Sumber: Data primer diolah

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan ketepatan, keakuratan kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas ( $r_{\alpha}$ ) terhadap kedua instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.16  
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	N	N of Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Mutasi Jabatan (X)	20	20	0,948	Reliabel/Tinggi
2	Kinerja Kru (Y)	20	20	0,946	Reliabel/Tinggi

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas di atas, nilai alpha cronbach untuk Mutasi Jabatan (X) adalah 0,948, Kinerja Kru (Y) adalah 0,946. Hal ini berarti bahwa pertanyaan untuk seluruh item pertanyaan adalah reliabel/tinggi untuk variabel Mutasi Jabatan dan untuk variabel kinerja kru (Y) seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012 : 177), Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. (Danang Sunyoto, 2011:110).

### a. Uji normalitas

Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan *software SPSS 25.0* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas (Kolmogrov-Smirnov test)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2.93255619
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,062
	Negative	-,117
Test Statistic		,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%, diperoleh nilai *p-value* (Sig. 2-tailed) = 0.200 lebih besar daripada taraf signifikansinya yang artinya  $H_0$  diterima. Maka, residual berdistribusi normal.

## A. ANALISIS DATA

### 1. Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 <sup>a</sup>	.918	.914	3.013

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan *output SPSS* diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Nilai koefisien korelasi (R) bernilai sebesar 0.958, nilai ini memiliki arti bahwa hubungan antara pengaruh mutasi jabatan terhadap kinerja kru berada di kategori sangat kuat. Semakin besar pengaruh mutasi

jabatan maka semakin besar juga hasil dari kinerja kru. Sementara itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) bernilai sebesar 0.918 atau 91.8%, nilai ini memiliki arti bahwa pengaruh mutasi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap hasil kinerja kru sebesar 91.8%. Sedangkan sisanya, 8.2% dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti dalam persamaan regresi ini.

### 2. Tabel Koefisien

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.309	4.473		1.634	.120
	X	.900	.063	.958	14.221	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan *output SPSS* diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *Constant* dan *X* untuk *Unstandardized Coefficients*. Nilai *Constant* dari *Unstandardized Coefficients* ( $\alpha$ ) bernilai sebesar 7.309, angka ini merupakan angka konstan yang memiliki arti bahwa jika tidak ada mutasi jabatan maka nilai dari kinerja kru adalah sebesar 7.309. Sementara itu, nilai *X* dari *Unstandardized Coefficients* ( $\beta$ ) bernilai sebesar 0.9, angka ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 satuan dari mutasi kerja maka akan terjadi peningkatan kinerja kru sebesar 0.9. Sehingga persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.309 + 0.90X$$

Dimana untuk mengetahui nilai dari a

dan b digunakan rumus :

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Maka akan didapatkan hasil sebagai

berikut :

$$b = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(20)(100.180) - (1.398)(1.404)}{(20)(99980) - (1398)^2}$$

$$\frac{(20)(100.180) - (1.398)(1.404)}{(20)(99980) - (1398)^2}$$

$$b = \frac{(2.003.600) - (1.962.792)}{(1.999.760) - (1.954.404)}$$

$$b = \frac{40.808}{45.356}$$

$$b = 0,89972661 \text{ (0,900)}$$

$$b = 0,900$$

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$a = \frac{1.404 - (0,900)(1398)}{20}$$

$$a = \frac{1.404 - 1.258,2}{20}$$

$$a = \frac{145,8}{20}$$

$$a = 7,3$$

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. (. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [2] Daryanto. (2013). *Pelaksanaan Mutasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Kendari: Universitas Halu Oleo Kendari.
- [3] Hasibuan. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- [4] Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- [5] Hasibuan. (2008). *Mutasi Jabatan*. Bandung: Gramedia.