

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, MUTASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO)
UNIT INDUK DISTRIBUSI ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

MUHAMMAD IQBAL AULIA RAHMAN
NPM: 2102120160



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 26 Februari 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD IQBAL AULIA RAHMAN
NPM: 2102120160

Dengan judul:

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, MUTASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO)
UNIT INDUK DISTRIBUSI ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Survani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing II

Hj. Nadva, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 26 Februari 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD IQBAL AULIA RAHMAN
NPM: 2102120160

Dengan judul:

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, MUTASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO)
UNIT INDUK DISTRIBUSI ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 08 Januari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Dr. H. Tarmizi Cadeng, SE, M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota


Hj. Nadya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota


Dr. Marlizar, SE, MM
NIK. 19820911 201306 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Fuwisa, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 26 Februari 2025

Yang Menyatakan

The block contains an official stamp and a handwritten signature. The stamp is a rectangular seal with a black border. Inside the border, on the left, is a vertical bar with the number '10000'. To the right of the bar is the Garuda Pancasila emblem. Below the emblem, the words 'METERAI TEMPEL' are printed. At the bottom of the stamp, the alphanumeric code 'EDAMX129207823' is visible. Overlaid on the right side of the stamp is a handwritten signature in black ink.

Muhammad Iqbal Aulia Rahman

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Iqbal Aulia Rahman
NPM : 2102120160
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENEMPATAN KERJA, MUTASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 26 Februari 2025

Yang Menyatakan,



Muhammad Iqbal Aulia Rahman

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayah dan Bunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna, SE., M.M. Selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Hj. Nadiya S.E., M.Si selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya Staf Pengajar pada Prodi Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, 06 Januari 2024
Penulis,

Muhammad Iqbal Aulia Rahman

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	7
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Penempatan Kerja	13
2.1.2.1 Definisi Penempatan Kerja	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja	14
2.1.2.3 Indikator Penempatan Kerja.....	15
2.1.3 Mutasi	16
2.1.3.1 Definisi Mutasi.....	16
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mutasi	17
2.1.3.3 Indikator Mutasi.....	18
2.1.4 Beban Kerja.....	20
2.1.3.1 Definisi Beban Kerja	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	21
2.1.3.3 Indikator Beban Kerja.....	22
2.2. Penelitian Sebelumnya	24
2.3. Hubungan Antar Variabel	28
2.4. Kerangka Penelitian	30
2.5. Hipotesis	31
 BAB III METODE PENELITIAN	 32
3.1. Desain Penelitian	32
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	33
3.1.2. Jenis Penelitian.....	32
3.1.3. Horizon Waktu	33
3.1.4. Unit Analisis	33
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	33

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	34
3.5. Teknik Analisis Data	36
3.6. Pengujian Data	36
3.6.1. Uji Reliabilitas	36
3.6.2. Uji Validitas	37
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	39
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	41
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
4.2. Karakteristik Responden	43
4.3. Pengujian Data.....	47
4.3.1 Uji Validitas Instrumen	47
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	48
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	49
4.4. Analisis Deskriptif	52
4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan	53
4.4.2 Variabel Penempatan Kerja	54
4.4.3 Variabel Mutasi	55
4.4.4 Variabel Beban Kerja	57
4.5. Pembahasan	58
4.5.1 Pengujian Hipotesis	58
4.5.2 Uji Parsial (uji t)	61
4.5.3 Uji Serempak(uji F)	62
4.5.4 Implikasi Penelitian	63
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran	65
 DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Perbedaan dan Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya.....	26
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	33
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	45
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas)	51
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Penempatan Kerja	54
Tabel 4.12 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Mutasi.....	55
Tabel 4.13 Penjelasan Responden Terhadap Beban Kerja.....	56
Tabel 4.14 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan.	58
Tabel 4.15 Model Summury	60
Tabel 4.16 Anova	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	49
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	51

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, MUTASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO)
UNIT INDUK DISTRIBUSI ACEH**

**MUHAMMAD IQBAL AULIA RAHMAN
NPM: 2102120160**

Pembimbing I : Suryani Murad, SE, M.Si

Pembimbing II : Hj. Nadiya, SE, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh. Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Ukuran populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 96 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan variabel Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh. Kemudian secara parsial yaitu Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

Kata Kunci: *Penempatan Kerja, Mutasi, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia yaitu merupakan sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis sehingga mampu mencapai efektifitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi (Yanti, 2023).

Sebagai suatu organisasi yang melaksanakan tugas sebagai pelaksana pelayanan publik dibidang industri dan perdagangan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Karena sebuah pelaksana pelayanan publik karyawan atau karyawan tersebut dituntut untuk memiliki kemampuan dan komitmen terhadap perusahaan. Maka dari itu, peningkatan sumber daya manusia perlu menjadikan skala prioritas. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan sumber daya manusia (Rahmawai, 2021).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Parea, 2021). Pengukuran kinerja karyawan merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada suatu organisasi, semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pada suatu organisasi.

Sistem penempatan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pertama, haruslah terdapat maksud atau tujuan dalam merancang sistem penempatan tenaga kerja. Kedua, haruslah terdapat pendekatan/ancangan atau susunan komponen ketenagakerjaan. Ketiga, masukan informasi ketenagakerjaan yang tersedia harus dialokasikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan terlebih dahulu (Mintardjo, 2018).

Pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas tingkat prestasi yang dicapai oleh karyawan, mengingat prosedur pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya. Mutasi atau perpindahan jabatan/pekerjaan merupakan fenomena yang biasa terjadi pada suatu

perusahaan. Perubahan posisi jabatan/pekerjaan disini masih dalam level yang sama dan juga tidak diikuti perubahan tingkat wewenang, tanggung jawab, status, kekuasaan dan pendapatannya, yang berubah dalam mutasi hanyalah bidang tugasnya.

Pemberian beban kerja yang proporsional dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Sehingga dapat berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap organisasi selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin. Dengan pemberian beban kerja yang proporsional, maka prestasi para karyawan pun akan meningkat, dengan begitu pula suatu organisasi akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Fenomena kinerja karyawan dapat mencakup berbagai aspek yang terjadi dalam konteks organisasi. Beberapa fenomena yang sering diamati dalam kinerja karyawan seperti kinerja yang rendah. Fenomena ini terjadi ketika karyawan tidak mencapai target kinerja yang ditetapkan atau tidak memenuhi harapan yang diharapkan. Kinerja rendah dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurang sesuai penempatan kerja, kurangnya keterampilan, atau masalah dalam lingkungan kerja serta beban kerja yang tinggi. Selain itu karyawan dengan kinerja fluktuatif mungkin memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, seperti perubahan tugas, tekanan kerja yang tinggi, atau kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 4 Maret 2024 dengan 15 karyawan bahwa penempatan karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh adalah memegang peranan penting bagi kemajuan karir karyawan dalam organisasi. Perjalanan karir karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh sampai masa jabatannya berakhir. Bagi karyawan, penempatan karyawan merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh untuk mengembangkan karirnya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki.

Ada beberapa aspek yang mempengaruhi penempatan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh yaitu kualitas dan kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerja sama. Dengan keempat aspek tersebut dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik apabila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target dan rencana yang telah ditetapkan oleh PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh maka karyawan akan ditempatkan sesuai dengan hasil pekerjaannya.

Mutasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh dapat menimbulkan beberapa permasalahan, seperti kesulitan adaptasi karyawan terhadap tugas dan lingkungan kerja yang baru, penurunan kinerja sementara akibat proses adaptasi, ketidakpastian mengenai masa depan karier, dan potensi konflik antar karyawan yang bersaing untuk posisi yang sama. Selain itu, mutasi kerja juga dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan jika proses mutasi tidak

transparan atau tidak adil, serta dapat mengganggu stabilitas tim kerja jika terjadi perubahan anggota tim secara tiba-tiba.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan beberapa permasalahan pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh, seperti peningkatan tingkat stres, penurunan kinerja karyawan, kelelahan fisik dan mental, serta penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, beban kerja yang tidak seimbang juga dapat mengakibatkan ketidakseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, kurangnya waktu untuk istirahat dan rekreasi, serta potensi terjadinya kelemahan atau kelelahan kerja yang berlebihan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk memfokuskan dan mengkaji lebih mendalam dalam bentuk karya akhir dengan judul: **“Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh penempatan kerja, mutasi dan beban kerja secara simultan terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah penelitian, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh besarnya penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh besarnya mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh besarnya beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.
4. Untuk menganalisis pengaruh besarnya penempatan kerja, mutasi dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam menyikapi manajemen penempatan kerja khususnya mengenai kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.
2. Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan penempatan kerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh sehubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh terutama berkenaan dengan pengembangan penempatan kerja, mutasi, beban kerja dalam peningkatan kinerja karyawan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini, dibatasi pada pembahasan mengenai penempatan kerja, mutasi, beban kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Sapran (2019:8) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Nasution (2019:24), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengalaman kerja, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap, perilaku serta kinerja pegawai.

Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja karyawan akan menunjuk pada efektivitas kerja karyawan, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan. Menurut Sedarmayanti (2019:215-216) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Sedangkan menurut Irawan (2018:4) kinerja atau “*performance*”

adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi (Darmawan, 2020:7). Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Menurut Yulius (2018:8) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan (Yanti, 2023:11)

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Parera, 2012:4) Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja. Menurut Syahrani (2018:3) Istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang

didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Adapun menurut Hasibuan (2020:93) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” Menurut Simamora (2020:416) “Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur karyawan, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan”

2.1.1.2 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu gambaran tentang diri seorang karyawan atau karyawan dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Menurut Robbins, (2019:114), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor kompetensi individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Mutasi merupakan ketaatan seorang karyawan terhadap tugas dan fungsinya serta kemampuan untuk mentaati setiap peraturan yang telah ditetapkan
3. Sikap kerja merupakan kesiapan atau kesediaan seorang karyawan untuk bertindak dalam beban organisasinya dan sikap dalam menjaga hubungan sesama rekan kerja.

Menurut Mangkunegara (2020:67) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Pengalaman kerja

Pengalaman kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Pengalaman kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Gibson (2018:53) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai:

1. Faktor Individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, pengalaman kerja dan kepuasan kerja
3. Faktor Organisasi : pengalaman kerja, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja penempatan kerja tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Robbins, 2019:156). Adapun yang menjadi indikator dari kinerja karyawan adalah (Robbins, 2019:156),

- 1) Prestasi kerja

Ketika hasil tugas orang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugas tersebut.

- 2) target

Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.

- 3) Keterampilan

Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.

- 4) kepuasan
Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan
- 5) inisiatif
Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

Menurut Edison (2019:195) indikator untuk mengukur kinerja pegawai terdiri dari:

- 1) Target.
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- 2) Kualitas.
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
- 3) Waktu penyelesaian.
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
- 4) Taat asas.
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Renny (2019:32) berbicara tentang penilaian kinerja memiliki esensi yang jelas karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksana kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dan lain-lain.
3. Tepat waktu, merupakan tingkat sejauhmana kegiatan dilaksanakan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi, output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang pegawai bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana pegawai tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan

2.1.2 Penempatan Kerja

2.1.2.1 Definisi Penempatan Kerja

Sastrohadiwiryono (2019:162) menyatakan “penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, tanggung jawabnya.

Yuniarsih dan Suwatno (2019:115) menyatakan penempatan kerja berarti menyesuaikan atau mencocokkan kualifikasi individu dengan tujuan pekerjaan”. Kemudian Rivai (2020:198) menyatakan “penempatan kerja berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada para karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan kerja dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain”.

Nugraha dkk (2019:8) penempatan karyawan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Menurut Siagian (2019:168) penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Manajemen sumber daya manusia menekankan bahwa penempatan penempatan tidak hanya berlaku pada karyawan baru akan tetapi juga pada pegawai lama. Hanya saja tingkat intensitas penempatan pada karyawan baru

relatif lebih tinggi. Sebagaimana halnya dengan karyawan baru, karyawan lama juga terlibat dalam siklus pengembangan karir yang perlu direstruktur kembali.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Dipertimbangkan Dalam Penempatan Kerja

Rivai (2020:198) menyatakan “penempatan berarti penugasan kembali seseorang pada pekerjaan baru”. Dalam alur ini terdapat 3 faktor dalam penempatan antara lain:

1. Promosi yaitu apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi tingkatannya baik dalam pembayarannya, tanggungjawabnya atau level..
2. Demosi terjadi kalau seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih rendah tingkatannya baik dalam pembayarannya, tanggungjawabnya atau level.
3. Transfer yaitu terjadi kalau seseorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas yang lain yang kriteria dan tingkatannya hampir sama baik dalam gaji, tanggungjawab maupun struktur tugasnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan menurut Cahyati (2018:17) sebagai berikut:

1. Pertumbuhan perusahaan.
Pertumbuhan bisnis atau perkembangan kondisi pemerintahan umumnya menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru sama sekali.
2. Reorganisasi.
Sebuah restrukturisasi pokok dari sebuah perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan-kegiatan personal, misalnya jika terjadi merger dan reorganisasi perusahaan.
3. Kecenderungan ekonomi umum.
Satu konsekuensi dari pengaruh menurunnya pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, baik bagi mereka/karyawan yang permanen dan temporer, serta sekaligus bagi pencari kerja.
4. Atrisi.
Pengurangan karyawan yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pensiun, pengalihan keluar dari unit bisnis, dan meninggal disebut atrisi.

3.1.2.3 Indikator Penempatan Kerja

Rivai (2020:198) menyatakan, indikator-indikator untuk pengukuran penempatan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Pendidikan
Usaha dasar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya
2. Pengetahuan kerja
Pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja dalam bekerja sehingga pekerja itu akan mampu mengembangkan kemajuan dalam sebuah organisasi dan berdampak bagi kepentingan pekerja serta menempati kerja di organisasi maupun untuk kepentingan organisasi itu sendiri.
3. Keterampilan kerja
Keterampilan yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
4. Pengalaman kerja
Pengalaman kerja biasanya merujuk pada pekerjaan penuh waktu yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu.
5. Promosi
Pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

Menurut Nugraha dkk (2019:8) adapun beberapa indikator penempatan kerja sebagai berikut :

1. Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental - berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.
2. Kecakapan merupakan kecakapan yang diperlukan semua orang, baik mereka yang bekerja, belum bekerja, tidak bekerja maupun mereka yang masih menempuh pendidikan.
3. Keahlian kemahiran atau kepandaian dalam sesuatu bidang kepakaran.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2019:35) indikator penempatan kerja meliputi:

1. Penempatan sesuai dengan pendidikan
Suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan.
2. Penempatan sesuai dengan pengetahuan
Informasi yang harus dimiliki karyawan dengan tujuan untuk memahami bagaimana bertindak dan bersikap dalam menghadapi pekerjaan.

3. Penempatan sesuai dengan keterampilan
Kecakapan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek.
4. Penempatan sesuai pengalaman
Pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.
5. Penempatan sesuai dengan faktor usia
Pengukuran tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seseorang

2.1.3 Mutasi

2.1.3.1 Definisi Mutasi

Menurut Kadarisman (2019:68) 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 kinerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Dengan demikian, Menurut Kadarisman (2019:89) dapat dikemukakan bahwa kegiatan mutasi SDM karyawan tidak selamanya bersumber dari keinginan organisasi sendiri, tetapi tidak jarang mutasi juga berasal dari karyawan yang bersangkutan. Manajemen SDM hanya merupakan sumber sentral dalam pengambilan keputusan dan penentuan segala kebijakan yang berhubungan dengan masalah kekaryawanan. Gagasan mutasi tidak selamanya berasal dari kebijakan manajemen SDM, tetapi sering kali berasal dari keinginan karyawan.

Menurut Hanggraeni (2019:80) “mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama”. Dan menurut Daryanto (2020: 41) “mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip ‘the right men on the right

place””. Sedangkan menurut Moekijat (2020: 112) mutasi adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mutasi

Mutasi seringkali dilakukan atas keinginan/kebutuhan perusahaan atau atas keinginan karyawan sendiri. Jenis mutasi menurut Endang (2019: 87) adalah:

1. Dintinjau dari tempat kerja karyawan
 - a. Mutasi antar urusan
 - b. Mutasi antar seksi
 - c. Mutasi antar bagian
 - d. Mutasi antar biro
 - e. Mutasi antar instansi
2. Ditinjau dari tujuan dan maksud mutasi
 - a. *Production transfer*, mutasi pada jabatan yang sama, karena produksi di tempat yang lama menurun.
 - b. *Replacement transfer*, mutasi dari jabatan yang sudah lama dipegang ke jabatan yang sama di bagian lain, untuk menggantikan karyawan yang belum lama bekerja atau karyawan yang diberhentikan.
 - c. *Versatility transfer*, mutasi dari jabatan yang satu ke jabatan lain untuk menambah pengetahuan karyawan yang bersangkutan.
 - d. *Shift transfer*, mutasi dalam jabatan yang sama. Misalnya, *shift* A (malam) pindah ke *shift* B (pagi).
 - e. *Remedial transfer*, mutasi karyawan ke bagian mana saja untuk memupuk dan memperbaiki kerja sama antarkaryawan.
3. Ditinjau dari masa kerja karyawan
 - a. *Temporary transfer*, mutasi yang bersifat sementara untuk mengganti karyawan yang cuti atau berhalangan.
 - b. *Permanent transfer*, mutasi yang bersifat tetap.

Menurut Hasibuan (2020:105) ada beberapa sebab dan alasan dilakukannya mutasi adalah sebagai berikut:

1. Permintaan sendiri.
Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya

pemindahan jabatan yang peringkatnya sama baik, antar bagian maupun pindah ke tempat lain.

2. Alih Tugas Produktif (ATP) . Alasannya didasarkan pada kecakapan, kemampuan, sikap, dan disiplin karyawan. Jadi ATP ini biasanya bersifat mutasi vertikal (promosi atau demosi).
3. Pendekatan mutasi dari segi waktu
 - a. *Temporary transfer*, mengalih tugaskan karyawan ke jabatan/pekerjaan lainnya baik horizontal maupun vertikal yang sifatnya sementara.
 - b. *Permanent transfer*, mengalih tugaskan karyawan ke jabatan/pekerjaan baru dalam waktu lama sampai dia dipindahkan/pensiun.
4. Masalah *merit rating* dan mutasi.
Merit rating artinya penilaian prestasi kerja yang telah dilaksanakan apakah dengan rencana semula. Dalam hal ini penilaian dilakukan apabila pekerjaan telah selesai dikerjakan atau pekerjaan sedang dikerjakan. *Merit rating* terdiri atas *initial appraisal* (penilaian awal) dan *periodical appraisal* (penilaian akhir).
5. Kendala-kendala pelaksanaan mutasi
 - a. Formasi jabatan tidak (belum) memungkinkan.
 - a. Pengaruh senioritas.
 - c. Soal etis (etika).
 - d. Kesulitan menetapkan standar-standar sebagai kriteria untuk pelaksanaan.

Menurut Siagian (2019:78), mutasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang internal maupun eksternal, sebagai berikut:

1. Faktor internal yaitu faktor yang timbul dari dalam diri karyawan antara lain: persepsi, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.
2. Faktor eksternal yaitu faktor yang timbul dari luar diri karyawan antara lain: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

2.1.3.3 Indikator Mutasi

Kemudian menurut Moekijat (2020:117) menyebut 5 macam manfaat mutasi, yaitu:

1. Mutasi merupakan alat/cara yang berguna dalam program pelatihan jabatan, seperti misalnya dalam pengembangan administrator.
2. Mutasi merupakan alat/cara mengembangkan karyawan-karyawan lama untuk mencapai harapan-harapan puncak. Hal ini mencegah adanya penyewaan karyawan-karyawan baru dari luar yang mahal untuk memenuhi kebutuhan tenaga manusia yang mendadak.

3. Untuk menyelesaikan pertentangan-pertentangan perseorangan. Kadang-kadang baik pemimpin maupun bawahan adalah cakap, tetapi apabila terjadi pertentangan antara mereka, maka satu-satunya cara penyelesaian adalah mungkin memindahkan karyawan.
4. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan perseorangan. Pemindahan dapat diminta oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan atau preferensi perseorangan pada tempat pekerjaan.
5. Mutasi sebagai suatu tindakan disipliner.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator mengenai variabel pelaksanaan mutasi adalah sebagai berikut (Hanggraeni, 2019: 80):

1. Lamanya mutasi
Batas jangka waktu penetapan suatu jabatan seseorang atau perpindahan jabatan seseorang dalam periode
2. Prediksi mutasi
Suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang mutasi yang akan terjadi di masa depan berdasarkan informasi
3. Ketelitian karyawan
Tingkat ketelitian karyawan dibidang tertentu dalam menyelesaikan tugas
4. Keahlian karyawan
Tingkat kelebihan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan pengetahuan dan penguasaan karyawan atas pelaksanaan kerja
5. Meningkatkan kinerja karyawan
Suatu usaha yang dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan dengan melakukan berbagai upaya seperti mutase kerja

Dalam mengukur variabel mutasi kerja, digunakan indikator sebagai berikut (Mintardjo, 2018:16):

1. Adanya kesempatan karyawan berprestasi untuk mutasi jabatan.
Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.
2. Harapan karyawan untuk mutasi jabatan
Memberikan posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya.
3. Kejelasan informasi mutasi jabatan
Upaya memberikan kesempatan kepada pegawai agar memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang lebih dan menyeluruh, berkaitan dengan jabatannya dengan jalan berpindah dari suatu pekerjaan atau unit kerja ke pekerjaan lain

4. Memberikan semangat kerja pada karyawan

Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2.1.4 Beban Kerja

2.1.4.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja Karyawan. Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun jenis karyawan yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Beban kerja (*workload*) adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang. Fitriany (2019:8) menyatakan bahwa beban kerja auditor berhubungan negatif dengan kualitas audit, semakin banyak beban kerja auditor maka semakin rendah kualitas audit yang dihasilkan. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, beban kerja diduga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kegagalan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Penyebab terjadinya busy season dari auditor adalah karena banyaknya perusahaan yang memiliki tahun fiskal yang berakhir pada bulan Desember. Kelebihan pekerjaan pada saat busy season akan mengakibatkan kelelahan dan ketatnya time budget bagi auditor sehingga akan menghasilkan kualitas audit yang rendah (Lopez dan Peters, 2019:13).

Sedangkan pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan karyawan adalah dalam

buku Tarwaka *Beban Kerja (workload)* menurut Hart & Staveland dalam (Tarwaka 2018:106) bahwa : “Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan”.

Kuantitas beban kerja yang dirasakan oleh seseorang akan mempengaruhi kondisi orang tersebut. Beban kerja yang terlalu banyak berat ataupun terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita penyakit akibat kerja. Seorang karyawan mengalami beban yang berlebihan maka karyawan tersebut akan mengalami stres kerja. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, dampak dari stres akan menjurus pada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan (Susetyo, 2018:2).

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.

Menurut Munandar (2018:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

- a. Tuntutan Fisik.
Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan karyawan harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan , selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.
- b. Tuntutan tugas
Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu :

Beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua faktor (Susanto, 2019) :

1. *Role overload*
Role overload terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.
2. *Role underload*
Role underload adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan.

Faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh Manuaba dalam (Tarwaka 2018;107) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor – faktor sebagai berikut :

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti ;
 - 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
 - 2) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Faktor internal
 Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *Strain* , berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.4.3 Indikator Beban Kerja.

Menurut Tarwaka (2018:131) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*Subjective Methode*) salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjektif (*Subjective Workload Assesment*

technique-SWAT) dalam metode SWAT performasi kerja manusia terdiri dari tiga

(3) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu :

1. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Menurut Budiasa (2021:35), adapun dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban mental (*mental effort load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan pekerjaan tidak sesuai kompetensi.
2. Beban waktu (*time load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas - tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator dari beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, deadline, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur) dan tidak punya waktu luang.
3. Beban fisik (*physical load*) adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : pekerjaan berlebih, tugas tambahan dan fasilitas kesehatan.

Menurut Rolos (2018:21) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu:

1. Target yang harus dicapai Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pandangan mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kondisi pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya 3. Penggunaan waktu Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan produksi (waktu buku atau dasar, waktu lingkaran).
3. Standar pekerjaan Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, salah satu contohnya yaitu perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari Yanti (2023) dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan penelitian menunjukan bahwa secara parsial Penempatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan secara simultan Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Mutasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Rahmawati (2021) dengan judul Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. Hasil penelitian menunjukan bahwa penempatan karyawan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Parera (2021) dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Darmawan (2020) dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa penempatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar.

Mintardjo (2018) dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Solutgo Manado. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pihak Bank SolutGo Manado harus terus menerus meningkatkan penempatan kerja yang sesuai dengan karyawan, mutasi kerja yang objektif, serta beban kerja yang sesuai dengan kaidah yang berlaku. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia (Yanti, 2023)	Metode penelitian kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan penelitian menunjukan bahwa secara parsial Penempatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan secara simultan Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Mutasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu penempatan kerja, mutasi , beban kerja dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – Jumlah populasi dan sampel
2	Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali (Rahmawatii, 2021)	Metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa penempatan karyawan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu penempatan kerja dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – Jumlah populasi dan sampel – Variabel pengembangan an karir

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut (Parera, 2021)	Metode penelitian kuantitatif	Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu penempatan kerja dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – Jumlah populasi dan sampel – Variabel komitmen organisasi
4	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar (Darmawan, 2020)	Metode penelitian kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa penempatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu penempatan kerja dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – Jumlah populasi dan sampel – Variabel pengembangan karir
5	Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado (Mintardjo, 2018)	Metode penelitian kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan pihak Bank SulutGo Manado harus terus menerus meningkatkan penempatan kerja yang sesuai dengan karyawan, mutasi kerja yang objektif, serta beban kerja yang sesuai dengan kaidah yang berlaku	– Menggunakan variabel yang sama yaitu penempatan kerja, mutasi, beban kerja dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Darmawan, 2020). Kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu di dalam organisasi tersebut. Jika kinerja individu baik maka akan baik pula kinerja organisasi tersebut dan sebaliknya, jika kinerja individu buruk maka buruk pula kinerja organisasi tersebut. Kinerja organisasi dapat diukur berdasarkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pengerjaan tugas yang telah ditetapkan.

Penempatan karyawan atau pekerja (SDM) adalah suatu proses pengisian jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Penempatan karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan beberapa kepentingan dari berbagai organisasi, dan penempatan karyawan adalah sebagai proses ataupun penugasan yang diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan lama.

2.3.2 Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung. Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sebagai organisasi publik yang memiliki tugas pokok dan fungsi koordinasi dan memberikan pelayanan administrasi memerlukan informasi mengenai kinerja karyawan yang ada di dalam organisasi, sehingga dapat dilakukan penilaian

seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi dapat memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa.

Mutasi kerja merupakan perpindahan jabatan atau posisi kerja seseorang dari satu jabatan ke jabatan lainnya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Mutasi kerja dapat melibatkan perubahan status upah, tanggung jawab, dan tugas yang harus dilakukan oleh karyawan. Indikator mutasi kerja dapat mencakup promosi, demosi, pensiun, keusangan karyawan, dan karyawan stabil. Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Yanti, 2023).

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

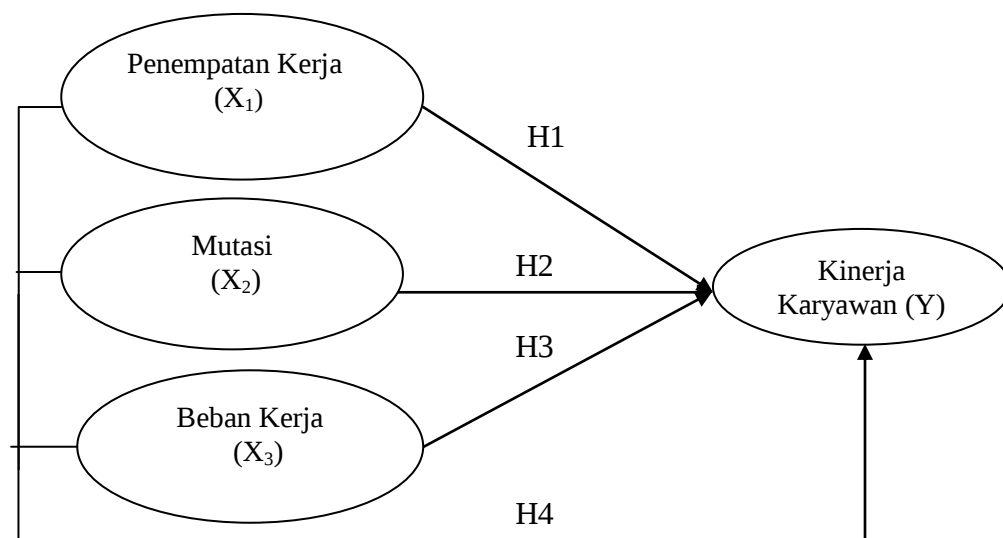
Beban kerja yang tinggi dapat memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan menghadapi beban kerja yang berlebihan, mereka mungkin mengalami kelelahan fisik dan mental, stres, dan penurunan produktivitas. Beban kerja yang tinggi juga dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta meningkatkan risiko kesalahan dan kecelakaan kerja.

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Yanti, 2023). Untuk mengatasi beban kerja yang tinggi, perusahaan dapat mengadopsi strategi seperti redistribusi tugas, peningkatan efisiensi kerja, pengaturan prioritas, dan penggunaan teknologi yang tepat. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan, memberikan dukungan dan sumber daya yang cukup, serta memastikan adanya waktu istirahat yang memadai.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir, Sugiyono (2020:60).

Adapun yang menjadi kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti digambarkan pada gambar 2.2 berikut:



Gambar 2.2.
Kerangka Pemikiran

Sumber: Diadaptasi berdasarkan penelitian sebelumnya (Yanti, 2023) dan dirumuskan oleh peneliti (2023)

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu anggapan sementara yang akan dibuktikan kebenarannya dalam suatu penelitian, hipotesis untuk penelitian ini dapat dinyatakan, yaitu:

- H₁: Diduga penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.
- H₂: Diduga mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.
- H₃: Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.
- H₄ : Diduga penempatan kerja, mutasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian atau rancangan suatu penelitian harus memiliki 6 (enam) aspek sebagaimana diungkapkan oleh Sekaran (2019: 152) yaitu sebagai desain penelitian, yang meliputi serangkaian pilihan pengambilan keputusan rasional, isu-isu yang berkaitan dengan keputusan mengenai tujuan studi (eksploratif, deskriptif, pengujian hipotesis), letaknya (yaitu konteks studi), jenis yang sesuai untuk penelitian (jenis investigasi), aspek temporal (horizon waktu), dan level analisis data (unit analisis), adalah integral pada desain penelitian.

Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang dikemukakan oleh Sekaran tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi, untuk masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut :

3.3.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh yang beralamat di Beurawe, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 23124, dengan objek penelitian ini mengenai pengembangan penempatan kerja, mutasi dan beban kerja dan kinerja karyawan.

3.3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*causal relationship*), yaitu tipe hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh penempatan kerja, mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

3.3.3 Horizon Waktu (*Time Horizone*)

Horizon waktu yang digunakan adalah studi *one shoot* yaitu dengan melakukan eksperimen sungguh-sungguh karena masih terdapat variabel luar yang ikut berpengaruh terhadap terbentuknya variabel terikat. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari sampai selesai. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Februari 2024	Maret 2024	Maret Mei 2024	Juni- Nomvember 2024	Desember 2024
Pengajuan Judul Proposal					
Survey Awal					
Konsultasi Proposal					
Seminar Proposal					
Penyusunan Skripsi					
Sidang					

Sumber: Data diolah, 2024

3.3.4 Unit Analisis

Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh berupa kinerja karyawan berdasarkan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh yaitu sebanyak 96 karyawan. Penarikan sampel ini

berpedoman pada pendapat (Arikunto, 2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 karyawan.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2020:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yang didapat dengan melakukan penelitian lapangan yaitu dengan cara melakukan penelitian secara langsung terhadap responden yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner didistribusikan dengan cara disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden yang selanjutnya akan dihubungi beberapa hari kemudian untuk mengambil kembali kuesioner yang telah diisi.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel yang dirumuskan dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) yaitu eksogen yaitu penempatan kerja (X_1), mutasi (X_2) dan beban kerja (X_3) dan

variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

3.4.1 Variabel Dependen

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut;

Tabel 3.3
Definisi Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. (Robbins, 2019:156)	1) Prestasi kerja 2) Pencapaian target 3) Keterampilan 4) Kepuasan 5) Inisiatif (Robbins, 2019:156)	1 – 5	Likert	A1-A5
Independen						
2	Penempatan kerja (X ₁)	Penempatan karyawan berarti mengalokasikan karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. (Rivai, 2020: 198).	1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja 5. Promosi (Rivai, 2020: 198).	1 – 5	Likert	B1-B5

Tabel 3.3 Lanjutan

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
3	Mutasi (X ₂)	Pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama (Hanggraeni, 2019: 80)	1. Lamanya mutasi 2. Prediksi mutasi 3. Ketelitian kerja 4. Keahlian kerja 5. Meningkatkan kinerja (Hanggraeni, 2019: 80)	1 – 5	Likert	C1-C5
4	Beban Kerja (X ₃)	Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang dengan jangka waktu tertentu (Tarwaka 2018:106)	1. Beban waktu 2. Beban usaha mental 3. Beban tekanan psikologis (Tarwaka 2018:106)	1 – 5	Likert	D1-D3

3.5 Teknik Analisa Data

Peralatan analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik untuk membangun model matematis yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh satu atau beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hubungan dengan penelitian ini variabel independen adalah penempatan kerja, mutasi dan beban kerja sedangkan variabel dependentnya adalah kinerja karyawan (Y) dengan persamaan estimasinya adalah : (Santoso, 2019 : 290).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X_1	=	Variabel Penempatan kerja
X_2	=	Variabel Mutasi
X_3	=	Variabel Beban Kerja
α	=	Konstanta
b_1, b_2, b_3	=	Koefisien Regresi
e	=	<i>Error Term</i>

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Pengujian Validitas

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, efisiensi dari validitas adalah akurasi. Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah instrument yang telah disusun memiliki validitas atau tidak, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan *Construct Validity*, yaitu konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrument mengukur *Construct* sesuai dengan yang diharapkan. Untuk perhitungan validitas instrument ini digunakan bantuan program *The Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Langkah-langkah dalam mengukur *Construct Validity*, yaitu :

- Menghitung korelasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation*
- Melakukan pengujian secara statistik terhadap nilai korelasi yang diperoleh agar dapat diketahui apakah nilai korelasi yang didapat adalah signifikan atau tidak dengan membandingkan nilai korelasi tersebut dengan nilai kritis untuk korelasi *r product-moment* yang terdapat di tabel pada signifikansi 5%

pada jumlah responden tertentu, maka pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dikuisiонер adalah signifikan atau valid. Dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.6.2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengukuran reliabilitas terhadap instrument penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α). *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Malhotra (2020) ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60. Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2018:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui keeratan pengaruh penempatan kerja dan mutasi terhadap kinerja karyawan digunakan koefisien korelasi (R), sedangkan untuk

melihat besarnya pengaruh penempatan kerja, mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan digunakan koefisien determinasi (R^2).

3.7.1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variable bebas secara individual terhadap variable terikat (Y) yaitu pengaruh X_1 terhadap Y, pengaruh X_2 terhadap Y, pengaruh X_3 terhadap Y, dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o1} : Penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

H_{a1} : Penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

H_{o2} : Mutasi tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

H_{a2} : Mutasi berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

H_{o3} : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

H_{a3} : Beban kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

3.7.2. Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusan pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o4} : Penempatan kerja, mutasi dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

H_{a4} : Penempatan kerja, mutasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil PT. PLN (Persero) Unit Induk Disribusi Aceh

Setelah Indonesia Merdeka, pada tanggal 17 Agustus 1945, dengan sendirinya perusahaan listrik dikuasai oleh pemerintah Indonesia dengan nama "Jawatan kelistrikan dan Gas RI". Tahun 1953 berganti nama menjadi "Jawatan Tenaga Kelistrikan RI". Tahun 1965 diadakan pembagian wilayah kerja daerah Aceh menjadi perusahaan umum Listrik Negara Eksploitasi XIII. Pada tahun 1973 namanya berganti menjadi perusahaan umum Listrik Negara eksploitasi daerah istimewa Aceh. Pada tahun 1982, menjadi PLN wilayah 1 daerah Istimewa Aceh dan pada tahun 1989 menjadi PLN Kitlur Sumbagut Sektor Lueng Bata Banda Aceh.

Pada tahun 1997 dimulailah pembangunan GI Konvensional di Banda Aceh. Tetapi mengalami hambatan karena diakibatkan terjadinya konflik. Baru pada tanggal 22 Juni 2004, GI Banda Aceh baru dapat dioperasikan. Pada tanggal 21 September 2005 P3B Sumatera dan UPT Banda Aceh terbentuk di NAD. UPT membawahi 7 GI yang ada di Aceh termasuk GI Banda Aceh. Sebelum tahun 2007, sistem penyaluran tenaga listrik di sumatera terdiri dari dua, yaitu sistem Sumut-NAD dan sistem Sumbagteng-Sumbagsel. Namun pada tahun 2007 dua sistem menjadi satu dengan terhubungnya GI Kota Pinang (Rantau Prapat) dan GI Bagan Batu (Riau).

Berdasarkan pembagian daerah kerja, daerah Aceh tercakup dalam PLN Eksploitasi 1 Aceh, dengan keluar nya peraturan menteri PUTL No.013/PLTD/75

Tentang Pembagian Daerah Kerja, istilah Eksploitasi diganti menjadi Wilayah, kemudian koordinasi PUTL tetapi di bawah koordinasi Menteri Pertambangan dan Energi. Untuk daerah Aceh perusahaan Listrik yaitu Perusahaan Umum Listrik Negara Wilayah 1 Aceh. Terakhir dengan pemerintah No. 23 tahun 1994 status PLN berubah dari Perusahaan Umum Listrik Negara menjadi PT. PLN (persero) dan untuk Wilayah Aceh di kelola oleh PT. PLN (persero) Wilayah 1 Aceh.

4.1.1.2 Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh

PT. PLN (Persero) memiliki visi untuk menjadi perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insan. Adapun misi PT. PLN (Persero) adalah sebagai berikut:

1. Mengelola kegiatan pembangkitan skala kecil, pendistribusian tenaga listrik dengan jumlah, mutu dan keandalan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. mengelola niaga dan manajemen pelanggan serta penjualan tenaga listrik untuk memenuhi kebutuhan dan tingkat kepuasan pelanggan serta meningkatkan kinerja perusahaan.
3. mengelola sumber daya dan aset perusahaan secara efisien, efektif dan sinergis untuk menjamin pengelolaan usaha secara optimal dan memenuhi Keselamatan, Kesehatan Kerja, Lingkungan dan Keamanan serta prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan,

penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 tahun	0	0
	b. 26-31 tahun	10	10,4
	c. 32-37 tahun	27	28,1
	d. 38-43 tahun	20	20,8
	e. 44-50 tahun	21	21,9
	f. > 51 tahun	18	18,8
Total		96	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang berusia antara 26 sampai 31 tahun sebanyak 10 responden atau 10,4%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 27 responden atau 28,1%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 20 responden atau 20,8% dan yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 21 responden atau 21,9% dan yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 18 responden atau 18,8%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	74	77,1
	b. Perempuan	22	22,9
Total		96	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 74 responden atau 77,1% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 22

responden atau 22,9% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	10	10,4
	b. Menikah	86	89,6
Total		96	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 10 responden atau 10,4% berstatus belum menikah dan sebanyak 86 responden atau 89,4% sudah menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	15	15,6
	b. Diploma	16	16,7
	c. Sarjana (S1)	48	50,0
	d. Pascasarjana (S2)	17	17,7
Total		96	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 15 responden atau 15,6% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 16 responden atau 16,7% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 48 responden atau 50,0% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 17 responden atau 17,7% responden berpendidikan terakhir pasca sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	0	0
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	12	12,5
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	46	47,9
	d. Rp.5.500.000	38	39,6
Total		96	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 12 responden atau 12,5% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 46 responden atau 47,9% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 38 responden atau 39,6% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000. Karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. < 5 tahun	3	3,1
	b. 6-10 tahun	9	9,4
	c. 11-15 tahun	25	26,0
	d. 16-20 tahun	24	25,0
	e. > 20 tahun	35	36,5
Total		96	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden lama bekerja karyawan dibawah 5 tahun sebanyak 3 responden atau 3,1%, kemudian yang masa kerja antara 6 sampai 10 tahun sebanyak 9 responden atau 9,4%, yang masa kerja antara 11 sampai 15 tahun sebanyak 25 responden atau 26,0%, yang masa kerja antara 16 sampai 20 tahun sebanyak 24 responden atau 25,0% dan yang masa kerja di atas 20 tahun sebanyak 35 responden atau 36,5%.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,202, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil uji validitas dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=96)	Ket
1	A1	Kinerja Karyawan	0,869	0,202	Valid
2	A2		0,884	0,202	Valid
3	A3		0,887	0,202	Valid
4	A4		0,866	0,202	Valid
5	A5		0,883	0,202	Valid
6	B1	Penempatan Kerja	0,811	0,202	Valid
7	B2		0,817	0,202	Valid
8	B3		0,725	0,202	Valid
9	B4		0,820	0,202	Valid
10	B5		0,657	0,202	Valid
11	C1	Mutasi	0,837	0,202	Valid
12	C2		0,798	0,202	Valid
13	C3		0,834	0,202	Valid
14	C4		0,803	0,202	Valid
15	C5		0,810	0,202	Valid
16	D1	Beban Kerja	0,894	0,202	Valid
18	D2		0,880	0,202	Valid
22	D3		0,872	0,202	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,202 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja karyawan (Y)	0,60	0,956	Handal
2.	Penempatan kerja (X_1)	0,60	0,907	Handal
3.	Mutasi (X_2)	0,60	0,930	Handal
4.	Beban kerja (X_3)	0,60	0,942	Handal

Sumber : data diolah, 2024

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau di atasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas berdasarkan pengujian

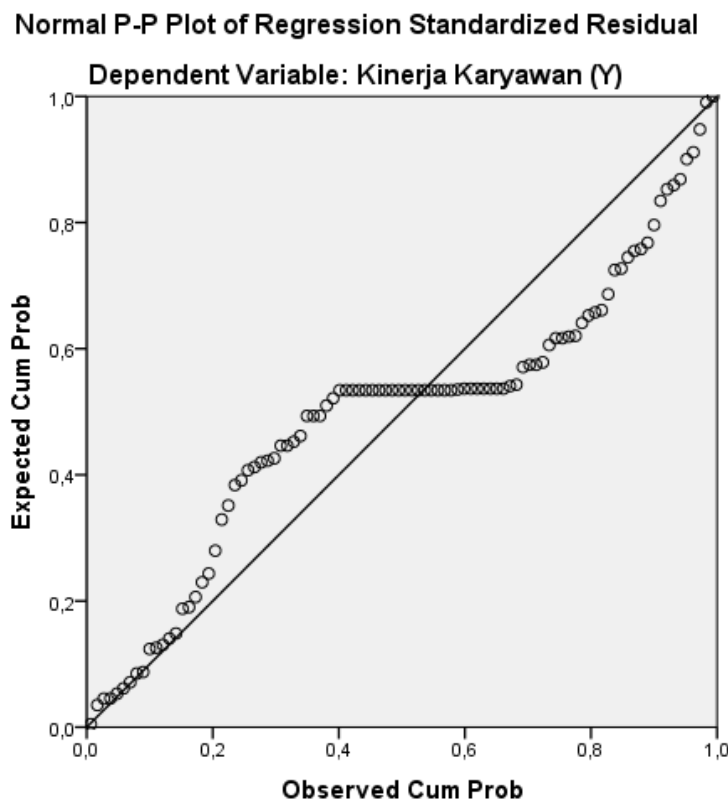
reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja karyawan, Penempatan kerja, Mutasi dan Beban kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Penempatan Kerja	0,762	1,313	Non Multikolinieritas
Mutasi	0,488	2,049	Non Multikolinieritas
Beban Kerja	0,531	1,884	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

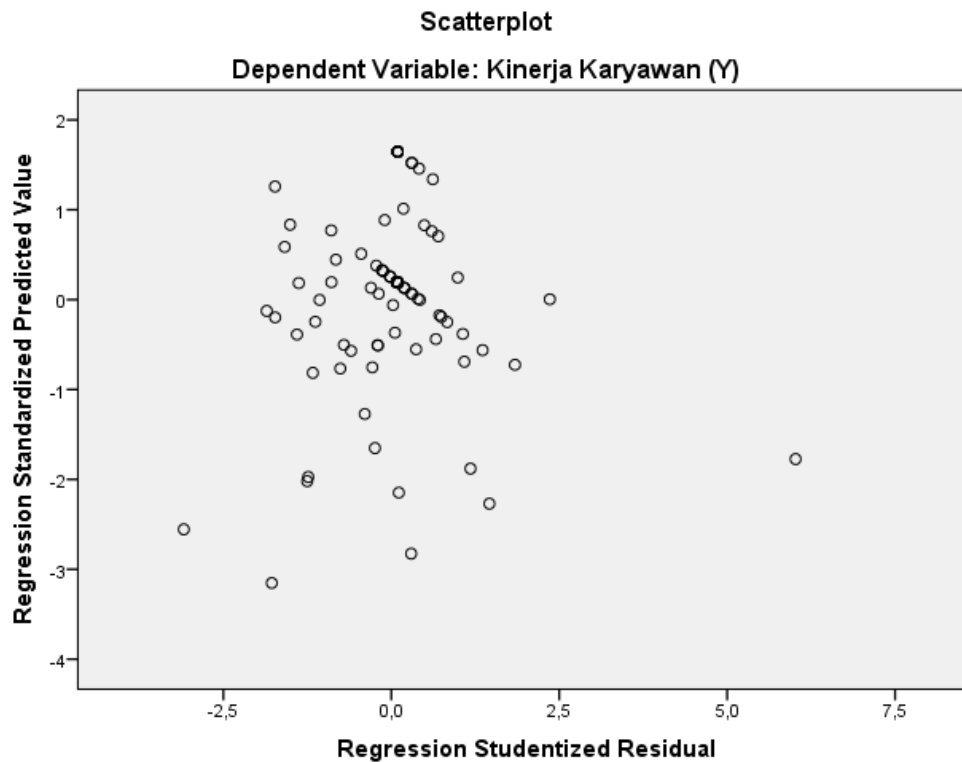
Berdasarkan Tabel 4.9 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti

tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian,2024 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Penempatan kerja (X_1), variabel Mutasi (X_2) dan variabel Beban Kerja (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Karyawan .

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan memiliki prestasi kerja yang baik	2	2,1	5	5,2	11	11,5	60	62,5	18	18,8	3,91
2	Karyawan dapat melakukan pencapaian target pekerjaan karyawan dengan tepat waktu	2	2,1	4	4,2	17	17,7	56	58,3	17	17,7	3,85
3	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja karyawan	2	2,1	4	4,2	16	16,7	57	59,4	17	17,7	3,86
4	Karyawan mendapatkan kepuasan kerja karena tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan karyawan	3	3,1	6	6,3	21	21,9	50	52,3	16	16,7	3,73
5	Karyawan memiliki inisiatif pekerjaan tanpa adanya paksaan dari pihak lainnya	2	2,1	7	7,3	17	17,7	52	54,2	18	18,8	3,80
Rerata												3,83

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan indikator diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan memiliki prestasi kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,91. Karyawan dapat melakukan pencapaian target pekerjaan karyawan dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,85. Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,86. Karyawan mendapatkan kepuasan kerja karena tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,73. Karyawan memiliki inisiatif pekerjaan tanpa adanya paksaan dari

pihak lainnya dengan nilai rata-rata 3,80. Nilai rerata pada variabel kinerja karyawan sebesar 3,83 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel kinerja karyawan karena skala likert berada pada satuan mendekati angka 4.

4.4.2 Variabel Penempatan Kerja

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai penempatan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Penempatan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Penempatan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang karyawan miliki	5	5,2	1	1,0	5	5,2	59	61,5	26	27,1	4,04
2	Pengetahuan yang karyawan miliki mampu menempatkan posisi kerja yang lebih baik	4	4,2	4	4,2	4	4,2	55	57,3	29	30,2	4,05
3	Keterampilan kerja karyawan saat ini sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan	5	5,2	2	2,1	3	3,1	62	64,6	24	25,0	4,02
4	Pengalaman kerja dapat membantu karyawan bekerja secara efektif	4	4,2	2	2,1	8	8,3	55	57,3	27	28,1	4,03
5	Promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan atas dasar prestasi dan kemampuan karyawan	4	4,2	3	3,1	18	18,8	58	60,4	13	13,5	3,76
Rerata												3,98

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dijelaskan bahwa penempatan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang karyawan miliki dengan nilai rata-rata sebesar 4,04. Pengetahuan yang karyawan miliki mampu menempatkan posisi kerja yang lebih baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,05. Keterampilan kerja karyawan saat ini sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,02. Pengalaman kerja dapat membantu karyawan bekerja secara efektif dengan nilai rata-rata sebesar 4,03. Promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan atas dasar prestasi dan kemampuan karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,76. Nilai rerata pada variabel penempatan kerja sebesar 3,98 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel penempatan kerja karena skala likert berada pada satuan angka 4.

4.4.3 Variabel Mutasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Mutasi dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Mutasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Mutasi yang dilakukan berdasarkan lama atau masa kerja yang telah ditetapkan	3	3,1	6	6,3	13	13,5	60	62,5	14	14,6	3,79
2	Karyawan akan mendapatkan jabatan kerja yang lebih baik apabila prestasi karyawan semakin meningkat	3	3,1	3	3,1	16	16,7	58	60,4	16	16,7	3,84

Lanjutan Tabel 4.12

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Dengan adanya ketelitian kerja, maka karyawan mempunyai peluang dalam mutasi ke jabatan yang lebih baik	3	3,1	5	5,2	14	14,6	58	60,7	16	16,7	3,82
4	Keahlian karyawan dalam bekerja dijadikan salah satu syarat dalam pemberian mutasi	3	3,1	6	6,3	19	19,8	47	49,0	21	21,9	3,80
5	Karyawan yang telah dimutasi diharapkan akan meningkatkan kemampuannya dalam bekerja	2	2,1	7	7,3	14	14,6	51	53,1	22	22,9	3,88
Rerata												3,83

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan bahwa mutasi yang dilakukan berdasarkan lama atau masa kerja yang telah ditetapkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,79. Karyawan akan mendapatkan jabatan kerja yang lebih baik apabila prestasi karyawan semakin meningkat dengan nilai rata-rata sebesar 3,84. Dengan adanya ketelitian kerja, maka karyawan mempunyai peluang dalam mutasi ke jabatan yang lebih baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,82. Keahlian karyawan dalam bekerja dijadikan salah satu syarat dalam pemberian mutasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,80. Karyawan yang telah dimutasi diharapkan akan meningkatkan kemampuannya dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,88. Nilai rerata pada variabel mutasi sebesar 3,83 artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan variabel mutasi karena skala likert berada pada satuan angka 4.

4.3.4 Variabel Beban Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel beban kerja dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Waktu kerja karyawan yang diberikan sesuai dengan perusahaan lainnya	1	1,0	6	6,3	21	21,9	49	51,0	19	19,8	3,82
2	Karyawan tetap berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan walaupun pekerjaan tersebut sulit diselesaikan	1	1,0	4	4,2	17	17,7	56	58,3	18	18,8	3,90
3	Karyawan bekerja dengan nyaman tanpa ada tekanan dari karyawan lainnya.	1	1,0	3	3,1	16	16,7	60	62,5	16	16,7	3,91
Rerata												3,88

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dijelaskan bahwa waktu kerja karyawan yang diberikan sesuai dengan perusahaan lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,82. Karyawan tetap berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan walaupun pekerjaan tersebut sulit diselesaikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,90. Karyawan bekerja dengan nyaman tanpa ada tekanan dari karyawan lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,91. Nilai rerata pada variabel Beban kerja sebesar 3,88 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel beban kerja karena skala likert berada pada satuan mendekati angka 4.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor penempatan kerja (X_1), mutasi (X_2) dan beban kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.14
Pengaruh variabel bebas terhadap Terikat

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	3,025	0,564	5,363	1,986	0,000
Penempatan kerja (X_1)	0,211	0,062	3,398	1,986	0,001
Mutasi (X_2)	0,451	0,076	5,934	1,986	0,000
Beban Kerja (X_3)	-0,236	0,077	-3,689	1,986	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 3,025 + 0,211X_1 + 0,451X_2 - 0,236X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut ini:

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3,025 artinya bila mana penempatan kerja (X_1), mutasi (X_2) dan beban kerja (X_3), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh, adalah sebesar 3,025 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi penempatan kerja (X_1) sebesar 0,211. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel penempatan kerja akan meningkatkan

kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh sebesar 21,1% dengan asumsi variabel mutasi (X_2) dan beban kerja (X_3) dianggap konstan.

- Koefisien regresi mutasi (X_2) sebesar 0,451. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel mutasi secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh sebesar 45,1% dengan asumsi variabel penempatan kerja (X_1), dan beban kerja (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi beban kerja (X_3) sebesar -0,236. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel beban kerja secara relatif akan menurunkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh sebesar 23,6% dengan asumsi variabel penempatan kerja (X_1) dan mutasi (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel mutasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 45,1%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam

model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.15
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,862 ^a	0,742	0,734	0,41137

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0,862 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 86,2%. Artinya faktor penempatan kerja (X_1), mutasi (X_2), dan beban kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,734 artinya bahwa sebesar 73,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Penempatan kerja (X_1), Mutasi (X_2) dan Beban kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 26,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel yang telah dijelaskan di atas seperti kemampuan kerja, kompetensi karyawan, pengalaman kerja.

4.5.2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh penempatan kerja, mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Penempatan kerja (X_1)

Pengaruh penempatan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 nilai t_{hitung} (3,398) lebih besar dari t_{tabel} (1,986), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

2. Pengaruh Mutasi(X_2)

Pengaruh mutasi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 nilai t_{hitung} (5,934) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,986) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . artinya Mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

3. Pengaruh Beban kerja (X_3)

Pengaruh beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 nilai t_{hitung} sebesar -3,689 dan nilai signifikansi 0,003 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah -1,986. oleh karena t_{hitung} (-3,689) lebih besar dari t_{tabel} (-1,986) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh penempatan kerja, mutasi dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	44,857	3	14,952	88,356	2,704	,000 ^b
	Residual	15,569	92	0,169			
	Total	60,426	95				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 88,356 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,704. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} ,

maka F_{hitung} (88,356) lebih besar dari F_{table} (2,704). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel penempatan kerja (X_1), mutasi (X_2) dan beban kerja (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

4.5.4. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa penempatan kerja, mutasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh. Artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Yanti (2023) menyatakan bahwa mutasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Rahmawatii (2021) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Maka implikasi dalam penelitian ini yaitu penempatan kerja, mutasi dan beban kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang baik, solid, dan harmonis bagi karyawan guna menumbuhkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja serta dapat menciptakan kualitas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Pemimpin harus dapat menjalin kerja sama yang baik dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sebagai organisasi publik yang memiliki tugas pokok dan fungsi koordinasi dan memberikan pelayanan administrasi memerlukan informasi

mengenai kinerja karyawan yang ada di dalam organisasi, sehingga dapat dilakukan penilaian seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi dapat memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.
2. Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.
3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.
4. Penempatan kerja, mutasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan tugas yang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan.
2. Pimpinan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh dapat menempatkan karyawan sesuai dengan prestasi dan kemampuan kerja karyawan.

3. Pimpinan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh melakukan mutasi yang efektif misalnya berdasarkan pengalaman kerja atau masa kerja yang telah ditetapkan.
4. Pimpinan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh memberikan tugas yang sesuai dengan jabatana agar beban kerja tidak meningkat misalnya waktu pekerjaan karyawan sesuai prosedur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Cahyati Cuci. 2018. Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnsi*, Vol. 1, No. 1.
- Darmawan, I. G. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Edison, Emron (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Endang Sri Astuti, Resminingsih. (2019). *Bahan Dasar Untuk Pelayanan Konseling Pada Satuan Pendidikan Menengah*. Jakarta : PT Grasindo
- Fitriany (2019). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Audit Dan Tipe Kepribadian Terhadap Skeptisme Profesional Dan Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. *Skripsi tidak dipublikasikan*.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, M (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hanggraeni,Dewi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : FEUI.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Irawan, Bambang (2018) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*
- Kadarisman, M (2019). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Malhotra K Naresh, (2020), *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara A. A (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.

- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA
- Marihot, T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Mintardjo, C. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 6, No. 1, 1-11.
- Moekijat. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nasution, I. R. (2019). Analisis Determinan Return on Assets pada PT . Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Ekonomi*, 1, 96-102
- Nugraha, Rusli, Andi Riyanto dan Galih Raspati. (2019). Impak Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi. *JURNAL SWABUMI*, Vol.5 No.2,
- Parera, A. A. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Jurnal Productivity*, Vol. 2 No. 5.
- Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*
- Renny, H (2019) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UPN "VETERAN" JAKARTA. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia Vol, 1, No, 1, Mei 2018, Hal 234-241*
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..
- Rivai,Veithzal dan Sagala. (2020) *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajawali Pers
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rolos, J. K., Sofia A. P., & Wehelmina, R. (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 6 No. 4 Tahun 2018 ISSN:2338-9605.