

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA, DAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ

Intan Salma Prisilia Ningtyas¹, Roziana Ainul Hidayati²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Gresik

Correspondence		
Email: intan.salma30@gmail.com roziana@umg.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 10 August 2024	Accepted: 19 August 2024	Published: 20 August 2024

ABSTRACT

The success of the organization inseparable from the influence of the performance of the employees themselves which will have an impact on the organization or company. This study aims to determine the influence of the physical work environment, work discipline, and mutation on the performance of employees of PT. XYZ. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The number of samples in this study is 132 samples using a sampling technique, namely cluster sampling. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with the SPSS 26 statistical test tool. The results showed that the physical work environment variable has a significant effect on employee performance. Work discipline variables have a significant effect on employee performance. The mutation variable did not have a significant effect on the performance of employees of PT. XYZ.

Keywords: *Physical Work Environment, Work Discipline, Mutation, Employee Performance.*

ABSTRAK

Keberhasilan organisasi tidak lepas dari adanya pengaruh kinerja karyawan itu sendiri yang akan memberikan dampak bagi organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan mutasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 132 sampel dengan menggunakan teknik sampling yaitu *cluster* sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan alat uji statistik SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Mutasi, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah kunci bagi setiap organisasi maupun perusahaan. Kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif akan menguntungkan organisasi karena tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang Sedarmayanti (2016:125). Keberhasilan organisasi tidak lepas karena adanya pengaruh kinerja karyawan organisasi itu sendiri, penting bagi sebuah organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan karyawan berkontribusi penuh pada pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Industri manufaktur diberbagai sektor didorong pemerintah untuk terus maju dan bertumbuh demi menjaga kestabilan ekonomi Indonesia. Salah satu industri yang didorong pemerintah untuk memperluas pasar yaitu industri manufaktur bidang boneka mainan anak Indonesia. Berdasarkan catatan kementerian perindustrian pendapatan tahunan Indonesia mencapai US\$ 2,1 miliar pada tahun 2023. Sementara tingkat pertumbuhan tahunan mencapai 6,1%. Saat ini perusahaan industri boneka mainan berskala besar dan sedang di Indonesia

mencapai 131 perusahaan dimana jenis produk yang banyak diekspor adalah boneka, *stuffed toys*, dan mainan figure atau miniatur.

Perusahaan dalam merancang dan memproduksi mainan tidak terlepas dari adanya kinerja karyawan itu sendiri dalam menciptakan dan menghasilkan mainan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan. Namun dalam kenyataannya berdasarkan data penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. XYZ terhadap karyawannya menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum memenuhi nilai yang diharapkan perusahaan.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Tahun 2022-2023
PT. XYZ

No	Departemen	Target Nilai	Capaian Nilai (2022)	Capaian Nilai (2023)
1	<i>Office</i>	100%	76,10%	71,00%
2	<i>Assembly</i>	100%	72,00%	66,00%
3	<i>Warehouse</i>	100%	74,00%	68,00%
4	<i>Inject</i>	100%	67,00%	62,00%
5	<i>Spray</i>	100%	73,00%	67,00%
6	<i>Rotocast</i>	100%	67,00%	63,00%
7	<i>Quality</i>	100%	75,00%	70,00%

Sumber : PT. XYZ, 2023

Dari data di atas mengenai penilaian kinerja tahun 2022-2023 di PT. XYZ menunjukkan bahwa setiap departemen memiliki capaian nilai kinerja yang berbeda-beda dan mengalami penurunan capaian nilai kinerja pada tahun 2023 pada masing-masing departemen. Dari semua penilaian kinerja pada setiap departemen dapat dikatakan sudah cukup baik namun belum sepenuhnya mencapai nilai yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini membuat perusahaan harus melakukan evaluasi kinerja terhadap karyawannya pada setiap departemen.

Menurut Puspitasari (2023) kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu kinerja karyawan meningkat, dengan demikian karyawan akan bekerja secara nyaman serta karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Lingkungan kerja fisik dapat memberikan dampak terhadap terselesaikannya pekerjaan seseorang. Lingkungan kerja fisik yang ideal, aman, dan nyaman adalah lingkungan dimana karyawan dapat melakukan yang terbaik. Namun dalam kenyataannya di PT. XYZ masih terdapat beberapa kondisi lingkungan fisik yang kurang baik.

Athar (2020) mengemukakan bahwa faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan faktor yang krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagai suatu perusahaan PT. XYZ menerapkan disiplin kerja sebagai peraturan yang wajib ditaati oleh semua karyawan dan seluruh karyawan dipastikan taat pada peraturan serta nilai-nilai yang ada. Disiplin kerja adalah salah satu bentuk upaya perusahaan untuk menjaga kualitas SDM yang dimiliki agar terkelola dengan baik demi mencapai tujuan yang perusahaan harapkan. Namun dalam kenyataannya masih terdapat beberapa tindak ketidakdisiplinan oleh karyawan PT. XYZ.

Menurut Husain (2022) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya mutasi. Tujuan dari adanya mutasi yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan. Hasibuan (2019:102) mendefinisikan mutasi

sebagai perubahan-perubahan posisi atau jabatan atau tempat atau pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi.

Dalam hal ini PT. XYZ sebagai perusahaan juga menerapkan mutasi pada karyawannya dengan tujuan keefektivitasan perusahaan. Perusahaan menerapkan mutasi kepada karyawannya dengan tujuan agar karyawan mendapat keterampilan dan pengetahuan lain dibidang selain dari pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh karyawan. Hal ini nantinya juga mendorong semangat karyawan dalam bekerja sehingga harapannya kinerja karyawan juga akan meningkat dan perusahaan dapat memaksimalkan keterampilan dari sumber daya manusianya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti berkeinginan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ”.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sifatnya objektif yang mencakup pengumpulan serta analisis data dengan menggunakan metode pengujian statistik (Hermawan dan Yusran, 2017:5-6). Lokasi penelitian berada di PT. XYZ. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ dengan jumlah 198 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Cluster Random Sampling* dan didapatkan Sampel sebanyak 132 orang.

Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan sumber data diperoleh langsung dari PT. XYZ. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Menurut Sugiyono (2018:102) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis diberikan kepada responden untuk kemudian dijawab.

Dalam penelitian ini kuesioner akan disebar ke responden yaitu karyawan PT. XYZ dengan beberapa pernyataan terkait variabel yang diteliti berdasarkan indikator variabel lingkungan kerja fisik (X1), disiplin kerja (X2), mutasi (X3) dan kinerja (Y).

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2016:93) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan alat uji yaitu SPSS Statistik 26 dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk r tabel didapat melalui taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai r hitung > r tabel maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

No.	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
1.	X1				
	X1.1	0,738	0,1710	0,000	Valid
	X1.2	0,818	0,1710	0,000	Valid
	X1.3	0,674	0,1710	0,000	Valid
	X1.4	0,831	0,1710	0,000	Valid
	X1.5	0,850	0,1710	0,000	Valid

	X1.6	0,669	0,1710	0,000	Valid
2.	X2				
	X2.1	0,770	0,1710	0,000	Valid
	X2.2	0,780	0,1710	0,000	Valid
	X2.3	0,812	0,1710	0,000	Valid
	X2.4	0,843	0,1710	0,000	Valid
	X2.5	0,702	0,1710	0,000	Valid
3.	X3				
	X3.1	0,777	0,1710	0,000	Valid
	X3.2	0,822	0,1710	0,000	Valid
	X3.3	0,869	0,1710	0,000	Valid
	X3.4	0,848	0,1710	0,000	Valid
	X3.5	0,718	0,1710	0,000	Valid
4.	Y				
	Y1	0,783	0,1710	0,000	Valid
	Y2	0,857	0,1710	0,000	Valid
	Y3	0,795	0,1710	0,000	Valid
	Y4	0,815	0,1710	0,000	Valid

Sumber : *Data Primer diolah tahun 2024*

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas maka dapat diketahui bahwa seluruh butir atau item pernyataan baik variabel independen maupun variabel dependen terbukti valid. Hal ini dibuktikan dengan r hitung $>$ r tabel dengan r tabel yakni sebesar 0,1710.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabel yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha* (α). Menurut Ghozali (2018:46) dikatakan telah lolos uji reliabilitas apabila *Cronbach's Alpha* $>$ 0,70. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan alat uji statistik, maka pengujian reliabilitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Item	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik	0,854	0,70	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,841	0,70	Reliabel
3.	Mutasi	0,867	0,70	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,827	0,70	Reliabel

Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil uji reliabilitas maka dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,70 maka item-item atau butir pernyataan seluruhnya dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini melakukan uji normalitas dengan menggunakan metode analisis non parametik *Kolmogorov-Smirnov*, dan uji normalitas dapat dikatakan sebuah data

berdistribusi normal apabila jika nilai *Asymp.sig* > 0,05 dan sebaliknya jika nilai *Asymp.sig* < 0,05 maka data tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91684271
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.042
	Negative	-.049
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : *Data Primer diolah tahun 2024*

Berdasarkan pada tabel 4.12, hasil uji normalitas dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* maka uji normalitas dapat diketahui dari nilai *Asymp. Sig* yaitu sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui terjadi tidaknya korelasi antar variabel independen maka dilakukanlah uji multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* harus > 0.10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas, dalam hal ini uji multikolinearitas dilakukan dengan alat uji SPSS Statistik 26 menghasilkan tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance Value</i>	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,971	1,030	Nonmultikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,989	1,011	Nonmultikolinearitas
Mutasi (X3)	0,982	1,019	Nonmultikolinearitas

Sumber : *Data Primer diolah tahun 2024*

Berdasarkan pada tabel 4.13, maka dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF pada masing- masing variabel independen lebih kecil dari 10. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dan asumsi untuk uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik yang digunakan adalah uji *Glejser* dengan dasar pengambilan keputusan yakni hasil $\text{sig} > 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini hasil uji heteroskedastisitas tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Uji Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,279	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,255	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Mutasi (X3)	0,133	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Sumber : *Data Primer diolah tahun 2024*

Berdasarkan pada tabel 4.14, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari hasil uji *Glejser* masing-masing variabel independen $> 0,05$. Variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,279. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai signifikan 0,255 dan variabel mutasi (X3) memiliki nilai signifikansi 0,133 maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel independen tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.279	1.943		4.261	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.104	.041	.211	2.570	.011
Disiplin Kerja	.283	.073	.317	3.898	.000
Mutasi	.014	.050	.023	.276	.783

a. Dependent Variable : kinerja karyawan

Sumber : *Data Primer diolah tahun 2024*

Berdasarkan pada tabel 4.15, maka dapat diketahui persamaan regresi linear berganda dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = 8.279 + 0.104 X_1 + 0.283 X_2 + 0.014 X_3 + e$$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien

determinasi (R^2) dapat diketahui dengan melihat nilai *Adjusted R Square* pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.403	.961

Sumber : *Data Primer diolah tahun 2024*

Berdasarkan pada tabel 4.16, maka dapat diketahui hasil analisis koefisien determinasi (R^2) yang dilihat dari nilai *Adjusted R Square* dapat dikatakan bahwa perubahan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 0,403 atau 40,3% disebabkan oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Mutasi (X3) sedangkan sisanya sebesar 59,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel yang sedang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dimaksudkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan pengujian dua arah (2 tailed) menggunakan rumus *degree of freedom* $df = n - 2$.

Tabel 4.17
Hasil Uji t (uji secara parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.279	1.943		4.261	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.104	.041	.211	2.570	.011
Disiplin Kerja	.283	.073	.317	3.898	.000
Mutasi	.014	.050	.023	.276	.783

a. Dependent Variable : kinerja karyawan

Sumber : *Data Primer diolah tahun 2024*

- Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan hasil pengujian uji t terhadap variabel lingkungan kerja fisik (X_1) memiliki signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan artinya secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. XYZ.

2. Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan hasil pengujian uji t terhadap variabel disiplin kerja (X_2) memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan artinya secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. XYZ.
3. Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan hasil pengujian uji t terhadap variabel mutasi (X_3) memiliki signifikansi sebesar $0,783 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak dan artinya secara parsial variabel mutasi (X_3) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. XYZ.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial maka variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Berdasarkan hasil distribusi jawaban dari 132 responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik, menunjukkan rata-rata tertinggi pada item pernyataan pertama “penerangan ditempat kerja saya cukup dan sesuai dengan kebutuhan”. Hal ini menyatakan bahwa secara umum para karyawan merasa bahwa penerangan yang ada ditempat kerja sangat mendukung mereka untuk bekerja secara maksimal.

Kondisi lingkungan kerja fisik yang mendukung maka akan memberikan dampak yang baik pula terhadap tuntasnya pekerjaan dan memacu peningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Adanya lingkungan kerja fisik yang memadai akan membuat kenyamanan pegawai dan pegawai akan bekerja secara maksimal sesuai dengan harapan perusahaan. Instansi harus memberikan fasilitas terbaiknya untuk mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Afandi (2018;65) bahwa lingkungan kerja fisik yang baik akan memberi karyawan rasa aman dan memungkinkan mereka bekerja optimal sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriah dan Helmy (2023), Bahmid dan Purnama (2023), dan Salsabila dkk (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial maka variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Berdasarkan hasil distribusi jawaban dari 132 responden terhadap variabel disiplin kerja, menunjukkan rata-rata tertinggi pada item pernyataan pertama “saya mentaati jam masuk kerja perusahaan” hal ini berarti bahwa secara umum karyawan merasa sudah taat pada peraturan jam masuk kerja perusahaan.

Disiplin kerja merupakan bentuk peraturan yang mengikat yang sengaja dibuat agar dapat ditaati oleh semua orang tak terkecuali. Disiplin kerja yang diterapkan diseluruh lapisan pekerja akan memberikan dampak yang signifikan serta membuat perusahaan lebih mudah untuk mencapai visi dan misinya.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2016;333) bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Salim dan Amelia (2022), Athar (2020), dan Kusumayanti (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial maka variabel mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Berdasarkan hasil distribusi jawaban dari 132 responden terhadap variabel mutasi, menunjukkan rata-rata terendah ada pada pernyataan keempat

“mutasi dilaksanakan sesuai *skill* dan kompetensi yang saya miliki” hal ini berarti karyawan merasa bahwa mutasi yang dilakukan perusahaan belum sepenuhnya mempertimbangkan *skill* dan kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga hal itu tidak berdampak pada kinerja karyawan meskipun telah dilakukan mutasi oleh perusahaan.

Presepsi pegawai adalah mutasi diperlukan hanya untuk mengisi kebutuhan pada unit lain tanpa mempertimbangkan keahlian dan kompetensi. Hal ini berarti bahwa mutasi yang dilakukan oleh perusahaan tidak memperhatikan dan tidak menjadikan keahlian dan kompetensi sebagai indikator utama dalam pelaksanaan mutasi.

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Hasibuan (2019:102) bahwa mutasi merupakan perubahan posisi pekerjaan yang dilakukan baik horizontal maupun vertikal dengan tujuan meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini karyawan perusahaan memandang mutasi hanya untuk mengisi kebutuhan pada unit lain dan tidak didasarkan pada objektifitas dalam memutasikan karyawan sehingga hal inilah yang membuat pelaksanaan mutasi karyawan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiyawanto dan Muljaningsih (2023), Winarni (2023), dan Rohmat dkk (2023) yang menyatakan bahwa mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan atas hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan diantaranya sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
3. Mutasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

Rekomendasi

Bagi peneliti selanjutnya hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian di masa depan dengan menambah variabel lain seperti pengembangan karir, loyalitas kerja, dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu peneliti memberikan saran pada peneliti selanjutnya apabila mengkaji pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan disarankan untuk menambah variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebagai bentuk dari pengembangan penelitian. Peneliti juga menyarankan agar menggunakan pendekatan dan analisis yang berbeda seperti analisis jalur path sebagai metode analisis penelitian selanjutnya.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Athar, H. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 5(1), 57-64.
- Bahmid, B. Z., & Purnama, N. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Jurnal Niagawan*, 12(3), 171-183.
- Fitriah, S., & Helmy, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Guru SMP N 1 Karangsambung). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. 5(4), 433-450.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, A., & Yusran, H. L. (2017). *Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Oikos Nomos*, 15(1) 1-10.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7(2), 178-192.
- Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia. (2024, 30 Januari). *Kunjungi Pabrik Boneka Mainan Anak di Purbalingga, Ketua MPR RI Bamsuet Dorong Peningkatan Eksport Industri Boneka Indonesia*. Diakses pada 20 Maret 2024. <https://www.mpr.go.id/berita/Kunjungi-Pabrik-Boneka-Mainan-Anak-di-Purbalingga,-Ketua-MPR-RI-Bamsuet-Dorong-Peningkatan-Eksport-Industri-Boneka-Indonesia>
- Puspitasari, K. D., & Utama, I. G. B. R. (2023). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di AQ VA Hotel dan Villas Legian Bali. *Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humoniora (Jakadara)*, 2(1) 9-20.
- Rohmat, A.N., Indaryani, M., & Sutono. (2023). Pengaruh Mutasi, Teknologi Informasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen & Akuntansi (JEBMA)*, 3(3) 612-628.
- Salim, N., & Amelia. (2022). The Effect of Work Discipline and Work Motivation Towards Employee Performance at PT. Alamjaya Wira Sentosa. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 7(1), 73-83.
- Salsabila, A. J., Suwarsono, B., & K. Brahma. W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengawasan Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(1), 186-200.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Widiyawanto, I., & Muljaningsih, S. (2023). Pengaruh Mutasi Jabatan dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. Jasa Raharja Surabaya. *Jurnal Widya Manajemen*, 5(1), 21-31.
- Winarni. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Mutasi Pegawai Kepada Kinerja Pegawai di Kecamatan Campurdarat dan Kecamatan Tanggunggunung Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Otonomi*, 23(1), 231-244.