

**PENGARUH MUTASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PEGADAIAN KANTOR CABANG DI AREA
PALEMBANG**



Tesis Oleh :

SYARA TRIANA HARJATI

01012682226017

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Magister
pada
Program Studi Magister Manajemen
Kekhususan Manajemen Sumber Daya Manusia

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH MUTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN KANTOR CABANG DI AREA PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Syara Triana Harjati
NIM : 01012682226017
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Pembimbing I



Tanggal : 20 Mei 2025

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Tanggal : 22 Mei 2025

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

PENGARUH MUTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN KANTOR CABANG DI AREA PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Syara Triana Harjati

NIM : 01012682226017

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 12 Juli 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 12 Juli 2025

Pembimbing I,



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.

NIP. 196610231992032002

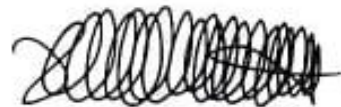
Pembimbing II



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP: 195708291984032003

Penguji



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, ST., SM., MM

NIP.198907112018031001

Mengetahui,

Plt. Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si.

NIP. 196805181993031003

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syara Triana Harjati
NIM : 01012682226017
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul:
**Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Pegadaian Kantor Cabang di Area Palembang**

Pembimbing
Pembimbing I : Dr. Hj. Zunaidah, S.E. M.Si.
Pembimbing II : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
Tanggal Ujian : 12 Juli 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Palembang, 12 Juli 2025

Pembuat Pernyataan



Syara Triana Harjati
NIM.01012682226017

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“if you never try, you’ll never know”

“it will pass”

Kupersembahkan untuk:

- Universitas Sriwijaya
- Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
- Kedua Orang Tua Tercinta
- Saudara - saudariku
- Kedua Pembimbing
- Seluruh teman- teman Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Angkatan 53
- Instansiku PT. Pegadaian

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, penulis memanjatkan Puji Syukur atas karunia-Nya telah merahmati Kesehatan dan Keberkahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Kantor Cabang di Area Palembang**. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Magister Manajemen pada program studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian kantor cabang di Area Palembang. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT Pegadaian kantor cabang di Area Palembang terdiri dari 8 Cabang beserta outletnya yaitu sebanyak 155 responden dengan metode kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa mutasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mutasi kerja ini diharapkan dapat berjalan dengan sebab dan akibat yang transparan serta dapat menunjang kinerja karyawan di tempat manapun. Lingkungan kerja diharapkan memberikan suasana yang nyaman serta kerja sama yang kondusif agar terbentuknya kinerja yang baik sesama karyawan.

Penulis menyadari masih banyak kesalahan dalam penulisan ini, sehingga penulis mengharapkan masukan, saran dan kritik yang membangun sebagai bahan perbaikan di masa yang akan datang. Penulis mengucapkan semoga tesis ini bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi peneliti yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

Palembang, 12 Juli 2025



Syara Triana Harjati
01012682226017

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur, penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan bimbingan dan do'a sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang dengan ikhlas dan sabar telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan, bimbingan serta kemudahan demi terselesaikannya tesis ini.
2. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A selaku Dosen Pembimbing II yang dengan ikhlas dan sabar telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan, bimbingan serta kemudahan demi terselesaikannya tesis ini.
3. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya sekaligus dosen penguji. Terima kasih banyak atas bantuan Bapak dalam proses ujian yang dilaksanakan dan telah memberikan arahan, kritik, serta saran dalam penyelesaian tesis ini.
4. Ibu Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D. selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Periode 2007 - 2025
5. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus sebagai Plt.Koordinator Program Studi Magister Manajemen sekaligus Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya..
6. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E., selaku dosen pembimbing akademik selama masa perkuliahan di Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
8. Seluruh Dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya atas ilmu dan wawasan yang telah diberikan.

9. Orang tua tercinta Bapak Syarifuddin dan Ibu Rubaya yang selalu saya sayangi dan cintai. Terima kasih atas segala do'a yang tak pernah henti mengiringi langkah hingga sampai ke titik ini dan segala bantuan serta dukungan baik secara moril maupun materil.
10. Staff / karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya, Terima kasih banyak atas segala bantuan dan informasi yang telah diberikan.
11. Teman seperjuangan Magister Manajemen Angkatan 53 yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
12. Pimpinan dan staff PT Pegadaian Kantor Cabang di Area Palembang yang telah memberikan support dan bantuan kepada penulis.
13. Rekan-rekan kerja saya yang tidak bisa disebutkan satu-persatu terima kasih atas dukungan, motivasinya selama ini.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas segala kebaikan yang telah diberikan oleh banyak pihak sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Palembang, 12 Juli 2025



Syara Triana Harjati

01012682226017

ABSTRAK

PENGARUH MUTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN KANTOR CABANG DI AREA PALEMBANG

Oleh :

Syara Triana Harjati

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mutasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Cabang di Area Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan kuesioner yang melibatkan 155 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang membuat hipotesis kedua juga dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian di Area Palembang, dan (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian di Area Palembang. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT Pegadaian untuk merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam mendukung produktivitas karyawan.

Kata kunci: Mutasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, kuantitatif eksplanatori.

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Mengetahui,
Plt. Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si.
NIP. 196805181993031003

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB ROTATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PEGADAIAN BRANCH OFFICES IN THE PALEMBANG AREA

By:

Syara Triana Harjati

This research seeks to evaluate the impact of job rotation and the working environment on employee performance at PT. Pegadaian branch offices in the Palembang area. A explanatory quantitative approach was used, with data collection techniques involving interviews and questionnaires distributed to 155 respondents. The analysis results indicate that job rotation contributes positively and meaningfully to the performance of employees, supporting acceptance to first hypothesis. Similarly, the work environment also has a positive and significant effect on employee performance, leading to the acceptance of the second hypothesis. Based on the findings, it can be concluded that: (1) Job rotation positively and significantly influences employee performance at PT Pegadaian in the Palembang area, and (2) The work environment positively and significantly influences employee performance at PT Pegadaian in the Palembang area. This study provides practical implications for PT Pegadaian's management in designing more effective human resource policies to support employee productivity.

Keywords: *Job rotation, work environment, employee performance, explanatory quantitative.*

First Advisor



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Second Advisor



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Known by,
Plt. Coordinator of the Master of Management Study Program



Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si.
NIP. 196805181993031003

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Tesis menyatakan bahwa Abstrak Tesis dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Syara Triana Harjati
NIM : 01012682226017
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Kantor Cabang di Area Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

RIWAYAT HIDUP SINGKAT

Nama : Syara Triana Harjati

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 29 Oktober 1997

Agama : Islam

Alamat : Asrama Benteng Blok A No.12, Palembang

Email : syaratriana@gmail.com

Nama orang tua

1. Ayah : Syarifuddin
2. Ibu : Rubaya

Riwayat Pendidikan

1. SD : SD Negeri 159 Palembang (2004-2010)
2. SMP : SMP Muhammadiyah 1 Palembang (2010-2013)
3. SMA : SMA Muhammadiyah 1 Palembang (2013-2016)
4. Universitas (S1) : Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
(2016-2020)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
RIWAYAT HIDUP SINGKAT	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
 BAB I	
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	13
1.3. Tujuan Penelitian.....	14
1.4. Manfaat Penelitian.....	14
 BAB II	
STUDI KEPUSTAKAAN.....	15
2.1. Landasan Teori	15
2.1.1. <i>Goal setting theory</i> (Teori Penetapan Tujuan)	15
2.1.2. Mutasi Kerja.....	23
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	31
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	47
2.2. Penelitian Terdahulu	57
2.3. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	66
2.4. Kerangka Konseptual Pemikiran	70

BAB III

METODE PENELITIAN	71
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	71
3.2. Rancangan Penelitian	71
3.3. Jenis dan Sumber Data	72
3.4. Populasi dan Sampel	73
3.5. Teknik Pengumpulan Data	75
3.6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	76
3.7. Teknik Analisis	79

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN	89
4.1. Hasil Penelitian	89
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	89
4.1.1.1 Sejarah PT Pegadaian	89
4.1.1.2 Visi dan Misi Pegadaian	90
4.1.1.3 Struktur Organisasi Kantor Cabang	91
4.1.2 Gambaran Profil Responden Penelitian	91
4.1.3 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian	95
4.1.3.1 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Mutasi Kerja (X1)	95
4.1.3.2 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan kerja (X2)	100
4.1.3.3 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	105
4.1.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian	110
4.1.4.1 Hasil Uji Validitas	110
4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	114
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	115
4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas	115
4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas	118
4.1.5.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	119
4.1.6 Hasil Analisis Penelitian	119
4.1.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	119
4.1.6.2 Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	121
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis	122
4.1.7.1 Hasil Uji F	122
4.1.7.2 Hasil Uji t	123

4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	124
4.2.1	Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kantor Cabang di Area Palembang.....	124
4.2.2	Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kantor Cabang di Area Palembang.....	126
4.2.3	Implikasi Hasil Penelitian	128
4.2.3.1	Implikasi Teoritis	128
4.2.3.2	Implikasi Praktis	129
BAB V		
KESIMPULAN DAN SARAN.....		131
5.1.	Kesimpulan	131
5.2.	Saran	131
5.3.	Keterbatasan Penelitian	133
DAFTAR PUSTAKA.....		134
LAMPIRAN		140

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Nilai <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) Kantor Cabang PT Pegadaian di Kota Palembang Bulan Januari - Desember 2024	3
Tabel 1.2 Jumlah Pendapatan Atau <i>Outstanding</i> Kantor Cabang PT Pegadaian di Kota Palembang Tahun 2019 - 2023	5
Tabel 1.3 Tingkat Pengeluaran Biaya Kantor Cabang PT Pegadaian di Kota Palembang Tahun 2019 - 2023.....	6
Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	58
Tabel 3.1 Populasi Penelitian	73
Tabel 3.2 Sampel Penelitian	75
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angket.....	76
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Mutasi Kerja	77
Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja	78
Tabel 3.6 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	79
Tabel 3.7 Interval Nilai Koefisien Korelasi	88
Tabel 4.1 Profil Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	91
Tabel 4. 2 Profil Responden Penelitian Berdasarkan Usia.....	92
Tabel 4.3 Profil Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja.....	93
Tabel 4.4 Profil Responden Penelitian Berdasarkan Pendapatan.....	93
Tabel 4.5 Profil Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan	94
Tabel 4. 6 Profil Responden Penelitian Berdasarkan Status	94
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Mutasi Kerja (X1)	96
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Lingkungan Kerja (X2) ..	101
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	106
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	110
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Setelah Reduksi	112
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	114
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	117
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	118
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	120

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	121
Tabel 4.17 Hasil Uji F	122
Tabel 4.18 Hasil Uji t	123

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	70
Gambar 3.1 Rancangan Penelitian	72
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Cabang	91
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	115
Gambar 4.3 Normal Probability Plot	116
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	119

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	142
Lampiran 2. Profil Responden Penelitian	150
Lampiran 3. <i>METODE SUCCESSIVE INTERVAL</i> (MSI).....	151
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Hasil Uji Reliabilitas	185
Lampiran 5. Hasil Analisis.....	193

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan pencapaian yang maksimal terkait dengan hasil yang diinginkan. Semua itu dapat tercapai dengan bantuan sumber daya manusia atau karyawan yang ada di dalamnya. Hal ini menurut Hamali (2023) karena SDM pada hakekatnya menjadi satu dari sekian modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan sendiri adalah kepemilikan yang perlu dikelola, dikaji, dan dievaluasi dengan baik dan benar. Bahkan menurut Notoatmodjo (2019) dapat dikatakan bahwa mengelola karyawan adalah identik dengan mengelola aset itu sendiri. Karyawan dapat menciptakan kreativitas serta inovasi yang akan membantu perusahaan dalam memperoleh laba dan mencapai tujuannya. Pemberian kesempatan karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif dapat dikatakan sebagai salah satu cara untuk memperbaiki kinerjanya sehingga turut menentukan realisasi tujuan perusahaan (Agustina & Putra, 2021). Oleh karena itu, suatu perusahaan harus berhati-hati dalam mengelola karyawannya agar hasil yang diinginkan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, maka suatu perusahaan pasti mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan optimal, dimana faktor yang dapat meningkatkan pertumbuhan suatu perusahaan yaitu dengan melihat kinerja karyawannya. Tingkat kinerja karyawan di tempat kerja berperan penting dalam tolak ukur kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Khaeruman *et al.*, (2021), kinerja karyawan adalah Hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan berdasarkan target yang ditetapkan dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan tugas serta fungsi pekerjaannya. Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan peningkatan prestasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat berdampak terhadap kelangsungan operasional perusahaan. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan maka akan sangat membantu dalam perkembangan perusahaan tersebut.

Setiap organisasi, baik di lingkungan pemerintah maupun swasta, tentu mengharapkan tercapainya peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Hal ini juga menjadi komitmen PT Pegadaian sebagai salah satu entitas BUMN di Indonesia yang bergerak pada sektor keuangan Indonesia pada tiga lini bisnis yaitu pembiayaan, emas, dan aneka jasa. Pelayanan yang diberikan ada berbagai macam seperti: Kredit cepat aman (KCA), kreasi, krasida, penjualan logam mulia, tabungan emas, tabungan haji, kredit pembelian kendaraan dan sebagainya. Pada perusahaan yang memberikan pelayanan baik jasa maupun permodalan tentu dituntut untuk bekerja secara maksimal demi pencapaian target dan kemajuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa PT Pegadaian sangat berfokus pada kinerja karyawan.

PT Pegadaian Kantor Cabang di Area Palembang merupakan salah satu area dari PT Pegadaian Kantor Wilayah III Palembang. Untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan salah satunya peningkatan kinerja karyawannya, maka PT Pegadaian Kantor Cabang di Area Palembang memiliki data penilaian

pegawai yang disebut dengan KIP (*Key Performance Indicator*). Menurut Pemimpin Kantor Cabang Sekip mengemukakan bahwa KPI (*Key Performance Indikator*) merupakan penilaian unit kerja yang menjadi dasar penilaian karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah III Palembang. Dimana pada tabel dibawah ini menunjukkan angka KPI dari masing masing cabang, pada tahun 2024 seluruh cabang sudah mencapai di angka 100 sesuai dengan bobot standar yang ditentukan perusahaan. Hal ini tentunya terjadi karena berbagai faktor sehingga perlunya pemeliharaan kinerja dan arahan pimpinan menjadi hal penting dalam setiap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Pada Area Palembang terdapat 7 Kantor Cabang diantaranya 6 Cabang Pembantu (CP) dan 1 Cabang Pembantu Syariah (CPS). Berikut pencapaian nilai KPI bulanan dan tahunan untuk 7 Kantor Cabang PT Pegadaian di Area Palembang pada tahun 2024:

Tabel 1. 1 Nilai *Key Performance Indicator* (KPI) Kantor Cabang PT Pegadaian di Kota Palembang Bulan Januari - Desember 2024

No	Bulan	Nilai KPI	Key Performance Indicator (KPI)							Rata-rata
			CP Palembang	CP Sekip	CP Palima	CP Lemabang	CP Kenten	CP Jakabaring	CPS Simpang Patal	
1	Januari	Bulanan	96.2	101.3	95.85	105.05	96.77	93.5	101.78	98.63
		Tahunan	65.9	68,9	63.66	67.5	66.11	62.61	71.24	66.17
2	Februari	Bulanan	96.4	100.05	96.86	98.91	96.64	94.59	95.77	97.03
		Tahunan	68.9	72.7	69.15	69.53	69.88	68.05	72.13	70.04
3	Maret	Bulanan	93.9	94.7	93.55	97.09	93.98	90.13	93.46	93.83
		Tahunan	69.5	72.1	70.14	72.5	70.68	68.13	72.93	70.85
4	April	Bulanan	95	96.6	96.98	101.07	96.72	91.54	96.95	96.40
		Tahunan	73.2	76.5	76.25	79.03	75.54	72.71	78.23	75.92
5	Mei	Bulanan	96.1	95.7	96.68	100.9	96.62	92.33	96.78	96.44
		Tahunan	77	78.2	78.15	81.45	77.67	74.97	80.39	78.26
6	Juni	Bulanan	97.7	97.9	97.33	102.64	96.94	93.81	98.78	97.87
		Tahunan	80.9	82.3	81.63	85.39	80.31	78.17	84.39	81.87
7	Juli	Bulanan	100.2	99.9	101.12	105.51	99.84	97.67	102.29	100.93

		Tahunan	85.7	87.1	87.51	90.83	86.62	84.45	90.49	87.52
		Bulanan	101.6	101.7	104.2	105.42	102.48	99.71	105.82	102.99
8	Agustus	Tahunan	89.9	91.1	93.24	94.51	93.17	89.47	91.76	91.87
		Bulanan	100.9	102.9	104.9	107.92	103.78	99.11	106.13	103.66
9	September	Tahunan	92.6	94.9	96.42	99.43	97.41	91.9	98.93	95.94
		Bulanan	103.5	104.6	106.79	108.8	105.13	100.33	107.63	105.25
10	Oktober	Tahunan	98.5	99.9	101.15	104.66	101.44	96.31	103.2	100.73
		Bulanan	106.8	106.7	108.3	109.66	106.09	100.33	108.24	106.58
11	November	Tahunan	104.5	104.4	105.96	107.85	104.25	96.31	106.08	104.19
		Bulanan	109.2	110	109.84	110.77	107.32	105.48	110.99	109.08
12	Desember	Tahunan	109.2	110	109.84	110.77	107.32	105.48	110.99	109.08
Bobot KPI			100	100	100	100	100	100	100	100

Sumber: PT Pegadaian Kantor Cabang di Kota Palembang (2025)

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa untuk nilai KPI bulanan dan tahunan seluruh Kantor Cabang PT Pegadaian yang ada di Kota Palembang sudah menginjak angka 100. Dimana Kantor Cabang dengan nilai KPI tertinggi ada di cabang CP Sekip, CP Lemabang dan CPS Simpang Patal. Namun pada cabang lainnya pun tak kalah dan mampu mencapai angka bobot 100. Sebelumnya pada pertengahan tahun KPI tahunan dan bulanan beberapa cabang masih belum mencapai angka yang diinginkan, adapun beberapa cabang masih belum mampu mencapai angka bobot 100, cabang tersebut ialah CP Sekip, CP Kenten, dan CP Jakabaring namun pada akhir tahun cabang yang sempat tertinggal mampu terus mengejar dan bersaing dengan cabang lainnya yang sebelumnya telah terlebih dahulu mencapai bobot 100, bahkan CP Sekip mampu menjadi salah satu CP yang mendapatkan nilai bobot tertinggi di akhir tahun.

Kinerja karyawan dilihat dari indikator KPI di atas masih harus terus diperbaiki dan dikelola sebaik mungkin, konsistensi dalam bekerja adalah kunci agar tercapainya bobot KPI yang diinginkan perusahaan. Namun ada

faktor yang dapat menghambat pencapaian dapat dilihat dari kuantitas kerja yaitu jumlah pendapatan Kantor Cabang yang diraih karyawannya setiap Kantor Cabang. Berikut jumlah pendapatan yang diraih Kantor Cabang PT Pegadaian di Kota Palembang dari tahun 2019 sampai 2023:

**Tabel 1.2 Jumlah Pendapatan Atau *Outstanding* Kantor Cabang PT Pegadaian di Kota Palembang Tahun 2019 - 2023
(Dalam Jutaan Rupiah)**

No	Nama CP	Jumlah <i>Outstanding</i> atau Pendapatan								
		2019	2020	2021		2022		2023		
		Rp	Rp	%	Rp	%	Rp	%	Rp	%
1	CP Palembang	24,495	31,601	29.01	31,029	-1.81	32,303	4.11	35,780	10.76
2	CP Sekip	23,286	20,306	-12.80	19,070	-6.08	19,963	4.68	23,465	17.54
3	CP Pal Lima	19,491	22,884	17.41	22,894	0.04	23,209	1.38	26,489	14.13
4	CP Lemabang	12,452	14,217	14.17	14,333	0.82	14,524	1.33	16,128	11.04
5	CP Kenten	24,303	28,506	17.29	27,899	-2.13	28,299	1.43	30,495	7.76
6	CP Jakabaring	17,612	20,097	14.11	19,280	-4.06	19,629	1.81	22,440	14.32
7	CPS Simpang Patal	24,700	30,078	21.77	29,453	-2.08	27,964	-5.06	34,819	24.52
Total		146,340	167,689	14.59	163,959	-2.22	165,893	1.18	189,617	14.30

Sumber: PT Pegadaian Kantor Cabang di Kota Palembang (2024)

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa pertumbuhan kinerja karyawan didasarkan pada kuantitas pendapatan atau *outstanding* setiap Kantor Cabang selama lima tahun terakhir yang dihitung melalui *growth ratio* pendapatan dengan rumus pendapatan saat ini dikurang pendapatan sebelumnya dibagi pendapatan sebelumnya dikali 100 dapat terjadi fluktuasi pendapatan setiap tahunnya, dimana pada tahun 2021 menjadi penurunan pertumbuhan pendapatan atau *outstanding* Kantor Cabang terendah selama lima tahun terakhir dengan penurunan keseluruhan -2,22% hal ini karena belum stabilnya kondisi ekonomi yang disebabkan pandemi covid 19 sehingga nasabah lebih membutuhkan uang dibandingkan untuk membeli produk

pegadaian namun *outstanding* pegadaian mulai membaik pada tahun berikutnya hal ini karena pertumbuhan industri keuangan mulai sadarnya masyarakat untuk investasi salah satunya emas.

Selain berdasarkan kuantitas pendapatan, kinerja karyawan juga dapat dinilai dari efektivitas biaya pada setiap Kantor Cabang yang dalam hal ini adalah tingkat penggunaan keuangan setiap Kantor Cabang PT Pegadaian di Kota Palembang selama lima tahun terakhir dari tahun 2019 sampai 2023:

**Tabel 1.3 Tingkat Pengeluaran Biaya Kantor Cabang PT Pegadaian di Kota Palembang Tahun 2019 - 2023
(Dalam Jutaan Rupiah)**

No	Nama CP	Jumlah Biaya atau Cost								
		2019	2020	2021		2022		2023		
		Rp	Rp	%	Rp	%	Rp	%	Rp	%
1	CP Palembang	12,193	15,685	28.65	14,439	-7.94	15,276	5.80	18,808	23.12
2	CP Sekip	11,677	10,098	-13.53	9,821	-2.75	9,597	-2.27	14,052	46.41
3	CP Pal Lima	10,050	12,133	20.72	10,049	-17.17	10,012	-0.37	14,699	46.82
4	CP Lemabang	6,242	7,215	15.60	5,734	-20.52	6,725	17.27	8,805	30.93
5	CP Kenten	11,545	13,872	20.16	12,147	-12.43	11,707	-3.62	16,172	38.14
6	CP Jakabaring	9,151	10,093	10.30	8,895	-11.86	9,162	3.00	12,632	37.87
7	CPS Simpang Patal	13,431	18,064	34.49	15,763	-12.74	13,176	-16.41	26,360	100.05
Total		74,288	87,160	17.33	76,849	-11.83	75,655	-1.55	111,527	47.41

Sumber: PT Pegadaian Kantor Cabang di Kota Palembang (2024)

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa pertumbuhan kinerja karyawan didasarkan pada efektivitas biaya atau *cost* setiap Kantor Cabang selama lima tahun terakhir yang dihitung melalui *growth ratio* pendapatan dengan rumus pendapatan saat ini dikurang pendapatan sebelumnya dibagi pendapatan sebelumnya dikali 100 dapat berfluktuasi, baik peningkatan atau penurunan pertumbuhan biaya atau *cost* setiap tahunnya. Hal ini juga menunjukkan kebalikan dari jumlah pendapatan atau *outstanding* yang

diperoleh pada tahun 2021 maka terjadi pertumbuhan efektivitas *cost* atau biaya yang baik pada Kantor Cabang secara keseluruhan menjadi -11,83%. Sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan dalam hal tingkat efektivitas *cost* belum konsisten selama lima tahun terakhir.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukannya dengan cara melaksanakan mutasi kerja. Berdasarkan penelitian Kurniawan *et al.*, (2020) didapatkan kesimpulan adanya kebijakan mutasi kerja memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas karyawan, mengingat mutasi tersebut sering kali menciptakan nuansa baru yang memotivasi di tempat kerja. Menurut Sastrohadiwiryono & Syuhada (2020), mutasi kerja memiliki pengertian melakukan pemindahan tenaga kerja ke tempat lain yang berbeda dengan sebelumnya. Melalui sistem pemindahan ini, organisasi mampu memberikan pengembangan keterampilan dan keahlian para pegawai untuk menciptakan peluang tercapainya tujuan organisasi serta pegawai ditempatkan dengan kesesuaiannya (*the right man, in the right place*).

Dalam penerapannya, kebijakan mutasi kerja dapat menimbulkan dampak yang bersifat positif maupun negatif terhadap karyawan. Menurut Manalu (2021), pelaksanaan mutasi kerja yang tepat dan sejalan dengan peraturan yang berlaku maka mutasi tersebut akan berdampak positif terhadap pegawai. Namun bila mutasi tersebut dilakukan tanpa memperhatikan dengan seksama dan tanpa dilandasi dengan argumentasi yang tepat maka mutasi akan berdampak negatif terhadap pegawai dan organisasi tersebut. Dampak positif bagi karyawan dari adanya mutasi kerja yakni karyawan dapat menambah

pengalaman, pengetahuan dan keterampilan dalam menyesuaikan diri pada posisi yang baru, serta berperan dalam mengurangi kejenuhan selama bekerja. Hal ini sesuai dengan temuan Husain (2022) yang mengindikasikan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disisi lain mutasi kerja selain membawa manfaat, mutasi kerja juga dapat menimbulkan efek yang kurang menguntungkan bagi karyawan, khususnya ketika mereka merasa telah sesuai dengan jabatan maupun lingkungan kerja sebelumnya, atau enggan keluar dari zona kenyamanannya. Hal ini sesuai dengan Muslichah & Achmadi (2021) yang menyatakan mutasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Kurniawan *et al.*, (2020), Malikhah (2021), serta Husain (2022) menemukan bahwa mutasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pentingnya penerapan mutasi kerja dapat membantu pegawai dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya serta untuk meningkatnya kinerja karyawan. Dimana pada saat diadakan mutasi kerja perlu diperhatikan beberapa faktor yaitu tingkat pendidikan dari karyawan dan lamanya bekerja, karena ketika mutasi dilakukan dan disesuaikan dengan tingkat pendidikan maka kinerja karyawan pun akan naik. Begitu pula dengan faktor lamanya bekerja semakin lama karyawan tidak diadakan mutasi maka karyawan pun akan merasa jenuh.

Temuan ini bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dijalankan oleh penelitian Muslichah & Achmadi (2021) bahwa mutasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini berarti jika mutasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan justru akan menurun. Secara umum mutasi kerja karyawan lama pada jabatan yang baru dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kinerja karyawan. Justru yang terjadi adalah kebalikannya, karyawan yang dimutasi justru mengalami penurunan kinerja disebabkan oleh rasa adaptasi yang lama terhadap tim kerja yang baru dan terkadang memilih *resign*, walau tujuan perusahaan untuk menambah keterampilan dan mengurangi kejenuhan karyawan yang mungkin terjadi tetapi beberapa karyawan justru merasa nyaman dengan posisi sebelumnya.

Menurut hasil wawancara terhadap karyawan bagian Sumber Daya Manusia (SDM) pada tanggal 25 Maret (2024) mutasi kerja yang diterapkan pada PT Pegadaian Kantor Cabang di Area Palembang memiliki beberapa alasan seperti kurangnya karyawan dikarenakan telah masa pensiun, untuk memperluas wawasan ilmu pengetahuan yang lebih tinggi, menghindari kecurangan, serta menghilangkan rasa jenuh karyawan dalam lingkungan kerja sebagai penyegaran semangat kerja. Mutasi kerja PT Pegadaian telah diatur dalam Peraturan direksi No 120 Tahun 2020 tentang pedoman rotasi berkala dalam kantor cabang/syariah/bisnis mikro. Ini dilakukan agar karyawan dapat lebih beradaptasi dalam memantapkan dirinya untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi. Umumnya karyawan yang dimutasikan masih dalam satu area jangkauan cabang terdekat. Selain itu, karyawan yang mempunyai *soft skill* serta berpengalaman di bidangnya akan dimutasikan keluar daerah guna memperoleh pencapaian yang lebih tinggi. Biasanya golongan yang

dimutasikan antar Unit Pelayanan Cabang berjangka waktu enam bulan sampai satu tahun sekali, sementara untuk mutasi antar Kantor Cabang dan Kantor Area berjangka waktu satu sampai dua tahun sekali, sedangkan yang dimutasikan berdasarkan Kantor Wilayah jangkauan waktunya sekitar tiga sampai lima tahun sekali sesuai dengan kebutuhan.

Berkaitan dengan peraturan mengenai mutasi kerja yang tercantum dalam surat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan Serikat Pekerja Pegadaian Periode 2023-2025 dan Peraturan Direksi dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Kantor Cabang PT Pegadaian dimana mutasi dilakukan atas dasar kebutuhan cabang, penyegaran dan aksi perusahaan dalam pencegahan kecurangan atau *fraud* yang dapat saja dilakukan bila ada kesempatan. Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2023-2025, ketentuan mutasi didasari oleh tiga alasan yaitu Rotasi, Promosi, dan Demosi. Ketentuan untuk karyawan yang di rotasi ialah dilakukan pada level jabatan klerek sampai dengan *first line manager* sesuai kemampuan, rotasi dilakukan satu kali dalam satu tahun, rotasi dilakukan untuk karyawan yang berada di unit terluar pulau paling lama 3 tahun. Kedua ketentuan promosi yaitu kenaikan satu tingkat dari sebelumnya, pengisian jabatan setingkat di atasnya, karyawan tidak sedang menjalani SP 2 atau SP 3. Ketiga ketentuan demosi karena karyawan berada di PL 5 dalam waktu 2 tahun, karyawan melakukan pelanggaran dalam PKB, atau karena permohonan sendiri. Pada prinsipnya mutasi dilakukan, dengan adil dan terbuka namun mutasi kerja bagi karyawan PT Pegadaian Kantor Cabang di Area

Palembang kerap kali diakui karyawan sedikit membebani dikarenakan harus melakukan penyesuaian di lingkungan yang baru.

Berbicara terkait mutasi kerja peralihan posisi karyawan, baik antar divisi, jabatan, maupun tempat kerja, memerlukan suasana kerja yang mendukung agar karyawan dapat cepat beradaptasi dan tetap merasa nyaman dengan perubahan yang terjadi. Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan dalam mutasi kerja karyawan karena terbukti dapat membentuk kenyamanan pegawai serta meningkatkan semangat dan efektifitas pegawai dalam bekerja (Puri & Wisnu, 2020). Salah satu yang perlu diperhatikan di lingkungan kerja PT Pegadaian ialah pencahayaan diruang karyawan yang kurang diperhatikan, pimpinan banyak menaruh perhatian hanya pada ruang nasabah sehingga ruang karyawan dan lainnya kurang diperhatikan. Selain itu karena Gedung PT Pegadaian di dominasi oleh ruko dengan ventilasi kurang memadai menjadikan sirkulasi udara dalam ruangan lebih lembab. Menurut Khaeruman *et al.*, (2021), lingkungan kerja mencakup seluruh elemen di sekitar karyawan selama menjalankan tugasnya, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi perilaku dan hasil pekerjaannya selama jam operasional. Suasana kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman serta mendukung karyawan untuk mengoptimalkan performanya. Ketika individu merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka mereka cenderung lebih betah dan berkomitmen dalam menjalankan aktivitas di tempat kerja (Khaeruman *et al.*, 2021).

Penelitian Charli *et al.*, (2020), Sembiring (2020) serta Hermawan (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan yang diperhatikan perusahaan sangatlah berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan keadaan ukuran ruang kerja yang memadai, pencahayaan yang optimal, serta suhu udara yang disesuaikan dengan luas ruangan, kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja. Kondisi ini menggambarkan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, bersih, sehat, aman dan nyaman akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Penelitian Najmudin *et al.*, (2020) juga menunjukkan hasil yang berbeda yaitu dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja bukan merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sementara penelitian Vivaldy & Toni (2020) menunjukkan hasil yang berbeda lagi yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun memiliki arah pengaruh yang negatif.

Merujuk pada hasil wawancara yang telah dilaksanakan peneliti terhadap karyawan PT Pegadaian Kantor Cabang di Area Palembang, maka ditemukan beberapa masalah terkait lingkungan kerja. Beberapa karyawan

memaparkan bahwa kebiasaan kerja setiap kantor cabang berbeda dan pendekatannya juga berbeda maka dari itu terkadang diawal mutasi bisa saja terjadi gesekan antara karyawan, faktornya dapat saja berasal dari bedanya perlakuan antara karyawan mutasi dan karyawan lama ataupun ketimpangan porsi kerja, selain itu karyawan sering kali menemukan ruang kerja ataupun meja kerja yang kurang ada privasi selain itu fasilitas meja kantor yang dipakai bersama tanpa tanggung jawab, kondisi ini sangat mempengaruhi produktifitas karyawan ditempat kerja.

Oleh karena itu, peneliti tertarik dalam rangka mengembangkan penelitian lebih mendalam yang disusun ke dalam judul “Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Kantor Cabang Di Area Palembang”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Cabang di Area Palembang?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Cabang di Area Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Cabang di Area Palembang.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Cabang di Area Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan teori-teori mutasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lalu penelitian ini bermanfaat untuk menguji implementasi *goal setting theory* pada variable yang digunakan.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat praktis untuk PT Pegadaian Kantor Cabang di Area Palembang sebagai pedoman dalam meningkatkan kinerja karyawan terkait adanya faktor-faktor mutasi kerja dan lingkungan kerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, M. T., & Dewi, N. A. W. T. (2022). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi, dan Leader Member Exchange Terhadap Kualitas Anggaran Desa Se-Kecamatan Seririt. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 234–244.
- Agustina, T. S., & Putra, M. N. C. (2021). Kreativitas Para Pekerja Kreatif Radio Gen 103.1 FM Surabaya Ditinjau Dari Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(1), 63–76.
- Amstrong, Michael & Angelo Baron (1998). *Performance Management*. London: Institute of Personal and Development
- Arbyan, A. C., & Riyanto, S. (2023). The Influence of The Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 19(2), 57–63.
- Aryanto, & Wijaya, D. (2024). Implementasi Teori Goal Setting dalam Meningkatkan Performa Perusahaan: Studi Pada PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(4), 446–450.
- Azhari, M., Madiistriyatno, H., & Naibaho, S. (2023). The Effect of Work Ethics and Work Environment on Employee Performance at The Jakarta Primary Tax Service Gambir Tiga. *Return - Study of Management, Economic and Business*, 2(3), 274–282.
- Bakti, D. W. (2021). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Pola Mutasi, Penghargaan dan Lingkungan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik (JIHHP)*, 2(1), 41–50.
- Bernardin, J. H., & Russel, J. A. (2023). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Bonsu, C. A., Owusu, E. E., Appienti, W. A., & Kwaku, O. A. (2022). Job Environment the Pancea on Employee Performance of Selected Small and Medium Enterprises (SMEs) in The Kumasi Metropolis. *Technium Social Sciences Journal*, 38, 393–404.
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–11.
- Dewi, M. S. (2020). *Ada Apa Dengan Bangli?: Mengupas Kinerja Pemkab Bangli Dalam Pengendalian Intern Pemerintah dan Partisipasi Penyusunan Anggaran*. Badung: Nilacakra.
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. *Amsir: Management*

Journal, 1(2), 46–52.

- Faradillah, Widiyanti, M., Yusuf, M., & Adam, M. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style and Job Mutations on Employee Performance at BPJS Employment. *Journal of Social Science*, 4(5), 1193–1199.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2021). *Organisasi: Perilaku, Struktur, & Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hanafi, K., Pontoh, G. T., & Novitasari. (2022). *Spiritualitas dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Rumah Sakit*. Yogyakarta: K-Media.
- Hartati, & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 512–524.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haslindah, Kamase, J., & Hajering. (2020). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial SKPD Di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 2(2), 92–123.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- House, J.S (1981). *Work Stress and Social Support*. Addison-Wesley
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos-Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–10.
- Jauhar, A., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2022). The Influence of Work Mutations, Workplace Environment on Work-Life Balance, Work Motivation and Employees Performance at The Technical Implementing Unit (UPT PPD) of Regional Revenue Agency East Java Province. *Proceeding International Conference on Economic Business Management, and Accounting (ICOEMA)*, 1148–1155.
- Juliandi, I. A., & Manurung, S. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan: UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2022). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Rajawali Pers.

- Kaswan. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus Meningkatkan Kinerja*. Serang: CV. AA. Rizky.
- Kuncoro, M. (2021). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis* (4th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, H., Fitrijanti, T., & Irawady, C. (2020). Pengaruh Mutasi, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal SIKAP (Sistem Informasi, Keuangan, Auditing Dan Perpajakan)*, 4(2), 98–106.
- Kurniawan, T. (2023). The Influence of Leadership, Job Transfers and Job Satisfaction on Individual Performance. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2(3), 751–763.
- Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2022). Prediktor Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah Pengujian Goal-Setting Theory. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 214–223.
- Malikhah, I. (2021). The Influence of Promotional, Mutation and Demotional Issues on Employee Performance. *International Journal of Research and Review*, 8(5), 423–431.
- Manalu, D. (2021). Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Nias Barat. *JISPOL: Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(1), 40–56.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, L. H., Sudatijati, & Padilla, H. (2020). Employees Performance with The Determination of Motivation, Competence and Work Environment. *Indonesian Journal of Social Research*, 2(1), 65–75.
- Mubarok, A. A. (2022). Determination of Career Development and Performance: Analysis of Job Promotion and Employee Transfer (Human Resource Management Literature Review). *Dinasti International Journal of Management Science - DIJMS*, 3(5), 773–784.
- Muslichah, & Achmadi. (2021). The Effect of Job Transfer on Employee Performance With Motivation and Job Satisfaction as Intervening Variables. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 4(9), 1690–1696.
- Najmudin, M., Santoso, I. B., Laras, T., & Helmi, S. (2020). The Influence of Work

- Environment and Transformational Leadership on Job Satisfaction and Its Impacts on Employee Performance. *Migration Letters*, 21(3), 1083–1091.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Novita, E. I., & Meilani, Y. C. F. P. (2023). Job Motivation and Work Environment Effects on Employee Performance with Employee Engagement as A Mediating Variable at The Ministry of Foreign Affairs of The Republic of Indonesia. *Enrichment: Journal of Management*, 13(4), 2605–2614.
- Oktaviani, R., Susanti, E., & Syah, T. Y. R. (2020). The Role of Empowerment and Work Environment on Employee Performance Supported Over Organizational Commitment. *JoMA - Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(5), 270–275.
- Puri, W., & Wisnu, S. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28.
- Rahmanto, F. W., Istiatin, & Sudarwati. (2021). Employee Performance Is Reviewed from Work Environment, Leadership, Remuneration, and Mutation at Pratama Surakarta Tax Service Office. *International Journal of Economics, Bussiness and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 1–8.
- Ridha, Fadli, & Halimahtusyadiah. (2020). Partisipasi Penganggaran, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Aparat Pemerintah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu. *Jurnal Fairness*, 10(3), 185–194.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmat, A. N., Indaryani, M., & Sutono. (2023). Pengaruh Mutasi, Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3), 612–628.
- Santuryan, R. L., Karyatun, S., & Digdowiseiso, K. (2023). The Effect of Compensation, Mutation and Work Discipline on the Performance of PT. Indomarco Prismaatama Gunung Sahari Branch 2 North Jakarta. *Syntax Admiration*, 4(4), 531–543.
- Sastrohadiwiryo, H. B. S., & Syuhada, A. H. (2020). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Chichester, United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1), 10–23.
- Seth, S. (2023). Analysis of Mutation and Turnover Intention: Work Environment. *International Journal of Psychology and Health Science (IJPHS)*, 1(1), 50–55.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sudarmanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1–11.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sumardiyono. (2023). *Uji Normalitas Data Variabel*. Surakarta: UNS Press
- Sunyoto, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suprpto, E., & Maharani, A. (2021). Determination of Employee Performance: Work Discipline, Work Environment and Leadership (Literature Review). *Journal of Law Politic and Humanities (JLPH)*, 1(4), 187–196.
- Sutrisno, T., & Arsanti, T. A. (2023). Pengaruh Goal Setting dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 96–105.
- Tewal, B., Adolfina., Merinda., & Hendra (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Patra Media Grafindo
- Usman, I. (2021). The Influence of Competence, Experience and Work Environment on Employee Performance. *Journal Economic Resources*, 3(2), 108–116.
- Vivaldy, J. C., & Toni, N. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organizational Communication, Work Environment, and Work Motivation on The Church's Employee Performance. *Bisma (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 69–80.

- Wahyudi, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Widiyawanto, I., & Muljaningsih, S. (2022). The Effect of Position Transfers and Awards on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable at PT. Jasa Raharja Surabaya Branch. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 7(7), 1046–1051.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gerbang Media Aksara.
- Wursanto, I. (2020). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.