

PERAN KEBIJAKAN MUTASI DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN DAN KUALITAS KERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PERUSAHAAN: REVIEW LITERATURE

Oleh:

Tirta Mulyadi ¹⁾

Muhammad Fatkhurohman Albashori ²⁾

Pandu Adi Cakranegara ³⁾

Muh. Abduh. Anwar ⁴⁾

Darmawati Manda ⁵⁾

Politeknik Pariwisata Batam ¹⁾

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta ²⁾

Universitas Presiden, Bekasi ³⁾

Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Rappang ⁴⁾

Universitas Bosowa, Makassar ⁵⁾

E-mail:

tirta@btp.ac.id ¹⁾

muhammadbashori21@yahoo.com ²⁾

pandu.cakranegara@president.ac.id ³⁾

muhabduhanwar@feb.umsrappang.ac.id ⁴⁾

darmawati.manda@universitasbosowa.ac.id ⁵⁾

ABSTRACT

The transfer policy implemented by the company has a positive impact on the company. The mutation can be in the form of rewards for employees so that they feel satisfied and can improve the quality of their work. Mutations are related to the placement of employees in certain positions. Therefore, a good strategic effort is needed so that there are no errors in the placement of employees so that they do not have a negative impact on employee satisfaction and performance. The method used in this study is a literature study by reviewing several previous research results sourced from national and international articles. The results of the study were analyzed, and used as a material for discussion to determine the answer to the problem regarding the relationship between the policy of transfer and placement of employees to the papacy and the quality of work of employees. All ideas from each study provide information about the methodologically desired theory of the study being analyzed. The results of the literature review show that there is a positive relationship between the transfer policy and employee job placement on employee satisfaction and work quality.

Keywords: *Transfer Policy, Placement, Satisfaction, Quality of Work, Literature Study*

ABSTRAK

Kebijakan mutase yang diterapkan perusahaan memberikan dampak positif pada perusahaan. Mutase tersebut bisa merupakan penghargaan pada karyawan supaya merasa puas dan dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Mutase berhubungan dengan penempatan kerja karyawan pada posisi tertentu. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategi yang baik supaya tidak terjadi kesalahan dalam penempatan kerja karyawan supaya tidak berdampak negative pada kepuasan dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literature dengan mereview beberapa hasil penelitian sebelumnya yang bersumber dari artikel-artikel berupatsi nasional dan internasional. Hasil penelitian tersebut dianalisis, dan dijadikan bahan diskusi untuk menentukan jawaban dari permasalahan mengenai hubungan kebijakan mutase dan penempatan kerja karyawan pada kepausan dan kualitas kerja

karyawan. Semua gagasan dari setiap kajian memberikan informasi mengenai teori yang diinginkan secara metodologis terhadap kajian yang dianalisis. Hasil review literature menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kebijakan mutasi dan penempatan kerja karyawan pada kepuasan dan kualitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Kebijakan Mutasi, Penempatan, Kepuasan, Kualitas Kerja, Studi Literature

1. PENDAHULUAN

Fenomena mutasi yang terjadi dalam lingkungan kerja adalah suatu hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan (Purba, 2020). Kebijakan mutasi tidak hanya terjadi di lingkungan aparatur sipil negara, tetapi juga terjadi di lingkungan karyawan swasta (Gunawan et al., 2017). Mutasi dilakukan dengan tujuan sebagai salah satu upaya pengembangan karier pegawai melalui pemindahan karyawan pada posisi yang lebih tepat dengan pekerjaan yang sesuai (Sajali et al., 2022). Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Indrawan, 2015). Selain itu, mutasi juga dapat memberikan efek kepuasan pada karyawan, dimana mutasi juga bisa berupa penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi (Muhajid & Edwar, 2018).

Kebijakan tentang mutasi tertuang dalam Peraturan BKN RI Nomor 5 Tahun 2019, dimana hal tersebut menjelaskan tentang prosedur pelaksanaan mutasi di lingkungan kerja. Adanya kebijakan mutasi yang dilakukan perusahaan dapat

berdampak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap tingkatan organisasi dalam perusahaan tersebut, sehingga perusahaan dapat keuntungan secara optimal (Marlina, 2021). Hal ini terjadi, karena sebaik dan secanggih apapun sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan, jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang profesional, terampil dan mempunyai kinerja tinggi maka perusahaan tersebut sulit untuk berkembang. Dengan adanya mutasi, maka akan terjadi rotasi penempatan kerja pada karyawan (Pratiwi, 2014).

Penempatan kerja karyawan seharusnya dilakukan atas dasar job description dan job specification yang telah ditetapkan perusahaan (Sarwani, 2017). Hal ini tersebut akan membawa perusahaan pada hasil kerja yang diharapkan, karena adanya korelasi positif antaran penempatan kerja karyawan dengan tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan (Owan et al., 2022). Penempatan kerja adalah menempatkan karyawan pada posisi yang tidak tepat pada posisi yang lebih tepat, hal tersebut

dapat diamati dengan seberapa serasi karyawan tersebut pada pekerjaan yang diterimanya, sehingga dapat terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan berupa kualitas dan kuantitas hasil kerjanya (Pessach et al., 2020).

Ketepatan perusahaan dalam menempatkan karyawan pada posisi yang ideal adalah salah satu indikator sebuah perusahaan mampu bersaing dalam bisnis (Non et al., 2022). Posisi kerja yang tepat bagi karyawan akan berdampak pada kepuasan dan kualitas kerja dari karyawan tersebut. Kualitas kerja karyawan adalah salah satu faktor yang dapat menentukan perkembangan suatu perusahaan dan cara menentukan perusahaan tersebut dinyatakan berhasil (Pusparani, 2021). Kualitas kerja didukung dengan adanya kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan dan hal tersebut berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan (Narehan et al., 2014).

Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan perasaan senang sehingga tekun dalam menjalankan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, kepuasan karyawan sangat berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan di tempat pekerjaan (Salahat & Al-Hamdan, 2022). Indikator kepuasan dan kualitas kerja ini sangat dipengaruhi oleh kebijakan mutasi yang dilakukan perusahaan. Dimana seorang

karyawan mengalami perpindahan posisi kerja dapat mempengaruhi kepuasan dan kualitas kerja karyawan (Ren et al., 2022).

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebijakan mutasi yang diberlakukan karyawan terhadap kepuasan dan kualitas kerja. Selain itu, juga ingin mengetahui hubungan antara penempatan kerja karyawan terhadap kepuasan dan kualitas kerja karyawan. Permasalahan tersebut dianalisis menggunakan metode review literature pada manajemen sumber daya manusia. Metode pengkajian dengan menganalisis beberapa artikel terkait. Dengan begitu ditemukan hipotesis yang dianalisis secara empiris dalam penelitian berikutnya. Hasil penelitian terdahulu yang terkait akan memberikan gambaran tentang sampel yang ada pada beberapa perusahaan. Penelitian sebelumnya, banyak memberikan gambaran mengenai keterkaitan antara kebijakan mutasi dengan penempatan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan dan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih dalam mengenai permasalahan tersebut, sehingga memberikan gambaran lebih detail.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kebijakan Mutasi

Mutasi adalah aktivitas memindahkan seorang karyawan dari

tempat satu ke tempat lainnya, namun terkadang mutasi juga tidak selalu berhubungan dengan pemindahan tempat kerja (Purba, 2020). Namun, mutasi secara khusus adalah memindahkan tenaga karyawan atau pengalihan tanggung jawab dari karyawan tersebut pada satu tanggung jawab ke tanggung jawab lainnya, walaupun posisi tempat kerja masih pada semula (Pessach et al., 2020). Hal ini biasanya terjadi dengan melakukan pemindahan status ketenagakerjaan dan sejenisnya (Adermon & Hensvik, 2022). Tetapi, umumnya wujud dari mutasi adalah pemindahan tenaga karyawan dari satu tempat ke tempat lainnya (Eguchi, 2005).

Oleh karena itu, mutasi merupakan aktivitas yang terjadi pada karyawan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan dari karyawan pada suatu instansi atau perusahaan (Purba, 2020). Mutasi yang terjadi pada seorang karyawan bersangkutan dengan adanya kepuasan kerja pada diri karyawan karena diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan, sehingga karyawan tersebut mendapat penghargaan dengan diberikannya posisi baru dalam tanggung jawab, atau fungsi yang berhubungan dengan berubahnya struktur posisi pada organisasi dirinya di perusahaan tersebut (Sajali et al., 2022).

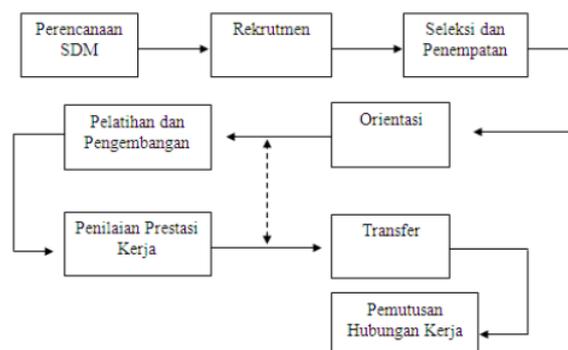
(Hasibuan, 2021), menambahkan bahwa mutase juga termasuk dalam suatu perubahan posisi atau jabatan atau tempat atau pekerjaan yang dilakukan secara horizontal maupun vertikal (demosi/promosi) di dalam suatu perusahaan. Umumnya, mutasai berhubungan dengan adanya pengembangan fungsi pegawai, karena adanya tujuan meningkatkan efesiensi dan efektivitas kerja pada tubuh perusahaan tersebut (Santoso & Agung, 2012). Berdasarkan semua penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa mutase adalah pemindahan tenaga karyawan dari satu tempat ke tempat lain yang berhubungan dengan pemindahan fungsi, tanggung jawab, status ketenagakerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal dengan tujuan tertentu dari perusahaan tersebut (Subandi, 2020). Variabel Mutasi Pegawai sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Adermon & Hensvik, 2022), (Sajali et al., 2022), (Santoso & Agung, 2012), (Subandi, 2020), (Rinaldi Febrianto Sinaga et al., 2014).

Penempatan Kerja Karyawan

Tujuan dilakukannya penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya

(Fadilah & Hakim, 2011). Penempatan karyawan adalah menempatkan posisi seorang karyawan pada posisi yang ideal, yang disesuaikan dengan kemampuan dan kualifikasi yang dimiliki karyawan tersebut (Karmita et al., 2015). Seorang karyawan yang ditempatkan pada posisi tertentu berpengaruh pada kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan (Agustriyana, 2015). Peristiwa penempatan karyawan sesuai dengan fungsi kepegawaian, diawali setelah perusahaan melakukan proses perekrutan dan seleksi karyawan (Cici Rosita Devi, Eko Agus Susilo, 2016). Hal ini biasa

terjadi saat perusahaan melakukan penjarangan karyawan baru, maka perusahaan melakukan proses seleksi, siapa karyawan dan seperti apa kualifikasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut sehingga cocok pada posisi yang akan diberikan. Namun, proses penempatan tidak semudah itu, karena penempatan karyawan pada posisi tertentu sangat berpengaruh pada hasil yang akan diperoleh perusahaan (Mandik & Sendow, 2019). Proses penempatan karyawan pada satu posisi pekerjaan sesuai dengan alur pada bagan berikut.



Gambar 1. Proses Staffing pada Perusahaan (Etikawati & Udjang, 2016).

Proses rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh perusahaan adalah satu bentuk penyaringan (filter) pertama dalam aktivitas penempatan kerja karyawan (Trisnawati, 2016). Semua informasi yang diperoleh dari kegiatan rekrutmen adalah dasar dari seleksi pada tahap selanjutnya. Informasi tersebut digunakan untuk filter pada proses penempatan sebelum karyawan yang lolos seleksi mendapat peran atau jabatan dalam pekerjaan yang

akan dilakukan (Arif, 2018). Oleh karena itu, proses rekrutmen atau penarikan adalah aktivitas yang saling berhubungan dengan dan mendukung satu sama lain dalam mendukung penempatan kerja karyawan sehingga perusahaan mendapatkan hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kepuasan Karyawan

Kepuasan kerja (job satisfaction)

merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Yunita, 2021). Sikap ini dapat tercermin dalam moral kerja kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil berupa pujian dari hasil kerjanya, atau bisa juga dalam bentuk penghargaan pada karyawan tersebut sesuai dengan prestasi kerja yang dilakukan (Karmita et al., 2015). Pendapat lain juga menyatakan bahwa kepuasan kerja bisa berasal dari nilai eksternal dan nilai internal (Dorta-afonso et al., 2023). Secara umum, pandangan seorang terhadap kepuasan kerja adalah seberapa puas seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan, sesuai dengan kerangka acuan mutlak, sementara penilaian orang terhadap tingkat kepuasan dengan aspek kerja individu didasarkan pada standar relatif yang spesifik sesuai dengan konteks kerja dan melibatkan perbandingan dengan situasi karyawan lain (Siegel et al., 2022).

Kepuasan kerja menurut (Ramadhani, 2012) adalah sikap dari karyawan dalam waktu tertentu selama dia bekerja di tempat tersebut. Kepuasan kerja seorang karyawan bisa ditunjukkan berupa perasaan karyawan tersebut pada pekerjaannya, sehingga ia nyaman dengan situasi kerja dan rekan kerjanya (Bezdrob & Šunje, 2021). Dengan demikian

kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk dimiliki seseorang sehingga mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Kualitas Kerja Karyawan

Kualitas kerja adalah berhubungan dengan kinerja kerja yang dilakukan seorang karyawan. Kinerja berarti hasil dari suatu proses yang diukur berdasarkan kesepakatan atau SOP yang telah dibuat perusahaan (Effendy, 2018). Hasil yang dapat diukur dapat berupa pencapaian karyawan dalam melakukan fungsinya dalam perusahaan (Karmita et al., 2015). Lebih lanjut, (Marlina, 2021), kinerja bisa diartikan sebagai perilaku yang dilakukan seorang karyawan pada perusahaan sesuai dengan standar yang diterapkan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan atau dicapai perusahaan. Karena, kinerja dapat berupa hasil yang telah dicapai seorang karyawan dalam proses pelaksanaan tugas yang diemban sesuai dengan prosedur dalam perusahaan.

Oleh karena itu, kualitas kerja dari karyawan dapat tercermin dari kinerja yang telah dilakukannya. Dimana, berdasarkan studi manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan merupakan hal yang memerlukan pertimbangan yang sangat penting sebab kinerja individual

seorang pegawai dalam suatu organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi tersebut, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi itu sendiri (De Oliveira & Da Silva, 2015). Berhasil atau tidaknya kinerja pegawai yang dicapai oleh organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Kinerja ternyata memiliki arti yang lebih luas, yaitu dapat dilihat dari segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan dan moral kerja yang ditunjukkan karyawan (Celik & Oz, 2011). Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan perkerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Metode dalam artikel ini adalah metode kualitatif dengan studi literature atau Library Research. Tujuan dari artikel ini adalah menganalisis teori-teori yang ada dengan melihat perbandiannya pada teori-teori sebeumnya pada literature hasil penelitian. Literature yang digunakan adalah literature dari hasil penelitian atau review yang terekan dalam dalam artikel ilmiah berupertasi nasional dan internasional yang bersesuaian dengan manajemen keuangan. Semua artikel yang digunakan adalah bersumber dari mesin elektronik pencarian data literasi

Mendeley dan Google scholar.

Kajian Pustaka secara konsisten dengan menggunakan metode pendekatan metedologi tepat adalah jenis dari penelitian kualitatif jenis penelitian literature. Hal tersebut digunakan secara induktif sehingga tidak menimbulkan pertanyaan lanjutan. Alasan dilakukan penelitian kualitatif adalah penelitan tersebut memiliki sifat eksploratif. Selanjutnya, dilakukan pembahasan mendalam pada bagian Pustaka terkait atau pustaka yang direview, karena bagian tersebut adalah dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi bahan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan dari hasil penelitian sebelumnya untuk mengungkap kebenaran dari teori yang ada (Permatasari and Jaelani, 2021). Artikel ini adalah menjelaskan bagaimana nilai profitabilitas yang dihasil perusahaan dan leverage perusahaan berdampak pada pertumbuhan perusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Penerapan Kebijakan Mutasi pada Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kebijakan perusahaan dalam menerapkan mutase seorang karyawan atau beberapa karyawan adalah salah satu bentuk kebijakan tepat untuk memperbaiki kondisi perusahaan. Mutasi merupakan

proses pemindahan tenaga kerja atau karyawan dari tempat satu ke tempat lain dengan tujuan untuk memperbaiki suasana kerja atau untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Indikator yang umumnya digunakan untuk mengukur variabel mutasi antara lain: Pengalaman, Pengetahuan, Kebutuhan, Kecakapan, dan Tanggung jawab.

Mutase yang dilakukan oleh perusahaan pada karyawan juga memberikan dampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Karena kondisi atau suasana pekerjaan dan tanggung jawab baru yang dirasakan karyawan berimbas pada kepuasan yang dirasakan karyawan. Kepuasan Kerja kerja yang dilakukan karyawan adalah bentuk perasaan dari karyawan terkait pekerjaan. Beberapa indikator yang digunakan adalah pilihan produk, pilihan merek, pilihan pembayaran (gaji dan upah), pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi dan pengawasan Mutasi jabatan dilakukan dengan tujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki dibidang pekerjaan lain dan juga berguna untuk pengayaan pengetahuan bagi karyawan itu sendiri.

Ketika seorang karyawan diberikan kesempatan untuk pengayaan pengetahuan, pasti akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

sehingga dapat disimpulkan bahwa mutasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Variabel Mutasi Pegawai dan Kepuasan Kerja pernah diteliti sebelumnya oleh (Purba, 2020), (Sajali et al., 2022), (Muhajid & Edwar, 2018), (Marlina, 2021), (Santoso & Agung, 2012) yang menunjukkan bahwa mutasi pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Hubungan Penerapan Kebijakan Mutasi pada Perusahaan terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Adanya mutase yang diterapkan perusahaan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan untuk merasakan ilmu baru, dan tentunya dapat meningkatkan kualitas kerja dari karyawan tersebut. Tidak hanya itu, kebijakan mutase yang dilakukan perusahaan terhadap seorang atau beberapa karyawannya adalah bentuk strategi untuk memperkuat bahwa keuntungan mutase karyawan merupakan cara memperluas cakupan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh para karyawam dan sarana untuk lebih mengembangkan diri karyawan. Dengan keadaan itu, dapat berdampak padan karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik dalam mencapai karier yang lebih tinggi.

Selain itu, adanya kebijakan mutasi karyawan juga digunakan untuk

menstimulasi pegawai agar dapat mengeluarkan potensi mereka. Dengan luasnya cakupan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan pegawai memiliki sarana untuk mengembangkan diri yang mendorong pegawai untuk mencapai karir yang lebih tinggi akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya untuk mencapai hal tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pemberlakuan mutasi karyawan berdampak pada peningkatan kualitas kerja karyawan. Variabel Mutasi karyawan Dan kualitas kerja karyawan sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Effendy, 2018), (Yunita, 2021), (Santoso & Agung, 2012), (Adermon & Hensvik, 2022).

3. Hubungan Penempatan Kerja Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Perusahaan yang melakukan penempatan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Semakin baik penempatan yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin puas karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan yang semakin baik (Karmita et al., 2015). Dalam “Pengaruh motivasi kerja dan penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada analisis kredit PT. BPD Bali Cabang Utama

Denpasar)” menyimpulkan. Penempatan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin sesuai penempatan karyawan dengan latar belakang pendidikannya, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Minat dan bakat terhadap pekerjaan dan kesesuaian pengetahuan memberikan pengaruh yang besar terhadap penempatan karyawan di bidang analisis kredit. Variabel Penempatan Pegawai dan Kepuasan Kerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Karmita et al., 2015), (Cici Rosita Devi, Eko Agus Susilo, 2016), (Mandik & Sendow, 2019), (Arif, 2018).

4. Hubungan Penempatan Kerja Perusahaan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Penempatan kerja merupakan suatu urutan yang dilakukan perusahaan mulai dari proses rekrutmen, penyaringan sampai pada penempatan kerja sesuai dengan kualifikasi pelamar. Hal ini akan berpengaruh pada kualitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya kesesuaian dari hasil penelitian dari (Cici Rosita Devi, Eko Agus Susilo, 2016) yang menyebutkan bahwa semakin baik penempatan pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan hasil penelitian terdapat

hubungan yang signifikan (berarti) antara penempatan pegawai dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat (Narehan et al., 2014) untuk mencapai kinerja yang baik salah satu hal yang harus diperhatikan yaitu dari proses penempatan sumber daya manusia. (De Oliveira & Da Silva, 2015) Penempatan pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pendapat diatas menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan lebih banyak memberikan sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi kearah yang lebih baik. Apabila penempatan pegawai tepat akan menjadi pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal yang demikian perlu diperhatikan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan penempatan pegawai yang tepat akan mempengaruhi pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan secara optimal.

5. SIMPULAN

Hypothesis testing research merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan hipotesis dan mengujinya secara empiris atas permasalahan tertentu. Berdasarkan hasil analisis beberapa literature tentang manajemen keuangan dapat ditarik dua kesimpulan yaitu adalah

1. Adanya Hubungan positif pada Penerapan Kebijakan Mutasi pada Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2. Adanya Hubungan positif pada Penerapan Kebijakan Mutasi pada Perusahaan terhadap Kualitas Kerja Karyawan
3. Adanya Hubungan positif pada Penempatan Kerja Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
4. Adanya Hubungan positif pada Penempatan Kerja Perusahaan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adermon, A., & Hensvik, L. (2022). Gig-jobs: Stepping stones or dead ends? *Labour Economics*, 76(September 2021), 102171. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102171>
- Agustriyana, D. (2015). *Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan*. 9(2), 158–178.
- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. *Al-*

- Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42–63.
[https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15\(1\).1584](https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15(1).1584)
- Berlintina Permatasari, J. (2021). THE EFFECT OF PERCEIVED VALUE ON E-COMMERCE APPLICATIONS IN FORMING CUSTOMER PURCHASE INTEREST AND ITS. *Integrated Journal of Business and Economics*, 101–112.
- Bezdrob, M., & Šunje, A. (2021). Transient nature of the employees' job satisfaction: The case of the IT industry in Bosnia and Herzegovina. *European Research on Management and Business Economics*, 27(2).
<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100141>
- Celik, D. A., & Oz, E. U. (2011). The effects of emotional dissonance and quality of work life perceptions on absenteeism and turnover intentions among turkish call center employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 2515–2519.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.491>
- Cici Rosita Devi, Eko Agus Susilo, A. M. R. (2016). PENGARUH PENEMPATAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PG Tjoekir Jombang). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 129–141.
- De Oliveira, L. B., & Da Silva, F. F. R. A. (2015). The effects of high performance work systems and leader-member exchange quality on employee engagement: Evidence from a brazilian non-profit organization. *Procedia Computer Science*, 55(Itqm), 1023–1030.
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2015.07.092>
- Dorta-afonso, D., Romero-domínguez, L., & Benítez-nú, C. (2023). *International Journal of Hospitality Management It ' s worth it! High*

- performance work systems for employee job satisfaction: The mediational role of burnout.* 108(September 2021). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103364>
- Effendy, A. A. (2018). *PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CALIBRAMED JAKARTA SELATAN.* 1(3), 85–96.
- Eguchi, K. (2005). Job transfer and influence activities. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 56(2), 187–197. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2003.09.003>
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Fadilah, A. N., & Hakim, A. (2011). PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik) Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, Siswidiyanto. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(5), 847–852.
- Gunawan, Syah, A., & Mattalatta. (2017). Effect Of Organization Culture , Mutation , Motivation To Performance Of Civil Servant Employees in Office District Navigation Class I Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 215–230.
- Hasibuan, S. S. (2021). Penerapan Metode Operational Competitiveness Rating Analysis (OCRA) Dalam Keputusan Rekomendasi Mutasi Jabatan Karyawan. *Bulletin of Data Science*, 1(1), 1–8. <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/bulletinds/article/view/807/592>
- Indrawan, M. I. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan. *Jurnal Ilmiah*

- “INTEGRITAS,” 1(3).
- Karmita, S. B., Supartha, I. W. G., & Priantini, P. S. (2015). *TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA ANALIS KREDIT PT . BPD BALI CABANG UTAMA DENPASAR) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali , Indonesia Pembangunan ekonomi terlihat dari meningkatnya kegiatan perekonomian y. 12, 947–974.*
- Mandik, G. N., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Pendidikan, Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon paniki Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4367–4376.
- Marlina. (2021). PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) KABUPATEN TOLITOLI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 6.
- Muhajid, & Edwar. (2018). Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan Aparatur Sipil Negara di Lingkup Pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan. *Sinar Manajemen*, 5(2), 118–125.
- Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R. A., & Freziamella, L. (2014). The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) among Employees at Multinational Companies in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112, 24–34. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1136>
- Non, A., Rohde, I., de Grip, A., & Dohmen, T. (2022). Mission of the company, prosocial attitudes and job preferences: A discrete choice experiment. *Labour Economics*, 74(September 2020), 102087. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102087>
- Owan, V. J., Odigwe, F. N., Okon, A. E.,

- Duruamaku-Dim, J. U., Ubi, I. O., Emanghe, E. E., Owan, M. V., & Bassey, B. A. (2022). Contributions of placement, retraining and motivation to teachers' job commitment: structural equation modelling of the linkages. *Heliyon*, 8(4), e09334. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09334>
- Pessach, D., Singer, G., Avrahami, D., Chalutz Ben-Gal, H., Shmueli, E., & Ben-Gal, I. (2020). Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming. *Decision Support Systems*, 134(March), 113290. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2020.113290>
- Pratiwi, B. (2014). Pelaksanaan Mutasi Pegawai Di Kota Batu (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 2(5), 771–776.
- Purba, R. R. (2020). a Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 252–262. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.348>
- Pusparani, M. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Ramadhani, G. A. (2012). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50–60.
- Ren, Y., Tang, R., & Li, M. (2022). The relationship between delay of gratification and work engagement: The mediating role of job satisfaction. *Heliyon*, 8(8), e10111.

- <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10111>
- Rinaldi Febrianto Sinaga, Gita Minawarisa Ginting, M. Hendra S Ginting, & Rosdanelli Hasibuan. (2014). Pengaruh Penambahan Gliserol terhadap Sifat Kekuatan Tarik Dan Pemanjangan Saat Putus Bioplastik Dari Pati Umbi Talas. *Jurnal Teknik Kimia USU*, 3(2), 19–24. <https://doi.org/10.32734/jtk.v3i2.1608>
- Sajali, L. O., Jopang, & Mulyana, Y. (2022). Analisis Pelaksanaan Mutasi Aparatur Sipil Negara Eselon III dan IV Lingkup Pemerintah Kabupaten Buton Utara. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(1), 10–19. [https://doi.org/10.25299/jiap.2022.vol8\(1\).8342](https://doi.org/10.25299/jiap.2022.vol8(1).8342)
- Salahat, M. F., & Al-Hamdan, Z. M. (2022). Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study. *Heliyon*, 8(7), e09838. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09838>
- Santoso, B., & Agung, R. (2012). Rotasi, Mutasi Dan Promosi Karyawan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 26–34.
- Sarwani, S. (2017). the Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Employees. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 81–89. <https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.82>
- Siegel, R., König, C. J., & Lazar, V. (2022). The impact of electronic monitoring on employees’ job satisfaction, stress, performance, and counterproductive work behavior: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior Reports*, 8(May 2021), 100227. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100227>
- Subandi, S. (2020). Promosi Jabatan,

Mutasi, Dan Motivasi Berprestasi
Sebagai Upaya Meningkatkan
Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara.
Revitalisasi, 8(1), 118.
<https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v8i1.887>

Trisnawati, L. (2016). Rancangan Sistem
Rekrutmen Karyawan Berbasis Web.
*Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem
Informasi Univrab*, 1(1), 25–30.
<https://doi.org/10.36341/rabit.v1i1.12>

Yunita. (2021). DETERMINASI
KEPUASAN KERJA DAN
KINERJA KARYAWAN :
MOTIVASI , GAYA
KEPEMIMPINAN (KAJIAN
STUDI LITERATUR. *Jurnal
Manajemen Pendidikan Dan Ilmu
Sosial*, 2(1), 310–330.