

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan *asset* penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Dalam era globalisasi ini, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran sangatlah bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut untuk menjalankan segala urusan yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia ini merupakan salah satu faktor terpenting yang ada di dalam perusahaan disamping adanya faktor lain seperti finansial, sarana, dan prasarana. Dengan adanya finansial, sarana, dan prasarana yang dimiliki perusahaan cukup berlimpah, tentunya hal ini harus sejalan dengan adanya sumber daya manusia yang mumpuni juga untuk dapat mengelola segala sesuatu yang dimiliki perusahaan tersebut. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mempunyai kinerja yang buruk maka dengan adanya finansial, sarana, dan prasarana yang sudah terpenuhi untuk menjalankan perusahaan akan menjadi tidak terlaksana atau terkelola dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia ini harus dapat dikelola dengan baik agar dapat menciptakan kinerja yang optimal.

Perusahaan yang dinamis akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensi dalam menghasilkan kinerja yang terbaik serta dapat mempertahankan hal yang sudah menjadi keunggulan kompetitif perusahaan tersebut. Dahulu, dalam mengevaluasi kinerjanya, perusahaan lebih berfokus pada penilaian secara faktor keuangan, namun sekarang ini faktor *human capital* menjadi faktor yang sama pentingnya dalam penilaian kinerja. Perusahaan menggunakan penilaian kinerja bagi karyawan sebagai langkah administratif dan pengembangan karyawan. Secara administratif, penilaian kinerja ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan kondisi kerja karyawan, seperti promosi untuk jenjang karir yang lebih tinggi, mutasi, penghargaan, dan pemberhentian. Sedangkan untuk pengembangan karyawan dijadikan acuan dalam memilih cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja termasuk didalamnya pengadaan pelatihan karyawan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah *level of performance* atau level kinerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang memiliki produktivitas kerja tinggi, begitupun sebaliknya karyawan yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan akan rendah apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut rendah, dan sebaliknya perusahaan akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja karyawannya tinggi. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kerjanya (Jufrizen, 2016).

Penilaian kinerja yang baik harus mampu menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja karyawan yang dinilai. Penilaian kinerja ini tidak hanya ditujukan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk, namun juga untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi dengan cara yang sesuai.

PT Pos Indonesia (persero) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan Perseroan Terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan persero.

Dahulu bisnis jasa pengiriman barang hanya dijalankan oleh Pos Indonesia yang mana pada masa itu saham Pos Indonesia masih dimiliki sepenuhnya oleh pemerintah Indonesia. Namun saat ini Pos Indonesia memiliki banyak pesaing yang bergerak dibidang sejenis. Dengan meningkatnya persaingan yang ada tentunya Pos Indonesia harus terus menerus melakukan inovasi. Inovasi terus dilakukan oleh Pos Indonesia antara lain pembangunan *Post Shop* yang merupakan pengembangan bisnis ritel yang diimplementasikan untuk merubah *image* Kantor pos konvensional menjadi Kantor pos modern dengan pola layanan *one stop shopping*, yaitu *Postal*

Services (jasa ritel) berupa layanan pengiriman surat, paket, jasa keuangan, penjualan Postal items (meterai, prangko, produk filateli dan lain lain), serta layanan *Online Shopping*.

Selain melakukan inovasi pada berbagai pengembangan layanan, dalam menghadapi persaingan yang ada PT Pos Indonesia juga harus meningkatkan kinerja dari karyawannya guna menyelaraskan kinerja dalam pengembangan-pengembangan yang sudah dirancangnya. Salah satu hal yang dilakukan PT Pos Indonesia dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan mutasi karyawan baik itu mutasi *internal* maupun mutasi eksternal. Mutasi *internal* dan eksternal yang ada pada PT Pos Indonesia didasarkan pada pendidikan karyawannya. Karyawan yang melaksanakan pendidikan di pusat disebut sebagai karyawan transferable sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan pendidikan pusat disebut dengan karyawan nontransferable. Mutasi eksternal diperuntukkan kepada karyawan transferable, dimana mutasi ini dikelola dan dikeluarkan oleh kantor regional dan kantor pusat. Sedangkan untuk mutasi internal diperuntukkan kepada karyawan nontransferable, dimana mutasi ini dikelola dan dikeluarkan oleh bagian sumber daya manusia (SDM) pada kantorpos terkait.

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2017). Mutasi ini disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan serta kurang adanya kerjasama antara karyawan. Kantor pos menganggap adanya mutasi karyawan ini sebagai cara untuk mengatasi kejenuhan dan kebosanan karyawan yang ditimbulkan karena pekerjaan, rutinitas, dan lingkungan yang terlalu monoton atau terus-menerus sama. Kejenuhan dan kebosanan yang berkepanjangan ini tentunya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berikut dua nama karyawan di kantorpos Denpasar yang diambil sebagai sampel mutasi internal yang dilakukan:

Tabel 1. 1 Mutasi Karyawan an.Ayu Dewi

I GUSTI AGUNG AYU DEWI KUMALANINGRUM						
Tanggal	Lama			Baru		
	Jabatan, tempat kedudukan	Level jabatan	Personal Level	Jabatan, tempat kedudukan	Level jabatan	Personal Level
02/09/20	Staff penjualan Jasa Keuangan pada Kantorpos Denpasar 80000	F1	F1	Petugas Loker Mobile Postal Service Imigrasi Ngurah Rai pada Kantorpos Denpasar 80000	F1	F1
08/10/20	Petugas Loker Mobile Postal Service Imigrasi Ngurah Rai pada Kantorpos Denpasar 80000	F1	F1	Staff Pengawasan Unit Pelayanan Luar pada Kantorpos Denpasar 80000	F1	F1

Tabel 1. 2 Mutasi Karyawan an. Pande

I PUTU PANDE SUWARTAMA						
Tanggal	Lama			Baru		
	Jabatan, tempat kedudukan	Level jabatan	Personal Level	Jabatan, tempat kedudukan	Level jabatan	Personal Level

29/09/20	Account Executive (AE) Kantorpos Denpasar 80000	F2	F2	Staff Sentra Layanan Pelanggan Korporate (SLPK) Kantorpos Denpasar 80000	F2	F2
27/11/20	Staff Sentra Layanan Pelanggan Korporate (SLPK) Kantorpos Denpasar 80000 Kantorpos Denpasar 80000	F1	F1	Staff Bagian Penjualan Jasa Keuangan pada Kantorpos Denpasar 80000	F1	F1

Berdasarkan sampel mutasi *internal* Kantorpos Denpasar diatas dapat dilihat bahwa mutasi internal kerap kali dilakukan dalam kurun waktu satu sampai dua bulan, dimana mutasi ini biasanya disebut mutasi dengan kasus luar biasa karena untuk kasus mutasi biasa tidak dilakukan dalam waktu yang cepat dan membutuhkan proses. Mutasi dengan kasus luar biasa ini terjadi akibat adanya beberapa faktor *internal* perusahaan seperti adanya pengurangan untuk mengisi kekosongan dari karyawan TAD (tenaga kontrak) yang habis masa kontraknya, untuk mengganti karyawan yang sedang masuk masa cuti besar, serta untuk mengganti karyawan yang pensiun. Selain itu juga mutasi luar biasa ini dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu adanya program efektivitas kinerja karyawan yang merupakan program dari pusat.

Namun akibatnya karyawan yang baru menjalani mutasi belum mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, tidak menguasai pekerjaannya serta kurangnya inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan dan harus menunggu perintah atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga hal ini dapat menghambat

pencapaian target yang ada. Dengan pola mutasi seperti itu tentunya karyawan dituntut cepat dalam mempelajari pekerjaan baru pada posisi barunya.

Akibat penerapannya adanya mutasi juga dapat mengarah ke hal yang positif seperti menghilangkan kejenuhan dan kebosanan karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dengan mutasi yang dilakukan lebih memberikan wawasan, pelajaran yang baru, serta pola berfikir yang cepat tanggap kepada karyawannya agar dapat menguasai semua bagian yang ada dengan baik, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan diberbagai bagian kekaryawanan serta dapat menghasilkan penempatan yang sesuai baik itu dari segi uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat kerja yang mana nantinya hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan berupa munculnya ide-ide baru dengan adanya pembaharuan-pembaharuan dipenempatan yang baru.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan dalam hal melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kantor pos Denpasar sangat menjaga lingkungan kerja karyawannya, hal ini ditunjukkan dari kebersihan kantor yang setiap paginya dibersihkan, serta penataan ruang yang nyaman sehingga karyawan menjadi nyaman berada di kantor. Namun beberapa ruangan juga terlihat terlalu penuh karyawan dan kurangnya sekat pembatas serta sering kali terjadi kebisingan baik itu dari karyawan maupun musik yang diputar di saat jam kerja yang dapat memecah konsentrasi atau fokus karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang dimaksudkan disini dapat berupa tata ruang kantor yang nyaman, kebersihan kantor, kebisingan sampai dengan fasilitas yang ada. Selain itu mengenai hubungan karyawan dengan rekan kerja, hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan karyawan dengan bawahan serta suasana yang timbul juga termasuk kedalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Jika pegawai nyaman dengan lingkungannya, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis kinerja pegawai juga tinggi.

Selain mutasi dan lingkungan kerja, beban kerja juga dapat memengaruhi kinerja dari karyawan. Pada Kantor Pos Denpasar terlihat beberapa bagian memiliki beban kerjanya masing-masing. Seperti pada bagian loket dimana bagian ini memiliki beban kerja fisik seperti kebisingan, karena bagian ini berhadapan langsung dengan pelanggan yang mana disaat kebisingan dalam keramaian dibutuhkan konsentrasi yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya. Selain itu bagian loket ini juga memiliki beban mental seperti beban waktu, dimana bagian ini harus cepat dalam melayani pelanggan agar tidak terjadi penumpukan antrian, beban waktu juga dilihat dari jam makan siang, dimana karyawan loket akan bergantian untuk istirahat agar pelayanan tetap berjalan. Ada pula di bagian AE juga berhadapan dengan beban kerja fisik seperti paparan suhu lingkungan, yang mana AE ini bekerja diluar ruangan sehingga akan langsung terpapar dengan sinar matahari. Akibatnya karyawan yang memiliki beban kerja fisik akan lebih mudah lelah fisik, sedangkan beban mental akan berakibat pada mental karyawan tersebut. Dengan beban kerja yang berbeda di setiap karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan berbeda.

Beban kerja ini dapat diartikan sebagai suatu tuntutan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawannya guna mendukung program perusahaan. Beban kerja sendiri sebenarnya dapat menjadi motivasi dan tantangan tersendiri bagi karyawan apabila dipandang positif. Sehingga secara tidak langsung, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beban kerja yang diterima dan terindikasi lewat kinerjanya. Beban kerja yang diterima karyawan dapat berupa beban kerja fisik seperti kebisingan, paparan suhu lingkungan, pencahayaan, konsumsi oksigen, dan lainnya yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu beban kerja juga dapat berupa beban kerja mental yang sifatnya lebih subjektif pada masing-masing pekerja, seperti beban waktu, stress, usaha, dan sebagainya.

Kantorpos Denpasar memiliki jam kerja 48 jam seminggu yang mana jam kerja ini sudah diatur dari pusat. Berikut adalah absensi yang menunjukkan jam masuk dan jam pulang dari beberapa karyawan Kantorpos Denpasar:

Tabel 1.3 Absensi Karyawan Kantorpos Denpasar 01-02-2021

No	All	Nippos	Nama	Jabatan	Bagian	Kantor	Jam Shift	Jam Masuk	Jam Pulang	Durasi	Jam Kerja efektif	Presensi Kantor
1		989448460	ANAK AGUNG GEDE OKA EKARUM	Staf		KANTOR POS DENPASAR	3 08:00:00 - 16:00:00	08:12:00	16:54:00	7 Jam 42 Menit	6 Jam 48 Menit	DENPASAR
2		968319520	ANAK AGUNG SAGUNG AYU LAKSMI KRISNA MURTI	Petugas Loker		KANTOR POS DENPASAR	3 08:00:00 - 16:00:00	12:00:00	20:10:00	7 Jam 10 Menit	3 Jam 0 Menit	DENPASAR
3		989475750	BAIQ DIAN ERI SAFITRI	Petugas Loker		KANTOR POS DENPASAR	-	Cuti Tahunan		Jam Menit	0 Jam 0 Menit	
4		983413290	BENNY PURWANTA	Staf		KANTOR POS DENPASAR	3 08:00:00 - 16:00:00	08:12:00	16:54:00	7 Jam 42 Menit	6 Jam 48 Menit	DENPASAR
5		992417685	DELLA GALLUH ANASTASIA	Manajer		KANTOR POS DENPASAR	3 08:00:00 - 16:00:00	08:12:00	16:53:00	7 Jam 41 Menit	6 Jam 48 Menit	DENPASAR
6		969344533	DESAK MADE KUSUMA DEWI	Petugas Loker		KANTOR POS DENPASAR	3 08:00:00 - 16:00:00	11:58:00	20:07:00	7 Jam 9 Menit	3 Jam 2 Menit	DENPASAR
7		980448487	HARI DARMAWAN	Staf		KANTOR POS DENPASAR	3 08:00:00 - 16:00:00	12:00:00	20:10:00	7 Jam 10 Menit	3 Jam 0 Menit	DENPASAR
8		984395908	GEDE AGUS KUSUMAJAYA	Staf		KANTOR POS DENPASAR	3 08:00:00 - 16:00:00	08:55:00	15:06:00	5 Jam 11 Menit	5 Jam 11 Menit	DENPASAR
9		991485490	GEDE RADITYA PUTRA	Staf		KANTOR POS DENPASAR	3 08:00:00 - 16:00:00	09:04:00	20:45:00	10 Jam 41 Menit	5 Jam 56 Menit	DENPASAR
10		986475765	GUSTI AGUNG AYU DEWI KUMALANINGRUM	Staf		KANTOR POS DENPASAR	3 08:00:00 - 16:00:00	08:00:00	14:02:00	5 Jam 2 Menit	5 Jam 2 Menit	Blahkuh
11		994475779	GUSTI AGUNG ISTRI PRASTAWATI I	Staf		KANTOR POS DENPASAR	3 08:00:00 - 16:00:00	08:12:00	16:54:00	7 Jam 42 Menit	6 Jam 48 Menit	DENPASAR
12		972355353	GUSTI AGUNG MAS CANDRAWATI	Staf		KANTOR POS DENPASAR	3 08:00:00 - 16:00:00	08:01:00	15:05:00	6 Jam 4 Menit	6 Jam 4 Menit	DENPASAR
13		993448320	GUSTI KETUT ADI SURYANATA	Staf		KANTOR POS DENPASAR	3 08:00:00 - 16:00:00	07:21:00	17:02:00	8 Jam 41 Menit	7 Jam 0 Menit	DENPASAR
14		972344512	GUSTI MADE SUNDARAM	Staf		KANTOR POS DENPASAR	3 08:00:00 - 16:00:00	07:19:00	16:55:00	8 Jam 36 Menit	7 Jam 0 Menit	DENPASAR
15		980413369	GUSTI NGURAH KERTAWIJAYA	Staf		KANTOR POS DENPASAR	3 08:00:00 - 16:00:00	07:45:00	17:32:00	8 Jam 47 Menit	7 Jam 0 Menit	DENPASAR
16		992448375	KADEK BAYU GANGGA LAKSANA	Sopir		KANTOR POS DENPASAR	3 08:00:00 - 16:00:00	11:59:00	20:08:00	7 Jam 9 Menit	3 Jam 1 Menit	DENPASAR
17		968303134	KETUT DARMA	Petugas Loker		KANTOR POS DENPASAR	3 08:00:00 - 16:00:00	06:38:00	17:33:00	9 Jam 55 Menit	7 Jam 0 Menit	DENPASAR
18		973354434	KETUT MANDRA	Wakil Kepala	Kantor Pos Tipe B	KANTOR POS DENPASAR	3 08:00:00 - 16:00:00	08:30:00	18:20:00	8 Jam 50 Menit	6 Jam 30 Menit	DENPASAR
19		989403002	MADE SATRIX UTAMA	Staf		KANTOR POS DENPASAR	3 08:00:00 - 16:00:00	08:15:00	16:06:00	6 Jam 51 Menit	6 Jam 45 Menit	DENPASAR
20		991485506	MADE SUARDITA KARLA	Petugas Loker		KANTOR POS DENPASAR	3 08:00:00 - 16:00:00	11:59:00	20:09:00	7 Jam 10 Menit	3 Jam 1 Menit	DENPASAR

Dari tabel jam kerja diatas dapat dilihat terdapat beban waktu yaitu deadline pekerjaan yang merupakan beban kerja mental yang berbeda pada setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu beban kerja fisik dapat dilihat dari karyawan pada bagian loket yang dimana suasana cenderung bising dibandingkan dengan karyawan dibagian lain.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muliadi Arisandi tahun 2019, disimpulkan bahwa dari hasil pengujian parsial koefisien pengaruh mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Padangsidampuan. Penelitian lain oleh Siti Sheila Putri tahun 2019, disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kantorpos Medan. Penelitian lainnya oleh Nur Ahmad Fadil tahun 2020, disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Pos Indonesia (persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh di Medan.

Berdasarkan uraian diatas, maka mutasi, lingkungan kerja, dan beban kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hal tersebut maka penulis melakukan penelitian dan tertarik untuk memilih judul tugas akhir

“Analisis Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantorpos”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi mutasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Kantorpos Denpasar?
2. Bagaimana pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Kantorpos Denpasar?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Kantorpos Denpasar?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Kantorpos Denpasar?
5. Bagaimana pengaruh mutasi, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Kantorpos Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kondisi mutasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Kantorpos Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Kantorpos Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Kantorpos Denpasar.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Kantorpos Denpasar.
5. Untuk mengetahui pengaruh mutasi, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Kantorpos Denpasar.

1.4 Batasan Masalah

Untuk membatasi permasalahan yang ada dan memudahkan dalam penelitian, maka diperlukan batasan-batasan masalah yaitu:

1. Pada penelitian ini faktor yang digunakan hanya pengaruh mutasi, lingkungan kerja dan beban kerja
2. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di PT Pos Indonesia (persero) Kantorpos Denpasar 80000 dan tidak termasuk kantorpos cabang.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka manfaat penelitian yang ingin dicapai yaitu:

1. Keilmuan
Manfaat bagi keilmuan yaitu mengembangkan wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja serta sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan secara teoritis.
2. Praktis
Manfaat praktis yaitu sebagai bahan pertimbangan dalam penerapan mutasi, lingkungan kerja, dan beban kerja untuk menciptakan perusahaan yang lebih baik lagi, selain itu juga dapat sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan tugas akhir ini dibagi menjadi enam bab dengan sistematika sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN
Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
2. BAB II LANDASAN TEORI
Bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan untuk memecahkan dan membahas masalah yang ada. Bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan teori mutasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja.
3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini. Pada bab ini penulis mengemukakan tentang cara yang penulis lakukan dalam proses penelitian yang merupakan gambaran terhadap penelitian.

4. BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Pada bab ini berisi profil perusahaan, pengumpulan data, data yang dikumpulkan dan pengolahan data berupa konsep, langkah, serta penerapan.

5. BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi hasil dari pengolahan data yang selanjutnya dilakukan analisis.

6. BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran dari uraian-uraian pada bab sebelumnya.