Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial
Volume 4, Issue 4, November 2026, p 489-497
E-ISSN: 3025-6704
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.23760435

Pengaruh Mutasi Karyawan terhadap Optimalisasi Kinerja dan Kualitas Lingkungan Kerja di PT. Indomaret Cabang Medan

The Effect of Employee Transfer on Performance Optimization and Work Environment Quality at PT Indomaret Medan Branch

Agus Salim Siregar[1], Amir Makhmud Zain Nasution[2], Elwardi Hasibuan[3], Hablil Ikhwana[4]
[1,2,3,4]Universitas Alwashliyah

ARTICLE INFO
Article history:
Received 05 October 2026
Revised 15 October 2026
Accepted 29 October 2026
Available online 05 November 2026

Keywords
Employee Transfer, Performance Optimization, Work Environment Quality.
Kata Kunci:
Mutasi Karyawan, Optimalisasi Kinerja, Kualitas Lingkungan Kerja

This is an open access article under the CC BY-SA license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the effect of employee transfers on performance optimization and work environment quality at PT Indomaret Medan Branch. Employee transfer is one of the human resource management strategies implemented by companies to improve organizational effectiveness through the placement of employees according to their abilities, skills, and operational needs. This research employed a quantitative approach with an associative research design. The study population consisted of 874 office employees of PT Indomaret Medan Branch, with a sample of 672 respondents selected using the Proportional Random Sampling technique. Data were collected through questionnaires designed based on a Likert scale. Furthermore, the data were analyzed using SPSS version 26 through a series of statistical tests, including validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results revealed that employee transfers have a positive and significant effect on employee performance optimization. This finding is indicated by a t-value of 8.549 with a significance level of 0.000. On the other hand, work environment quality was also proven to have a positive and significant effect on employee performance optimization, with a t-value of 10.854 and a significance level of 0.000. Simultaneous testing showed that employee transfers and work environment quality jointly have a positive and significant effect on employee performance optimization, as indicated by an F-value of 186.472 with a significance level of 0.000. In addition, the coefficient of determination (R^2) of 0.531 indicates that 53.1% of the variation in employee performance optimization can be explained by these two variables, while the remaining 46.9% is influenced by other factors not examined in this study.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh mutasi karyawan terhadap optimalisasi kinerja serta kualitas lingkungan kerja di PT. Indomaret Cabang Medan. Mutasi karyawan merupakan salah satu strategi dalam manajemen sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui penempatan tenaga kerja sesuai kemampuan, keterampilan, dan kebutuhan operasional perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian terdiri dari 874 karyawan kantor PT. Indomaret Cabang Medan, dengan jumlah sampel sebanyak 672 responden yang dipilih melalui teknik Proportional Random Sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert. Selanjutnya, data dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 26 melalui serangkaian pengujian statistik yang meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap optimalisasi kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 8,549 dengan tingkat signifikansi 0,000. Di sisi lain, kualitas lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap optimalisasi kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 10,854 dan tingkat signifikansi 0,000. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa mutasi karyawan dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif serta signifikan terhadap optimalisasi kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 186,472 dengan tingkat signifikansi 0,000. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,531 mengindikasikan bahwa 53,1% variasi optimalisasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 46,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

*Corresponding Author
Email: [1]agussrg1@gmail.com, [2]amirnasty13@gmail.com, [3]elwardihasibuan17@gmail.com, [4]hablilikhwanabeniman@gmail.com

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh semakin ketatnya persaingan bisnis yang menuntut perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam era globalisasi, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan merupakan aset strategis yang berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan sehingga perlu dikelola melalui kebijakan yang mampu meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan daya saing perusahaan. Salah satu kebijakan yang sering diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia adalah mutasi karyawan, yaitu pemindahan pegawai dari satu posisi atau unit kerja ke posisi lain yang setara dengan tujuan menyesuaikan kebutuhan organisasi, mengembangkan kompetensi, memperluas pengalaman kerja, serta menciptakan pemerataan tenaga kerja yang lebih efektif. Secara teoritis, mutasi karyawan dapat menjadi sarana untuk mengurangi kejenuhan kerja, meningkatkan motivasi kerja, memperluas wawasan, dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih optimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Namun demikian, pelaksanaan mutasi yang tidak didasarkan pada pertimbangan kompetensi, pengalaman, dan kesiapan karyawan justru berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, seperti menurunnya motivasi, munculnya ketidaknyamanan kerja, resistensi terhadap perubahan, hingga penurunan produktivitas. Oleh karena itu, mutasi karyawan harus dilakukan secara objektif, transparan, dan terencana agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Selain memengaruhi kinerja, kebijakan mutasi juga memiliki hubungan erat dengan kualitas lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi fisik maupun nonfisik yang memengaruhi aktivitas kerja karyawan, seperti hubungan antarpegawai, komunikasi, kenyamanan, keamanan, suasana kerja, dan dukungan dari pimpinan. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, kerja sama tim, serta produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat memicu konflik, mengurangi kepuasan kerja, dan menurunkan kinerja karyawan. Mutasi yang dilaksanakan secara tepat dapat menciptakan suasana kerja yang lebih dinamis, memperbaiki hubungan kerja, serta meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan organisasi. Namun apabila mutasi dilakukan tanpa komunikasi yang baik dan tidak sesuai dengan kompetensi pegawai, maka dapat menimbulkan kecemburuan sosial, ketidakpuasan, serta gangguan terhadap keharmonisan lingkungan kerja. Dengan demikian, mutasi karyawan tidak hanya berkaitan dengan penempatan tenaga kerja tetapi juga berhubungan dengan kualitas lingkungan kerja yang akhirnya memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Sebagai salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia, PT. Indomaret menerapkan kebijakan mutasi secara berkala untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, menjaga efektivitas operasional, mengembangkan karier karyawan, dan menciptakan pemerataan beban kerja di berbagai unit. Namun dalam pelaksanaannya, karyawan memiliki persepsi yang berbeda terhadap kebijakan tersebut. Sebagian karyawan memandang mutasi sebagai kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru dan meningkatkan karier, sedangkan sebagian lainnya menganggap mutasi sebagai beban tambahan yang dapat mengurangi kenyamanan kerja. Perbedaan persepsi ini menunjukkan bahwa dampak mutasi terhadap optimalisasi kinerja dan kualitas lingkungan kerja perlu dikaji secara ilmiah agar perusahaan memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai efektivitas kebijakan yang diterapkan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada pengaruh mutasi karyawan terhadap optimalisasi kinerja dan kualitas lingkungan kerja di PT. Indomaret Cabang Medan.

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa permasalahan utama, yaitu belum diketahui secara pasti sejauh mana mutasi dilaksanakan sesuai kompetensi karyawan, adanya perbedaan persepsi karyawan terhadap mutasi, potensi penurunan motivasi akibat mutasi yang kurang efektif, pengaruh mutasi terhadap produktivitas dan pencapaian target kerja, serta dampaknya terhadap kenyamanan dan hubungan kerja antarpegawai. Untuk menjaga fokus penelitian, variabel yang dikaji dibatasi pada mutasi karyawan sebagai variabel independen, sedangkan optimalisasi kinerja dan kualitas lingkungan kerja sebagai variabel dependen. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Indomaret Cabang Medan yang pernah mengalami mutasi kerja dalam periode tertentu. Rumusan masalah penelitian diarahkan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan mutasi karyawan, tingkat optimalisasi kinerja, kualitas lingkungan kerja, serta pengaruh mutasi terhadap kedua variabel tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah memperoleh gambaran empiris mengenai pelaksanaan mutasi karyawan di PT. Indomaret, mengukur tingkat optimalisasi kinerja dan kualitas lingkungan kerja, serta menganalisis pengaruh mutasi terhadap kedua variabel tersebut. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara mutasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya serta menjadi sarana pengujian teori-teori yang menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja yang kondusif dan peningkatan produktivitas. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi manajemen PT. Indomaret dalam menyempurnakan kebijakan mutasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta menerapkan prinsip "the right man on the right job". Penelitian ini juga diharapkan membantu perusahaan dalam memfasilitasi proses adaptasi karyawan pascamutasi agar tetap mampu bekerja secara optimal. Dengan demikian, penelitian ini memiliki peranan penting dalam memberikan masukan bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif melalui kebijakan mutasi yang objektif, transparan, dan berorientasi pada peningkatan kinerja serta kualitas lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis serta menguji pengaruh mutasi karyawan terhadap optimalisasi kinerja karyawan dan kualitas lingkungan kerja pada PT. Indomaret Cabang Medan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui data berbentuk angka yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Sementara itu, pendekatan asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga dapat diketahui sejauh mana mutasi karyawan memengaruhi peningkatan kinerja karyawan maupun kualitas lingkungan kerja. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode survei karena mampu menjangkau responden dalam jumlah besar dan memperoleh informasi secara langsung mengenai persepsi karyawan terhadap kebijakan mutasi yang diterapkan perusahaan. Pendekatan penelitian bersifat cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu sehingga menggambarkan kondisi aktual karyawan pada saat penelitian berlangsung. Penelitian dilakukan di PT. Indomaret Cabang Medan yang beralamat di Jalan Industri No. 60, Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, dengan waktu penelitian yang direncanakan berlangsung sejak Oktober 2025 hingga Juni 2026.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Office PT. Indomaret Cabang Medan yang berjumlah 874 orang. Karyawan dipilih sebagai populasi karena mereka merupakan pihak yang secara langsung mengalami kebijakan mutasi, merasakan kondisi lingkungan kerja, serta menjalankan aktivitas yang berkaitan dengan pencapaian kinerja perusahaan. Untuk memperoleh sampel yang representatif, penelitian menggunakan teknik probability sampling dengan metode proportional random sampling. Teknik ini dipilih karena populasi terdiri dari berbagai bagian kerja yang memiliki karakteristik berbeda sehingga setiap bagian memperoleh kesempatan yang proporsional untuk menjadi responden penelitian. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 672 responden. Sampel tersebut selanjutnya didistribusikan secara proporsional ke berbagai divisi, seperti Development, Area Inventory, General Affair, ACL Maintenance, Human Resources Development (HRD), Merchandising, Project, FAD, dan beberapa unit kerja lainnya. Dengan penggunaan teknik sampling tersebut, data yang diperoleh diharapkan mampu mewakili kondisi seluruh karyawan PT. Indomaret Cabang Medan secara lebih akurat.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengukur persepsi karyawan mengenai mutasi karyawan, kualitas lingkungan kerja, dan optimalisasi kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui koordinasi dengan bagian HRD PT. Indomaret, baik dalam bentuk cetak maupun daring sesuai fasilitas yang tersedia. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, guna memudahkan responden memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Selain kuesioner, penelitian juga menggunakan observasi terbatas yang bertujuan mendukung data primer dengan mengamati kondisi lingkungan kerja, interaksi antarkaryawan, serta suasana kerja secara umum. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui dokumen resmi perusahaan yang mencakup data jumlah karyawan, struktur organisasi, data mutasi karyawan, masa kerja pegawai, dan pembagian unit kerja. Pengumpulan data juga dilengkapi dengan dokumentasi berupa surat izin penelitian, arsip perusahaan, serta studi kepustakaan yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik mutasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama yang terdiri atas mutasi karyawan sebagai variabel independen, kualitas lingkungan kerja sebagai variabel intervening, dan optimalisasi kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Variabel mutasi karyawan diukur melalui indikator kesesuaian penempatan kerja, keadilan pelaksanaan mutasi, kejelasan prosedur mutasi, serta kesempatan pengembangan pengalaman kerja. Variabel kualitas lingkungan kerja diukur melalui hubungan antar rekan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, kenyamanan serta keamanan kerja, dan suasana kerja yang kondusif. Sementara itu, variabel optimalisasi kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert sehingga memungkinkan setiap variabel diteliti secara kuantitatif dan dianalisis secara statistik.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Tahap awal analisis mencakup analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dan kecenderungan jawaban terhadap setiap variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, sedangkan uji reliabilitas bertujuan mengukur konsistensi

instrumen penelitian menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, penelitian dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan distribusi data bersifat normal, uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas bertujuan memastikan varians residual bersifat konstan sehingga model regresi layak digunakan.

Untuk menguji hipotesis penelitian, digunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh mutasi karyawan terhadap optimalisasi kinerja karyawan, sedangkan regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh mutasi karyawan terhadap kualitas lingkungan kerja serta pengaruh mutasi dan kualitas lingkungan kerja terhadap optimalisasi kinerja secara simultan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel, uji F untuk menguji pengaruh variabel secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Selain itu, penelitian juga melakukan analisis pengaruh tidak langsung guna mengetahui peran kualitas lingkungan kerja sebagai variabel intervening yang menjembatani hubungan antara mutasi karyawan dan optimalisasi kinerja karyawan. Dengan rancangan metodologi yang sistematis tersebut, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan yang valid, reliabel, dan mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh mutasi karyawan terhadap kualitas lingkungan kerja dan optimalisasi kinerja karyawan di PT. Indomaret Cabang Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 672 karyawan Office PT. Indomaret Cabang Medan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mutasi karyawan dan kualitas lingkungan kerja terhadap optimalisasi kinerja karyawan. Analisis diawali dengan pemaparan karakteristik responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 404 orang atau 60,1%, sedangkan responden perempuan berjumlah 268 orang atau 39,9%. Dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 26–30 tahun sebanyak 32,7%, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif dan memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap berbagai perubahan organisasi, termasuk kebijakan mutasi. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK dan Sarjana (S1), sedangkan dari sisi masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 6–10 tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup serta telah merasakan langsung kebijakan mutasi yang diterapkan perusahaan sehingga dinilai mampu memberikan jawaban yang objektif terhadap instrumen penelitian. Data responden juga tersebar pada berbagai divisi seperti Development, Area Inventory, General Affair, ACL Maintenance, HRD, FAD, Merchandising, dan unit kerja lainnya, sehingga representasi sampel dianggap mampu menggambarkan kondisi karyawan secara menyeluruh di PT. Indomaret Cabang Medan.

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Mutasi Karyawan, Kualitas Lingkungan Kerja, dan Optimalisasi Kinerja Karyawan memiliki nilai corrected item-total correlation yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,075. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Sebanyak 24 item pernyataan yang terdiri

atas delapan item variabel mutasi, delapan item kualitas lingkungan kerja, dan delapan item optimalisasi kinerja memenuhi syarat validitas sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konsep teoritis yang ingin diukur serta dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya di lapangan.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Mutasi Karyawan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,891, variabel Kualitas Lingkungan Kerja memperoleh nilai 0,913, sedangkan variabel Optimalisasi Kinerja Karyawan memperoleh nilai 0,925. Ketiga nilai tersebut jauh di atas batas minimum 0,60 sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Tingginya nilai reliabilitas tersebut mengindikasikan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan mampu menghasilkan data yang stabil apabila digunakan dalam pengukuran berulang. Dengan demikian, instrumen penelitian dinilai layak untuk digunakan dalam analisis statistik lanjutan.

Tahap berikutnya adalah pengujian asumsi klasik yang bertujuan memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,536 atau lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Temuan ini juga diperkuat oleh grafik Normal Probability Plot yang memperlihatkan titik-titik residual menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak membentuk pola penyimpangan tertentu. Pada uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance sebesar 0,723 dan nilai VIF sebesar 1,383 untuk masing-masing variabel independen. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel sebesar 0,417 dan 0,589 yang berada di atas 0,05. Selain itu, grafik scatterplot memperlihatkan sebaran titik yang acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi seluruh syarat asumsi klasik dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh Mutasi Karyawan dan Kualitas Lingkungan Kerja terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan. Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 7,412 mengindikasikan bahwa tanpa pengaruh kedua variabel independen, optimalisasi kinerja karyawan masih memiliki tingkat dasar tertentu yang dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Variabel Mutasi Karyawan memiliki koefisien regresi sebesar 0,436, sedangkan variabel Kualitas Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,521. Kedua koefisien tersebut bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelaksanaan mutasi maupun peningkatan kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan optimalisasi kinerja karyawan. Jika dibandingkan, pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja terlihat lebih besar dibandingkan Mutasi Karyawan karena memiliki nilai koefisien yang lebih tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun mutasi berperan penting dalam pengembangan karyawan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif memiliki kontribusi yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan melalui uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Mutasi Karyawan memperoleh nilai t hitung sebesar 8,549 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,964 dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Mutasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan mutasi yang dilakukan berdasarkan kompetensi, pengalaman, dan kebutuhan organisasi mampu meningkatkan kemampuan kerja, memperluas wawasan, mengurangi kejenuhan, serta meningkatkan produktivitas karyawan. Di lingkungan PT. Indomaret Cabang Medan, mutasi tidak hanya dipandang sebagai perpindahan jabatan semata, tetapi juga sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia yang mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Karyawan yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya cenderung lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan lebih mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa Kualitas Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan. Variabel ini memperoleh nilai t hitung sebesar 10,854 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut jauh lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,964 dan menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, memiliki komunikasi yang baik, hubungan kerja yang harmonis, serta fasilitas kerja yang memadai memberikan dampak positif terhadap fokus dan semangat kerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel Kualitas Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Mutasi Karyawan, sebagaimana terlihat dari nilai t hitung maupun koefisien regresi yang lebih besar. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan kebijakan mutasi akan lebih optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung proses adaptasi karyawan pada posisi baru.

Pengujian secara simultan menggunakan uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 186,472 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut jauh lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Mutasi Karyawan dan Kualitas Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dicapai hanya melalui satu faktor saja, tetapi memerlukan sinergi antara kebijakan mutasi yang tepat dan lingkungan kerja yang berkualitas. Mutasi yang dilakukan sesuai kompetensi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan pengalaman kerja. Namun manfaat tersebut akan semakin besar apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mendukung penyesuaian dan kerja sama antarpegawai. Dengan demikian, kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mendorong tercapainya kinerja yang optimal.

Besarnya kontribusi kedua variabel penelitian terhadap optimalisasi kinerja diukur melalui koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menunjukkan nilai R Square sebesar 0,531 atau 53,1%. Hal ini berarti bahwa Mutasi Karyawan dan Kualitas Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 53,1% variasi dalam Optimalisasi Kinerja Karyawan. Sementara itu, sebesar 46,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan, kepuasan kerja, dan berbagai faktor organisasi lainnya. Nilai R^2 tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti, meskipun masih terdapat ruang untuk penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain agar kemampuan penjelasan model menjadi lebih kuat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan mutasi yang dilaksanakan secara objektif, transparan, dan sesuai kompetensi memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, kualitas lingkungan kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam mendukung optimalisasi kinerja. Oleh karena itu, PT.

Indomaret Cabang Medan perlu mengintegrasikan kebijakan mutasi dengan pengelolaan lingkungan kerja yang lebih baik melalui peningkatan komunikasi, penguatan hubungan kerja, penyediaan fasilitas yang memadai, serta dukungan selama proses adaptasi pascamutasi. Dengan pengelolaan kedua aspek tersebut secara terpadu, perusahaan akan lebih mampu menciptakan sumber daya manusia yang produktif, adaptif, dan berdaya saing tinggi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh mutasi karyawan terhadap optimalisasi kinerja dan kualitas lingkungan kerja di PT. Indomaret Cabang Medan, dapat disimpulkan bahwa mutasi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap optimalisasi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi yang dilakukan berdasarkan kompetensi, pengalaman, kemampuan, serta kebutuhan organisasi mampu meningkatkan kemampuan adaptasi, memperluas wawasan kerja, mengurangi kejenuhan, dan mendorong peningkatan motivasi serta produktivitas karyawan. Selain itu, kualitas lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap optimalisasi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, harmonis, didukung komunikasi yang efektif, serta fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. Bahkan, kualitas lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan mutasi karyawan terhadap peningkatan kinerja. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa mutasi karyawan dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap optimalisasi kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan mutasi yang tepat, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang kondusif sehingga kedua faktor tersebut perlu dikelola secara terpadu oleh perusahaan.

Nilai koefisien determinasi sebesar 53,1% menunjukkan bahwa variasi optimalisasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh mutasi karyawan dan kualitas lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, sistem kompensasi, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan pelatihan. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan objektivitas, transparansi, dan efektivitas pelaksanaan mutasi dengan mempertimbangkan kompetensi, pengalaman kerja, serta kebutuhan organisasi. Perusahaan juga perlu memberikan sosialisasi, orientasi, pelatihan, dan pendampingan kepada karyawan yang dimutasi agar proses adaptasi berjalan dengan baik. Di samping itu, kualitas lingkungan kerja harus terus ditingkatkan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, peningkatan keselamatan dan kenyamanan kerja, perbaikan komunikasi, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis.

Karyawan juga diharapkan memiliki sikap terbuka terhadap kebijakan mutasi sebagai sarana pengembangan karier serta terus meningkatkan kompetensi agar mampu beradaptasi dengan perubahan. Sementara itu, peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif. Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat ditegaskan bahwa kebijakan mutasi yang objektif dan didukung lingkungan kerja yang berkualitas merupakan faktor penting dalam meningkatkan optimalisasi kinerja karyawan.

REFERENSI

Bangun, W. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
Dessler, G. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
Moeheriono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Rajawali Pers.
Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. CAPS.
Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
Wirawan. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Salemba Empat.