



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu (Studi Finance Division Administration Departement)

The Effect of Income and Financial Literacy on the Lifestyle of Multicultural Communities in Donggala Kodi Village

Desi Nur Indah Sari^{1*}, Dwi Wahyono², Fadila. Almahdali³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Abdul Aziz Lamadjido

*Email Coresponding: restifania@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 05 Sep, 2025

Revised: 14 Oct, 2025

Accepted: 27 Nov, 2025

Kata Kunci:

Penempatan Kerja, Mutasi,
Beban Kerja, Kinerja

Keywords:

*Job Placement, Mutation,
Workload, Performance*

DOI: [10.56338/jks.v8i11.7603](https://doi.org/10.56338/jks.v8i11.7603)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja, mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Finance Division Administration Departement PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Finance Division Administration Departement pada kantor pusat PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu yang berjumlah 55 orang, dengan teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil Analisis deskriptif penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja, mutasi di interpretasikan baik dan beban kerja di interpretasikan tinggi sedangkan kinerja sangat baik pada karyawan Finance Division Administration Departement PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu. Penempatan kerja, mutasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Finance Division Administration Departement PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Finance Division Administration Departement PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu. Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Finance Division Administration Departement PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Finance Division Administration Departement PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu.

ABSTRACT

The preparation of this thesis was supervised by Dwi Wahyono as Supervisor I and Fadila Almahdali as Supervisor II. This study aims to determine and analyze the effect of job placement, mutation, and workload on the performance of employees in the Finance Division Administration Department of PT Midi Utama Indonesia TBK Palu Branch. The type of research used is descriptive-verification research. The data collection techniques used are observation, questionnaires, interviews, and documentation. The population in this study were of employees from the Finance Division Administration Department at the head office of PT Midi Utama Indonesia TBK Palu Branch, totaling 55 people, with the sampling technique using saturated sampling. The scale used in this study is the Likert Scale, and the analytical tool used is multiple linear regression analysis. The results of the descriptive analysis of this study indicate that job placement, mutation is interpreted as good and workload is interpreted as high while performance is very good in the employees of the Finance Division Administration Department of PT Midi Utama Indonesia TBK Palu Branch. Job placement, mutation and workload simultaneously have a significant effect on the performance of employees of the Finance Division Administration Department of PT Midi Utama Indonesia TBK Palu Branch. Job placement has a positive and significant effect on the performance of employees of the Finance Division Administration Department of PT Midi Utama Indonesia TBK Palu Branch. Mutation has a positive and significant effect on the performance of employees of the Finance Division Administration Department of PT Midi Utama Indonesia TBK Palu Branch. Workload has a negative and significant effect on the performance of employees of the Finance Division Administration Department of PT Midi Utama Indonesia TBK Palu Branch.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu atau tenaga kerja yang berkontribusi pada bisnis untuk mencapai tujuan tertentu. SDM mencakup seluruh karyawan, karyawan adalah aset penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan baik dalam hal keterampilan, pengetahuan, pengalaman, maupun potensi yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Selain itu, SDM berfungsi sebagai peluang untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi berbagai faktor pada bisnis. Dengan kata lain, pengelolaan SDM yang efektif sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan perkembangan perusahaan.

Karyawan adalah aset paling berharga untuk memperoleh tujuan perusahaan, jadi pekerja yang mampu melakukan pekerjaan secara baik sangat berkontribusi pada operasi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan cerminan dari Kuantitas dan kualitas pekerjaan yang mereka lakukan dalam melaksanakannya. (A. P. Mangkunegara, 2017). Dengan kata lain, kinerja yang optimal sangat penting bagi keberhasilan operasi bisnis.

Kinerja karyawan sangat penting karena berpengaruh langsung pada keberhasilan individu maupun perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya terkait dengan pekerjaan yang baik dan menyenangkan, tetapi juga di pengaruhi oleh peningkatan dan penurunan kinerja. Dengan kata lain, ketika kinerja sumber daya manusia menurun, otomatis akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dan harapan perusahaan, sedangkan ketika kinerja sumber daya manusia meningkat, perusahaan dapat memperoleh keuntungan maksimal.

Oleh karena itu, organisasi harus memahami faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan tindakan yang tepat untuk menanggulanginya dan mencari solusi terbaik. Analisis proses penempatan, mutasi, beban kerja yang dibebankan kepada pekerja ini adalah cara untuk mengukur kinerja karyawan. Penempatan Kerja yang sesuai kompetensi, mutasi yang direncanakan dengan baik, dan pembagian beban kerja seimbang membantu mengembangkan kapasitas dan kesejateraan karyawannya (Runtuwene et al., 2016). Maka dari itu, untuk mengembangkan kapasitas dan kesejateraan pegawai sangat penting untuk memperhatikan elemen-elemen ini.

Penempatan kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Menempati karyawan pada posisi sesuai pengetahuan dan kompetensi mereka dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Sebaliknya, penempatan karyawan yang salah dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang efektif. Karyawan bahkan menjadi kurang puas dengan pekerjaan mereka dan menjadi kurang termotivasi untuk bekerja. Untuk mengoptimalkan potensi karyawan, sangat penting bagi perusahaan mempunyai mekanisme penempatan karyawan yang tepat di setiap divisi.

Mutasi adalah proses di mana seorang karyawan berpindah dari satu posisi, jabatan, divisi, atau tempat kerja ke posisi lain di perusahaan atau organisasi. Menurut Gautami (2013), mutasi harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena ini mendorong mereka semua untuk bekerja lebih baik dan memperoleh hasil sesuai harapan mereka. Mutasi dapat dilakukan untuk berbagai alasan, seperti menyesuaikan diri dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut Manggarsih (2014), selain penempatan kerja, mutasi adalah salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja. Jika karyawan tetap mengerjakan pekerjaan yang sama, mereka berisiko mengalami kejemuhan, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan dapat memindahkan karyawan ke pekerjaan lain. Selain mengurangi kejemuhan kerja, mutasi ini memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan, termasuk peningkatan produktivitas, keterampilan, kemampuan, dan motivasi.

Munandar (2014) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu tugas di bebaskan kepada karyawan yang mengharuskan mereka menggunakan seluruh keterampilan dan kemampuan mereka untuk menyelesaikannya dalam waktu tertentu. Mengingat pentingnya beban kerja bagi organisasi, hal ini perlu mendapat perhatian lebih. Karena beban kerja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan, perusahaan dapat menilai seberapa baik kinerja karyawan.

Pemberian beban kerja oleh suatu organisasi atau perusahaan adalah salah satu faktor yang dapat

memengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus mempertimbangkan kondisi sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja secara optimal. Tubuh manusia dibuat untuk menjalani aktivitas pekerjaan sehari-hari, yang menjadikannya penting (A. P. Mangkunegara, 2017). Dengan kata lain, perusahaan harus menilai dan mengelola jumlah pekerjaan yang di berikan kepada karyawan agar mereka tidak melakukannya terlalu banyak. Dengan cara ini, pekerja dapat bekerja dengan lebih cepat dan akurat. Memahami keterbatasan fisik dan mental karyawan akan membantu perusahaan membuat lingkungan kerja yang ramah dan mendorong kinerja.

Perusahaan PT Midi Utama Indonesia TBK cabang palu atau di kenal Alfamidi, merupakan sebuah perusahaan ritel beroperasi di bidang penjualan. Bisnis ini merupakan salah satu bisnis milik swasta yang saat ini telah memiliki berbagai kantor cabang dan gerai salah satunya wilayah Palu. Fokus utama peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan (Finance Division Administration Department), yang bertanggung jawab penuh atas keuangan. Salah satu bagian departemen ini adalah divisi administrasi keuangan, yang bertanggung jawab untuk menjalankan fungsi administrasi internal dan memberikan dukungan keuangan. Keberhasilan dan stabilitas perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang bergantung pada keberadaan divisi ini.

PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu memahami bahwa sumber daya manusia memainkan peran penting dan posisi strategis dalam mencapai sasaran dan harapan organisasi. Perusahaan ini berambisi untuk menjadi bagian retail yang unggul dan mampu bersaing dengan perusahaan retail lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu terus meningkatkan kapasitas sumber daya manusianya sambil mempertahankan hubungan ketenagakerjaan yang baik dengan karyawannya. Namun, perusahaan sering kali mengalami tantangan dalam mengelola sumber daya manusia. Hal ini disebabkan oleh variasi dalam kinerja di pengaruh oleh faktor penempatan kerja, mutasi, dan beban kerja. Dengan memahami dan mengatasi masalah ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan.

Beberapa karyawan juga berpendapat bahwa pada divisi tersebut mereka bekerja di bagian pengelolaan keuangan dan administrasi sehingga tidak jarang dari mereka mengalami kelelahan dalam menyelesaikan target pekerjaan. Mereka juga merasa waktu kerja yang ditetapkan seringkali berlebihan atau terlalu sempit. Karyawan hampir setiap hari lembur bekerja untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal dan tepat waktu. Setiap hari mereka melakukan pengambilan uang sales di setiap toko dengan masing-masing target 25-50 toko atau bisa lebih. Selain itu, karena perusahaan melakukan tutup buku pada akhir bulan, setiap karyawan biasanya tetap di kantor hingga pukul 22:00 atau lebih. Namun, terkadang uang lembur tidak dibayarkan. Hal ini diketahui dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu. Beberapa pegawai merasa perusahaan kurang konsisten menerapkan prosedur operasional standar (SOP). Beban kerja yang diterima terlalu berlebih atau terlalu sedikit, pekerjaan yang berlebih menyebabkan pekerjaan tidak cepat selesai. Sebaliknya, pekerjaan yang terlalu sedikit dapat menyebabkan karyawan banyak bersantai karena sedikitnya pekerjaan yang diberikan.

Pada dasarnya, masalah yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa perusahaan belum mengoptimalkan sumber daya-nya dengan baik. Salah satu solusi-nya adalah perusahaan harus mempertimbangkan sebaik mungkin penempatan kerja, mutasi, dan pemberian beban kerja sesuai kemampuan karyawannya. Di harapkan bahwa pendekatan ini akan meningkatkan motivasi karyawan, dan perusahaan harus lebih fokus pada mereka untuk meraih ambisi dengan cara yang produktif dan efektif. Kesimpulan ini diperkuat oleh penelitian Cahayati, et al., (2023), hasil analisis menunjukkan bahwa mutasi, penempatan kerja, dan beban kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat BPR madiun. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya elemen-elemen ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Finance Division Administration Departement pada kantor pusat PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu yang berjumlah 55 orang, dengan teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Penempatan kerja, Mutasi, dan Beban kerja Terhadap Kinerja pada Finance Division Administration Departement PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Finance Division Administration Departement PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu. Penempatan kerja, mutasi dan beban kerja ketiga-nya merupakan suatu kegiatan yang secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penempatan kerja yang tepat dan efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Sebaliknya, jika penempatan kerja yang tidak tepat dapat menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Selain itu mutasi yang terencana dengan baik dapat meningkatkan pengetahuan karyawan, sementara pelaksanaan mutasi tanpa pertimbangan dapat mengganggu konsistensi kerja. Sementara beban kerja yang seimbang memungkinkan karyawan dapat bekerja secara efisien, Sebaliknya beban kerja yang di terima berlebihan atau terlalu ringan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi dapat dikatahui bahwa variabel penempatan kerja, mutasi dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini berarti variabel penempatan kerja, mutasi dan beban kerja memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan dan penurunan kinerja. Dari hasil uji Koefisien korelasi juga menunjukkan bahwa Penempatan kerja, Mutasi, dan Beban kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Cahayati, et al., (2023) juga mendukung temuan ini, dimana hasil analisis menunjukkan bahwa mutasi, penempatan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja pada Finance Division Administration Departement PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Finance

Division Administration Departement PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu. Hal tersebut mencerminkan bahwa semakin tepat sistem penempatan kerja yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin baik kinerja dari perusahaan tersebut. Sebaliknya semakin tidak tepat sistem penempatan kerja yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin buruk kinerja karyawan dari perusahaan tersebut.

Temuan ini menunjukkan bahwa penempatan kerja yang diberikan secara tepat seperti di sesuaikan dengan kualifikasi pendidikan, prestasi akademis, pengetahuan, keterampilan yang memadai, pengalaman kerja dan memperhatikan sikap masing-masing karyawannya, sangat berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi ini didukung oleh hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan indikator memiliki nilai rata-rata variabel penempatan kerja adalah diinterpretasikan baik.

Dari perspektif para responden, tidak hanya kesesuaian pekerjaan yang tepat yang menentukan penempatan kerja, tetapi juga lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan atasan, dan kesempatan untuk belajar dan berkembang di tempat kerja. Para pekerja merasa dihargai, diberi bimbingan, dan terlibat dalam proses kerja yang bermakna. Meskipun penempatan belum sepenuhnya tepat, rasa aman

masih dapat di rasakan karena hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan kantor yang menyenangkan. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak hanya berdampak pada pekerjaan, tetapi juga mendorong mereka agar lebih berkembang dalam meningkatkan potensi mereka.

Upaya untuk mempertahankan penempatan kerja bisa juga dilakukan dengan melihat indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling dominan yaitu latar belakang pendidikan. Dengan nilai rata-rata masuk dalam kategori sangat baik. Penempatan kerja dapat dipertahankan dengan cara PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu harus memperhatikan agar karyawan berada pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya seperti jika seorang karyawan memiliki latar belakang lulusan D3 atau S1 maka sebaiknya ditempatkan dibagian Branch Soi officer officer (petugas sistem operasi internal cabang) dan Branch General Ledger Officer (petugas input pembukuan keuangan cabang) bukan dibagian Branch Soi Staf (petugas input data barang ditoko) dan Cashier Collectian Staff (petugas mengumpulkan sales ditoko). Selain itu perusahaan perlu memperhatikan penempatan kerja sesuai pengetahuan, memprioritaskan kesesuaian pendidikan formal dengan kebutuhan posisi kerja dan juga keinginan karyawan bukan berdasarkan semata-mata hanya untuk kepentingan dan kebutuhan perusahaan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat lebih termotivasi, loyal, puas dan semangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai dengan sangat baik. Hal tersebut di buktikan dengan penelitian berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil temuan ini juga didukung oleh penelitian Alwi & Sugiono (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat.

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja pada Finance Division Administration Departement PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Finance

Division Administration Departement PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu. Mutasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya mutasi perusahaan dapat memberikan pengetahuan baru kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik. Mutasi dapat dilakukan ketika adanya karyawan yang memiliki kinerja yang terus menurun, hal ini dapat dikarenakan karyawan yang merasa pola kerja monoton, mutasi yang tidak menentu, rasa jemu dan bosan dengan lingkungan kerja dan perlu meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

Temuan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi yang dilakukan sesuai waktu yang tepat, mutasi diberikan sesuai keinginan karyawan, mutasi dilakukan sesuai peraturan perusahaan adil bagi semua pihak. sangat berpengaruh mendorong semangat kerja dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan-nya. Kondisi ini didukung oleh hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan indikator memiliki nilai rata-rata variabel mutasi adalah di interpretasikan baik.

Dari perspektif para responden, pelaksanaan mutasi tidak hanya memberikan peluang pengembangan karier, tetapi juga lingkungan kerja yang baru, menghilangkan rasa jemu dan bosan, keahlian baru, pengetahuan baru, meningkatkan kemampuan serta dapat meningkatkan semangat kerja bagi karyawan. Meskipun pelatihan pada pekerjaan baru belum sepenuhnya ideal, rasa aman masih dapat dirasakan karena hubungan kerja yang harmonis dan suasana lingkungan kantor yang baru memberikan kesan menyenangkan. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi tidak hanya berdampak pada potensi kerier, tetapi juga membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja.

Upaya untuk mempertahankan mutasi bisa juga dilakukan dengan melihat indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling dominan yaitu kesesuaian tugas dengan tanggung jawab.

Dengan nilai rata-rata masuk dalam kategori sangat baik. Mutasi dapat dipertahankan dengan cara PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu harus memperhatikan agar karyawan berada pada posisi yang sesuai dengan kompetensi, pengalaman, jabatan karyawan, dan pastikan karyawan yang dipindahkan harus diberi pelatihan terlebih dahulu evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa tugas di unit atau posisi baru dapat di emban oleh karyawan. sehingga sangat membantu mereka untuk lebih cepat meyelesaikan tugasnya, ini karena mereka dapat belajar hal-hal baru, lingkungan kerja baru, dan dapat meningkatkan produktivitas dengan penuh rasa semangat yang tinggi. Dengan strategi ini perusahaan dapat mempertahankan eferktivitas kerja serta menghindari ketidaksesuaian antara tugas yang dapat menurunkan kinerja. Hal ini juga penting agar mutasi tidak justru menjadi beban atau sumber ketidakpuasaan melainkan menjadi sarana pengembangan karier yang positif dan produktif. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Mardiani & Rahma (2024). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan mutasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, hipotesis variabel rotasi kerja (X2) dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka mutasi dan rotasi kerja berpengaruh positif dan dapat di terima.

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja pada Finance Division Administration Departement PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Finance

Division Administration Departement PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu. Hasil regresi juga menunjukkan pengaruh negatif, dapat di interpretasikan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi meskipun tergolong proporsional dan sesuai kapasitas kerja mereka, tetapi berpotensi memberikan tekanan yang secara tidak langsung dapat menurunkan efektifitas dan produktivitas kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan, sebaliknya jika semakin rendah beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan berlebih atau sempit, tekanan waktu tidak tepat, target kerja diberikan terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan berdampak pada efisiensi kerja serta menurunkan kinerja karyawan. Kondisi ini didukung oleh hasil analisis deskriptif menunjukkan secara keseluruhan indikator memiliki nilai rata-rata variabel beban kerja adalah tinggi.

Dari perspektif para responden, Beban kerja tidak hanya mengenai pekerjaan mudah atau sulit, pekerjaan berlebihan dan tekanan waktu sempit serta target di capai terlalu tinggi juga dapat menurunkan kinerja karyawan, Meskipun pemberian beban kerja belum sepenuhnya optimal, rasa aman masih dapat dirasakan karena hubungan kerja harmonis antar sesama tim dan suasana lingkungan kantor yang menyenangkan. Hal ini mencerminkan karyawan masih memiliki semangat kerja tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya karena beban kerja di terima masih tergolong proporsional dan sesuai kapasitas kerja mereka, namun sebaiknya penting bagi perusahaan untuk tetap melakukan pertimbangan dan mengevaluasi pemberian beban kerja dan memberikan penghargaan serta apresiasi, agar meningkatkan produktivitas dan sebagai bentuk menghargai hasil pekerjaanya.

Upaya untuk memperbaiki beban kerja bisa juga dilakukan dengan melihat indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling tinggi yaitu Tercapainya Target. Dengan nilai rata-rata masuk dalam kategori sangat tinggi. Beban kerja dapat diperbaiki dengan cara PT midi utama indonesia TBK cabang palu harus memperhatikan pemberian target pekerjaan terhadap karyawan-nya, karena apabila ketika perhari karyawan di beban kan target 20-50 toko perhari atau bisa lebih secara berlebihan atau waktu yang sempit, dan perusahaan melakukan tutup buku rata-rata setiap karyawan menghabiskan waktu di kantor hingga pukul 22.00 atau bisa lebih, tanpa membayar uang lembur karyawanya. Situasi ini beresiko menimbulkan ketidakpuasan, kelelahan kerja atau penurunan produktivitas terhadap kinerja karyawan. Maka untuk menurunkan dan merendahkan beban kerja

perusahaan perlu memperbaiki sistem kerja terutama pada waktu kritis (tutup buku), seperti pemberian waktu kerja bergilir atau memperhatikan lembur yang tidak dibayar, melakukan evaluasi berkala, Menyediakan pelatihan efisiensi kerja atau sistem kerja digital guna membantu pegawai menyelesaikan tugas lebih cepat tanpa menambah beban kerja secara psikologis. Hal Ini memungkinkan karyawan tetap produktif sekaligus meminimalisir kesalahan bekerja sehingga menggunakan jam kerjanya secara maksimal dengan begitu maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Hasilnya, hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil penelitian di dukung oleh Yuyun, et al., (2024). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon.

KESIMPULAN

Penempatan Kerja, Mutasi sudah baik dan Beban Kerja tinggi sedangkan Kinerja sangat baik pada Karyawan Finance Division Administration Departement PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu.

Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Finance Division Administration Departement PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu.

Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Finance Division Administration Departement PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu.

Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Finance Division Administration Departement PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu.

Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Finance Division Administration Departement PT Midi Utama Indonesia TBK Cabang Palu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta:Rinika Cipta.
- Cahayati, S. P., Wijayanto, A., & Widiartanto. (2023). Pengaruh Mutasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Gautami, R. (2013). Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nganjuk Dalam Melaksanakan Kebijakan Mutasi Pns Di Kabupaten Nganjuk. Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik.
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20 (Edisi 6). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hariandja, T.E Marihot. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Indrastuti, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik. Pekanbaru: UR Press
- Manggarsih (2014). Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Mangkunegara, & A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I. N., & Rahma, E. (2024). Pengaruh Mutasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Padang Kencana. *Advantage: Journal Of Management And Business*.
- Martoyo, Susilo. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. BPFE Yogyakarta:Yogyakarta.
- Mathis Dan Jackson. (2006). Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis Dan Jackson. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi Industri Dan Organisasi. Universitas Indonesia (Uipress).
- Nazir, M. (2011). Metode Penelitian, Cetakan Ke Tujuh. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nisfianoor. (2009). Pendekatan Statistika Modern. Jakarta: Salemba Huamanika.
- Prawirosetono. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. (2010). Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom Publik Dan Bisnis", Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Dan Basri, A. (2005). Performance Appraisal. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, Dan Coulter, Mary. (2012). Management, Edisi 11, Jakarta: PT Erlangga.
- Runtuwene, P., Tewal, B., & Mintardjo, C. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2010). Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian. Yogyakarta: Andi.
- Sanusi, A. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sawad, & Idris. (2023). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Manakara Sakti Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (Jimut)*.
- Schultz, Duane P., Schultz, Sydney Ellen. (2013). Psychology And Work Today. New York: Macmillan Publishing Company.
- Siagian, Sondang. P. (2011). Manajemen Stratejik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIEYKPN:Yogyakarta.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (1989). Manajemen Tenaga Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto, B. W. (2007). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Bumi Aksara.
- Suci RM Koesomowidjojo (2017) Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Sugiyono, (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitiankuantitatif, Dan R&D, Cetakan Ke-23. Bandung,ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Cetakan Ke-25. Bandung, ALFABETA.
- Sugiyono. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D,Cetakan Ke-22. Alfabeta.

Bandung.

- Sulistyani Dan Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Suwatno, Prianssa. (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.
- Wulkir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah. Multi Presindo.
- Yuyun, W., Aponno, E. H., & Tetelepta, M. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon. Jurnal Administrasi Terapan.