



Pengaruh Mutasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Khusnul Khotimah

Universitas Siber Asia, Indonesia

*Corresponding author: lady.khusnul@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci

Mutasi Kerja

Stres Kerja

Kinerja Pegawai

Article history

Received: 15 September
2025

Revised: 30 October 2025

Accepted: 20 November
2025

Available online: 17
Februari 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mutasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Mutasi kerja sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu meningkatkan kompetensi, pengalaman, dan motivasi pegawai, namun di sisi lain dapat menimbulkan tekanan psikologis. Stres kerja juga menjadi faktor penting yang berpotensi memengaruhi produktivitas, kualitas kerja, serta kepuasan pegawai dalam menjalankan tugas. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara mutasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik dalam peningkatan pengalaman maupun adaptasi kerja. Sementara itu, stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja apabila tidak dikelola dengan baik. Secara simultan, mutasi dan stres kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola kebijakan mutasi secara tepat serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meminimalkan stres dan meningkatkan kinerja pegawai.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam era globalisasi dan transformasi organisasi yang semakin dinamis, kualitas kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas, daya saing, serta efektivitas organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kebijakan manajemen sumber daya manusia, kondisi lingkungan kerja, serta faktor psikologis yang dialami pegawai (Armstrong, 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara profesional melalui berbagai kebijakan strategis, termasuk mutasi kerja dan pengelolaan stres kerja. Mutasi kerja merupakan salah satu kebijakan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas organisasi serta mengembangkan kompetensi pegawai. Mutasi dapat berupa perpindahan jabatan, rotasi kerja, maupun penyesuaian posisi kerja sesuai kebutuhan organisasi. Kebijakan ini bertujuan untuk mengoptimalkan potensi pegawai, meningkatkan pengalaman kerja, serta menghindari kejenuhan kerja (Dessler, 2020). Dalam praktiknya, mutasi kerja sering dipandang sebagai strategi pengembangan karier yang mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.

Namun demikian, mutasi kerja tidak selalu memberikan dampak positif. Perpindahan tugas atau jabatan dapat menimbulkan tantangan adaptasi, ketidakpastian, serta tekanan psikologis bagi pegawai. Jika tidak dikelola dengan baik, mutasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, konflik kerja, bahkan stres kerja (Robbins & Judge, 2022). Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan mutasi perlu dilakukan secara terencana dan mempertimbangkan aspek psikologis pegawai. Selain mutasi kerja, stres kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang akibat tekanan pekerjaan. Tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, kelelahan, penurunan produktivitas, serta meningkatnya risiko kesalahan kerja (Luthans, 2021). Di sisi lain, stres dalam tingkat moderat justru dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja, sehingga pengelolaannya menjadi sangat penting. Perkembangan lingkungan kerja modern yang ditandai dengan digitalisasi, target kerja yang tinggi, serta perubahan organisasi yang cepat turut meningkatkan potensi stres kerja pegawai. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan peran, serta perubahan organisasi menjadi faktor dominan penyebab stres kerja dalam organisasi modern (Sonnentag & Fritz, 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu memahami hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Dalam konteks organisasi publik maupun swasta, kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mampu meningkatkan kualitas layanan, produktivitas kerja, serta reputasi organisasi. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan

menurunkan kepercayaan masyarakat (Mangkunegara, 2021). Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai perlu dianalisis secara komprehensif. Mutasi kerja dan stres kerja seringkali memiliki hubungan yang kompleks dengan kinerja pegawai. Mutasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kompetensi pegawai, tetapi mutasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja yang tidak terkelola juga dapat menurunkan kinerja pegawai secara signifikan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pengelolaan mutasi dan stres kerja secara efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja pegawai (Noe et al., 2023).

Selain itu, perubahan pola kerja pasca pandemi juga memengaruhi dinamika kinerja pegawai. Adaptasi terhadap teknologi digital, sistem kerja hybrid, serta tuntutan fleksibilitas kerja menjadi tantangan baru bagi pegawai. Kondisi ini berpotensi meningkatkan stres kerja sekaligus menuntut organisasi untuk menerapkan kebijakan mutasi yang adaptif (Carnevale & Hatak, 2020). Dengan demikian, analisis pengaruh mutasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai menjadi semakin relevan. Dari perspektif manajemen strategis, organisasi dituntut untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan pegawai. Mutasi kerja yang dirancang secara sistematis dapat meningkatkan kompetensi pegawai, sementara pengelolaan stres kerja yang efektif dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai. Kedua faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Mathis & Jackson, 2021).

Meskipun berbagai penelitian telah membahas mutasi kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan adanya variasi temuan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian lain menunjukkan dampak negatif akibat kurangnya kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan tugas (Huang et al., 2022). Demikian pula dengan stres kerja, terdapat temuan yang menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, namun ada pula yang menemukan pengaruh moderat tergantung pada kondisi organisasi. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan pentingnya penelitian lebih lanjut untuk memahami pengaruh mutasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi tertentu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan mutasi dan pengelolaan stres kerja yang efektif. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja dan stres kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Pengelolaan mutasi yang tepat serta pengendalian stres kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh mutasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai menjadi penting untuk dilakukan guna mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh mutasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik serta analisis statistik. Pendekatan ini banyak digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia karena mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan sebab-akibat antarvariabel organisasi (Creswell, 2020). Selain itu, metode kuantitatif memungkinkan generalisasi hasil penelitian pada populasi yang lebih luas apabila teknik sampling dilakukan secara tepat (Sugiyono, 2021). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori (explanatory research), yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari mutasi kerja dan stres kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Penelitian eksplanatori dianggap relevan karena fokus penelitian tidak hanya menggambarkan fenomena, tetapi juga menguji pengaruh variabel tertentu terhadap variabel lain melalui pengujian hipotesis (Sekaran & Bougie, 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada organisasi atau instansi yang menjadi objek penelitian. Populasi dipilih karena pegawai merupakan pihak yang secara langsung mengalami kebijakan mutasi kerja serta dinamika stres kerja dalam organisasi. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling agar setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden. Teknik sampling yang umum digunakan dalam penelitian sumber daya manusia adalah simple random sampling atau stratified random sampling, tergantung karakteristik populasi (Etikan & Bala, 2021). Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pertimbangan statistik dan proporsi populasi agar data yang diperoleh representatif. Penentuan ukuran sampel dapat menggunakan rumus Slovin atau pendekatan statistik lain yang mempertimbangkan tingkat kesalahan penelitian. Penggunaan sampel yang representatif penting untuk meningkatkan validitas eksternal penelitian serta memungkinkan generalisasi hasil penelitian secara lebih akurat (Hair et al., 2021).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian yang mengacu pada teori manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Variabel mutasi kerja diukur melalui indikator kesesuaian kompetensi, pengalaman kerja, adaptasi terhadap lingkungan baru, serta persepsi pegawai terhadap kebijakan mutasi. Variabel stres kerja diukur melalui indikator beban kerja, tekanan waktu, konflik kerja, serta kondisi psikologis pegawai. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja (Robbins & Judge, 2022). Pengukuran variabel penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang skor tertentu, misalnya 1 sampai 5, yang

menunjukkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Skala Likert banyak digunakan dalam penelitian sosial karena mampu mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden secara sistematis (Joshi et al., 2021). Penggunaan skala ini juga memudahkan proses analisis data kuantitatif.

Selain data primer dari kuesioner, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari dokumen organisasi, laporan kinerja, serta literatur ilmiah yang relevan. Data sekunder berfungsi untuk melengkapi data primer dan memberikan konteks teoritis terhadap fenomena yang diteliti. Penggunaan data sekunder dalam penelitian manajemen sangat penting untuk memperkuat analisis dan interpretasi hasil penelitian (Saunders et al., 2020). Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas bertujuan memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Sementara itu, uji reliabilitas bertujuan mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen yang valid dan reliabel menjadi syarat utama dalam penelitian kuantitatif agar hasil penelitian dapat dipercaya (Hair et al., 2021). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban responden terhadap variabel penelitian. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu pengaruh mutasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis inferensial yang umum digunakan meliputi analisis regresi linear berganda karena mampu menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2021).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Sementara itu, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Field, 2020). Dalam penelitian kuantitatif, asumsi klasik regresi juga perlu diuji untuk memastikan bahwa model analisis memenuhi persyaratan statistik. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Pengujian ini penting agar hasil analisis regresi tidak bias dan dapat diinterpretasikan secara valid (Gujarati & Porter, 2021). Aspek etika penelitian juga menjadi perhatian dalam penelitian ini. Peneliti memastikan bahwa responden memberikan persetujuan secara sukarela, data responden dijaga kerahasiaannya, serta hasil penelitian digunakan hanya untuk kepentingan akademik. Prinsip etika penelitian penting untuk menjaga integritas penelitian serta kepercayaan responden terhadap peneliti (Resnik, 2020). Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif eksplanatori, teknik pengumpulan data melalui kuesioner, serta analisis statistik yang sistematis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh mutasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja

pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan pegawai yang lebih efektif.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh mutasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi modern yang dinamis. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner serta analisis statistik, ditemukan bahwa mutasi kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan penempatan pegawai, tetapi juga berdampak pada kondisi psikologis dan produktivitas kerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi indikator penting keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan produktivitas, kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi modern, kinerja pegawai dipengaruhi berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk kebijakan organisasi, kondisi kerja, serta faktor psikologis individu (Robbins & Judge, 2022). Oleh karena itu, analisis terhadap mutasi kerja dan stres kerja menjadi penting untuk memahami dinamika kinerja pegawai secara komprehensif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang mengalami mutasi kerja dengan perencanaan yang baik cenderung memiliki peningkatan motivasi, pengalaman kerja, serta keterampilan adaptasi. Namun, mutasi yang tidak direncanakan dengan baik berpotensi menimbulkan stres kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa kebijakan rotasi kerja dapat meningkatkan kompetensi pegawai apabila disertai dukungan organisasi yang memadai (Noe et al., 2023). Selain itu, stres kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat stres yang tinggi cenderung menurunkan konsentrasi, kualitas kerja, serta kepuasan kerja pegawai. Namun, stres dalam tingkat moderat dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan konsep eustress dan distress dalam psikologi kerja yang menjelaskan bahwa stres tidak selalu berdampak negatif apabila dapat dikelola dengan baik (Luthans, 2021).

Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Mutasi kerja merupakan kebijakan strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan efektivitas organisasi serta pengembangan karier pegawai. Mutasi dapat berupa rotasi jabatan, promosi, maupun penyesuaian posisi kerja sesuai kebutuhan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai apabila dilakukan secara terencana dan mempertimbangkan kompetensi pegawai. Mutasi kerja yang efektif mampu

meningkatkan pengalaman kerja, memperluas wawasan pegawai, serta meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja baru. Pegawai yang mengalami rotasi kerja cenderung memiliki pemahaman organisasi yang lebih luas sehingga mampu meningkatkan kontribusi terhadap organisasi (Armstrong, 2021). Selain itu, mutasi kerja dapat mengurangi kejenuhan kerja dan meningkatkan motivasi pegawai.

Namun demikian, mutasi kerja juga dapat menimbulkan tantangan adaptasi. Pegawai yang dipindahkan ke lingkungan kerja baru sering mengalami ketidakpastian, tekanan kerja, serta kebutuhan penyesuaian kompetensi. Jika organisasi tidak memberikan dukungan yang memadai, mutasi kerja justru dapat menurunkan kinerja pegawai (Dessler, 2020). Oleh karena itu, proses mutasi perlu disertai pelatihan, komunikasi efektif, serta dukungan organisasi. Dalam konteks organisasi modern, mutasi kerja juga berkaitan dengan kebutuhan fleksibilitas kerja. Organisasi dituntut untuk memiliki pegawai yang adaptif terhadap perubahan teknologi, sistem kerja, serta dinamika pasar. Mutasi kerja menjadi strategi penting dalam meningkatkan fleksibilitas tersebut (Mathis & Jackson, 2021). Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa rotasi kerja yang dirancang secara sistematis mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Dengan demikian, organisasi perlu menjadikan mutasi kerja sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang timbul akibat tekanan pekerjaan, tuntutan organisasi, maupun faktor lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai apabila tidak dikelola dengan baik. Pegawai yang mengalami stres kerja tinggi cenderung mengalami penurunan konsentrasi, kelelahan emosional, serta penurunan motivasi kerja. Dalam lingkungan kerja modern, faktor penyebab stres kerja semakin kompleks. Digitalisasi pekerjaan, target kerja yang tinggi, serta perubahan organisasi yang cepat menjadi sumber stres utama bagi pegawai (Sonntag & Fritz, 2022). Kondisi ini menuntut organisasi untuk memiliki strategi pengelolaan stres kerja yang efektif. Stres kerja juga berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis pegawai.

Pegawai yang mengalami stres berkepanjangan berpotensi mengalami burnout, penurunan produktivitas, serta meningkatnya absensi kerja. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Bakker & Demerouti, 2020). Namun demikian, stres kerja tidak selalu berdampak negatif. Stres dalam tingkat moderat dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas pegawai. Konsep ini dikenal sebagai eustress, yaitu stres positif yang mendorong individu untuk meningkatkan kinerja (Luthans, 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mengelola stres secara optimal. Upaya pengelolaan stres kerja dapat dilakukan melalui peningkatan komunikasi organisasi, keseimbangan beban

kerja, dukungan sosial, serta program kesejahteraan pegawai. Strategi ini terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai serta mengurangi risiko burnout (Robbins & Judge, 2022).

Pengaruh Mutasi dan Stres Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kompleks karena mutasi kerja dapat menjadi sumber stres kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Sebaliknya, mutasi kerja yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja dan mengurangi kejenuhan. Hubungan simultan antara mutasi kerja dan stres kerja menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia. Organisasi tidak hanya perlu memperhatikan aspek struktural seperti penempatan pegawai, tetapi juga aspek psikologis pegawai (Noe et al., 2023). Pendekatan ini penting untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan pegawai. Selain itu, perkembangan sistem kerja modern seperti hybrid working dan digital workplace turut memengaruhi dinamika mutasi dan stres kerja. Pegawai dituntut untuk memiliki fleksibilitas tinggi, kemampuan adaptasi teknologi, serta ketahanan psikologis yang kuat (Carnevale & Hatak, 2020). Kondisi ini menuntut organisasi untuk memiliki kebijakan manajemen sumber daya manusia yang adaptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu merancang kebijakan mutasi kerja secara strategis serta mengelola stres kerja secara sistematis. Kebijakan tersebut tidak hanya bertujuan meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan kerja dan keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, integrasi kebijakan mutasi kerja dan pengelolaan stres kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi yang mampu mengelola kedua aspek tersebut secara efektif cenderung memiliki kinerja pegawai yang lebih baik serta tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh mutasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja dan stres kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Mutasi kerja yang direncanakan secara tepat, mempertimbangkan kompetensi, pengalaman, serta kesiapan pegawai, terbukti mampu meningkatkan motivasi, kemampuan adaptasi, dan produktivitas kerja. Sebaliknya, mutasi kerja yang tidak terencana dengan baik berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan, tekanan psikologis, serta penurunan kinerja pegawai. Stres kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat stres kerja yang tinggi cenderung

menurunkan kualitas kerja, konsentrasi, serta kepuasan kerja pegawai. Namun, stres dalam tingkat moderat dapat menjadi motivasi positif yang mendorong peningkatan kinerja apabila dikelola secara efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan dukungan psikologis, serta mengelola beban kerja secara proporsional.

Secara simultan, mutasi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kebijakan mutasi kerja yang tidak disertai manajemen stres yang baik dapat menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya, mutasi kerja yang dirancang secara strategis dan didukung pengelolaan stres kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan demikian, organisasi perlu mengintegrasikan kebijakan mutasi kerja dengan strategi pengelolaan stres kerja sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai, kesejahteraan kerja, serta efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh mutasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai dalam organisasi. Mutasi kerja yang dilakukan secara terencana, mempertimbangkan kompetensi, pengalaman, serta kebutuhan organisasi, terbukti mampu meningkatkan motivasi, kemampuan adaptasi, dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, mutasi kerja yang tidak disertai perencanaan yang matang berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan kerja, kesulitan adaptasi, serta penurunan kinerja. Stres kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat stres yang tinggi cenderung berdampak negatif terhadap kualitas kerja, konsentrasi, serta kepuasan kerja pegawai. Namun, stres dalam batas wajar dapat menjadi motivasi positif yang mendorong peningkatan kinerja apabila organisasi mampu mengelolanya secara tepat melalui lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik, serta dukungan manajerial yang memadai. Secara simultan, mutasi kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga organisasi perlu mengintegrasikan kebijakan mutasi dengan strategi pengelolaan stres kerja secara berkelanjutan. Pendekatan tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, kesejahteraan pegawai, serta efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Referensi

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(4), 273–285.
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183–187.
- Creswell, J. W. (2020). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Etikan, I., & Bala, K. (2021). Sampling and sampling methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 10(1), 00149.
- Field, A. (2020). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Sage Publications.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2021). *Basic econometrics* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. (2021). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396–403.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). *Fundamentals of human resource management*. McGraw-Hill.
- Resnik, D. B. (2020). What is ethics in research & why is it important? *National Institute of Environmental Health Sciences*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2020). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2022). Recovery from job stress: The stressor-detachment model. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 123–141.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.