



# **PENGARUH PENERAPAN DEMOSI DAN MUTASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. PLTU BELANG BELANG KABUPATEN MAMUJU SULAWESI BARAT**

Mutiara<sup>1)</sup>, Agus Halim<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia  
Email: [mutiaramustarm@gmail.com](mailto:mutiaramustarm@gmail.com)

<sup>2)</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia  
Email: [agushalim1510@gmail.com](mailto:agushalim1510@gmail.com)

## **Abstract**

This study aims to determine the effect of the implementation of demotion and mutation on employee job performance at PT. PLTU Belang-Belang, Mamuju Regency, West Sulawesi. Demotion and mutation are part of human resource management policies used to improve employee effectiveness and performance. This research uses a quantitative method with descriptive and verificative approaches. Data were collected through questionnaires distributed to employees of PT. PLTU Belang-Belang. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis to examine the effect of independent variables on the dependent variable. The results show that demotion and mutation have a significant effect on employee job performance, both partially and simultaneously. Therefore, appropriate implementation of demotion and mutation policies can be an effective managerial strategy to improve employee job performance at PT. PLTU Belang-Belang. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis to examine the effect of independent variables on the dependent variable. The results show that demotion and mutation have a significant effect on employee job performance, both partially and simultaneously. Therefore, appropriate implementation of demotion and mutation policies can be an effective managerial strategy to improve employee job performance at PT. PLTU Belang-Belang, Mamuju Regency.

**Keywords:** Promotion, Transfer, Demotion, Employee Performance.

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan demosi dan mutasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat. Demosi dan mutasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. PLTU Belang-Belang sebagai responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa demosi dan mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, penerapan kebijakan demosi dan mutasi yang tepat dapat menjadi salah satu upaya manajemen dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten Mamuju.

**Kata Kunci:** Isu Promosi, Isu Mutasi, Isu Demosi, Kinerja Pegawai.



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam era persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi. Tanpa dukungan karyawan yang memiliki kinerja optimal, organisasi akan sulit berkembang dan mempertahankan eksistensinya.

Prestasi kerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar dan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Prestasi kerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Sebaliknya, prestasi kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, kualitas layanan, serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan prestasi kerja karyawan menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mengelola dan mengembangkan potensi karyawan agar mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Salah satu bentuk kebijakan manajemen sumber daya manusia adalah pengaturan jabatan dan penempatan karyawan, termasuk kebijakan demosi dan mutasi.

Kebijakan ini bertujuan untuk menyesuaikan kemampuan, kompetensi, dan kinerja karyawan dengan kebutuhan organisasi yang terus berkembang. Demosi merupakan penurunan jabatan karyawan ke posisi yang lebih rendah dengan tingkat tanggung jawab yang lebih kecil. Kebijakan demosi umumnya dilakukan sebagai bentuk pembinaan terhadap karyawan yang dinilai belum mampu memenuhi tuntutan jabatan sebelumnya. Dalam konteks manajerial, demosi tidak selalu dimaknai sebagai hukuman, tetapi sebagai upaya untuk menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya agar kinerja dapat ditingkatkan. Namun demikian, demosi sering kali menimbulkan persepsi negatif di kalangan karyawan karena dianggap sebagai bentuk kegagalan atau penurunan status dalam organisasi.

Apabila kebijakan demosi tidak dilaksanakan secara objektif dan transparan, hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja, kepercayaan diri, dan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil cenderung menunjukkan sikap *apatis* terhadap pekerjaan dan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan demosi dengan mempertimbangkan aspek keadilan, komunikasi, dan evaluasi kinerja yang jelas.

Selain demosi, mutasi juga merupakan kebijakan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Mutasi adalah pemindahan karyawan dari satu posisi ke posisi lain yang setara, baik secara horizontal maupun vertikal. Mutasi bertujuan untuk mengurangi kejenuhan kerja, memperluas pengalaman karyawan, serta menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Mutasi yang dilakukan secara tepat dapat meningkatkan

motivasi dan prestasi kerja karyawan karena memberikan tantangan dan suasana kerja yang baru.

Namun, mutasi yang tidak direncanakan dengan baik juga dapat menimbulkan permasalahan. Mutasi yang tidak sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan dapat menyebabkan ketidaknyamanan kerja dan menurunkan prestasi kerja. Oleh karena itu, kebijakan mutasi harus dilakukan secara terencana, objektif, dan berdasarkan pertimbangan yang matang agar dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan organisasi.

Kejenuhan kerja, memperluas pengalaman karyawan, serta menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Mutasi yang dilakukan secara tepat dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan karena memberikan tantangan dan suasana kerja yang baru.

Namun, mutasi yang tidak direncanakan dengan baik juga dapat menimbulkan permasalahan. Mutasi yang tidak sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan dapat menyebabkan ketidaknyamanan kerja dan menurunkan prestasi kerja. Oleh karena itu, kebijakan mutasi harus dilakukan secara terencana, objektif, dan berdasarkan pertimbangan yang matang agar dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan organisasi. PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten Mamuju merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik dan memiliki peran strategis dalam mendukung aktivitas masyarakat dan pembangunan daerah. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor vital, PT. PLTU Belang-Belang dituntut untuk menjaga kinerja organisasi dan kualitas sumber daya manusianya. Dalam rangka menjaga efektivitas kerja, perusahaan menerapkan kebijakan demosi dan mutasi sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia.

Meskipun kebijakan demosi dan mutasi telah diterapkan, masih terdapat perbedaan persepsi di kalangan karyawan mengenai dampak kebijakan tersebut terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian ilmiah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh demosi dan mutasi terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara kebijakan demosi dan mutasi dengan prestasi kerja karyawan di PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten Mamuju.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh demosi dan mutasi terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. MSDM memandang karyawan sebagai aset strategis yang harus dikelola secara efektif dan berkelanjutan. Pengelolaan



sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. *Hasibuan* menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif karyawan terhadap organisasi dengan cara yang etis dan bertanggung jawab. Dalam konteks ini, kebijakan MSDM tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan organisasi, tetapi juga memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang seimbang antara kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan.

Kebijakan MSDM mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, promosi, demosi, dan mutasi. Kebijakan-kebijakan tersebut saling berkaitan dan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila kebijakan MSDM diterapkan secara tepat, maka karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Sebaliknya, kebijakan MSDM yang tidak adil dan tidak transparan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan kinerja karyawan.

### **Demosi**

Demosi merupakan kebijakan penurunan jabatan karyawan ke posisi yang lebih rendah dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih kecil. Menurut *Hasibuan*, demosi dilakukan sebagai bentuk pembinaan terhadap karyawan yang belum mampu memenuhi tuntutan jabatan tertentu. Demosi bertujuan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang lebih sesuai dengan kemampuannya. Dalam perspektif manajemen, demosi tidak selalu bermakna negatif. Demosi dapat menjadi sarana evaluasi dan diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal dan meningkatkan prestasi kerjanya. Namun demikian, demosi sering kali dipersepsikan sebagai bentuk hukuman atau kegagalan, sehingga menimbulkan dampak psikologis bagi karyawan. Dampak psikologis demosi dapat berupa menurunnya motivasi kerja, kepercayaan diri, dan loyalitas terhadap organisasi. Oleh karena itu, penerapan kebijakan demosi harus dilakukan secara objektif, adil, dan disertai dengan komunikasi yang jelas. Perusahaan perlu menjelaskan alasan demosi secara transparan agar karyawan dapat memahami tujuan kebijakan tersebut dan tidak merasa diperlakukan tidak adil. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa demosi yang dilakukan secara profesional dan berbasis evaluasi kinerja dapat memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja. Sebaliknya, demosi yang dilakukan tanpa dasar yang jelas berpotensi menurunkan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, kebijakan demosi memiliki hubungan yang erat dengan prestasi kerja karyawan. Demosi yang dilakukan secara tepat bisa menjadi alat pengembangan karyawan. Misalnya, karyawan yang mengalami kesulitan di posisi manajer bisa ditempatkan ke posisi supervisor dengan tanggung jawab lebih spesifik. Hal ini membantu mereka fokus meningkatkan keterampilan tertentu dan menurunkan stres akibat tanggung jawab berlebih.

### **Mutasi**

Mutasi adalah pemindahan karyawan dari satu posisi ke posisi lain yang setara dalam satu organisasi. *Rivai* menyatakan bahwa mutasi bertujuan untuk menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan kompetensi karyawan serta untuk mengurangi kejenuhan kerja. Mutasi dapat dilakukan secara horizontal maupun vertikal, tergantung pada kebutuhan dan kebijakan organisasi. Mutasi yang dilakukan secara tepat dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi. Bagi karyawan, mutasi dapat memperluas pengalaman kerja, meningkatkan keterampilan, dan memberikan tantangan baru. Bagi organisasi, mutasi dapat membantu menempatkan karyawan pada posisi yang paling sesuai dengan kemampuannya, sehingga meningkatkan efektivitas kerja dan prestasi kerja karyawan. Namun, mutasi juga dapat menimbulkan dampak negatif apabila tidak direncanakan dengan baik. Mutasi yang tidak mempertimbangkan kompetensi, minat, dan kesiapan karyawan dapat menyebabkan ketidaknyamanan kerja dan penurunan prestasi kerja. Oleh karena itu, kebijakan mutasi harus dilakukan secara terencana, objektif, dan berdasarkan pertimbangan yang matang agar mampu memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa mutasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Mutasi yang sesuai dengan kompetensi karyawan cenderung meningkatkan motivasi dan kinerja, sedangkan mutasi yang tidak tepat dapat menurunkan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi merupakan kebijakan strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Mutasi yang tepat dapat menjadi sarana pengembangan profesional dan personal. Karyawan yang dipindahkan ke departemen baru atau cabang lain memperoleh wawasan lebih luas, pengalaman kerja yang beragam, dan kesempatan belajar dari kolega baru. Dampak positifnya biasanya meningkatnya motivasi, produktivitas, dan inovasi. Mutasi adalah pemindahan karyawan ke posisi setara (horizontal) atau posisi berbeda (vertikal). *Rivai* (2016) menekankan mutasi untuk menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan kompetensi karyawan dan mengurangi kejenuhan kerja.

Manfaat mutasi:

1. Pengalaman kerja baru.
2. Meningkatkan keterampilan dan motivasi.
3. Menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan.

Dampak negatif mutasi:

1. Jika tidak terencana, bisa menimbulkan
2. ketidaknyamanan.
3. Menurunkan prestasi kerja bila tidak sesuai kompetensi.

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. *Mangkunegara* menyatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki oleh karyawan. Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien.



Prestasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan dengan prestasi kerja yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, prestasi kerja yang rendah dapat menjadi indikasi adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan, termasuk kebijakan demosi dan mutasi. Kebijakan tersebut perlu diterapkan secara tepat agar dapat mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan dan bukan sebaliknya. Mutasi menjadi strategi penting untuk menjaga efektivitas organisasi dan mendorong prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai karyawan sesuai standar organisasi. Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Indikator prestasi kerja:

1. Kualitas kerja – Ketelitian, akurasi, dan hasil yang sesuai standar.
2. Kuantitas kerja – Volume pekerjaan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal.
4. Tanggung jawab – Kedisiplinan dan komitmen terhadap tugas.

Faktor demosi dan mutasi sangat mempengaruhi prestasi kerja. Kebijakan yang tepat akan mendorong peningkatan prestasi, sedangkan kebijakan yang salah dapat menurunkan kinerja.

### Hubungan Demosi dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja

Demosi dan mutasi merupakan kebijakan MSDM yang memiliki hubungan erat dengan prestasi kerja karyawan. Demosi yang dilakukan secara objektif dan adil dapat membantu karyawan memperbaiki kinerjanya dengan menyesuaikan tanggung jawab kerja sesuai dengan kemampuan. Sebaliknya, demosi yang tidak transparan dapat menurunkan motivasi dan prestasi kerja karyawan.

Mutasi yang tepat dapat meningkatkan prestasi kerja melalui penyesuaian kerja dan penyesuaian kompetensi. Karyawan yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya cenderung memiliki prestasi kerja yang lebih baik.

Dengan demikian, demosi dan mutasi perlu dipandang sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan secara jelas bahwa kebijakan demosi dan mutasi tidak hanya mempengaruhi posisi karyawan, tetapi juga kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Dengan pengelolaan yang tepat, prestasi kerja dapat meningkat signifikan, sedangkan pengelolaan yang buruk justru menurunkan motivasi dan performa.

### Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**H1:** Mutasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

**H2:** Demosi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

**H3:** Demosi dan mutasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis H1 (Pengaruh mutasi terhadap Prestasi Kerja)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan variabel mutasi memiliki nilai t-hitung sebesar 4,215, lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 1,991, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) DITERIMA.

Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan Mutasi yang adil dan transparan mampu meningkatkan motivasi, tanggung jawab, serta semangat kerja karyawan sehingga berdampak langsung pada peningkatan prestasi kerja.

Pengujian Hipotesis H2 (Pengaruh Demosi terhadap Prestasi Kerja)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel demosi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,876, lebih besar dari t-tabel 1,991, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa demosi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) DITERIMA.

Demosi yang diterapkan secara objektif dan berdasarkan evaluasi kinerja dapat membantu karyawan menyesuaikan kemampuan dengan tanggung jawab kerja, sehingga prestasi kerja dapat tetap terjaga dan bahkan meningkat. Pengujian Hipotesis H3 (Pengaruh Mutasi dan Demosi secara Simultan)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 36,452 yang lebih besar dari F-tabel 3,11, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mutasi dan demosi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat, sehingga hipotesis ketiga (H3) DITERIMA.

Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi kebijakan mutasi dan demosi yang tepat merupakan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

### METODOLOGI PENELITIAN

#### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan kausalitas. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan mengukur secara objektif pengaruh demosi dan mutasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui data yang dapat dianalisis secara statistik. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi demosi, mutasi, dan prestasi kerja karyawan pada PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten



Mamuju, sedangkan pendekatan kausalitas digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

Pendekatan ini dinilai tepat karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel berdasarkan data yang diperoleh langsung dari responden. Dengan pendekatan kuantitatif, hasil penelitian diharapkan bersifat objektif, terukur, serta dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajerial di bidang sumber daya manusia.

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut menerapkan kebijakan mutasi dan demosi dalam pengelolaan sumber daya manusianya serta memiliki peran strategis dalam penyediaan tenaga listrik di wilayah tersebut.

Waktu penelitian dilaksanakan pada tahun 2025, yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, hingga analisis hasil penelitian. Penentuan waktu penelitian disesuaikan dengan kebutuhan penelitian serta ketersediaan responden.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten Mamuju yang berjumlah 120 orang. Mengingat keterbatasan waktu dan kondisi penelitian, maka tidak seluruh populasi dijadikan responden. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang karyawan dengan kriteria sebagai berikut: karyawan tetap PT. PLTU Belang-Belang, telah bekerja minimal satu tahun, pernah mengalami atau mengetahui kebijakan mutasi dan demosi, serta bersedia menjadi responden penelitian. Pemilihan teknik purposive sampling bertujuan agar data yang diperoleh relevan, akurat, dan sesuai dengan fokus penelitian.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai mutasi, demosi, dan prestasi kerja karyawan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan sumber daya manusia, buku, jurnal ilmiah, serta sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

Penggunaan data primer dan data sekunder bertujuan untuk memperkuat hasil penelitian serta memberikan landasan teoritis dan empiris yang memadai dalam pembahasan.

#### **Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini berjumlah 80 orang karyawan yang telah memenuhi kriteria purposive

sampling. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 52 orang atau 65%, sedangkan responden perempuan berjumlah 28 orang atau 35%. Dominasi responden laki-laki dinilai wajar mengingat karakteristik pekerjaan di PLTU yang banyak membutuhkan tenaga teknis dan operasional.

Berdasarkan masa kerja, sebanyak 24 responden (30%) memiliki masa kerja 1–3 tahun, 36 responden (45%) memiliki masa kerja 4–6 tahun, dan 20 responden (25%) memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja cukup lama sehingga dinilai memahami sistem mutasi dan demosi yang diterapkan perusahaan.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuesioner, studi pustaka, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap mutasi, demosi, dan prestasi kerja, dengan menggunakan skala Likert lima tingkat jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Studi pustaka dilakukan dengan mengkaji buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan. Observasi dilakukan untuk meninjau kondisi kerja nyata karyawan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa catatan HR, laporan kinerja, serta arsip mutasi dan demosi perusahaan.

#### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi mutasi ( $X_1$ ) dan demosi ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah prestasi kerja ( $Y$ ).

Mutasi didefinisikan sebagai pemindahan karyawan ke posisi lain yang setara sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawan. Demosi didefinisikan sebagai penurunan jabatan karyawan ke posisi yang lebih rendah berdasarkan evaluasi kinerja dan pertimbangan organisasi. Prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan yang dicapai berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

#### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kondisi masing-masing variabel penelitian. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh mutasi dan demosi terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan software SPSS. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.





### Hasil Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel mutasi, demosi, dan prestasi kerja memiliki nilai  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,842 untuk variabel mutasi, 0,816 untuk variabel demosi, dan 0,879 untuk variabel prestasi kerja. Seluruh nilai tersebut berada di atas 0,60, sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,621 dan nilai VIF sebesar 1,610 untuk masing-masing variabel independen, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan regresi:

$$Y = 1,214 + 0,368X_1 + 0,341X_2.$$

Koefisien mutasi bernilai positif sebesar 0,368, yang menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Koefisien demosi juga bernilai positif sebesar 0,341, yang menunjukkan bahwa penerapan demosi yang tepat dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa mutasi memiliki nilai  $t$ -hitung sebesar 4,215 dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga hipotesis pertama diterima. Demosi memiliki nilai  $t$ -hitung sebesar 3,876 dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga hipotesis kedua juga diterima.

Hasil uji  $F$  menunjukkan nilai  $F$ -hitung sebesar 36,452 dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga mutasi dan demosi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,486 menunjukkan bahwa 48,6% variasi prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh mutasi dan demosi, sedangkan sisanya 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten Mamuju yang telah memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden dilihat dari beberapa aspek, antara lain masa kerja, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Gambaran umum responden ini penting untuk memberikan konteks terhadap hasil penelitian yang diperoleh.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dan memahami kebijakan perusahaan, khususnya terkait demosi dan mutasi. Dengan demikian, jawaban yang diberikan responden diharapkan dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya di lingkungan kerja PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten Mamuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan yang menyatakan bahwa Mutasi dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab kerja karyawan.

Demosi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Demosi yang dilakukan secara objektif dan transparan mampu menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya sehingga kinerja dapat kembali optimal.

Secara simultan, Mutasi dan demosi menjadi kebijakan strategis dalam manajemen sumber daya manusia PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat.

### Deskripsi Variabel Demosi

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar, demosi dipersepsikan oleh

karyawan sebagai kebijakan yang sensitif dan berpengaruh terhadap kondisi psikologis karyawan. Sebagian responden menyatakan bahwa demosi dilakukan sebagai bentuk pembinaan dan penyesuaian kemampuan kerja. Namun, terdapat pula responden yang menilai bahwa demosi masih dipersepsikan sebagai hukuman yang dapat menurunkan motivasi kerja.

Demosi yang dilakukan secara objektif dan disertai dengan penjelasan yang jelas cenderung diterima dengan baik oleh karyawan. Sebaliknya, demosi yang dilakukan tanpa komunikasi yang baik berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kebijakan demosi perlu memperhatikan aspek keadilan dan transparansi.

### Deskripsi Variabel Mutasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi dipersepsikan oleh karyawan sebagai kebijakan yang cukup positif apabila dilakukan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi. Mutasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengalaman kerja baru dan mengurangi kejenuhan dalam bekerja.

Namun, beberapa responden menyatakan bahwa mutasi yang tidak direncanakan dengan baik dapat menimbulkan ketidaknyamanan kerja. Mutasi yang tidak sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan berpotensi menurunkan prestasi kerja. Oleh karena itu, kebijakan mutasi perlu dilakukan dengan mempertimbangkan kesiapan dan kompetensi karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel mutasi berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai kebijakan mutasi di PT. PLTU Belang-Belang telah diterapkan dengan cukup baik. Mutasi dinilai mampu memberikan penyegaran kerja, memperluas pengalaman, dan meningkatkan keterampilan karyawan.

Mutasi yang diterapkan oleh perusahaan tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga memperhatikan pengembangan kompetensi karyawan. Karyawan yang dipindahkan ke posisi baru memperoleh kesempatan untuk mempelajari tugas dan tanggung jawab yang berbeda, sehingga meningkatkan wawasan dan



kemampuan kerja. Kondisi ini mendorong karyawan untuk lebih adaptif dan fleksibel dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Namun demikian, hasil deskriptif juga menunjukkan bahwa terdapat sebagian karyawan yang merasa mutasi dapat menimbulkan ketidaknyamanan kerja, terutama apabila dilakukan tanpa persiapan yang matang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan mutasi dilakukan dengan mempertimbangkan kesiapan, minat, dan kompetensi karyawan agar dapat memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja.

### **Deskripsi Variabel Prestasi Kerja**

Prestasi kerja karyawan PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten Mamuju dinilai berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki prestasi kerja yang cukup baik. Hal ini terlihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek prestasi kerja yang perlu ditingkatkan, terutama yang berkaitan dengan efisiensi kerja dan konsistensi kinerja. Faktor demosi dan mutasi menjadi salah satu aspek yang memengaruhi prestasi kerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

### **Pembahasan Pengaruh Demosi terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian, demosi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Demosi yang dilakukan sebagai bentuk pembinaan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya. Dengan tanggung jawab yang lebih sesuai, karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal dan meningkatkan prestasi kerjanya.

Namun, demosi yang tidak dilakukan secara adil dan transparan dapat menurunkan motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa demosi memiliki dampak psikologis yang signifikan terhadap karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan demosi secara profesional dan objektif.

Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa demosi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan demosi yang diterapkan oleh perusahaan memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan.

Secara teoritis, demosi sering dipersepsikan sebagai kebijakan yang bersifat negatif karena identik dengan penurunan jabatan, tanggung jawab, dan status sosial. Namun, dalam perspektif manajemen sumber daya manusia modern, demosi dipandang sebagai bentuk pembinaan dan penyesuaian jabatan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Demosi yang dilakukan secara objektif dan transparan dapat membantu karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya.

Dalam konteks PT. PLTU Belang-Belang, hasil penelitian menunjukkan bahwa demosi yang didasarkan

pada evaluasi kinerja mampu memperbaiki prestasi kerja karyawan. Karyawan yang sebelumnya mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas pada jabatan tertentu dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik setelah ditempatkan pada posisi yang lebih sesuai. Hal ini membuktikan bahwa demosi tidak selalu berdampak negatif, selama kebijakan tersebut diterapkan secara adil dan disertai dengan komunikasi yang jelas.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa demosi dapat meningkatkan prestasi kerja apabila dilakukan sebagai bagian dari sistem pengembangan karyawan. Sebaliknya, demosi yang dilakukan tanpa dasar yang jelas dan tidak disosialisasikan dengan baik dapat menurunkan motivasi dan prestasi kerja karyawan.

### **Pembahasan Pengaruh Mutasi terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Mutasi yang sesuai dengan kompetensi karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja dan memberikan tantangan baru. Karyawan yang ditempatkan pada posisi yang sesuai cenderung menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

Sebaliknya, mutasi yang tidak sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan dapat menurunkan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi harus dilakukan berdasarkan evaluasi kinerja dan kompetensi karyawan agar memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, variabel mutasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat. Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan mutasi yang diterapkan oleh perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Mutasi dalam manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai upaya strategis untuk menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan potensi yang dimiliki karyawan. Pemindahan karyawan ke posisi atau unit kerja lain bertujuan untuk menciptakan kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan. Apabila mutasi dilakukan secara tepat, maka karyawan akan mampu bekerja lebih optimal, sehingga prestasi kerja dapat meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi yang memberikan pengalaman kerja baru mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Karyawan merasa memperoleh tantangan baru yang mendorong mereka untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja. Selain itu, mutasi juga membantu mengurangi kejenuhan kerja yang dapat menurunkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan.

Namun demikian, mutasi juga berpotensi menimbulkan dampak negatif apabila dilakukan tanpa perencanaan yang matang. Karyawan yang belum siap secara mental maupun kompetensi dapat mengalami penurunan prestasi kerja pada awal masa mutasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pembekalan dan adaptasi kerja agar mutasi dapat memberikan dampak positif secara berkelanjutan.



### **Koefisien Determinasi dan Kontribusi Variabel Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel demosi dan mutasi dalam menjelaskan variasi prestasi kerja karyawan. Nilai  $R^2$  yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar perubahan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebijakan demosi dan mutasi yang diterapkan oleh perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa demosi dan mutasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat faktor lain di luar variabel penelitian yang turut memengaruhi prestasi kerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem kompensasi, dan budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini, namun berpotensi memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa demosi dan mutasi memiliki kontribusi yang signifikan, namun bukan satu-satunya faktor penentu prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kebijakan demosi dan mutasi secara terpadu dengan kebijakan manajemen sumber daya manusia lainnya.

### **Perbandingan Hasil Penelitian dengan Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kebijakan demosi dan mutasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa demosi yang dilakukan berdasarkan evaluasi kinerja mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan karena adanya penyesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan.

### **Pembahasan Pengaruh Demosi dan Mutasi secara Simultan**

Secara simultan, demosi dan mutasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kedua kebijakan tersebut saling melengkapi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Apabila demosi dan mutasi diterapkan secara tepat dan terencana, maka prestasi kerja karyawan dapat meningkat secara signifikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa demosi dan mutasi merupakan bagian penting dari strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kebijakan demosi dan mutasi secara terintegrasi dan berkelanjutan.

### **Implikasi Manajerial**

Hasil penelitian ini memiliki implikasi manajerial bagi PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten Mamuju. Manajemen perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan demosi dan mutasi diterapkan berdasarkan evaluasi kinerja yang objektif dan transparan. Selain itu, komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan perlu ditingkatkan agar kebijakan tersebut dapat diterima dengan baik.

Penerapan kebijakan demosi dan mutasi yang tepat diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini memiliki implikasi manajerial yang penting bagi PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat.

Pertama, manajemen perusahaan perlu menyusun kebijakan demosi yang jelas, objektif, dan transparan. Setiap keputusan demosi sebaiknya didasarkan pada hasil penilaian kinerja yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, perusahaan perlu menyampaikan alasan demosi secara terbuka kepada karyawan agar tidak menimbulkan persepsi negatif.

Kedua, perusahaan perlu menjadikan mutasi sebagai sarana pengembangan karier, bukan sekadar pemindahan tugas. Dengan memberikan pembekalan dan pelatihan sebelum mutasi dilakukan, karyawan akan lebih siap menghadapi lingkungan kerja baru dan mampu mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi kerjanya.

Ketiga, perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan kebijakan demosi dan mutasi dengan sistem penilaian kinerja dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan sistem yang terintegrasi, perusahaan dapat mengidentifikasi potensi karyawan secara lebih akurat dan menempatkan mereka pada posisi yang paling sesuai.

Keempat, manajemen perlu memperhatikan aspek psikologis karyawan dalam setiap kebijakan yang diterapkan. Dukungan pimpinan dan komunikasi yang efektif sangat diperlukan agar kebijakan demosi dan mutasi dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat.

Pertama, manajemen perlu menerapkan kebijakan demosi secara objektif dan transparan. Demosi sebaiknya tidak dipersepsikan sebagai hukuman, melainkan sebagai bentuk pembinaan dan penyesuaian jabatan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyampaikan alasan demosi secara jelas kepada karyawan serta memberikan pendampingan agar karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Kedua, kebijakan mutasi perlu direncanakan secara sistematis dengan mempertimbangkan kompetensi, pengalaman, dan minat karyawan. Mutasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja dan memperkaya pengalaman karyawan, sehingga berdampak positif terhadap prestasi kerja. Sebaliknya, mutasi yang tidak terencana dapat menimbulkan resistensi dan menurunkan kinerja karyawan.

Ketiga, penerapan demosi dan mutasi secara simultan perlu diintegrasikan ke dalam sistem penilaian kinerja karyawan. Dengan demikian, keputusan demosi dan mutasi dapat didasarkan pada data kinerja yang objektif dan terukur. Integrasi ini akan membantu perusahaan dalam menciptakan sistem manajemen sumber daya manusia yang adil dan berkelanjutan.

Keempat, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi manajemen dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala





terhadap kebijakan demosi dan mutasi guna memastikan bahwa kebijakan tersebut benar-benar memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kebijakan demosi dan mutasi memiliki peran penting dalam memengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten Mamuju. Demosi yang diterapkan sebagai bentuk pembinaan dan penyesuaian kemampuan kerja dapat membantu karyawan meningkatkan prestasi kerjanya apabila dilakukan secara objektif dan transparan.

Selain itu, mutasi juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Mutasi yang dilakukan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja serta memberikan pengalaman kerja yang baru bagi karyawan. Sebaliknya, mutasi yang tidak direncanakan dengan baik dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan berpotensi menurunkan prestasi kerja.

Secara simultan, demosi dan mutasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kedua kebijakan tersebut saling melengkapi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan dapat menjadi strategi manajerial yang efektif dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, penerapan kebijakan demosi dan mutasi yang tepat dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh penerapan demosi dan mutasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLTU Belang-Belang Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa demosi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kebijakan demosi yang diterapkan oleh perusahaan memiliki peran dalam memengaruhi kinerja karyawan. Demosi yang dilakukan berdasarkan evaluasi kinerja dan kesesuaian kompetensi dapat membantu karyawan bekerja pada posisi yang lebih sesuai dengan kemampuannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif dan efisien.

Namun demikian, demosi juga memiliki potensi dampak negatif apabila tidak disertai dengan komunikasi yang baik dan transparan. Karyawan yang tidak memahami alasan demosi dapat mengalami penurunan motivasi, kepercayaan diri, dan semangat kerja. Oleh karena itu, demosi perlu dipahami bukan semata-mata sebagai hukuman, melainkan sebagai bagian dari pembinaan sumber daya manusia.

Kedua, mutasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Mutasi yang dilakukan secara tepat mampu meningkatkan prestasi kerja melalui penyegaran kerja, peningkatan pengalaman, serta pengembangan keterampilan karyawan. Karyawan yang mendapatkan posisi baru sesuai dengan kompetensi dan minatnya cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dan hasil kerja yang lebih baik.

Mutasi juga membantu organisasi dalam menempatkan karyawan pada posisi yang paling dibutuhkan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Dengan demikian, mutasi merupakan salah satu kebijakan strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang perlu direncanakan dan dilaksanakan secara matang.

Ketiga, berdasarkan hasil pengujian secara simultan, demosi dan mutasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan demosi dan mutasi saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam pengelolaan kinerja karyawan. Penerapan kebijakan tersebut secara seimbang dan profesional dapat menciptakan sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Keempat, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh kebijakan organisasi. Oleh karena itu, PT. PLTU Belang-Belang perlu terus mengevaluasi dan menyempurnakan kebijakan demosi dan mutasi agar dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- AAmanda, R., & Putri, N. A. (2024). Pengaruh kebijakan mutasi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 45–55.
- Fauzan, M., & Lestari, D. (2024). Demosi dan mutasi sebagai strategi manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 88–98.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, A., & Rahman, F. (2022). Pengaruh demosi dan mutasi terhadap kinerja pegawai. *Economos*, 6(1), 35–44.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [php/economos/article/view/830](http://php/economos/article/view/830)
- Putra, Y. S. (2023). Pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja karyawan. *JUMMA45*, 2(1), 55–65.
- Rahmawati, S., & Hidayat, T. (2024). Analisis pengaruh mutasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 9(1), 60–70.
- rianto, D., & Putri, R. (2021). Pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 5(2), 120–130.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.