

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perekonomian Indonesia yang sempat bergejolak dan mengalami ketidakstabilan menjadi suatu masalah yang besar bagi masyarakat Indonesia dalam memenuhi kebutuhan hidup. Pasalnya dalam 5 tahun belakangan ini pertumbuhan ekonomi Indonesia sempat mengalami penurunan dan kenaikan yang dapat dilihat berikut ini :

Gambar 1.1

Grafik Pertumbuhan Ekonomi Indonesia



(Sumber : data BPS)

Berdasarkan Gambar 1.1 terlihat bahwa Badan Pusat Statistik (BPS) telah mengeluarkan data-data terkait pertumbuhan ekonomi Indonesia dalam 5 tahun terakhir, dimana pertumbuhan ekonomi pada tahun 2018 sebesar 5,17% kemudian tahun 2019 mengalami penurunan, sehingga pertumbuhan ekonomi hanya sebesar

5,02%, pada tahun 2020 angka pertumbuhan ekonomi menurun tajam menjadi 2,07% karena adanya pandemi dan pembatasan sosial telah membatasi aktivitas ekonomi di Indonesia. Namun, meski masih dalam masa pandemi, pertumbuhan ekonomi tahun 2021 mulai meningkat kembali mencapai 3,70% dan terus meningkat hingga tahun 2022 mencapai 5,31% dan pada tahun 2023, pertumbuhan ekonomi Indonesia cenderung melambat di angka 4,09%. Dengan ketidakstabilan ekonomi yang terjadi di Indonesia selama 5 tahun terakhir, banyak orang yang sangat membutuhkan dan mencari pinjaman dana.

PT Pegadaian merupakan salah satu alternatif dan solusi bagi masyarakat dalam menghadapi masalah kondisi ekonomi untuk mendapatkan pinjaman dana, baik dalam jumlah kecil maupun jumlah besar. PT pegadaian hadir dengan menawarkan berbagai produk dan layanan berbasis gadai serta penyaluran kredit atas dasar hukum gadai. Dalam melakukan pinjaman dana, PT Pegadain memiliki prosedur yang sangat sederhana dimana nasabah hanya perlu membawa KTP dan membawa barang berharga seperti emas dan lain sebagainya dan mengisi formulir. Nasabah tidak perlu membuka rekening seperti tabungan, deposito ataupun giro sehingga hal ini memudahkan nasabah dalam memenuhinya. Selanjutnya pencairan dana di pegadaian hanya memerlukan waktu beberapa menit saja, dan seketika itu pinjaman dana bisa langsung diperoleh pada hari itu juga. Meminjam uang ke pegadaian selain prosedurnya mudah dan cepat, biaya yang dibebankan juga lebih ringan. Kemudahan dan kesederhanaan dalam prosedur pinjaman dana ini membuat PT Pegadaian banyak diminati masyarakat karena pada dasarnya Sistem pelayanan

yang sederhana, cepat dan aman sangat diperlukan oleh masyarakat, khususnya masyarakat berpenghasilan rendah dan menengah.

Dengan adanya kondisi ketidakpastian ekonomi di Indonesia, membuat banyak masyarakat sangat mencari jasa pegadaian untuk itu PT Pegadaian akan terus memperkuat komitmen terhadap visi pegadaian sebagai agen inklusi keuangan terdepan bagi masyarakat dengan terus meningkatkan inovasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya karena sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan Sumber daya manusia merupakan kunci utama dan memainkan peran kunci dalam semua kegiatan bisnis Hidayati (2022:20).

Kualitas sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam merencanakan, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja atau prestasi kerja yang dicapai. Karyawan yang menciptakan prestasi kerja yang baik adalah karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan loyalitas yang tinggi, karena kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, yang dilihat dari karakteristik pribadi dan sudut pandang seseorang tentang perannya dalam pekerjaan. Menurut Sutrisno (2014:150) Kinerja (job performance) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Meningkatkan kinerja karyawan (prestasi kerja karyawan) dapat dipandang sebagai sesuatu yang dapat membantu meningkatkan kualitas suatu perusahaan.

Dalam peningkatan kinerja (prestasi kerja) karyawan harus ada suatu pendorong, salah satunya adalah dengan melakukan mutasi. Mutasi merupakan fenomena yang biasa dilakukan oleh suatu perusahaan, akan tetapi mutasi sering kali disalahartikan bagi sebagian orang bahwa karyawan yang di mutasi adalah karyawan yang dihukum karena melakukan kesalahan atau menyalahgunakan kedudukannya namun nyatanya mutasi yang dilakukan suatu perusahaan memiliki tujuan yaitu untuk memberikan manfaat seperti mengurangi tingkat kejenuhan karyawan dalam pekerjaannya serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam perusahaan dan menciptakan peluang bagi karyawan untuk memenuhi potensi mereka sehingga dengan begitu diharapkan karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Sastrohadiwiryo (2022:55) dikatakannya, mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang terkait dengan proses pengalihan tanggung jawab, yang diharapkan akan menjadi acuan untuk dapat memberikan prestasi kerja yang efektif dalam perusahaan.

Salah satu perusahaan yang sering melakukan mutasi karyawan yaitu PT Pegadaian Kantor Area Manado 1 dengan jangka waktu mutasi setiap 1 kali dalam setahun. Masalah yang didapati terkait dengan mutasi pada PT Pegadaian Kantor Area Manado 1 yaitu pelaksanaan mutasi yang kacau dimana perusahaan kurang teliti dalam memperhatikan ada atau tidaknya ketersediaan karyawan untuk mengisi kekosongan suatu divisi atau jabatan dalam suatu perusahaan, yang membuat beberapa karyawan yang telah dimutasi harus kembali lagi ke tempat sebelumnya dikarenakan pada posisi atau jabatan dari karyawan tersebut belum ada penggantinya.

PT Pegadaian Kantor Area Manado 1 merupakan Kantor pusat administrasi dari pegadaian cabang yang ada dibawahnya. PT Pegadaian Kantor Area Manado 1 sendiri membawahi 8 Cabang Konvensional, 1 Cabang Syariah, 2 Cabang Bisnis Mikro, 43 Unit Pembantu Cabang (UPC) dan 11 Unit Bisnis Mikro (UBM). Jumlah keseluruhan Pegawai yang ada di PT Pegadaian Kantor Area Manado 1 pada tahun 2022 berjumlah 126 orang. Namun, dengan adanya pelaksanaan mutasi pada awal 2023 sesuai dengan data yang diambil secara langsung pada PT Pegadaian Kantor Area Manado 1 bahwa tahun 2023 jumlah karyawan menjadi 141 orang karyawan.

Tabel 1.2

Daftar Mutasi Karyawan

Nama dan Nik	Jabatan Lama	Jabatan Baru
ASTRIANI PALAMANI NIK.P87094985	Pengelola Unit 1 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Manado Selatan	Penaksir 1 pada Kantor Cabang Syariah PT Pegadaian di Istiqlal
IRWAN ACHIRULSYAH NIK.P84074005	Penaksir 1 pada Kantor Cabang Syariah PT Pegadaian di Istiqlal	Penaksir 1 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Tahuna
JANE EIVA SIWU NIK.P86095386	Pengelola Unit 1 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Limboto	Penaksir 1 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Manado Selatan
SRI HANDAYANI NIK.P85095424	Pengelola Unit 1 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Mega Mas	Penaksir 1 pada Kantor Cabang PT Pegadaian Limboto
STEEVANO MELKY SIWU NIK.P85095424	Pengelola Unit 1 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Tahuna	Penaksir 1 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Girian
SYENNI KOWOMBON NIK.P85095425	Penaksir 1 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Ternate	Penaksir 1 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Karombasan
JACKLN GO NIK.P8095390	Pengelola Unit 2 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Manado Utara	Penaksir 2 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Gorontalo Sentral
LADY DIANA LALAMENTIK NIK.P83106114	Pengelola Unit 2 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Tuminting	Penaksir 2 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Kotamobagu
NICKY W P MOKOAGOUW NIK.P85106114	Pengelola Unit 2 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Limboto	Penaksir 2 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Megamas
SANDY ANGELINA SINGKOH NIK.P85106109	Pengelola Unit 2 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Kotamobagu	Penaksir 2 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Tuminting

Nama dan Nik	Jabatan Lama	Jabatan Baru
ALVAN CHRISTIAN KEVIN SENDUK NIK.P86106783	Penaksir 3 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Karombasan	Kepala Unit Mikro 3 pada Cabang Bisnis Mikro di Manado Utara
CHARLEMAGNE WUWUNG NIK.P85106104	Pengelola Unit 3 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Kotamobagu	Penaksir 3 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Manado Utara
DEWI SARINACAH BADOH NIK.P86106116	Pengelola Unit 3 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Tolitoli	Penaksir 3 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Istiqlal
IMRAN TIANLEAN NIK.P80106060	Kepala Unit Mikro 3 pada Cabang Bisnis Mikro di Manado Selatan	Kepala Unit Mikro 3 pada Cabang Bisnis Mikro di Manado Utara
JECKY NOURY SIAR NIK.P85106925	Penaksir 3 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Manado Selatan	Penaksir 3 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Girian
MAKMUR HASANUDDIN NIK.P85106988	Pengelola Unit 3 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Luwuk	Penaksir 3 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Istiqlal
MERYN PRILYANTI ULOLI NIK. P85106101	Penaksir 3 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Istiqlal	Penaksir 3 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Datoe Binangbang

Nama dan Nik	Jabatan Lama	Jabatan Baru
RENDY FERNANDO KAWENGIAN NIK.P83095422	Marketing & Sales Plan 3 pada Departemen Produk Gadai di Kantor Area Manado 1	Penaksir 3 ada Kantor Cabang PT Pegadaian di Manado Utara
SYAHRIFUDIN BASO NIK.P68002893	Operational Support 3 pada Departemen Produk Gadai di Kantor Area Manado 1	Staf penugasan (Person Grade 8 pada Bagian Pengadaan & Logistik di Kantor Wilayah V Manado
DETHA MISGI PRATIWI NIK.P932215699	Marketing Executive 4 pada Kantor Area Manado 1 di Manado 1	Operasional Support 4 pada Departemen Produk Non Gadai di Kantor Area Gorontalo
CHRISTINE NATALIA SAMIHING NIK.P88148319	Marketing Executive 4 pada Kantor Area Manado 2 di Manado 2	Marketing & Sales Plan 4 pada Departemen Produk Non Gadai di Kantor Area Manado 1
MUHAMMAD IRSYAD ARHAM NIK. P92148398	Marketing Executive 4 pada Kantor Area Gorontalo di Kotamobagu	Marketing & Sales Plan 4 pada Departemen Produk Non Gadai di Kantor Area Manado 1
OLIVIA OSHIN RAU NIK.P901613233	Marketing & Sales Plan 4 pada Departemen Produk Non Gadai di Kantor Area Manado 1	Operasional Support 4 pada Departemen Produk Gadai di Kantor Area Sorong
REIVA MARGARETHA KATAMERI NIK.P88148352	Marketing Executive 4 pada Kantor Area Manado 1 di Manado 1	Marketing & Sales Plan 4 pada Departemen Produk Non Gadai di Kantor Area Manado 2
RINI JOIS PINKAN TIMPOROK NIK.P78148258	Penaksir 4 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Mega Mas	Pengelola Unit 4 pada Kantor Cabang PT Pegadaian di Bastiong
ADJI PUTRA MARUNDUH NIK.P911613220	Operasional Support 4 pada Departemen Produk Gadai Kantor Area Manado 1	Staff 2 Pada Bagian Kementerian Bina Lingkungan Departemen Business Support PT Pegadaian di Kantor Wilayah V Manado
GERARDO ANDREW TUMANGKENG NIK.P921613209	Credit Risk Support 4 Pada Kantor Area Manado 2 PT Pegadaian di Kantor Wilayah V Manado	Penaksir 4 Pada PT Pegadaian Kantor Area Manado 1

(Sumber : PT Pegadaian Kantor Area Manado 1)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang dimutasikan atau masuk dalam PT Pegadaian Kantor Area Manado 1 berjumlah 15 karyawan dan karyawan yang dimutasikan atau keluar dari PT Pegadaian Kantor Area Manado 1 berjumlah 12 karyawan.

Masalah berikutnya adalah beban kerja yang diakibatkan dari kacaunya mutasi yang dilakukan perusahaan dimana karyawan mendapat beban kerja yang banyak karena mereka memiliki 2 tugas dan tanggung jawab sekaligus yang harus mereka jalani secara bersamaan di tempat atau pada posisi jabatan yang lama maupun yang baru, namun karyawan tersebut tidak mendapatkan kenaikan gaji. Selain itu juga karyawan sering melakukan kerja lembur karena harus menyelesaikan pekerjaan yang banyak. Beban Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi aktivitas di perusahaan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan setiap karyawan serta dapat mempengaruhi prestasi kerja. Menurut Muhammad, W. and Frianto, A. (2021:41) beban kerja yang berlebihan dapat melelahkan dan dapat merugikan pekerja, menurunkan prestasi kerja serta membahayakan organisasi. Beban kerja yang terlalu banyak akan menyebabkan kelelahan bagi karyawan dan akan menurunkan konsentrasi dalam bekerja, yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Berikut ini adalah data beban kerja karyawan PT Pegadaian Kantor Area Manado 1:

Tabel 1.3

Data Beban Kerja Karyawan PT Pegadaian Kantor Area Manado 1

Periode: Januari s/d December 2022

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai Yang Terlambat	Jumlah Pegawai Absen	Jumlah Pegawai Yang Hadir	Jumlah Pegawai Yang Lembur
Januari	21	43	12	129	25
Februari	23	33	10	131	36

Maret	26	56	18	123	37
April	25	52	7	134	32
Mei	19	48	15	126	44
Juni	26	44	6	135	53
Juli	24	39	4	137	50
Agustus	26	53	12	129	42
September	26	47	23	118	63
Oktober	25	79	11	130	47
November	26	55	3	138	55
Desember	21	44	5	136	58

(Sumber : PT Pegadaian Kantor Area Manado 1)

Berdasarkan pada tabel 1.3 yang diperoleh dari PT Pegadaian Kantor Area Manado 1 bulan Januari 2022- Desember 2022 dapat dilihat tingginya jumlah karyawan yang melaksanan kerja lembur dimulai dari Juni sebanyak 53 karyawan yang kerja lembur, bulan juli sebanyak 50 karyawan yang kerja lembur, bulan agustus sebanyak 42 karyawan yang kerja lembur, bulan september 63 karyawan yang kerja lembur, bulan oktober sebanyak 47 karyawan yang kerja lembur, bulan november sebanyak 55 karyawan yang kerja lembur dan bulan desember sebanyak 58 karyawan yang kerja lembur. Kondisi ini menandakan bahwa masih tinggi tingkat beban kerja karyawan dan tentunya akan sangat berdampak buruk pada karyawan di PT Pegadaian Kantor Area Manado 1.

Masalah lainnya yaitu motivasi dimana atasan kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawannya, dimana imbalan jasa yang diberikan perusahaan

tidak sebanding dengan pekerjaan mereka, sehingga berdampak pada rendahnya semangat kerja karyawan. Selanjutnya terdapat sebagian dari karyawan baru yang dimutasi, masih kurang paham dengan tugas yang harus dikerjakan serta terdapat beberapa kendala dalam mengoperasikan aplikasi kerja karena sebelumnya mereka belum pernah memakai aplikasi tersebut di tempat yang lama. Sehingga hal ini perlu diperhatikan pemimpin agar karyawannya dapat termotivasi dengan baik karena karyawan yang merasa kurang diperhatikan oleh pimpinan akan mengakibatkan kinerja/prestasi menjadi kurang optimal. Menurut Hidayati, N. (2022: 32) motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang dapat menjelaskan arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki energi yang cukup untuk melakukan pekerjaannya secara optimal.

Dengan demikian pemberian motivasi yang dilakukan secara maksimal akan meningkatkan kualitas karyawan sehingga tidak hanya prestasi kerja karyawan saja yang meningkat namun prestasi perusahaan juga dapat meningkat seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas serta melalui hasil observasi dan wawancara dengan bapak adji putra marundu yang merupakan asisten manager di PT Pegadaian Kantor Area Manado 1, didapati masalah tentang kinerja karyawan yang kurang optimal. yang dapat diukur dan dilihat dari hasil evaluasi kinerja yang dilakukan setiap satu tahun. Penilaian kinerja karyawan PT Pegadaian Kantor Area Manado 1 secara garis besar dapat dilihat dari seberapa tercapainya target-target yang telah ditentukan perusahaan seperti berikut ini:

Tabel 1.3 Hasil Evaluasi Prestasi Kerja/Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kantor Area Manado 1 Periode: Januari s/d December 2022

No	PERSPEKTIF	BAGIAN	SATUAN	TARGET	REALISASI
1	Internal Process	Kolektibilitas PUMK (Pendanaan Usaha Mikro Kecil)	%	46	34.9
2	Internal Process	Penyaluran BL	Rp	972.000.000	967.000.000
3	Internal Process	Penyaluran DKS	Rp	2.877.000.0000	2.339.420.000
4	Finance	Pemberian Mitra Binaan dan UMK	Rp	5	3

(Sumber : PT Pegadaian Kantor Area Manado 1)

Berdasarkan pada tabel 1.3 terdapat hasil prestasi kerja/kinerja karyawan pada bagian Kolektibilitas PUMK (Pendanaan Usaha Mikro Kecil) dimana target yang harus dicapai adalah 46% namun hasil yang didapatkan sebesar 34.91%, selanjutnya hasil kinerja karyawan pada bagian Penyaluran BL target yang harus dicapai sebesar Rp 972.000.000 namun hasil yang didapatkan sebesar Rp 967.000.000, kemudian hasil prestasi kerja/kinerja karyawan pada bagian Penyaluran DKS Rp 2.877.000.0000 namun hasil yang didapatkan sebesar Rp 2.339.420.000 dan hasil prestasi kerja/kinerja karyawan pada bagian Pembinaan Mikro Binaan dan UMK dimana target atau jumlah yang harus dicapai 5 namun jumlah yang didapatkan hanya sebesar 3. Sehingga dari hasil kinerja sekelompok karyawan yang terbagi dalam 4 bagian ini membuat kinerja mereka menjadi kurang optimal. Prestasi kerja dalam suatu organisasi dapat maksimal apabila didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Prestasi kerja akan berjalan dengan maksimal apabila ada sinergitas antar bagian, tentunya didukung oleh kompetensi masing-masing karyawan pada bidang tersebut, karena jika prestasi kerja/kinerja karyawan semakin tinggi maka akan meningkat pula produktivitas

kerja karyawan namun sebaliknya jika prestasi kerja/kinerja karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan akan berkurang. Seiring dengan hal tersebut maka faktor mutasi, beban kerja dan pemberian motivasi menjadi hal yang sangat penting untuk lebih diperhatikan lagi karena pengaruhnya akan dapat dirasakan secara langsung dalam hal peningkatan prestasi kerja karyawan dan apabila hal ini diabaikan maka akan merugikan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi karena dapat berakibat pada rendahnya kemampuan dan kemauan pegawai untuk menyelesaikan tugas, rendahnya semangat kerja dan rendahnya kinerja karyawan.

Dengan demikian setelah mendapati permasalahan diatas membuat penulis memilih untuk melakukan penelitian pada PT Pegadaian kantor area manado 1 yang bertempat di Jalan Pierre Tendean Boulevard, Manado, Sulawesi Utara. Penulis memilih melakukan penelitian di PT Pegadaian Kantor Area Manado 1 karena mendapati permasalahan pada kinerja karyawan yang kurang optimal dikarenakan adanya mutasi yang kacau, beban kerja yang abanyak dan motivasi yang rendah dalam bekerja dengan memperoleh data dan wawancara dari perusahaan. Hal ini membuat penulis memutuskan untuk menggunakan variabel Mutasi, Beban Kerja dan Motivasi sebagai variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas membuat peneliti untuk menarik kesimpulan untuk meneliti di PT Pegadaian Kantor Area Manado 1 dengan Judul “Pengaruh Mutasi, Beban kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Kantor Area Manado 1”.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah melakukan penelitian terdahulu mahasiswa menemukan masalah pada penelitian ini yaitu terdapat kurang optimalnya kinerja karyawan di PT Pegadaian Kantor Area Manado 1.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Terjadi kurang optimalnya Prestasi kerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti mutasi, beban kerja, dan motivasi maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Kantor Area Manado 1?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Kantor Area Manado 1?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Kantor Area Manado 1?
4. Apakah mutasi, beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Kantor Area Manado 1?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas maka tujuan penelitian yang berjudul pengaruh mutasi, beban kerja, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT Pegadaian Kantor Area Manado 1 yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Kantor Area Manado 1.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Kantor Area Manado 1.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Kantor Area Manado 1.
4. Untuk mengetahui Pengaruh mutasi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Kantor Area Manado 1.

1.5 Batasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa batasan yang telah ditentukan agar supaya peneliti dapat lebih terfokus dalam penelitian, seperti :

1. Batasan penelitian berfokus pada pengaruh mutasi, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Area Manado 1.
2. Batasan penelitian dibatasi hanya berdasarkan pada judul penelitian yaitu tiga Variabel Independen dan satu Variabel Dependen.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai pemberdayaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan Mutasi, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

1. Bagi Pelajar

Manfaat yang diperoleh mahasiswa dalam penelitian ini adalah Mahasiswa dapat mengetahui hasil bahwa Mutasi, Beban Kerja dan Mutasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

2. Untuk Peningkatan Pengetahuan

Hasil penelitian yang diperoleh akan menjadi pedoman utama yang akan diterapkan secara bersamaan dengan pengetahuan yang diperoleh dari perkuliahan sehingga mahasiswa dapat memperoleh pemahaman yang lebih dalam terkait pengalaman kerja di dunia nyata

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa menjadi masukan bagi perusahaan untuk menjadikan tolak ukur agar supaya dapat menciptakan kualitas Sumber Daya Manusia yang tinggi terlebih khusus mengenai mutasi, beban kerja dan kinerja karyawan.