

Dampak Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi Tahun 2024

Abel Fajaristi^{1*}, Elsi Susanti², Silvia Adi Putri³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
abelfajaristi@gmail.com*



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/maras>

Vol. 3 No. 3 September 2025

Page: 1030-1035

Article History:

Received: 08-07-2025

Accepted: 15-07-2025

Abstrak : Mutasi merupakan suatu perubahan dalam posisi, jabatan, lokasi, atau pekerjaan, yang dapat terjadi baik secara horizontal maupun vertikal. Mutasi sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal peneliti mendapatkan bahwa pelaksanaan mutasi tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dampak mutasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi pada tanggal 1 sampai 3 Mei 2024 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan non medis yang terlibat dalam mutasi karyawan tahun 2023 yang berjumlah 16 orang dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa data univariat dan bivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari total 16 orang responden dengan dengan mutasi kategori rendah terdapat 5 orang (31,3%) dengan kinerja kategori rendah. Dan dari total 11 orang responden dengan mutasi kategori tinggi terdapat 10 orang (62,5%) dengan kinerja kategori tinggi. Hasil Uji statistik diperoleh nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$) artinya terdapat dampak antara mutasi dengan kinerja karyawan non medis.

Kata Kunci : Mutasi; Kinerja; Rumah Sakit

PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan bisnis perusahaan maupun rumah sakit dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya guna mengembangkan perusahaannya. Hal ini tidak hanya bergantung pada kemajuan peralatan yang modern serta sarana dan prasarana, melainkan lebih pada kontribusi sumber daya manusia yang menjalankan tugasnya. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah kualitas sumber daya manusia. Pentingnya keberhasilan sumber daya manusia berkualitas menjadi faktor kunci dalam semua tahap kegiatan perusahaan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi.

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset berharga dalam organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya elemen yang mampu menggerakkan sumber daya lainnya (Mutia, 2018).

Banyak perusahaan yang tidak menyadari pentingnya manajemen dan pemanfaatan sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga seringkali mengalami berbagai masalah dan rintangan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam masyarakat yang terus berkembang, manusia mempunyai kedudukan yang sangat dan mereka selalu berkeinginan untuk mengaktualisasikan diri dengan segala kemampuan dan harapannya dalam berbagai hal. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengintegrasian aspek tersebut sesuai dengan kebutuhan organisasi. Namun pada kenyataannya, sering terjadi ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan dan kebutuhan organisasi (Purba, 2020).

Ketahanan rumah sakit di masa depan sangat bergantung pada kemampuan rumah sakit dalam merespons kebutuhan pasien melalui pelayanan yang berkualitas. Peningkatan kualitas atau mutu pelayanan rumah sakit sangat perlu diperhatikan, terutama di era saat ini yang ditandai dengan persaingan ketat antar rumah sakit. Untuk mencapai standar layanan yang optimal, diperlukan kinerja unggul di seluruh lapisan rumah sakit yang bersangkutan. Kinerja yang optimal ini merupakan tanggung jawab dari seluruh pihak yang ada di dalam rumah sakit, termasuk karyawan, yang memiliki peran langsung dalam interaksi dengan pasien (Rahayu, 2019).

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaan berdasarkan kualifikasi yang dimilikinya dalam periode waktu tertentu. Istilah lain untuk kinerja adalah *performance*, yang mengacu pada bagaimana seorang karyawan menunjukkan karya terbaiknya di dalam organisasi dan menghasilkan prestasi kerja. Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi, khususnya dalam konteks persaingan pasar yang tidak pasti di dunia bisnis. Untuk dapat bertahan di tengah persaingan, organisasi memerlukan dukungan dari sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga menunjukkan kinerja yang baik (Helena, 2022).

Keberhasilan suatu rumah sakit sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Setiap rumah sakit terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan rumah sakit akan tercapai. Salah satu strategi yang ditempuh rumah sakit untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui penerapan mutasi kerja. Dengan langkah ini, diharapkan kinerja karyawan dapat mencapai tingkat maksimal dan karyawan dapat bertanggung jawab sepenuhnya terhadap tugas-tugas yang diembannya (Mutia, 2018).

Pelaksanaan mutasi diharapkan dapat mengatasi kejenuhan dan kebosanan yang mungkin dirasakan oleh para karyawan akibat lamanya masa kerja dan pekerjaan yang monoton. Kejenuhan dapat muncul karena karyawan merasa terjebak dalam rutinitas yang sama. Beberapa tujuan dari mutasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, mengidentifikasi peluang pengembangan baru, dan memberikan kontribusi yang jelas terhadap keberhasilan perusahaan. Selain itu, mutasi juga dapat memberikan pengalaman yang beragam kepada karyawan,

membantu mereka memahami berbagai aspek pekerjaan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif atas pencapaian mereka (Hudiyah dkk, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masda, dkk (2024) dengan judul “Pengaruh Mutasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu. Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka pada saat dilakukan mutasi dilihat apa mutasi akan menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil, membuka kesempatan untuk mengembangkan karir dan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman karyawannya.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Yaumil Khairiyyah, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Padang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Universitas Andalas Padang. Pelaksanaan mutasi dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja, pegawai yang akan dimutasi mendapatkan sosialisasi tentang mutasi terlebih dahulu dari pimpinan baik pegawai yang baru maupun yang sudah lama bekerja, pegawai memiliki kecakapan dan *skill* yang baik sehingga mampu diandalkan dan mampu mengaplikasikan dalam bidang pekerjaannya, serta memiliki rasa tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada bulan Januari 2024 di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi, peneliti mendapatkan bahwa pelaksanaan mutasi karyawan non medis pada Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada di Rumah Sakit. Pelaksanaan mutasi karyawan tidak menentu, waktu, dan hanya menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi serta perintah dari ketua yayasan. Karyawan non medis yang terlibat mutasi harus memahami pekerjaan di unit yang baru dan membantu karyawan di unit yang lama. Hal tersebut tentunya berdampak kepada efektivitas kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi menjadi menurun.

Dengan dilatar belakangi masalah di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Dampak Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini dilakukan pada karyawan non medis di rumah sakit umum Madina Bukittinggi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis yang terlibat mutasi pada tahun 2023 berjumlah 16 orang. Teknik sampling menggunakan total sampling, maka penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 16 orang. Adapun *instrument* yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisa data menggunakan teknik pengolahan kuantitatif dengan langkah yaitu *editing*, *coding*, *entry*, *tabulation* dan *clearing*. Hipotesis diuji menggunakan analisa univariate dan bivariate.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data pada kuesioner penelitian, didapatkan gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, umur. Berikut adalah tabel gambaran data karakteristik responden penelitian :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	5	31,3%
Perempuan	11	68,8%
Pendidikan		
SMA/SMK Sederajat	4	25,0%
Diploma	3	18,8%
Sarjana	9	56,4%
Usia		
18 s/d 25 tahun	3	18,8%
26 s/d 35 tahun	9	56,3%
36 s/d 45 tahun	3	18,8%
45 tahun ke atas	1	6,3%
Total	16	100

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 16 orang karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (68,8%), sebagian besar pendidikan terakhir sarjana sebanyak 9 orang (56,4%) dan sebagian besar karyawan berusia 26 sampai 35 tahun sebanyak 9 orang (56,3%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Mutasi Karyawan Non Medis

Karakteristik	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Rendah	5	31,3%
Tinggi	11	68,8%
Total	16	100

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat distribusi frekuensi mutasi dari 16 responden, yaitu terdapat 5 orang (31,3%) dengan kategori mutasi rendah dan 11 orang (68,8%) dengan kategori mutasi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi karyawan nonmedis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi tahun 2024 didominasi oleh kategori mutasi tinggi, dengan persentase tertinggi sebesar 68,8%.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan Non Medis

Karakteristik	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Rendah	6	37,5%
Tinggi	10	62,5%
Total	16	100

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat distribusi frekuensi kinerja dari 16 responden yaitu terdapat 6 orang (37,5%) dengan kinerja kategori rendah dan 10 orang (62,5%) dengan kinerja kategori tinggi. Dari tabel di atas diketahui bahwa kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi tahun 2024 dikategorikan tinggi dengan persentase 62,5%.

Tabel 4. Dampak Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi Tahun 2024

Mutasi	Kinerja Rendah		Kinerja Tinggi		%		<i>p value</i>
	n	%	n	%			
Rendah	5	31,3	0	0,0	5	31,3	0,001
Tinggi	1	6,3	10	62,5	11	68,8	
Total	6	37,5	10	62,5	16	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari total 5 orang responden dengan mutasi kategori rendah terdapat 5 orang (31,3%) dengan kinerja kategori rendah. Dan dari total 11 orang responden dengan mutasi kategori tinggi terdapat 10 orang (62,5%) dengan kinerja kategori tinggi. Hasil Uji statistik diperoleh nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$) artinya terdapat dampak antara mutasi dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ini dan teori tentang mutasi karyawan serta penelitian yang sejalan, maka peneliti berasumsi bahwa mutasi pada karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi tahun 2024 termasuk dalam kategori tinggi yaitu 68,8%. Dengan adanya mutasi dapat menghindarkan karyawan dari kebosanan dan pekerjaan yang monoton serta dapat meningkatkan keterampilan dan kreatifitas karyawan dalam mengerjakan setiap tugas yang diembannya.

Berdasarkan hasil penelitian ini dan teori tentang kinerja karyawan serta penelitian yang sejalan, maka peneliti berasumsi bahwa kinerja pada karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi tahun 2024 termasuk dalam kategori tinggi yaitu 62,5%. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan hasil dari kinerja yang baik, semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula hasil kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi dapat dilihat bahwa dari total 5 orang responden dengan mutasi kategori rendah terdapat 5 orang (31,3%) dengan kinerja kategori rendah. Dan dari total 11 orang responden dengan mutasi kategori tinggi terdapat 10 orang (62,5%) dengan kinerja kategori tinggi. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$) artinya terdapat dampak yang positif dan signifikan antara mutasi dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi.

Mutasi karyawan dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini sesuai dengan pendapat (Johannes dkk, 2014) yang mengatakan bahwa keluar masuknya karyawan (*turnover*) dalam mutasi jika melebihi 10% akan menunjukkan potensi bahaya bagi kelangsungan Sumber Daya Manusia (SDM) pada organisasi yang bersangkutan karena dapat mengganggu kinerja karyawan. Namun berdasarkan hasil penelitian ini peneliti mendapatkan bahwa mutasi karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi dikategorikan tinggi dan tidak mengganggu kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi juga berada pada kategori tinggi. Maka dari itu, hasil penelitian ini bertentangan dengan pendapat (Johannes dkk, 2014) yang

mengatakan bahwa keluar masuknya karyawan (*turnover*) dalam mutasi jika melebihi 10% dapat mengganggu kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa mutasi sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya mutasi karyawan mendapatkan posisi yang tepat serta pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan serta kemampuannya sehingga terjadi peningkatan semangat serta kinerja karyawan. Maka penelitian ini menyatakan bahwa adanya dampak positif dan signifikan antara mutasi dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi Tahun 2024.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada tanggal 1 s/d 3 Mei 2024 tentang dampak mutasi terhadap kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi Tahun 2024 diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lebih dari separuh mutasi karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi dengan mutasi kategori tinggi.
2. Lebih dari separuh kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi dengan kinerja kategori tinggi.
3. Mutasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi Tahun 2024 dengan nilai 0,001 ($p < 0,05$).

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit, Diharapkan agar mutasi karyawan non medis pada Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi dijalankan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada di Rumah Sakit.
2. Bagi Institusi Pendidikan, penelitian ini bisa dijadikan sumber bacaan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam menerapkan dan mengembangkan pengetahuan tentang dampak mutasi terhadap kinerja karyawan non medis di rumah sakit.
3. Bagi Peneliti, dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sumber pembelajaran dalam penelitian dan aplikasi teori yang telah didapatkan selama masa perkuliahan serta menambah wawasan dan pengalaman mengenai dampak mutasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mutia, D. (2018). *Pengaruh mutasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Niaga Nusa Abadi Lampung*.
- [2] Purba, J. H. (2020). *Pengaruh mutasi dan promosi kerja terhadap kinerja karyawan*.
- [3] Rahayu, T. O. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun tahun 2019*.
- [4] Helena, M. (2022). *Rotasi dan mutasi pada kinerja karyawan Universitas Flores*.
- [5] Hudiyah, D., & Syaodih, E. (2022). Pengaruh rotasi dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Onamba Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen Jasa*, 4(1). <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsj>