

**PENGARUH MUTASI, ADAPTABILITAS DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PENGAWASAN DAN  
PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI KEDIRI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH :

**ISABELLA**  
NPM: 2012010358

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
2024**

Skripsi oleh:

**ISABELLA**  
NPM: 2012010358

Judul:

**PENGARUH MUTASI, ADAPTABILITAS DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PENGAWASAN DAN  
PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI KEDIRI**

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 2 Juli 2024

Pembimbing I



Dr. Subagyo, M.M  
NIDN. 0717066601

Pembimbing II



Moch. Wahyu Widodo, M.M  
NIDN. 0721088505

Skripsi oleh:

**ISABELLA**  
NPM: 2012010358

Judul:

**PENGARUH MUTASI, ADAPTABILITAS DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PENGAWASAN DAN  
PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri  
Pada tanggal: 15 Juli 2024

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Subagyo, M.M
2. Penguji I : Hery Purnomo, S.E., M.M
3. Penguji II : Moch. Wahyu Widodo, M.M



Mengetahui,  
Dekan FEB,  
  
Dr. Amin Tohari, M.Si.  
NIDN. 0715078102

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Isabella  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/tgl. Lahir : Nganjuk/ 21 November 2001  
NPM : 2012010358  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 15 Juli 2024  
Yang Menyatakan



**BELLA**  
NPM: 2012010358

## **MOTTO & PERSEMBAHAN**

Motto :

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi dan tidak ada mimpi yang patut untuk diremehkan. Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang kau harapkan.”

(Maudy Ayunda)

Kupersembahkan karya ini kepada:

Untuk diri sendiri, mama, seluruh keluarga, teman-teman, serta orang-orang yang telah membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini, yang telah memberikan semangat, motivasi, dukungan dan doa doa sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

## ABSTRAK

**Isabella:** Pengaruh Mutasi, Adaptabilitas dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri, Manajemen, FEB UNP Kediri 2024.

Kata kunci: Mutasi, Adaptabilitas, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh mutasi, adaptabilitas dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik penelitian kausal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terlihat bahwa variabel mutasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel adaptabilitas dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diambil dari penelitian ini diharapkan kepada instansi dapat mengevaluasi kebijakan mutasi, meningkatkan program adaptabilitas dan dapat mengadakan program manajemen stres untuk kesejahteraan karyawan.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “**Pengaruh Mutasi, Adaptabilitas dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri**” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Dr. Subagyo, M.M selaku dosen pembimbing I
5. Moch. Wahyu Widodo, S.E, M.M. selaku dosen pembimbing II
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat.
7. Mama dan keluarga saya yang selalu mendukung dan mendoakan saya
8. Teman – teman yang selalu mendukung dan selalu mendengarkan keluhan kesah saya selama menjalani kuliah.

9. Beberapa orang yang tidak bisa saya sebutkan sudah membantu dalam proses pengerjaan skripsi saya.
10. Dan untuk diri saya sendiri. Apresiasi yang sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibbilang cukup tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.

Disadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 15 Juli 2024

**ISABELLA**  
NPM: 2012010358



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYTAAN.....	iv
MOTTO & PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORI.....	11
A. Kajian Teori.....	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
b. Tujuan Kinerja Karyawan.....	12
c. Faktor-Faktor yang dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	13
d. Manfaat Penilaian Kinerja.....	15
e. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2. Mutasi.....	19
a. Pengertian Mutasi.....	19
b. Tujuan Mutasi.....	20
c. Manfaat Mutasi.....	21
d. Prinsip Mutasi.....	21
e. Indikator-Indikator Mutasi.....	22
3. Adaptabilitas.....	25

a.	Pengertian Adaptabilitas .....	25
b.	Aspek-Aspek Adaptabilitas .....	25
c.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas.....	28
d.	Indikator-Indikator Adaptabilitas .....	30
4.	Stres Kerja .....	31
a.	Pengertian Stres Kerja .....	31
b.	Penyebab Stres Kerja .....	32
c.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	33
d.	Pendekatan Stres Kerja .....	36
e.	Indikator Stres Kerja .....	38
B.	Penelitian Terdahulu .....	40
C.	Kerangka Berpikir.....	42
D.	Kerangka Konseptual .....	44
E.	Pengujian Hipotesis.....	46
BAB III	METODE PENELITIAN.....	47
A.	Variabel Penelitian .....	47
1.	Identifikasi Variabel Penelitian .....	47
2.	Definisi Operasional Variabel .....	48
B.	Pendekatan Dan Teknik Penelitian .....	49
1.	Pendekatan Penelitian .....	49
2.	Teknik Penelitian .....	49
C.	Tempat Dan Waktu Penelitian .....	50
1.	Tempat Penelitian .....	50
2.	Waktu Penelitian.....	50
D.	Populasi Dan Sampel.....	51
1.	Populasi.....	51
2.	Sampel .....	51
E.	Instrumen Penelitian .....	52
1.	Pengembangan Instrumen.....	52
2.	Validasi Instrumen.....	55
a.	Uji Validitas.....	55
b.	Uji Reliabilitas .....	57
F.	Sumber Dan Langkah-Langkah Pengumpulan Data.....	59

1. Sumber Data.....	59
a. Sumber Data Primer.....	59
b. Sumber Data Sekunder .....	59
2. Langkah-Langkah Pengumpulan Data .....	59
a. Kuesioner .....	60
b. Observasi .....	60
G. Teknik Analisis Data .....	60
1. Analisis Deskriptif.....	60
2. Analisis Kuantitatif .....	62
a. Uji Asumsi Klasik.....	62
1) Uji Normalitas.....	63
2) Uji Multikolonieritas .....	63
3) Uji Heteroskedastisitas.....	64
4) Uji Autokorelasi .....	64
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
4. Koefisien Determinasi.....	66
5. Uji Hipotesis.....	67
a. Uji Parsial (Uji t).....	67
b. Uji Simultan (Uji F) .....	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	69
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	69
1. Latar Belakang KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.....	69
2. Visi dan Misi .....	70
3. Struktur Organisasi.....	70
4. Karakteristik Responden .....	71
B. Deskripsi Data Variabel.....	74
1. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan.....	74
2. Deskripsi Data Variabel Mutasi .....	79
3. Deskripsi Data Variabel Adaptabilitas .....	84
4. Deskripsi Data Variabel Stres Kerja .....	87
C. Analisis Data.....	91
1. Uji Asumsi Klasik .....	91
a. Uji Normalitas.....	91

b. Uji Heterokedasitas.....	92
c. Uji Multikolinearitas.....	94
d. Uji Autokorelasi.....	95
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	96
3. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R <sup>2</sup> ).....	98
D. Pengujian Hipotesis .....	99
1. Uji-t ( Parsial).....	99
2. Uji-F (Simultan) .....	101
E. Pembahasan.....	102
1. Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan .....	102
2. Pengaruh Adaptabilitas terhadap Kinerja Karyawan.....	102
3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	103
4. Pengaruh Mutasi, Adaptabilitas Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	105
A. Kesimpulan.....	105
B. Saran .....	106
DAFTAR PUSTAKA .....	108
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	112

## DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	40
3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	48
3. 2 Kisi-kisi Instrumen.....	53
3. 3 Pedoma Pemberian Skor .....	55
3. 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	56
3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	58
4. 1 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin .....	71
4. 2 Karakteristik berdasarkan usia .....	72
4. 3 Karakteristik berdasarkan jabatan atau bidang .....	73
4. 4 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawam.....	74
4. 5 Deskripsi Data Variabel Mutasi .....	79
4. 6 Deskripsi Data Variabel Adaptabilitas.....	84
4. 7 Deskripsi Data Variabel Stres Kerja .....	88
4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	95
4. 9 Hasil Uji Autokorelasi.....	96
4. 10 Hasil Analisis Linier Berganda .....	97
4. 11 Hasil Adjust R <sup>2</sup> .....	99
4. 12 Hasil Uji-t Parsial.....	100
4. 13 Hasil Uji F (Simultan).....	101

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar	halaman
2. 1 Kerangka Konseptual.....	45
4. 1 Struktur Organisasi KPPBC TMC Kediri.....	71
4. 2 Hasil Uji Normal Probability Plots .....	92
4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplots.....	93



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Menurut (Torang, 2014) kinerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu (perorangan) atau sekelompok karyawan di dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam suatu organisasi. Dengan ini organisasi harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang akan meningkatkan kinerja para karyawan pada organisasi tersebut.

Kinerja karyawan yang profesional berasal dari sumber daya manusia yang dikelola dengan sebaik mungkin oleh organisasi agar kemampuan dan keahlian kinerjanya serta kualitasnya dapat dimanfaatkan secara optimal. Hal ini dapat dikatakan keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawan yang ada di dalamnya.

Menurut (Ajabar, 2020) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya, sehingga organisasi diharuskan mengelola karyawan agar dapat memiliki kinerja yang baik dan dapat berkontribusi lebih ke organisasi. Karyawan yang terampil dan profesional



dapat diciptakan melalui pengelolaan sumber daya manusia secara optimal agar dapat menghadapi tuntutan perubahan teknologi informasi yang semakin cepat dan perubahan lingkungan yang selalu berbeda beda.

Menurut (Afandi, 2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu dan sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk upaya mencapai tujuan, visi dan misi suatu organisasi tanpa melanggar hukum, moralitas atau etika. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal misalnya lingkungan yang nyaman dan aman dapat mendorong kinerja karyawan, beban kerja yang terlalu berlebihan atau terlalu ringan dapat berdampak pada kinerja karyawan dan sistem kompensasi yang sesuai dengan beban kerja setiap karyawan dapat berdampak juga terhadap kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2017).

Mutasi atau pemindahan karyawan ke posisi atau tempat kerja yang baru dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Mutasi yang direncanakan dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan mutasi yang tidak tepat dapat menyebabkan penurunan kinerja (Robbins dan Judge, 2018). Menurut (Alkha, Suhardiyah dan ..., 2022) dalam penelitiannya, mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan memberikan hasil kinerja yang terbaik. Sedangkan menurut penelitian (Rusadi, Nuringwahyu dan Zunaida, 2020) dan (Hermawan *et al.*, 2020) menyatakan bahwa mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mutasi atau perpindahan karyawan ke posisi atau tempat kerja yang baru sering kali menuntut adaptabilitas yang tinggi dari karyawan tersebut untuk menyesuaikan diri dengan tugas, rekan kerja, dan budaya kerja yang berbeda. Adaptabilitas atau kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, teknologi baru, atau tuntutan pekerjaan yang berbeda dapat mempengaruhi kinerja para karyawan, karyawan yang adaptif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam menghadapi perubahan (Savickas, 2015). Berdasarkan penelitian (Hammar, 2023) adaptabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, adaptabilitas yang baik dapat membuat karyawan merasa semangat untuk mengerjakan tugas – tugas dan merasa nyaman dalam pekerjaannya. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutrisno dan Kurniawan, 2020) menyatakan bahwa adaptabilitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tingkat adaptabilitas karyawan dalam menghadapi mutasi atau perpindahan karyawan akan mempengaruhi seberapa besar stres kerja yang dialaminya. Stres Kerja yang terlalu berlebihan dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, konflik peran, atau kurangnya dukungan sosial. Namun, stres dalam tingkat yang moderat dapat meningkatkan kinerja karyawan (Luthans, 2018). Menurut (Fitrianiingrum dan Sumantri, 2021) dalam penelitiannya stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan semakin baik tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Tingkat stres kerja yang dirasakan oleh para karyawan ternyata

berdampak positif terhadap hasil kerja atau kinerja mereka. Namun berbeda dengan penelitian (Wirya dan Andiani, 2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Para karyawan dituntut untuk selalu bisa menghadapi perubahan lingkungan kerja dan kondisi yang ada, sehingga setiap karyawan diharapkan dapat cepat beradaptasi terhadap segala sesuatu perubahan yang terjadi baik di tempat kerja dan lingkungan sekitarnya. Kantor bea cukai merupakan salah satu yang sering melakukan perubahan dari segi peraturan, lingkungan, dan sistem informasinya.

Pada suatu sistem pengelolaan kepegawaian PNS Bea dan Cukai terdapat peraturan yang mengharuskan pegawai Bea dan Cukai dipindahkan tugas dari satu tempat kerja ke daerah tempat kerja lain sesuai peraturan Direktur Jenderal Bea Dan Cukai Nomor PER-13/BC/2022 Pasal 30 tentang durasi penugasaan setiap pegawai Bea dan Cukai. *Klaster* kerja dibagi menjadi 4 *klaster* yaitu klaster 1 Sumatera, *klaster* 2 Jawa, *klaster* 3 Kalimantan, Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur dan *klaster* 4 Maluku dan Papua dan 5 Sub *klaster* yaitu *klaster dominan*, *klaster reguler*, *klaster rawan* dan sub *klaster remote*. Banyak pegawai yang merasa bahwa pola mutasi belum sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Durasi penugasan sesuai dengan peraturan Direktur Jenderal Bea Dan Cukai Nomor PER-13/BC/2022 Pasal 30 tentang durasi penugasan setiap pegawai Bea dan Cukai yang berbeda beda di setiap wilayah di Indonesia. Jika pegawai terlalu lama ditempatkan di suatu wilayah akan terjadi penguasaan wilayah,

penyalahgunaan wewenang dan dapat berdampak negatif. Menurut (Hasibuan, 2017) mutasi merupakan suatu perubahan posisi atau jabatan, tempat atau pekerjaan yang dilakukan baik secara vertikal ataupun secara horizontal dalam suatu organisasi.

Adanya mutasi atau dipindah tugaskan ke kantor Bea dan Cukai di beberapa wilayah di Indonesia yang membuat para pegawai bekerja di tempat yang tidak sesuai dengan keinginan mereka. Para pegawai Bea dan Cukai diharuskan dapat beradaptasi dengan cepat di lingkungan yang baru dan mengharuskan jauh dari keluarga mereka. Menurut (Savickas, 2015) Adaptabilitas adalah kualitas untuk mampu berubah tanpa kesulitan berarti serta menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah atau kondisi baru. Dapat dikatakan *adaptable* berarti membuat sesuatu lebih sesuai (kongruen) dengan sebuah perubahan.

Melihat fenomena yang ada saat ini di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri sebagian dari mereka dimutasi di beberapa wilayah di Indonesia, sehingga para pegawai Bea dan Cukai dituntut untuk dapat beradaptasi dengan pekerjaan, tanggung jawab baru dan lingkungan pekerjaan yang memungkinkan sistem kerja di wilayah lain berbeda dengan Kota Kediri.

Dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri bahwa mutasi pegawai sering tidak sesuai dengan kompetensi atau bakat dan minat yang dimiliki para pegawai, pegawai pastinya akan merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan yang mereka kerjakan. Adanya kesulitan dalam pekerjaan, ketidak

puasan akan penempatan kerja, jauh dari keluarga dan harus melakukan adaptasi dilingkungan yang baru, bisa saja membuat para pegawai mengalami masalah psikologis seperti stres kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut salah satu pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri adanya tingkat stres yang dialami setiap individu berbeda beda, akan tetapi masalah stres kerja yang dialami pegawai dapat berakibat buruk terhadap pekerjaan seperti mengalami penurunan kinerja, tidak bisa konsentrasi dan pekerjaan dapat terhambat. Setiap organisasi harus memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan. Setiap individu pasti mengalami stres kerja, adakalanya stres yang dialami seseorang itu merupakan hal yang kecil dan tidak berarti, akan tetapi bagi individu yang lainnya dianggap sangat mengganggu dan dapat berlanjut hingga waktu yang lama. Pertimbangan penulis memilih variabel mutasi, adaptabilitas, dan stres kerja karena di kantor pengawasan dan pelayanan pajak bea dan cukai tipe madya cukai kota Kediri belum ada yang meneliti mengenai variabel – variabel tersebut.

Berdasarkan uraian di atas peneliti mencoba menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan mutasi, adaptabilitas dan stres kerja dan pengaruhnya

terhadap kinerja karyawan. Dari faktor-faktor tersebut sehingga penulis dapat membuat judul dalam penelitian ini yaitu **“Pengaruh Mutasi, Adaptabilitas dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai dan Tipe Madya Cukai Kediri”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri merasa pola mutasi belum sesuai dengan peraturan yang berlaku
2. Karyawan tidak bisa beradaptasi dengan cepat di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri
3. Karyawan merasakan stres kerja di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas penulis dapat membatasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri
2. Pengaruh adaptabilitas terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri?
2. Apakah adaptabilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri?
4. Apakah mutasi, adaptabilitas dan stres kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diambil tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri

2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa cepat adaptasi karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh mutasi, adaptabilitas dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri

#### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas dapat diambil manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Bagi akademis semoga dapat menjadi sumber pemikiran untuk melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi pihak akademis dan untuk menambah wawasan yang semakin luas di bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan/Instansi

Bagi Instansi yang diteliti dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna dan menambah informasi sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil



keputusan bagi instansi dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian pada objek atau tempat penelitian yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018) *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator*. Jakarta: Zanafa Publishing. Tersedia pada: [http://elib.ubb.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=10837](http://elib.ubb.ac.id/index.php?p=show_detail&id=10837).
- Ajabar (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Alkha, M., Suhardiyah, M. dan ... (2022) “Pengaruh Mutasi, Sarana Prasarana, Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19,” *Journal of Sustainability ...*, 3(1), hal. 154–160. Tersedia pada: <https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/view/5332%0Ahttps://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/download/5332/3752>.
- Azwar, S. (2014) *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Ekawarna (2018) *Manajemen Konflik Dan Stres*. Sleman: Bumi Aksara.
- Fahmi, I. (2014) *Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fauziah, I., Anggraini, T. dan Harahap, R.D. (2023) “As-Syirkah : Islamic Economics & Finacial Journal,” 2, hal. 244–266. Tersedia pada: <https://doi.org/10.56672/assyirkah.v2i2.111>.
- Fitrianingrum dan Sumantri (2021) “Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DARI KEDISIPLINAN, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI PADA KOPERASI BASITUSTRA MUNJUNGAN TRENGGALEK,” hal. 1254–1261.
- Ghozali, I. (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. 10 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hammar, Y.T.K.R. (2023) “Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong,” *YUME : Journal of Management*, 6(1), hal. 42. Tersedia pada: <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3501>.
- Hasibuan, M.S.. (2017) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Jakarta Bumi Aksara. Tersedia pada: <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=93732&pRegionCode=UNTAR&pClientId=650>.
- Hermawan, W. *et al.* (2020) “Implikasi Iklim Organisasi, Mutasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpsdm Kabupaten Subang,” *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(2), hal. 178–192. Tersedia pada: <https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.578>.

Iskamto, D. (2021) “Stress and Its Impact on Employee Performance,” *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS)*, 03(02), hal. 142–148. Tersedia pada: <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i3.42>.

Luthans (2018) *Perilaku Organisasi*. 10 ed. Yogyakarta: Andi Offset.

Mangkunegara (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 14 ed. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.

Mangkunegara, A.P. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. XIV. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.

Nur'aini (2020) *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. 1 ed. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.

Paramita, D.W.R. dan Rizal, N. (2018) *Metode penelitian kuantitatif: Buku ajar perkuliahan metodologi penelitian bagi mahasiswa*. Bantul: Azyan Mitra Media.

Ridhahani (2021) *METODOLOGI PENELITIAN DASAR*. Diedit oleh A. Juhaidi. Banjarmasin: Pascasarjana Universitas Islam Negeri Antasari.

Rismawati dan Mattalata (2018) *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Diedit oleh I. Marzuki. Makasar: Celebes Media Perkasa.

Rivai (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. 6 ed. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins (2018) *Perilaku Organisasi*. 12 ed. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins dan Judge (2018) *Perilaku Organisasi*. 7 ed. Jakarta: Salemba Empat.

Rusadi, A.H., Nuringwahyu, S. dan Zunaida, D. (2020) “Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu),” *Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu)*, 9(2), hal. 112–117.

Sari, M., Onsardi dan Arianto, T. (2020) “PENGARUH ROTASI DAN MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN 7 CABANG BENGKULU,” *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(1), hal. 109–116.

Savickas, M.. (2015) *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Diedit oleh S. D.Brown dan R. W.Lent. Canada: John Wiley & Sons, Inc.

Savickas, M.. dan Porfeli (2013) *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Diedit oleh S.. Brown dan R.. Lent. Canada:

Hoboken.

Sedarmayanti (2017) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Refika Aditama.

Silaen, S. (2018) *Metode Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*. Bandung: In Media.

Simamora (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

Simanjuntak, D.C.Y., Mudrika, A.H. dan Tarigan, A.S. (2021) “PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA,” *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), hal. 353–365.

Sinambela, L.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 cet. 1. Diedit oleh Suryani dan R. Damayanti. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sinambela, L.P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diedit oleh R.D. Suryani. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Siregar, S. (2016) *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Siswanto, S. (2016) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. 2 ed. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Siyoto, S. dan Sodik, A. (2015) *Dasar Metodologi Penelitian*. 1 ed. Diedit oleh Ayup. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Soewondo (2018) *Manajemen Stres Dengan Relaksasi Progresif*. Diedit oleh A. Menaldi dan L. Hanum. Depok. Tersedia pada: <https://lontar.ui.ac.id/detail?id=20510664>.

Sofyan, T.A. (2019) “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang,” *Jurnal Ilmiah FEB*, 1(2), hal. 1–15.

Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 26 ed. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, W. (2014) *Metodologi penelitian : lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Sunyoto, D. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Sutrisno dan Kurniawan, B. (2020) “Analisis Kemampuan Adaptasi dan Motivasi

Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas PGRI Semarang,” *JEMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), hal. 41–49.

Syahril (2018) *Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan*. Padang: Sukabina Press.

Syam, M. dan Widiawati, A. (2023) “Pengaruh efikasi diri dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik kabupaten gowa,” *Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), hal. 142–154.

Torang, D.S. (2014) *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Bandung: Alfabeta.

Wahyudi, B. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3 ed. Bandung: CV. Sulita.

Wirawan (2015) *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wirya, K.S. dan Andiani, N.D. (2020) “PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP,” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), hal. 50–60.

Yogaswara, Y. (2015) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT . Altrak 78 Cabang Pekanbaru Oleh :,” *JOM FEKON*, 2(1), hal. 8.

Yulianto, B. (2020) *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo.

Yusuf (2014) *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.