

Pengaruh Pelaksanaan Mutasi Pegawai dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Novian Doni Mahendra, Dyah Sulistyaningrum Indrawati dan Andre Rahmanto
Bidang Keahlian Khusus Pendidikan Administrasi Perkantoran
Program Studi Pendidikan Ekonomi
Jurusan Ilmu Pendidikan Sosial FKIP Universitas Sebelas Maret
email : noviandonimahendra@gmail.com

***Abstract:** The objectives of this research are to investigate : (1) the significant effect of implementation of personnel transfers on the job satisfaction in PT Deltomed Laboratories Wonogiri; (2) the significant effect of job characteristics on the job satisfaction in PT Deltomed Laboratories Wonogiri; (3) the significant effect of implementation of personnel transfers and job characteristics on the job satisfaction in PT Deltomed Laboratories Wonogiri. This research used the survey quantitative research method. This research used the survey quantitative research method. Its population was all functional employees of PT Deltomed Laboratories on Wonogiri as many as 115 persons. The samples of the research consisted of 53 persons. They were taken by using the proportionate random sampling technique. The result of this research shows that implementation of personnel transfers and job characteristics simultaneously affect on the job satisfaction. Implementation of personnel transfers has a positive effect toward the job satisfaction. So that, a good implementation of personnel transfers will lead to increasing job satisfaction. It happens also in job characteristics which gives positive effect on job satisfaction, so improvement of job characteristics will lead to high job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor penting dan utama dalam kegiatan organisasi. Dalam dunia usaha yang kini telah berkembang dan seiring dengan berjalannya waktu dan kemajuan teknologi yang digunakan dapat dikatakan bahwa suatu sumber daya manusia kini menjadi suatu faktor terpenting dalam dunia usaha,

banyak kalangan di bidang industri pada saat ini saling bersaing untuk dapat meningkatkan dan memajukan kualitas sumber daya manusia agar mampu mewujudkan tujuan dan meningkatkan produktivitas pada masing-masing bidangnya, walaupun segala faktor produksi telah tersedia tetapi semua itu tidak dijalankan oleh manusia maka tujuan organisasi

tersebut tidak akan terwujud dengan mudah.

Setiap organisasi akan memerlukan sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003:101) bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Pernyataan tersebut dapat dianalisis bahwa dalam suatu organisasi jika sudah memiliki manajemen yang sudah sangat baik dan segala fasilitas telah lengkap namun tidak ada orang yang dapat menjalankan ataupun mengelola semua itu, maka tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai. Sehingga dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia secara maksimal akan dapat meningkatkan produktifitas yang berpengaruh juga terhadap kepuasan kerja.

Hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yakni antara lain pelaksanaan mutasi pegawai dan karakteristik pekerjaan. Untuk pelaksanaan mutasi pegawai

dapat dijelaskan menurut Manullang (2004:157) adalah “Pemindahan pegawai dari jabatan satu ke jabatan yang lainnya, baik jabatan itu sama tingkatan uang atau upahnya ataupun lebih rendah dari pada semula”. Kemudian menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2007:103) menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi.

Sastrohadiwiry (2008:9) menjelaskan mutasi adalah “rotasi jabatan adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan”.

Selain itu untuk karakteristik pekerjaan Menurut Subyantoro (2009:12) mengemukakan bahwa “Karakteristik pekerjaan merupakan

sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri”. Selain itu Mangkuprawira (2003) mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai identifikasi dari berbagai macam dimensi yang terkandung dalam suatu rancangan pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan karyawan.

Kemudian Wahjono (2008:130) menjelaskan bahwa “kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya. Selain itu menurut Robbins dan Judge (2008) dalam terjemahan Diana Angelica menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang mengenai pekerjaannya sebagai hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan pada kantor PT Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri menunjukkan

beberapa masalah yang mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja pada perusahaan itu belum maksimal. Walaupun pihak manajemen PT Deltomed Laboratories sudah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja tersebut namun untuk masalah kepuasan kerja masih saja tetap terjadi. Hal ini sesuai dengan temuan peneliti yang melakukan survei terhadap beberapa karyawan, dimana peneliti mendapatkan keterangan bahwa terdapat beberapa karyawan yang bekerja dengan ketrampilan seadanya tanpa keahlian khusus. Selain itu terdapat beberapa karyawan yang baru mulai bekerja beberapa minggu namun merasa kurang nyaman sehingga memutuskan untuk keluar dari pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan kurang sesuai dengan ketrampilan karyawan juga ditemukan peneliti yang terjadi terkait dengan karakteristik pekerjaan yakni tentang kapasitas kerja yang didapat oleh masing-masing karyawan yang banyak.

Hal ini akan dapat mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan selain itu masalah lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yakni tentang pelaksanaan mutasi. Dimana terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan pekerjaan kurang sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki sehingga hal ini akan membuat pekerjaan yang dilakukan karyawan kurang maksimal.

Permasalahan yang diuji dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelaksanaan mutasi pegawai terhadap kepuasan kerja, pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja serta pengaruh pelaksanaan mutasi pegawai dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang berarti penelitian yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap suatu gejala atau pengumpulan informasi dari populasi besar maupun kecil, tetapi data yang pelajari adalah data dari sampel sebagai mewakili data populasi tersebut (Iskandar, 2008:66)

sehingga penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif,

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner sebagai wujud data primer dan menggunakan teknik studi dokumentasi sebagai wujud data sekunder. Selain itu teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *proportionate random sampling* yaitu cara pengambilan sampel yang pengambilan subjek sampel di setiap strata atau wilayah ditentukan seimbang dan sebanding dengan banyaknya subjek dalam masing-masing strata atau wilayah (Suharsimi Arikunto, 2006).

Dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Taro Yamane yang kemudian didapat sampel sejumlah 53 responden yang diambil dari 115 orang yang merupakan populasi dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor administrasi PT Deltomed Laboratories.

Selanjutnya untuk uji validitas menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dan untuk

uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha. Kemudian untuk uji prasyarat menggunakan uji normalitas menggunakan uji nilai Kolmogorov Smirnov (Liliefors), Uji Linieritas Regresi dan Uji Multikolinearitas.

Disamping itu, penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Untuk uji hipotesis I dan II menggunakan rumus korelasi sederhana kemudian untuk uji hipotesis III menggunakan rumus korelasi ganda. Sumbangan relatif dan sumbangan efektif juga digunakan dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji prasyarat dalam penelitian ini yakni untuk uji normalitas menggunakan uji nilai Kolmogorov Smirnov (Liliefors) dengan ketentuan jika nilai signifikan berada diatas nilai 0,05 maka data tersebut mempunyai distribusi yang normal. Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas dapat diketahui nilai signifikan dari masing-masing variabel yakni variabel pelaksanaan mutasi pegawai sebesar 0,305, variabel karakteristik pekerjaan

sebesar 0,324 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,535. Ketiga nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

Untuk uji linear dalam penelitian ini menggunakan SPSS 17 dan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel pelaksanaan mutasi pegawai dan variabel karakteristik pekerjaan, selain itu variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel kepuasan kerja. Taraf signifikansi yang digunakan dalam uji ini adalah 0,05 dan jika signifikan / *Deviation from Linearity* lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas mempunyai hubungan yang linear terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel Anova, hasil penghitungan uji linieritas antara pelaksanaan mutasi pegawai maupun karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai F_{hitung} *Deviation from Linearity* untuk pelaksanaan mutasi pegawai sebesar 1,678 dengan nilai signifikan sebesar 0,103 dan untuk karakteristik pekerjaan sebesar 1,890

dengan nilai signifikan sebesar 0,061, jika keduanya dikonsultasikan dengan taraf signifikan 0,05 maka nilai keduanya lebih besar dari 0,005 serta jika nilai F_{hitung} kedua variabel dikonsultasikan dengan F_{tabel} maka lebih kecil dari 4,600 sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua variabel bebas linear terhadap variabel terikat.

Untuk uji multikolinearitas menggunakan ketentuan jika nilai *tolerance* variabel terikat kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10 maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 17. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk masing-masing variabel pelaksanaan mutasi pegawai dan variabel karakteristik pekerjaan yaitu sebesar 4,332 dan nilai VIF tersebut $4,332 < 10$ sehingga dapat dinyatakan bahwa untuk variabel pelaksanaan mutasi pegawai dan variabel karakteristik pekerjaan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen atau X_1 dan X_2 tidak terdapat hubungan.

Selanjutnya untuk uji hipotesis I yakni terdapat pengaruh

yang signifikan antara pelaksanaan mutasi pegawai terhadap kepuasan kerja di PT Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri dapat diperoleh hasil penelitian berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diketahui r_{hitung} atau *pearson correlation* antara pelaksanaan mutasi pegawai dan kepuasan kerja sebesar 0,860 dengan signifikansi 0,000 sedangkan r_{tabel} untuk $N = 53$ yaitu 0,270, jika r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} maka $0,860 > 0,270$ sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan mutasi pegawai terhadap kepuasan kerja di PT Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri. Kemudian untuk uji hipotesis II yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri dapat diperoleh hasil penelitian berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diketahui r_{hitung} atau *pearson correlation* antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja sebesar 0,893 dengan signifikansi 0,000 sedangkan r_{tabel} untuk $N = 53$ yaitu 0,270, jika r_{hitung} dikonsultasikan

dengan r_{tabel} maka $0,893 > 0,270$ sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri tahun 2014.

Kemudian untuk uji hipotesis III yakni terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelaksanaan mutasi pegawai dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri dapat diperoleh hasil penelitian berdasarkan tabel Anova dapat diketahui nilai F_{Hitung} antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 116,071 dengan signifikansi 0,000. Nilai F_{Hitung} jika dikonsultasikan dengan F_{tabel} untuk $df_1 = 2$ dan $df_2 = 50$ yaitu 3,183 maka $116,071 > 3,183$ sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelaksanaan mutasi pegawai dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri.

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat diperoleh garis

regresi linear ganda yang dapat dijelaskan sebagai berikut : $\hat{Y} = 2,012 + 0,625 X_1 + 0,818 X_2$

Nilai koefisien regresi variabel pelaksanaan mutasi pegawai X_1 sebesar 0,625 diartikan bahwa setiap peningkatan atau penurunan pelaksanaan mutasi pegawai sebesar satu unit maka akan terjadi peningkatan atau penurunan kepuasan kerja sebesar 0,625, selain itu untuk nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan X_2 sebesar 0,818 diartikan bahwa setiap peningkatan atau penurunan karakteristik pekerjaan sebesar satu unit maka akan terjadi peningkatan atau penurunan kepuasan kerja sebesar 0,818.

Kemudian untuk hasil sumbangan relatif dan efektif dalam penelitian ini didapat sebagai berikut:

- a) Sumbangan relatif pelaksanaan mutasi pegawai (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 34,58 %
- b) Sumbangan relatif karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 65,42%

- c) Sumbangan efektif pelaksanaan mutasi pegawai (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 28,437%
- d) Sumbangan efektif karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 53,814%

Pembahasan Pelaksanaan Mutasi Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian korelasi sederhana atau uji r maka dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelaksanaan mutasi pegawai terhadap kepuasan kerja di PT Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,860 dan jika nilai r_{hitung} dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel pelaksanaan mutasi pegawai dengan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelaksanaan mutasi pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dan hal ini dapat terlihat jika dalam suatu pekerjaan terdapat pelaksanaan mutasi pegawai

seperti pemahaman pelaksanaan mutasi, demosi, promosi dan keuasan pegawai dikelola dengan baik maka akan dapat menjadikan semangat dan motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi dan pada akhirnya akan mendorong kepuasan kerja dan hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia Amzar dan Chalid Sahuri (2012) yang menyatakan mutasi mempengaruhi prestasi kerja yang mendorong kepuasan kerja.

Selain itu berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan menunjukkan tingkat pencapaian variabel pelaksanaan mutasi pegawai sebesar 85,24% dan dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pelaksanaan mutasi pegawai di PT Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri masih perlu diperbaiki karena tingkat pencapaian pelaksanaan mutasi pegawai di perusahaan tersebut belum mencapai titik maksimal yakni 100% sehingga masih terdapat beberapa aspek atau hal yang belum terpenuhi, beberapa aspek tersebut dapat dilihat dalam tabel tabulasi yang nilainya rendah. Item yang memiliki nilai yang

rendah yakni item pertanyaan nomor 9 yang memiliki nilai 162 mengenai keusangan karyawan. Adanya skor yang rendah pada bagian tersebut menjelaskan bahwa terdapat kesenjangan terhadap senior dan junior dalam kepegawaian yang dirasakan oleh karyawan. Misalnya terdapat dominasi karyawan senior terhadap karyawan junior, selain itu dimungkinkan karyawan yang senior atau sudah lama bekerja akan mendapat posisi atau jabatan yang penting dan dimana karyawan yang junior atau belum lama bekerja akan merasa disisihkan. Hal ini diharapkan segera diatasi oleh manajemen perusahaan agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga.

Kemudian hal lain yakni item yang memiliki skor tertinggi berada pada item pertanyaan nomor 5 yang memiliki skor 212 mengenai demosi atau penurunan jabatan, hal ini menunjukkan bahwa sistem manajemen tentang demosi pada perusahaan ini dilakukan dengan baik dimana pelaksanaan demosi dapat digunakan sebagai sanksi bagi karyawan yang tidak bersungguh-

sungguh dalam bekerja dan hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja yang akan mendorong tingkat kepuasan karyawan.

Pembahasan Karakteristik Pekerjaan

Berdasarkan hasil pengujian korelasi sederhana atau uji r maka dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,893 dan jika nilai r_{hitung} dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dan hal ini dapat terlihat jika dalam suatu pekerjaan terdapat karakteristik pekerjaan seperti variasi keterampilan, otonomi, kejelasan tugas dan umpan balik maka akan dapat menjadikan pegawai termotivasi dan merasa nyaman untuk bekerja dan pada

akhirnya akan mendorong kepuasan kerja dan hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Moh. Irsan Frimansah dan Raeny Dwi Santi (2011) yang menyatakan karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja.

Selain itu berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan menunjukkan tingkat pencapaian variabel karakteristik pekerjaan sebesar 86,71% dan dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan di PT Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri masih perlu dilakukan peningkatan karena tingkat pencapaian karakteristik pekerjaan di perusahaan tersebut belum mencapai titik maksimal yakni 100% sehingga masih terdapat beberapa aspek atau hal yang belum terpenuhi, beberapa aspek tersebut dapat dilihat dalam tabel tabulasi yang nilainya rendah. Item yang memiliki nilai yang rendah yakni item pertanyaan nomor 23 yang memiliki nilai 143 mengenai umpan balik. Adanya skor yang rendah pada bagian tersebut menjelaskan bahwa terdapat permasalahan tentang adanya pujian,

motivasi ataupun teguran dari atasan maupun sesama rekan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan mungkin selama ini hanya dirasakan dan jarang diutarakan oleh karyawan, jika hal ini lama dibiarkan maka akan dapat mengganggu pikiran karyawan dan bahkan menjadi salah satu penyebab terjadinya stress kerja pada karyawan.

Kemudian hal lain yakni item yang memiliki skor tertinggi berada pada item pertanyaan nomor 19 yang memiliki skor 198 mengenai kejelasan tugas, hal ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan ini karyawan telah mendapatkan tugas pekerjaan yang jelas sesuai dengan peran masing-masing sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan hal ini secara tidak langsung dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mendorong tingkat kepuasan karyawan. Hal inilah yang harus dipertahankan oleh manajemen perusahaan PT Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri.

Pembahasan Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan menunjukkan

tingkat pencapaian variabel kepuasan kerja sebesar 86,16% dan dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja di PT Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri masih perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan karena tingkat pencapaian kepuasan kerja di perusahaan tersebut belum mencapai titik maksimal yakni 100% sehingga masih terdapat beberapa aspek atau hal yang belum terpenuhi dalam kepuasan kerja karyawan, beberapa aspek tersebut dapat dilihat dalam tabel tabulasi yang nilainya rendah. Item yang memiliki nilai yang rendah yakni item pertanyaan nomor 28 yang memiliki nilai 151 mengenai jaminan sosial. Adanya skor yang rendah pada bagian tersebut menjelaskan bahwa terdapat permasalahan yang dirasakan oleh karyawan yakni para karyawan belum merasa terlindungi oleh jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan, hal ini membuktikan para karyawan belum merasa puas dengan jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan dan hal ini jika dibiarkan maka akan dapat

membuat tingkat kepuasan karyawan berkurang.

Selain itu, item yang memiliki skor tertinggi berada pada item pertanyaan nomor 35 yang memiliki skor 192 mengenai kesempatan untuk mendapatkan penghargaan, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan manajemen pemberian penghargaan dengan sangat baik dan dengan kriteria yang jelas sehingga setiap karyawan mendapatkan hak yang sama untuk mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang dilakukan sehingga secara tidak langsung hal ini membuat karyawan berkompetisi secara jujur dan baik terhadap sesama rekan kerja untuk memperoleh penghargaan atas kinerja yang dilakukan. Oleh karena itu diharapkan perusahaan agar dapat mempertahankan atau meningkatkan hal ini sehingga akan dapat berdampak langsung terhadap tingkat kepuasan karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh signifikan

pelaksanaan mutasi pegawai terhadap kepuasan kerja di PT Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri (2) Terdapat pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri (3) Terdapat pengaruh signifikan pelaksanaan mutasi pegawai dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri.

Selain dengan hal yang berhubungan dengan ketiga variabel tersebut, peneliti juga menemukan temuan lain yaitu tentang besarnya sumbangan yang diberikan oleh masing-masing variabel dan akan dijelaskan sebagai berikut : (1) Sumbangan relatif yang diberikan oleh variabel pelaksanaan mutasi pegawai terhadap kepuasan kerja lebih kecil dibanding sumbangan relatif yang diberikan variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. (2) Sumbangan relatif yang diberikan oleh variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja lebih besar dibanding sumbangan relatif yang diberikan

variabel pelaksanaan mutasi pegawai terhadap kepuasan kerja. (3) Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel pelaksanaan mutasi pegawai terhadap kepuasan kerja tergolong rendah dan lebih kecil dibanding sumbangan efektif yang diberikan oleh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. (4) Sumbangan efektif yang diberikan oleh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja tergolong cukup tinggi dan lebih besar dibanding sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel pelaksanaan mutasi pegawai terhadap kepuasan kerja.

Selain itu dalam penelitian ini, peneliti mencoba memberikan saran kepada (1) Direktur PT Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri agar mengadakan kegiatan intern seperti kegiatan keolahragaan ataupun arisan, memberikan umpan balik yang adil dan objektif untuk dapat memotivasi pegawai atas hasil kerja yang dilakukannya serta mengadakan kegiatan komunikasi baik formal ataupun informal seperti mengadakan kegiatan dengar pendapat dengan seluruh karyawan

untuk mengetahui jaminan sosial seperti apa yang diharapkan seluruh pekerja secara umum karena hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. (2) pegawai PT Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri yang merasa senior atau cukup lama bekerja jangan melakukan perbuatan yang mendominasi dan mengacuhkan pegawai yang terbilang baru bekerja karena pada dasarnya dalam bekerja harus dapat saling berkoordinasi untuk bekerja secara produktif mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, selain itu pegawai yang baru atau muda akan dibutuhkan untuk sumbangan pemikiran ide-ide baru yang masih segar agar perusahaan dapat lebih berkembang dengan baik. Melakukan introspeksi atas apa yang sudah dikerjakan pada tugas pekerjaan masing-masing karena umpan balik merupakan respon dari hasil yang dikerjakan oleh pegawai sehingga untuk pegawai agar lebih giat untuk bekerja agar memperoleh hasil yang maksimal dan akan mendapat umpan balik yang baik dari hasil kerja keras tersebut. Serta

bentuklah suatu forum yang dapat menjadi penghubung melakukan komunikasi dengan manajemen perusahaan untuk membahas tentang jaminan sosial yang lebih baik. (3) Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi peneliti lain dalam membahas tentang kepuasan kerja dimana peneliti lain dapat lebih mengembangkan pengetahuan tentang kepuasan kerja dengan metode yang lain serta variabel berbeda yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti disiplin kerja, budaya kerja, iklim kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amzar, A. & Sahuri, C. (2012). Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Mutasi dan Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Pembangunan*. 1 (1), 29-34. Diperoleh 27 Januari 2014 dari <http://portalgaruda.org>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Firmansah, M. I. & Santy, R. D. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Sukabumi. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 6 (2), 230. Diperoleh 27 Januari 2014 dari <http://jurnal.unikom.ac.id>
- Hadi, R. & Adil, A. (2010). Job Characteristics as Predictors of Work Motivation and Job Satisfaction of Bank Employees. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 36 (2), 294-299. Diperoleh 27 Januari 2014 dari <http://hjbmt.com>
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Jansen, P. G. M., Kerkstra, A., Abu-Saad, A. A. dan Zee, J. V. D. (1996). The Effect of Job Characteristics and Individual Characteristics on Job Satisfaction and Burnout in Community Nursing. *International Journal of Nursing Studies*. 33 (4). Diperoleh 27 Januari 2014 dari <http://psycnet.apa.org>
- Judas, A. (2013). Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*. 1 (4), 1219-1228. Diperoleh 27 Januari 2014.
- Manullang, M. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: UGM Press
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Terj. Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjono, S. I. (2008). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Jakarta: Indeks.

