

## **Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa Surabaya**

**Ariza Rahmawati<sup>1)</sup>, Mei Retno Adiwati<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPN Veteran Jawa Timur<sup>2)</sup>  
arizarahmawati7@gmail.com<sup>1)</sup>, adiwaty66@gmail.com<sup>2)</sup>

### **Abstract**

*Employees want to be treated appropriately and properly as human resources. Employees need to attend to things that support job satisfaction, such as the work environment, tasks, job transfers, and more. This study aims to determine the impact of job increase and work environments on BPJS Ketenagakerjaan Brim Karimunjawa Surabaya's job satisfaction. Quantitative methods used in this study. The population and sample of this study were staffed by BPJS Ketenagakerjaan Brim Karimunjawa Surabaya. Partial least squares (PLS) is used to test the hypothesis of this study using SmartPLS. The consequences of this research concluded that the increase in employment has had a positive and insignificant effect on job satisfaction and that the employment environment has had a positive and significant impact on employee job satisfaction. Work experience increase with a job transfer. Increasing work experience increases the knowledge and skills that employees have at work. The work environment makes a significant contribution to job satisfaction, the better the work environment in the company, the better the job satisfaction of employees.*

**Keywords:** *employee satisfaction, job satisfaction, work environment, work mutations.*

### **Abstrak**

Karyawan sebagai sumber daya manusia ingin diperlakukan secara adil dan setara. Perhatian harus diberikan pada hal-hal yang meningkatkan kepuasan karyawan di tempat kerja, seperti lingkungan kerja, penugasan kerja, dan perubahan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengklarifikasi dampak perubahan tempat kerja serta tempat kerja terhadap kepuasan kerja staff BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya. Pendekatan kuantitatif dipergunakan dalam pengkajian ini. Keseluruhan pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya merupakan populasi dan sampel penelitian ini. Partial Least Squares (PLS) digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian ini melalui aplikasi olah data SmartPLS. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa perubahan pekerjaan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan berganti pekerjaan, pengalaman kerja karyawan akan meningkat. Peningkatan pengalaman kerja memungkinkan karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru di tempat kerja. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kepuasan kerja jika lingkungan kerja perusahaan membaik maka kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan akan lebih baik.

**Kata Kunci:** *Kepuasan Karyawan, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja, Mutasi Kerja.*

**Sitasi:** Rahmawati, A. dan Adiwati, M.R. (2021). Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa Surabaya. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 18 (02) 2021, 131-142130.

Penulis Korespondensi:

Ariza Rahmawati

FEB UPN Veteran Jawa Timur

arizarahmawati7@gmail.com

ISSN

P-ISSN: 1693-8275; E-ISSN: 2548-5644

DOI

<https://doi.org/10.34001/jdeb.v18i2.2370>

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia menjadi satu dari faktor aspek yang berarti bagi perusahaan/instansi pemerintahan. Suatu perusahaan/instansi pemerintahan dapat berkembang jika terdapat SDM yang berkualitas dan kompeten sebagai penentu dan penggerak jalan kegiatan perusahaan/instansi pemerintahan. Sumber daya manusia juga menjadi pendorong serta penunjang dalam pencapaian tujuan sebuah instansi/perusahaan.

Selaku pendorong serta penunjang untuk mencapai tujuan sebuah instansi/perusahaan, karyawan merupakan manusia yang memiliki pemikiran, perasaan serta kemauan yang dapat memberikan pengaruh pada sikap dan perilaku dalam melakukan pekerjaan. Sikap dan perilaku yang ditunjukkan dengan perasaan senang atau tidak senang sebagai penilaian karyawan pada pekerjaannya (Priansa, 2014 *dalam* Aruan dan Fakhri) ini akan menjadi parameter kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sangat memiliki keterkaitan dengan sumber daya organisasi, kinerja organisasi dan keberadaan organisasi itu sendiri, karena karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan/instansi dapat mencapai tujuannya.

Berkaitan dengan kepuasan kerja, Rivai dan Sagala (2011) menjabarkan mengenai beberapa teori kepuasan kerja yang sudah terkenal yaitu ada tiga, yang pertama yaitu Discrepancy Theory menurut Wexly dan Yukl (1977) yaitu teori yang melakukan pengukuran dengan membandingkan hasil dari upaya seharusnya didapatkan dengan realita yang diperoleh. Kedua yaitu Teori Keadilan, dikemukakan oleh Adams (1963) teori ini berpendapat bahwa puas atau tidaknya yang dirasakan seseorang tergantung pada perasaan adil atau tidak adil. Teori ketiga, Frederick Herzberg memberikan gagasan bahwa ada dua kelompok kondisi dalam memberikan pengaruh seseorang pada pekerjaan yaitu instrinsik (berkaitan dengan sesuatu dalam diri karyawan) dan ekstrinsik (berkaitan dengan sesuatu diluar diri karyawan).

Dalam melakukan aktivitas keseharian, perusahaan/instansi pemerintah memerlukan parameter pengukuran kepuasan kerja untuk mengetahui seberapa jauh tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawannya. Selanjutnya Robbins dan Timothy (2015) *dalam* Lumunon *et al* mengemukakan bahwa indikator penentu puas dan tidaknya karyawan dalam bekerja adalah pekerjaan yang tidak monoton, mendukungnya kondisi kerja, memadainya upah atau gaji yang diterima, pekerjaan yang sesuai dengan pribadi karyawan, serta rekan kerja yang saling dukung.

Berhubungan dengan kepuasan kerja, mutasi kerja menjadi satu dari beberapa faktor pendukung dalam puas dan tidak puasnya karyawan (Dodi dan Evanita, 2014). Karyawan akan mendapatkan rasa puas jika mendapatkan mutasi kerja yang baik. Menurut Sastrohadiwiryo (2005) *dalam* Setioningtyas, mutasi memiliki pengertian melakukan pemindahan tenaga kerja ke tempat lain yang berbeda dengan sebelumnya. Melalui sistem pemindahan ini, organisasi mampu memberikan pengembangan ketrampilan dan keahlian para pegawai untuk menciptakan peluang tercapainya tujuan organisasi serta pegawai ditempatkan dengan kesesuaiannya (*the right man, in the right place*).

Dalam melakukan pemindahan tempat kerja sebuah perusahaan/instansi memiliki sasaran atau tujuan yang ingin dicapai. Sastrohadiwiryo (2005) dalam Widhayani mengemukakan bahwa tujuan mutasi kerja yaitu untuk membuat peningkatan pada produktifitas kerja pegawai, untuk menciptakan keseimbangan antar rekan kerja, memperluas pengetahuan pegawai, menghilangkan kejenuhan kerja juga membuat pegawai terpacu untuk meningkatkan karirnya. Karyawan yang merasa lebih baik setelah dilakukan pemindahan tempat kerja bisa memicu kepuasan kerja dalam diri karyawan.

Parameter penilaian mutasi kerja, Hasibuan (2004) dalam Setioningtyas dan Dyatmika berpendapat bahwa terdapat 5 indikator mutasi yakni pengetahuan, pengalaman, kecakapan, kebutuhan serta tanggung jawab. Dari indikator tersebut yang mendasari adanya penelitian ini. Dalam pelaksanaan mutasi kerja karyawan terdapat beberapa alasan mengapa karyawan dimutasikan. Jika alasan dilakukan mutasi sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, kebutuhan dan kecakapan karyawan maka mutasi kerja akan memberikan hasil yang baik, baik untuk karyawan sebagai pengembangan diri dan perusahaan sebagai peningkatan mutu. Akan tetapi jika dalam pelaksanaannya terdapat unsur kebijakan yang tidak adil dan tidak sesuai dengan keprofesionalitas kerja karyawan, maka akan membuat karyawan merasa tidak adil, ini bertolak belakang dengan teori kepuasan kerja keadilan Adams (1963) bahwa rasa puas atau tidaknya yang dirasakan seseorang tergantung pada perasaan adil atau tidak adil yang diterimanya untuk selanjutnya akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini berangkat dari adanya gap beberapa penelitian terdahulu yaitu Putri Trisna A pada tahun 2015 melakukan penelitian pada PT Pegadaian memiliki hasil bahwa mutasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan Putri Trisna A, Setyoningtyas dan Dyatmika pada tahun 2020 memperoleh hasil bahwa mutasi kerja pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawannya.

Selanjutnya faktor lain yang bisa memberikan pengaruh yang signifikan pada penentuan rasa puas dan tidak puas kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Andini (2017) lingkungan kerja adalah apapun yang ada di dalam atau di luar perusahaan yang dapat berkontribusi dalam tugas yang dikerjakan karyawan. Selanjutnya Musnadi, S. *et al* (2018) mendefinisikan bahwa semua hal yang berada di sekeliling para tenaga kerja yang memberikan dampak untuk menjalankan tugas harian yang dibebankan disebut lingkungan kerja. Hal-hal tersebut yaitu pencahayaan, temperatur udara, ruang gerak, kebersihan, keamanan, komunikasi antar karyawan dan lain-lain.

Kondisi lingkungan kerja seperti pencahayaan, temperatur udara, kebersihan dan lain-lain yang baik serta aman bisa memberikan rasa kebahagiaan, keamanan serta kenyamanan didalam suatu organisasi. Karyawan merasa senang, bersemangat dan giat dalam bekerja di dalam perusahaan, jika kondisi lingkungan perusahaan bersih, rapi dan fungsional. Robbins (1996) dalam Wibowo, M. *et al* (2014) menyatakan bahwa sebagian besar karyawan sangat menginginkan lingkungan kerja fisik yang rapi, bersih, juga *disupport* melalui adanya peralatan kerja yang modern. Dari yang diutarakan oleh Robbins (1996) memberikan suatu indikasi akan

pentingnya peran lingkungan kerja fisik dalam memberikan dan menciptakan kepuasan kerja para karyawan. Selanjutnya penggunaan parameter pengukuran lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini yaitu penerangan, suara gaduh, kondisi peralatan kerja, dan sirkulasi udara.

Objek pada penelitian ini ialah BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa. BPJS Ketenagakerjaan yakni organisasi hukum publik yang berkewajiban untuk melindungi pekerja dari risiko sosial ekonomi yang ditimbulkan oleh hubungan kerja yang bertanggung jawab langsung pada Presiden.

Sebagai badan hukum publik, BPJS Ketenagakerjaan membutuhkan pegawai yang berkualitas dalam kegiatan operasionalnya. Karena hal tersebut, BPJS Ketenagakerjaan melakukan beberapa strategi untuk melakukan pengembangan bagi SDM yang dimiliki, salah satunya yaitu dengan pelaksanaan mutasi kerja. Dengan dilakukannya mutasi, diharapkan kemahiran dan profesionalisme baru dalam lingkungan yang berbeda dapat diperoleh oleh karyawan sehingga bisa memberikan peningkatan dalam kualitas dan kemampuan kerja.

Mutasi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan ada dua jenis yaitu, mutasi kerja BPJS Ketenagakerjaan (mutasi pusat dan mutasi cabang) dan mutasi atas keinginan karyawan. Mutasi kerja dalam 3 tahun terakhir terlalu sering dilakukan dengan jumlah karyawan masuk lebih banyak daripada karyawan keluar. Jumlah karyawan yang terlalu banyak bisa menyebabkan ketidakseimbangan dalam pembagian tugas. Jika suatu pekerjaan cukup dikerjakan oleh satu orang maka karyawan yang lain akan menganggur dan bisa menimbulkan kebosanan kerja. Alasan dilakukan mutasi kerja secara detail tidak bisa *publish* karena termasuk dalam privasi perusahaan.

**Tabel 1. Data Mutasi Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surabaya**

Tahun	Karyawan yang dimutasikan (Masuk)	Karyawan yang dimutasikan (Keluar)	Presentase
2018	4	1	2%
2019	6	2	4,4%
2020	6	7	16,6%

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Selain itu, faktor lingkungan kerja juga menjadi perhatian khusus BPJS Ketenagakerjaan dalam membentuk kepuasan kerja yang dapat memberikan keefektifan dan keefisienan pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga membuat tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal. Lingkungan kerja fisik pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya terdapat beberapa sarana dan prasarana yang berfungsi belum optimal dan perbaikan peralatan kerja tidak segera ditangani sehingga memungkinkan pekerjaan yang harus dilakukan terhambat terutama peralatan kerja yang berhubungan langsung dengan pekerjaan sehari-hari.

Lingkungan kerja yang terletak di pinggir jalan terkadang terdapat suara gaduh di jam-jam tertentu. Hal ini bisa mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja, terutama bagi karyawan yang bekerja pada ruangan bagian depan. Penciptaan suasana kerja yang nyaman dan tidak bising bisa meningkatkan kepuasan pada diri karyawan saat melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Aruan dan Fakhri melakukan penelitian pada tahun 2015 yang diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja saling berpengaruh satu sama dengan yang lain. Musnadu, S *et al* pada tahun 2018 memperoleh hasil yang sama dengan penelitian Aruan dan Fakhri. Berdasarkan penelitian tersebut, penulis mengangkat tema lingkungan kerja untuk memperbaharui ataupun menemukan hasil lain pada tahun 2021.

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu mengetahui bagaimana *effect* mutasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya diketahui mengalami penurunan, mutasi kerja serta lingkungan kerja diasumsikan memberikan kontribusi pada turunnya kepuasan kerja. Selanjutnya melalui survei ini, dapat diketahui dampak dari mutasi beserta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

## **METODE**

Berdasarkan definisi para ahli masing-masing variabel diatas, definisi operasional pada penelitian ini yaitu :

1. Kepuasan kerja adalah perasaan senang yang bersifat individu yang akan berbeda antara satu individu dengan individu yang lain terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Timothy (2015) *dalam* Lumunon, dkk indikator - indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu Pekerjaan yang secara mental menantang, Kondisi kerja yang mendukung, Gaji atau upah yang pantas, Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan Rekan sekerja yang mendukung
2. Mutasi kerja yaitu proses memindahkan karyawan (beserta tanggung jawab, status ketenagakerjaan, dan lainnya) dari satu tempat ke tempat yang lain. Menurut Hasibuan (2004) dalam Widhayani, indikator mutasi adalah Pengalaman, Pengetahuan, Kebutuhan, Kecakapan dan Tanggung Jawab
3. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang terdapat disekitar perusahaan. Menurut Wibowo, M. *et al* (2014) indikator lingkungan kerja fisik yaitu tata letak ruang kerja, penerangan, sirkulasi udara, kondisi peralatan kerja, tingkat keamanan, suara gaduh dan kebersihan. Dari ketujuh indikator, penulis menggunakan tiga indikator yang disesuaikan dengan objek penelitian yaitu Suara Gaduh, Kondisi Peralatan Kerja, Sirkulasi udara serta Penerangan

Berikutnya penggunaan metode kuantitatif digunakan dalam melakukan penelitian ini. Keseluruhan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya berjumlah 42 orang dijadikan populasi dalam melakukan riset ini. Dalam penelitian ini, metode penentuan sampel disebut metode sampel jenuh dengan mengambil sampel seluruh anggota populasi

(Sugiyono, 2012). Alasan dipilihnya teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relative tidak banyak yaitu tidak lebih dari 100 orang. Sehingga untuk sampel dalam riset ini yaitu berjumlah 42 orang sama dengan populasi yang ada.

Akumulasi data dilaksanakan dengan teknik menghimpun data primer (hasil olah data dari kuesioner yang diberikan) serta data sekunder (wawancara dan dokumentasi perusahaan). Selanjutnya penelitian ini menggunakan sumber data dari kuesioner yang terdapat pertanyaan yang wajib diisi oleh responden, hasil observasi, wawancara dan studi pustaka.

Dalam melakukan perhitungan variabel pada penelitian ini digunakan skala ordinal melalui teknik pembobotan skala (likert). Menurut Noor 2011 *dalam* Aruan dan Fahri pengertian skala likert yaitu skala untuk mengukur sikap yang mengharuskan subjek untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan dalam setiap pertanyaan. Statement yang digunakan sebagai pengukuran yaitu skala 5, skala ini digunakan karena memiliki kemudahan untuk suatu penelitian yang berfokus dengan objek dan responden. Pengukuran indikator-indikator dalam riset ini yakni menggunakan *likert scale* yang memiliki tingkat preferensi skor 1-5 dengan rincian yaitu Sangat tidak setuju (1), Tidak setuju (2), Netral (3), Setuju (4) dan Sangat setuju (5).

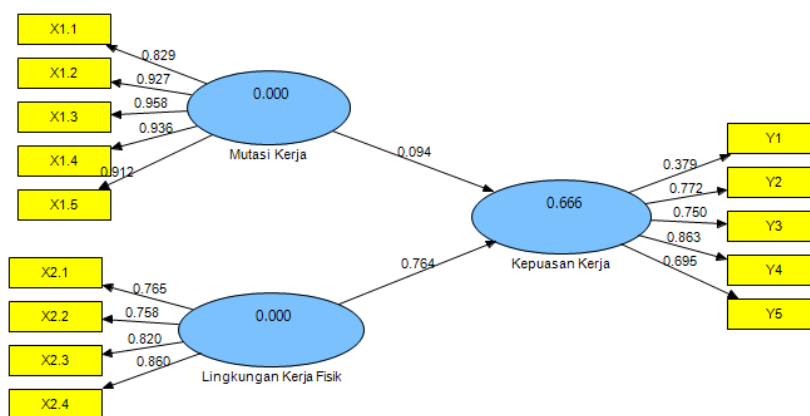
Software Smart PLS (Partial Least Square) metode yang dipilih untuk melakukan analisis data. PLS yaitu metode untuk membangun model yang dapat diprediksi ketika ada banyak faktor. Digunakannya PLS karena PLS dapat menguji atau mengembangkan teori dengan menggunakan persamaan struktural untuk tujuan melakukan prediksi.

Selain untuk menguji atau mengembangkan teori, PLS bisa juga untuk memberikan penjelasan mengenai tersedia atau tidaknya keterkaitan antar variabel laten. Ukuran sampel dalam PLS bisa kurang dari 100 (Ghozali merekomendasikan antara 30-100). PLS juga tidak memerlukan data yang memiliki banyak asumsi serta data tidak harus berdistribusi normal multivariant. Dua macam komponen yang ada dalam PLS yakni model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

## HASIL

Penilaian model hubungan dua persamaan linier dalam PLS yaitu hubungan antara pengubah laten dengan kelompok pengubah penjabar (model pengukuran) dan hubungan antara pengubah laten (model struktural).

Tahapan software meliputi desain model pengukuran (*outer model*), melakukan perancangan model struktural (*inner model*), melakukan konstruksi diagram jalur, melakukan konversi diagram jalur ke sistem persamaan, mengestimasi *weight*, koef, loading dan jalur, mengevaluasi *goodness of fit* dan langkah terakhir yaitu dengan melakukan pengujian hipotesis.



Gambar Outer Model dan *factor loading*, *Path Coefficient* dan *R-Square*

### Outer Model (Model Pengukuran dan Validitas Indikator)

Variabel eksogen yaitu variabel Mutasi Kerja (X1) serta Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan variabel endogen ialah Kepuasan Kerja (Y) digunakan sebagai model pengukuran penelitian ini. Karena dalam model ini semua indikator menggunakan reflektif, sehingga hasil yang digunakan adalah *outer loadings*. Hasil *outer loading* digunakan untuk mengukur validitas indikator, dengan melihat nilai yang tinggi pada *factor loading*.

Berdasarkan hasil *outer model*, semua indikator reflektif di variable Mutasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Kepuasan Kerja memiliki *factor loading* lebih besar dari 0,50 dan nilai T-statistic lebih dari Z nilai  $Z \alpha = 0,05$  (5%) = 1,96 yang berarti hasil perhitungan pada indikator validitasnya baik.

Selanjutnya, pengukuran dilakukan dengan menunjukkan besar varian indikator yang ada dalam variabel laten yaitu AVE (*Average Variance Extracted*). Dikatakan validitas baik jika nilai AVE lebih besar dari 0,5.

**Tabel 2. Tabel *Average variance extracted* (AVE)**

	AVE	VALIDITAS
Mutasi Kerja	0.834876	Baik
Lingkungan Kerja Fisik	0.642694	Baik
Kepuasan Kerja	0.505906	Baik

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Hasil pengujian AVE pada variabel **Mutasi Kerja** sebanyak 0,834876, variabel **Lingkungan Kerja Fisik** sebanyak 0,642694, variabel **Kepuasan kerja** sebanyak 0.505906, keseluruhan variabel memiliki nilai lebih dari 0,5 yang memberikan indikasi bahwa validitas yang baik dimiliki oleh ketiga variabel.

Composite reliability dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk. Dikatakan reliabel atau konsisten untuk mengukur variabel laten jika memiliki nilai di atas 0,70.

**Tabel 3. Tabel Composite Reliability**

	COMPOSITE RELIABILITY	RELIABILITAS
Mutasi Kerja	0.961862	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0.877682	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.828828	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel mengandung nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 yang memiliki arti bahwa seluruh variabel yang digunakan reliabel.

Dalam PLS hubungan antara variabel eksogen dan endogen bisa saling berkorelasi satu dengan yang lain. Nilai korelasi maksimal hubungan antar variabel adalah 1 dan semakin dekat nilainya maka semakin tinggi korelasinya.

**Tabel 4. Tabel Latent Variabel Correlations**

	KEPUASAN KERJA	LINGKUNGAN KERJA FISIK	MUTASI KERJA
Kepuasan Kerja	1.000000		
Lingkungan Kerja Fisik	0.812124	1.000000	
Mutasi Kerja	0.483907	0.509899	1.000000

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Hasil dari *latent variabel correlations* nilai korelasi antar variabel rata-rata 0,5. Nilai korelasi tertinggi ada pada variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja sebanyak 0,812124 ini menunjukkan bahwa hubungan lebih kuat daripada variabel lain, juga dapat menginterpretasikan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja daripada mutasi kerja.

### Inner Model (Pengujian Model Struktural)

Uji *goodness-fit model* untuk menguji model structural dengan mengamati nilai R-Square terhadap kecocokan antar variabel laten. Nilai  $R^2$  pada model menggambarkan sejauh mana variabel bebas (eksogen) mampu menerangkan variabel terikat (endogen)

**Tabel 5. Tabel R Square**

	R Square
Kepuasan Kerja	0.666130
Lingkungan Kerja Fisik	
Mutasi Kerja	

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Tabel R Square merepresentasikan bahwa Mutasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 66,61%. Dan sebanyak 33,39% dijelaskan dengan variabel selain penelitian ini (Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja).



## Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian diterima jika hasil T-statistic lebih besar dari nilai  $Z\alpha = 0,05$  (5%) = 1,96 serta tidak diterima jika T-statistic lebih kecil dari nilai  $Z\alpha = 0,05$  (5%) = 1,96. Untuk pengujian hipotesis dapat dilihat dari hasil path coefficients sebagai berikut.

**Tabel 6. Pengujian Hipotesis**

	Path Coefficients (O)	T-Statistic	Hipotesis
Mutasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.094331	1.068076	Tidak diterima
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja	0.764024	12.749939	Diterima

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Melalui hasil dari path coefficients dapat diketahui bahwa mutasi kerja mempunyai nilai 1.068076 yang berarti lebih kecil dari nilai  $Z\alpha = 1,96$  dengan demikian hipotesis tidak dapat diterima atau tidak signifikan (positif). Lingkungan kerja memiliki nilai T-statistic 12.749939 yang berarti lebih besar dari  $Z\alpha = 1,96$  ini memberikan penjelasan bahwa hipotesis dapat diterima atau signifikan (positif).

## PEMBAHASAN

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan bahwa variabel X1 yaitu mutasi kerja memperoleh pengaruh positif dan tidak signifikan. Ketidak signifikannya variabel mutasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan juga dialami oleh Putri Trisna A pada penelitiannya ditahun 2015. Putri Trisna A memperoleh hasil bahwa mutasi kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT Pegadaian Pekanbaru.

Mutasi kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kejadian ini mungkin terjadi disebabkan karyawan yang mendapatkan mutasi kerja tidak memperlmasalahkannya dengan dilakukannya mutasi kerja dan dapat tetap bertanggung jawab pada tugas dan jabatan yang dibebankan terlepas dari puas atau tidaknya karyawan dalam pekerjaannya. Karyawan tetap profesional dalam mengerjakan tugas yang diberikan baik sebelum dan sesudah dilakukannya mutasi kerja.

Walaupun mutasi kerja tidak memberikan pengaruh pada kepuasan kerja tetapi hal ini harus tetap menjadi perhatian pimpinan karena mutasi kerja dapat mendorong karyawan melakukan peningkatan pada produktifitas kerja pegawai yang dapat berpengaruh pada produktifitas perusahaan, mutasi kerja juga dapat membuat karyawan terpacu untuk mencapai karir yang lebih tinggi serta memberikan kesempatan untuk karyawan dalam berkembang dalam hal pengetahuan, kecakapan ataupun kemampuan karyawan dalam bekerja.

Pelaksanaan mutasi kerja yang sistematis, terstruktur dan adil harus diterapkan agar tidak ada kesenjangan antar karyawan. Jika karyawan merasakan ketidakadilan bisa

mengganggu aktivitas kerja dan hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Sistem mutasi kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pada karyawan dan memberikan efek puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja sangat memberikan dampak untuk lingkungan kerja, khususnya lingkungan kerja fisiknya. Aruan dan Fakhri pada tahun 2015 melakukan penelitian dengan hasil bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan yang sejalan dengan hasil penelitian ini. Lingkungan kerja fisik yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja mendapat andil cukup besar terhadap puas atau tidak puasnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Baiknya pencahayaan, sirkulasi udara, kondisi peralatan kerja serta suara yang tidak mengganggu bisa mendukung pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Terdukungnya aktivitas pegawai dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Untuk dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja maka perlu dilakukan peningkatan pada lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang rapi, tidak kotor, dan membuat betah serta didukung oleh adanya peralatan modern sangat disukai sebagian besar karyawan. Baiknya lingkungan kerja fisik akan dapat memberikan pengaruh pada baiknya pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

Penerangan pada lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar pada lingkungan kerja fisik. Penerangan sangat penting terutama untuk karyawan yang melakukan aktivitas didalam ruangan (*indoor*), karyawan yang bekerja didalam ruangan membutuhkan penerangan yang baik dan tidak redup untuk mendukung dalam melakukan tugas sehari-harinya. Dalam hal ini dapat disarankan untuk perusahaan untuk mempertahankan kondisi penerangan pada setiap ruangan kerja karyawan dan memberikan penerangan yang baik untuk ruangan kerja yang belum memiliki penerangan yang baik untuk mendukung karyawan dalam melakukan tugasnya sehari-hari. Dengan memperhatikan dan memberikan lingkungan kerja fisik yang baik, perusahaan juga turut memberikan kepuasan kerja pada karyawannya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Dengan digunakannya analisis PLS dalam penelitian ini untuk melakukan pengujian pengaruh pada variabel kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya mendapatkan hasil dengan kesimpulan bahwa variabel Mutasi Kerja tidak menjadi bagian pendukung pada Kepuasan Kerja Karyawan. Perusahaan diharapkan dalam pelaksanaan mutasi kerja, mempertimbangkan kualitas dan kecakapan karyawan dalam bekerja. Dan karyawan diberikan penjelasan tentang alasan dilakukannya mutasi serta diberikan arahan tentang jabatan dan tugas yang akan diberikan sehingga karyawan akan memiliki gambaran tentang pekerjaan yang akan dilakukannya serta menyiapkan diri ditempat atau jabatan yang baru. Mempertimbangkan kualitas dan kecakapan karyawan dalam bekerja dalam melakukan mutasi karyawan.

Selanjutnya variabel Lingkungan Kerja mendapat andil cukup besar terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Semakin kondusif dan nyamannya area kerja perusahaan maka akan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja. Untuk lingkungan kerja, perusahaan diharapkan dapat memperbaiki beberapa lingkungan kerja yang kurang baik, terutama pada beberapa hal yang memiliki hubungan langsung dengan pekerjaan sehari-hari misal peralatan kerja. Dalam melakukan perbaikan diharapkan bisa dilakukan segera dan diberikan catatan khusus untuk menampung keluhan peralatan apa saja yang harus diperbaiki. Serta mempertahankan aspek-aspek lingkungan kerja yang sudah baik agar memudahkan, memberikan kenyamanan serta memberikan kepuasan karyawan dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari ditempat kerja.

Untuk riset yang akan datang, diharapkan dapat memberikan tambahan variabel serta menambahkan variabel intervening pada variabel yang akan diteliti. Misalnya prestasi kerja, kompensasi, produktivitas kerja dan lain sebagainya. Agar riset mengenai mutasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja menjadi lebih beragam dan hasilnya dapat menjadi rujukan kembali oleh peneliti lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Ngurah Bagus Dhermawan dan I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. Volume 6. Nomor 2. Halaman 174.
- Andini, S. P., & Kasmiruddin, K. (2017). *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru*.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg*.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 191-206.
- Dessler Gary (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. PT. Salemba Empat
- Dodi, H., & Evanita, S. (2014). *Pengaruh Mutasi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Solok*. Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik, 2(1).
- Ghozali dan Latan (2015). Edisi Kedua. *Partial Least Square : Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). *Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(4).
- Mondy R. Wayne (2008). Jilid 1 Edisi 10. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Musnadi, S. et al (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Ii B Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho*. Jurnal Magister Manajemen, 2(1), 88-98.
- Putri, A. T. (2015). *Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kanwil II PT. Pegadaian (Persero) Pekanbaru*.
- Rivai dan Sagala. (2011). Edisi Kedua. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, S., & Gunawan, G. G. (2019). *Pengaruh Mutasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan Pt Pegadaian (Persero)*. Jurnal Manajemen Maranatha, 18(2), 103-114.
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). *Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia*. Majalah Ekonomi, 25(1), 19-28.
- Siagian, Sondang P. (2015). Edisi 1 Cetakan 23. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sinambela P. Lijan (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Trianto, et al. 2017. *Pelaksanaan Mutasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muna)*.
- Wibowo, M. et al (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 16(1).