

PENGARUH MUTASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. CIPTA ANEKA SELERA INDONESIA

Widhayani Puri S¹, Utama Wisnu W²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

widhayani@unipasby.ac.id¹

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Terkait hal tersebut, strategi pengembangan SDM harus senantiasa dilakukan agar perusahaan dapat memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan kompeten. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan hal lain terkait SDM yakni salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu tanda apakah suatu perusahaan telah dikelola dengan baik atau tidak. Selanjutnya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain mutasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sementara itu, PT. Cipta Aneka Selera merupakan salah satu perusahaan di bidang *food frenchise* yang memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya. Dalam kegiatan operasionalnya, PT. CAS seringkali melakukan mutasi sebagai salah satu bentuk dari strategi pengembangan SDM. Selain itu, diberlakukannya atau tidaknya mutasi, lingkungan kerja serta motivasi kerja yang berbeda di kalangan pegawai menjadi perhatian PT. CAS saat ini. Ketiga faktor ini kemudian disinyalir memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. CAS yang dinilai mengalami penurunan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah mutasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. CAS Indonesia. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS 24.

Kata kunci: Mutasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Human Resource is one important factor for the company in order to achieve the expected goals. Related to this, the HR development strategy should always be done so that the company could have qualified and competent Human Resource. In addition, companies also requires to concern to other matter related to HR and one of which is Job Satisfaction. Job satisfaction is a sign of whether a company has been well managed or not. Furthermore, there are several factors that influence job satisfaction including mutation, work motivation, and work environment. Meanwhile, PT.Cipta Aneka Selera is one of the companies in the field of food frenchise. This company has been concerning to their employees' job satisfaction. In it's operational activities, PT.CAS often mutates as a form of HR Development strategy. Curretnly, whether or not mutation is applied, the work environment and different work motivations among employees becomes the focus of HR develompent in PT.CAS. These three factors were then allegedly contributed to the job satisfaction of PT. CAS Employees which is considered to decreased. The purpose of this study was to determinewhether mutation, work environment, and work motivation affect employees' job satisfaction of PT.CAS Indonesia. The method used is quantitative with linier regression analysis. Data processing is performed using SPSS 24 software

Keywords: Mutation, Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction, Human Resource Development.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. SDM dikatakan sebagai faktor penentu dan penggerak jalannya suatu perusahaan. SDM yang berkualitas dan kompeten dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas sehingga kinerja perusahaan dapat lebih optimal. Oleh sebab itu, penting adanya bagi perusahaan untuk senantiasa melakukan pengembangan terhadap seluruh SDM yang dimiliki (Meirina, 2013:322). Selain itu, Sumber Daya Manusia juga harus diperlakukan dengan adil dan layak agar terbentuk kepuasan kerja yang tinggi sehingga semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai juga akan semakin meningkat (Khairiyah dan Annisa, 2013:323).

Kepuasan kerja merupakan suatu tanda apakah suatu perusahaan telah dikelola dengan baik atau tidak. Kepuasan kerja akan terbentuk jika pegawai dapat memahami isi dari pekerjaan yang diemban, yang mana beban kerja dari pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuannya. Terkait dengan kepuasan kerja, salah satu faktor yang memiliki pengaruh adalah mutasi (Hendri dan Susi, 2014:12). Menurut Sastrohadiwiryono (2005:246), mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Mutasi merupakan salah satu bentuk dari pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal.

Selanjutnya, mutasi juga dilakukan untuk mengatasi permasalahan kejenuhan yang seringkali dialami pegawai ketika bekerja secara terus-menerus. Hal ini berarti bahwa, mutasi dilakukan agar

pegawai tidak mengalami penurunan semangat kerja yang dapat berakibat pada menurunnya kinerja atau efektifitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain mutasi, faktor lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar perusahaan baik intern maupun ekstern, yang dapat memberikan pengaruh bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya (Andini, 2017:12). Menurut Dhermawan (2013:174), Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan karena terbukti dapat membentuk kenyamanan pegawai yang mana dapat meningkatkan semangat dan efektifitas pegawai dalam bekerja.

Selanjutnya, motivasi juga menjadi salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai. Motivasi adalah kekuatan dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Motivasi kerja berfungsi untuk mendorong pegawai agar dapat lebih bertanggung jawab dalam bekerja. Dorongan terbentuknya motivasi tersebut tersebut dapat berasal dari atasan atau rekan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja, sebaliknya jika motivasi yang dimiliki oleh pegawai rendah, maka akan mengakibatkan rasa ketidakpuasan kerja pada pegawai (Robbins dan Judge, 2017:127).

PT Cipta Aneka Selera (PT. CAS) merupakan salah satu perusahaan yang berdomisili di Surabaya yang bergerak di bidang *fast food frenchise*. Hadir dalam konsep resto dan booth, PT. CAS saat ini telah memiliki lebih dari 1.800 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia mulai dari Jawa, Sumatera, Kalimantan, Bali,

Nusa Tenggara, hingga Sulawesi. Seiring berkembangnya PT. CAS, kebutuhan akan pegawai yang berkualitas juga meningkat. Oleh sebab itu PT. CAS melakukan beberapa strategi dalam rangka mengembangkan Sumber Daya Manusia yang mereka miliki. Salah satu cara pengembangan SDM yang dilakukan PT. CAS yakni mutasi. Dengan dilakukannya mutasi, diharapkan pegawai dapat meningkatkan skill dan kualitas kerja dengan didapatkannya pengalaman dan pengetahuan yang baru dalam lingkungan kerja yang berbeda.

Selain itu, Faktor lingkungan kerja dan motivasi menjadi concern dari PT. CAS untuk membangun kepuasan kerja pegawainya sehingga kinerja pegawai yang efisien dan efektif dapat terwujud dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Selanjutnya, ketiga faktor tersebut disinyalir memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai yang diketahui mengalami penurunan saat ini.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh mutasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT.Cipta Aneka Selera Indonesia.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. CAS Indonesia ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. CAS Indonesia ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. CAS Indonesia ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. CAS Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. CAS Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap keputusan pembelian pakaian merek *3Second* di Plaza TunjunganSurabaya.

TELAAH PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

1. Hendri Dodi dan Susi Evanita (2014) yaitu dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Mutasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.PLN”.
2. I Made Septiadi dan W.G Supartha (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Sriartha Lestari Denpasar”.
3. Shelvia Putri A (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputera Pekanbaru”.

LANDASAN TEORI

Mutasi

Menurut Sastrohadiwirjo (2005:246), mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat yang lain. Selain pemindahan tenaga kerja, mutasi juga memindahkan tanggung jawab, status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Mutasi bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Selain itu,

mutasi juga dilakukan untuk menciptakan keseimbangan antar tenaga kerja, memperluas pengetahuan pegawai, menghilangkan rasa jenuh pegawai, serta merangsang upaya pegawai untuk jenjang karir yang lebih tinggi. Adapun indikator dari mutasi yakni pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan, serta tanggung jawab (Hasibuan, 2014:17).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan (Nitisemita dalam Arianto, 2013). Beberapa indikator dari lingkungan kerja antara lain Cahaya atau Penerangan, Sirkulasi Udara yang ada di tempat kerja, Tingkat kebisingan di tempat kerja, Arima atau bau di sekitar lingkungan kerja, serta keamanan lingkungan kerja.

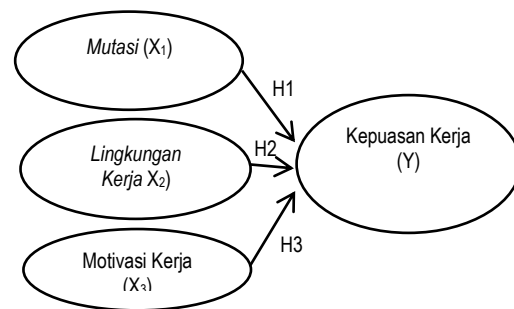
Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Dodi, H (2014), Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Motivasi adalah energi yang menggerakkan pegawai secara individual secara terarah untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai *natural driving force* atau desakan alami untuk mempertahankan dan memuaskan kehidupan. Menurut Mustikawati (2015), indikator dari motivasi antara lain Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, serta Aktualisasi diri.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:49), kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi kerja yang memiliki karakteristik yang luas. Selain itu, makna lain dari kepuasan adalah sikap emosional seseorang yang mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh kedisiplinan, prestasi, serta moral kerja (Hasibuan, 2006:202). Dampak dari terjadinya ketidakpuasan kerja yakni adanya pengunduran diri, pegawai yang menyuarakan ketidakpuasan, kesetiaan yang negatif (ketidakpuasan yang diungkapkan secara pasif), serta pengabaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Selanjutnya adalah indikator terkait kepuasan kerja antara lain Pembayaran (gaji atau upah), pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Pengawasan, dan Promosi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada PT. CAS Indonesia.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada PT. CAS Indonesia.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada PT. CAS Indonesia.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. CAS Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 114 responden untuk mewakili pengunjung *outlet 3Second* di Plaza Tunjungan Surabaya, berdasarkan menurut Ferdinand (2006:232), sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \{5 \text{ sampai } 10 \times \text{jumlah indikator yang digunakan}\} \\
 &= 6 \times 20 \text{ indikator} \\
 &= 120 \text{ sampel}
 \end{aligned}$$

Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, dimana pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Pengambilan sampel secara acak dilakukan dengan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen dilambangkan huruf (X).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini dilambangkan huruf (Y).

Definisi variabel merupakan uraian tentang pengertian konsep atau variabel untuk mengukur variabel tersebut. Oleh sebab itu, maka akan diuraikan sebagai berikut:

1. Mutasi (X₁) adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja atau pegawai dari satu tempat ke tempat yang lain. Adapun indikator untuk mengukur variabel mutasi antara lain: Pengalaman, Pengetahuan, Kebutuhan, Kecakapan, dan Tanggung jawab.
2. Lingkungan Kerja (X₂) Suatu keadaan dalam lingkungan tempat bekerja yang membuat pegawai merasa nyaman atau tidaknya dalam menjalankan pekerjaan. Adapun indikator untuk mengukur variabel tersebut yaitu: Penerangan, Sirkulasi Udara, Tingkat Kebisingan, Bau yang tidak sedap, Kemanan.
3. Motivasi Kerja (X₃) adalah bentuk sikap pegawai untuk lebih terdorong dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang optimal dan menghasilkan kinerja yang optimal. Adapun indikator untuk mengukur variabel tersebut antara lain: fisiologi, keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri.
4. Kepuasan Kerja (Y) adalah bentuk perasaan dari pegawai terkait pekerjaan, Adapun indikator untuk mengukur variabel tersebut yakni: pilihan produk, pilihan merek, pilihan pembayaran (gaji dan upah), pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi dan pengawasan.

Alat Pengumpul Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam memperoleh data yaitu:

- Kuesioner.
- Dokumentasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang telah diperoleh, sehingga dapat mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas menggunakan bantuan alat ukur program *statistic product and service solution (SPSS) versi 24.0 for windows*. Semua instrumen memiliki nilai lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Reliabilitas

Variabel	Hasil	Nilai Kritis
Mutasi (X ₁)	0,788	0,7
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,807	0,7
Motivasi Kerja (X ₃)	0,802	0,7
Kepuasan Kerja (Y)	0,806	0,7

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel diatas, diketahui nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel berada diatas 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal dan/atau dapat dipercaya) sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Berikut tabel hasil uji asumsi klasik:

Tabel 2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi	Hasil	Kriteia
Normalitas		
Test Statistic	.063	> 0,05
Asymp Sig	.200	> 0,05
Heteroskedastisitas		
Mutasi (X ₁)	.188	> 0,05
Lingkungan Kerja (X ₂)	.322	> 0,05
Motivasi Kerja (X ₃)	.455	> 0,05
Multikolenieritas		
Mutasi (X ₁)	1.157	VIF<1 0
Lingkungan Kerja (X ₂)	1.048	VIF<1 0
Motivasi Kerja (X ₃)	1.153	VIF<1 0
Autokorelasi		
Durbin - Watson	1.859	1.748<DW<2.252

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, dapat diketahui uji normalitas diperoleh nilai sig >0,05, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Sedangkan untuk nilai signifikan uji t antar ketiga variabel bebas dengan *absolute* residual memiliki nilai sig >0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Kemudian untuk uji multikolenieritas nilai *tolerance* masing-masing variabel >0,10 dan nilai VIF<10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas di antara variabel independen. Dan untuk hasil uji autokorelasi memiliki nilai Durbin Weston 1,859, dimana sesuai kriteria, yaitu $dU < d < 4-dU = 1.748 < 1.859 < 2.252$, artinya variabel bebas autokorelasi, sehingga memenuhi syarat dalam pengujian asumsi klasik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	t-hitung	Sig.
Constant	21.250	3.326	.001
Mutasi (X ₁)	.360	2.858	.005
Lingkungan Kerja (X ₂)	.225	2.187	.031
Motivasi Kerja(X ₃)	.218	1.477	.142
R		= 0,424	
R Square		= 0,180	
F hitung		= 8,028	
Sig.F		= 0,000 ^b	
a		= 0,05	
Keterangan			
Jumlah Data		114	Responden
Dependen Variabel		Kepuasan Kerja (Y)	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat pada tabel 3 diatas, maka model persamaan regresi diketahui sebagai berikut:

$$Y = 21,250 + 0,360X_1 + 0,225X_2 + 0,218X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 21,250, menunjukkan besarnya kepuasan kerja, jika mutasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja bernilai konstan, maka kepuasan kerja akan berada pada posisi 21,250
- Nilai Koefisien regresi sebesar 0,360, menunjukkan besarnya pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja, koefisien bertanda positif menunjukkan mutasi berpengaruh searah terhadap

kepuasan kerja yang berarti setiap peningkatan satu satuan mutasi akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,360 satuan.

- Nilai koefisien regresi sebesar 0,225, menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh searah terhadap kepuasan kerja yang berarti setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,225 satuan.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,218, menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh searah terhadap kepuasan kerja yang berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,218 satuan.
- Nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,424 atau 42,4%, yang berarti menunjukkan hubungan yang kuat antara mutasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
- Nilai Koefisien Determinasi R Square yang dihasilkan adalah sebesar 0,180, angka ini menunjukkan bahwa mutasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 18%, sedangkan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji parsial (*t test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing

variabel independen terhadap variabel dependen. Secara keseluruhan hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Uji t

Standardized Coefficients	T	Sig.
(Constant)	3.326	.001
Mutasi	2.858	.005
Lingkungan Kerja	2.187	.031
Motivasi Kerja	2.477	.002

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil *output* pada tabel 4 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan besarnya nilai $t_{hitung} = 2,858 > t_{tabel} = 1,981$ dan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$, maka variabel Mutasi ini mendukung variabel Kepuasan Kerja.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian, dengan nilai $t_{hitung} = 2,187 > t_{tabel} = 1,981$ dan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$, maka variabel Lingkungan Kerja mendukung variabel Kepuasan Kerja.
- 3) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai $t_{hitung} = 2,477 > t_{tabel} = 1,981$ dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, maka variabel Motivasi Kerja mendukung variabel Kepuasan Kerja.

Hasil Penelitian

1. Mutasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Mutasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, yang ditunjukkan dari besarnya nilai $t_{hitung} = 2,858 > t_{tabel} = 1,981$ dengan tingkat signifikansi $0,005 <$

$0,05$ yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak, Hal ini berarti Mutasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susi Evanita dan Hendri Dodi (2014) yang menyatakan bahwa Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (persero wilayah Sumatera Barat Area Solok.

2. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, yang ditunjukkan dari besarnya nilai $t_{hitung} = 2,187 > t_{tabel} = 1,981$ dengan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti Mutasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haedar dan Herlangga (2005) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

3. Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Motivasi Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, yang ditunjukkan dari besarnya nilai $t_{hitung} = 2,477 > t_{tabel} = 1,981$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh AA Ngurah Bagus Dhermawan, dkk (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja

berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian di atas, maka kesimpulan yang mengacu pada hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

Ketiga variabel dependen yakni Mutasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. CAS Indonesia.

Implikasi

Dalam kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia, hendaknya PT. CAS memperhatikan faktor lain yang dapat program mutasi kerja pegawai sehingga strategi tersebut tidak sampai menimbulkan kesulitan atau kesusahan yang justru akan menurunkan kinerja pegawai. Sebagai contoh, perencanaan mutasi dilakukan secara adil, transparan dan tidak mendadak, sehingga pegawai dapat mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan secara matang dan juga hal ini dapat menjaga kepercayaan pegawai terhadap perusahaan terkait mutasi yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai

Selain itu, terkait dengan Sumber Daya Manusia, penting bagi perusahaan untuk selalu meningkatkan kondisi lingkungan kerja untuk menjaga kenyamanan dan keamanan pegawai. Dengan rasa aman dan nyaman, maka pekerja dapat lebih berkonsentrasi terhadap tugas yang diberikan sehingga akan meningkatkan kualitas kerja pegawai, produktifitas dan efektifitas perusahaan.

Motivasi kerja juga menjadi hal yang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga kinerja

pegawai. Perusahaan harus senantiasa meningkatkan faktor-faktor baik ekster maupun intern yang dapat secara langsung mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Pertanyaan dalam penelitian ini menyangkut kebijakan perusahaan sehingga disinyalir beberapa jawaban yang diberikan tidak benar-benar merepresentasikan tingkat Kepuasan pekerja yang dirasakan oleh pegawai. Selain itu adanya keterbatasan waktu menyebabkan pemilihan responden yang memenuhi syarat tidak dapat dilakukan secara optimal.

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.
- Adelia T. Putri. 2015. Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kanwil II PT. Pegadaian (Persero) Pekanbaru. *Jom FEKON*. Volume 2. Nomor 1. Halaman 1-5 (https://jom.unri.ac.id/index.php/JO_MFEKON/article/view/8058, diakses 16 Oktober 2018).
- Basuki, Agus Tri dan Prawoto, Nano. 2017. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis Dilengkapi Aplikasi SPSS & EVIEWS*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2005. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Henry, Simamora. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlangga dan Haedar dan Saharuddin. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo. Volume 02. Nomor 01. ISSN 2339-1510. Halaman 19.
- (<https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>, diakses 22 Oktober 2018).
- <https://m.merdeka.com/uang/kebijakan-muasi-bikin-resah-karyawan-bpn-bm8u296.html>, diakses 12 November 2018. Pukul 14.03 WIB.
- <https://www.atrbpn.go.id/>. diakses 22 Januari 2019. Pukul 22.10 WIB.
- <https://www.atrbpn.go.id/Tentang-Kami/Sekilas-ATR-BPN>. diakses 22 Januari 2019. Pukul 22.16 WIB.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1 Cetakan 12*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2002. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Shelvia Putri Andini. 2017. Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru. JOM FISIP. Volume 4. Nomor 1. Halaman 3-5 (<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFISIP/article/view/11703>, diakses 16 Oktober 2018).
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.