

Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

I Kadek Adiyana ⁽¹⁾

Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari ⁽²⁾

Putu Atim Purwaningrat ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
e-mail: kadekadiyana08@gmail.com

ABSTRACT

Through observations made at BPR. Sedana Yasa Belayu, Tabanan Regency, problems were found related to company performance, namely the company's work plan not being achieved, employee performance not being optimal will affect the stability of the company, where employees with poor performance, lack of work enthusiasm will make the company's targets not achieved so that the company will it is difficult to compete with other companies and in the end it can also go bankrupt. This research was conducted at BPR Sedana Yasa Belayu, Tabanan Regency. The number of respondents was 57 employees using the sample determination method, namely census sampling. Data collection was carried out through observation, interviews, literature studies and questionnaires. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, path analysis and Sobell test. Based on the results of the analysis, it was found that the mutation variable had a positive and significant effect on employee satisfaction at BPR Sedana Yasa in Tabanan Regency. The satisfaction variable has a positive and significant effect on employee performance at BPR Sedana Yasa in Tabanan Regency. Likewise, the mutation variable has a positive and significant effect on the performance of BPR Sedana Yasa employees in Tabanan Regency. Satisfaction can mediate the relationship between transfers and employee performance.

Keywords: *Transfers, Employee Performance, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Melalui observasi yang dilakukan di BPR. Sedana Yasa Belayu Kabupaten Tabanan, ditemukan masalah yang menyangkut kinerja perusahaan, yaitu tidak tercapainya rencana kerja perusahaan, Belum optimalnya kinerja karyawan akan mempengaruhi stabilitas perusahaan, dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan. Penelitian ini dilakukan pada BPR Sedana Yasa Belayu Kabupaten Tabanan. Jumlah responden sebanyak 57 karyawan dengan metode penentuan sampel yaitu sampling sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis jalur (path) dan uji sobell. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variabel mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan BPR Sedana Yasa di Kabupaten Tabanan. Variabel Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Sedana Yasa di Kabupaten Tabanan. Begitu juga dengan variabel Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Sedana Yasa di Kabupaten Tabanan. Kepuasan dapat memediasi hubungan antara Mutasi dengan Kinerja Karyawan.

Kata kunci : *Mutasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja*

Pendahuluan

Persaingan dalam dunia keuangan terus mengalami perkembangan, sehingga pemanfaatan sumber daya manusia harus diperhatikan oleh perusahaan, karena sangat penting bagi perkembangan perusahaan tersebut. Pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, mengingat sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi perusahaan dapat memberikan kontribusi untuk menunjang efektifitas dan efisiensi dari perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang maksimal.

BPR Sedana Yasa merupakan salah satu Bank Perkreditan Rakyat yang terdapat di Desa Belayu, Marga, Kabupaten Tabanan. BPR Sedana Yasa mempunyai 58 orang karyawan. Pemimpin perusahaan wajib meninjau kinerja karyawan dengan menilai pekerjaan yang telah dilakukan karyawan, memantau apa yang sedang dikerjakan, mempertanggung jawabkan apa yang sedang dikerjakan dan pencapaian akhir yang diperoleh karyawan. Melalui observasi yang dilakukan di BPR. Sedana Yasa Belayu Kabupaten Tabanan, ditemukan masalah yang menyangkut kinerja perusahaan, yaitu tidak tercapainya rencana kerja perusahaan.

Selama 5 (lima) tahun terakhir rata-rata pencapaian target untuk penghimpunan dana sebesar 91,82% dan rata-rata pencapaian target untuk penyaluran dana sebesar 90,55% bahkan pada tahun 2022 hanya tercapai 73,3 % untuk penghimpunan dana dan 72,2 % untuk penyaluran dana yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Presentase terendah terjadi pada tahun 2022 presentase realisasi penghimpun dana sebesar 73,3% dan presentase realisasi penyaluran dana sebesar 72,2%.

Belum optimalnya kinerja karyawan akan mempengaruhi stabilitas perusahaan, dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Belum optimalnya kinerja karyawan diperkirakan disebabkan oleh mutasi kerja. Kinerja karyawan pada BPR Sedana Yasa Belayu Kabupaten Tabanan salah satunya dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi. Tingkat absensi karyawan di BPR Sedana Yasa Belayu Kabupaten Tabanan tahun 2022 rata-rata sebesar 2,58%, ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai tergolong cukup tinggi karena menurut Winaya (2012:52) rata-rata tingkat absensi 1% – 2% tergolong baik, rata-rata absensi 2%-3% tergolong cukup tinggi, rata-rata absensi 3% -5%

tergolong tinggi dan rata-rata absensi di atas 5% sudah termasuk tidak wajar. Masalah mutasi yang ditemui pada BPR Sedana Yasa Belayu Kabupaten Tabanan yaitu mutasi karyawan operasional yang terjadi merupakan perpindahan jabatan dari jabatan satu ke jabatan yang lainnya. Jumlah karyawan yang dimutasi di BPR Sedana Yasa Belayu Kabupaten Tabanan dari tahun 2018 sampai dengan 2022 mengalami fluktuasi. Perpindahan dengan kebijakan manajemenlah atau pihak personalia yang disetujui oleh pimpinan maka mutasi tersebut akan terjadi, tanpa adanya perundingan terlebih dahulu dengan pihak karyawan yang akan di mutasikan. Sebagai karyawan, mau tidak mau harus mengikuti aturan yang sudah di perintahkan oleh pihak manajemen. Keluhan karyawan mengenai mutasi yang mereka alami ini diantaranya mengatakan, terdapat kerugian seperti waktu, gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan, kesulitan pengetahuan dari jabatan satu dan jabatan lainnya.

Begitu juga dengan kepuasan kerja karyawan, kenyataan yang dialami bahwa para Pegawai di BPR. Sedana Yasa Belayu Kabupaten Tabanan dihadapkan dengan berbagai peraturan dan prosedur kerja sesuai yang ditetapkan organisasi. Kejelasan organisasi dan sistem penghargaan bagi para pegawai merupakan beberapa faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap sistem insentif, kelengkapan sarana kerja, serta kehangatan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama kerja. Selain itu faktor gaji, adapun mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan pada BPR. Sedana Yasa Belayu dihitung selama satu bulan dengan menggunakan standarisasi Upah Minimum Kabupaten (UMK) Tabanan tahun 2022 yaitu sebesar Rp. 2.625.216. Sementara dalam hal pemberian atau pembagian gajinya selain memberikan gaji pokok, pihak BPR. Sedana Yasa Belayu juga memberikan tunjangan jabatan sebagai tambahan penghasilan bagi karyawan. Tetapi tidak semua karyawan yang mendapat tunjangan jabatan. Namun dalam pemberian atau pembagian gajinya, pihak perusahaan sering mengalami kendala seperti tidak lancarnya pembayaran gaji karyawan sehingga menyebabkan sebagian karyawan tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya. Untuk itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan dan perusahaan juga seharusnya memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan dalam hal pemberian gaji terhadap karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Selain itu jenjang karir, jenjang karir merupakan hal yang diinginkan oleh karyawan karena jenjang karir dapat dijadikan sebagai hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Apabila karyawan menginginkan jenjang karir yang lebih baik, maka karyawan tersebut akan berusaha sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai posisi yang diinginkan di dalam perusahaan. Hal tersebut juga mendorong karyawan melakukan hal yang mendukung kinerjanya

di dalam perusahaan, misal: mengikuti pelatihan dan seminar yang diadakan oleh perusahaan. Dalam hal ini jenjang karir dan kinerja karyawan berkaitan karena jika karyawan mempunyai kinerja yang baik maka, perusahaan akan menaikkan posisi jabatan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Selain jenjang karir, supervisi yang berorientasi pada pekerjaan, ikut menentukan tujuan yang dicapai, membantu memecahkan masalah, menyediakan dukungan sosial dan material serta memberikan umpan balik atas kinerja karyawan, akan membantu mengurangi kebingungan peran dan ketidakpastian yang dialami karyawan sehingga kepuasan kerja akan meningkat. Supervisi mencakup pengarahan usaha karyawan dalam mencapai tujuan dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Unsur supervisi adalah memberikan instruksi kepada karyawan, tetap menjaga penyampaian informasi. Supervisi yang efektif merupakan faktor penting untuk ikut membantu menanggulangi masalah. Jika mereka melaksanakan pekerjaan supervisinya dengan efektif, maka akan menimbulkan dampak positif dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja. Dukungan dari rekan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan. Kebutuhan tersebut merupakan sumber-sumber kepuasan kerja yang perlu mendapat pemenuhan yang semakin baik. Selain itu penilaian prestasi pegawai di BPR. Sedana Yasa Belayu Kabupaten Tabanan belum dilaksanakan secara optimal terutama dalam menilai kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ditemui, maka penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada BPR Sedana Yasa Belayu Kabupaten Tabanan”. yang diharapkan melalui penelitian ini ditemukan titik terang terhadap keputusan konsumen untuk menginap di hotel yang bersangkutan.

Terdapat sejumlah kajian teoritik yang digunakan yang relevan dengan variabel yang dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Menurut Hasibuan dalam Yani (2012:117) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo (2016:299) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Nitisemito (2012:132), pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian sebelumnya yang dijadikan bahan referensi dalam penelitian ini, dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian Widhya (2020) menemukan bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Haikal (2018) yang menyimpulkan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Adelia (2016) yang menemukan bahwa mutasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Sari (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Diansyah (2016) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Yulia (2017) menemukan bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Saing (2017) yang menemukan bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2020) yang menemukan bahwa mutasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

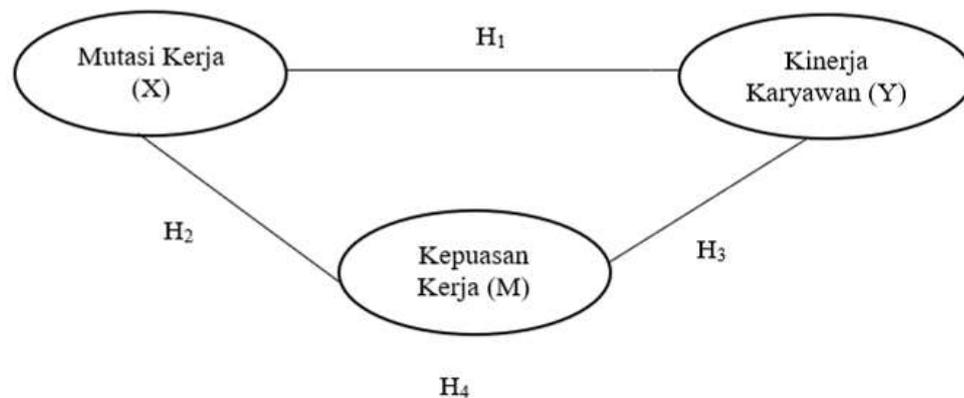
Hasil penelitian Sari (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi

pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Parmin (2018) yang menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H4 : Kepuasan kerja berperan memediasi pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini memiliki bentuk kuantitatif dimana disusun melalui kerangka pemikiran yang ada. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Sedana Yasa Belayu Kabupaten Tabanan yang berjumlah 57 orang. Berdasarkan penelitian ini responden ditentukan dengan metode sensus dimana seluruh karyawan dijadikan sampel penelitian sebanyak 57 orang. Data dikumpulkan dengan observasi, wawancara, dokumentasi dan penyebaran angket. Hasil penyebaran angket lalu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Setelah itu data yang terkumpul diolah dengan metode path analisis menggunakan bantuan program spss.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,3 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian. Selain itu semua variabel memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 1. Substruktur 1

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.225	4.955		2.467	.018
	Mutasi	1.072	.133	.797	8.030	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan
Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel 2. Substruktur 2

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.255	2.562		1.661	.105
	Mutasi	.380	.106	.509	3.589	.001
	Kepuasan	.220	.079	.395	2.789	.008

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan perhitungan terhadap substruktur 1, dan 2, maka dapat diketahui besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total antar variabel. Perhitungan pengaruh antar variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total Variabel Mutasi, Kepuasan, dan Kinerja Karyawan

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung melalui Kepuasan	Pengaruh Total
Mutasi	Kinerja Karyawan	0,509	0,314	0,823
Mutasi	Kepuasan	0,797		0,797
Kepuasan	Kinerja Karyawan	0,395		0,395

Sumber : Data Diolah (2024)

Dari tabel 1 dan 2 juga didapatkan persamaan sebagai berikut :

Substruktur 1:

$$M = \beta_1 X + e_1$$

$$M = 0,797 X + 0,77$$

$$\text{Pengaruh error (Pei)} = \sqrt{1-R^2}$$

$$Pei = \sqrt{1-(0,635)^2} = 0,77$$

Substruktur 2:

$$Y = \beta_1 X + \beta_2 M + e_2$$

$$Y = 0,509 X + 0,395 M + 0,68$$

$$\text{Pengaruh error (Pei)} = \sqrt{1-R^2}$$

$$Pei = \sqrt{1-(0,736)^2} = 0,68$$

Hasil koefisien determinasi total menunjukkan keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 90,4% (persen) atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 90,4% (persen) dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 90,4\% = 9,6\%$ (persen) dijelaskan oleh variabel lain seperti loyalitas karyawan, kompensasi, komitmen organisasi yang tidak terdapat dalam model dan error.

Uji validasi pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai p dari uji t yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial dengan Mutasi (X) terhadap Kepuasan (M) adalah 8,030 sig 0,000, Mutasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 3,589 dengan sig 0,001, variabel Kepuasan (M) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,789 dengan sig 0,008.

Pengaruh Mutasi Terhadap Kepuasan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel Mutasi terhadap Kepuasan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain hipotesis pertama, Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan pada BPR Sedana Yasa di Kabupaten Tabanan dapat diterima.

Mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses permindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. Hasil penelitian Widhya (2020) menemukan bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Haikal (2018) yang menyimpulkan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Adelia (2016) yang menemukan bahwa mutasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima,

dengan kata lain hipotesis kedua bahwa Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Sedana Yasa di Kabupaten Tabanan dapat diterima.

Kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multificated (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Hasil penelitian Sari (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Diansyah (2016) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel Mutasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan kata lain hipotesis pertama Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Sedana Yasa di Kabupaten Tabanan dapat diterima.

Mutasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keterkaitan antara mutasi dan kinerja karyawan, yaitu mutasi itu harus didasarkan pada indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan yang bersangkutan, karena dengan mutasi diharapkan memberi uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan kerja dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan sehingga dapat bekerja efisien dan efektif pada jabatan itu. Hasil penelitian Yulia (2017) menemukan bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Saing (2017) yang menemukan bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2020) yang menemukan bahwa mutasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $Z_{hitung} (3,94) > Z_{tabel} (1,96)$ sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima, dengan kata lain hipotesis keempat yang menyatakan bahwa variabel Kepuasan mampu memediasi hubungan antara Mutasi dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Sehingga mutasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Mutasi merupakan pemindahan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Kegiatan mutasi 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 dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. Mutasi diartikan sebagai perubahan atau pemindahan kerja/jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu dia akan lebih berkembang.

Simpulan

Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan BPR Sedana Yasa di Kabupaten Tabanan. Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Sedana Yasa di Kabupaten Tabanan. Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Sedana Yasa di Kabupaten Tabanan. Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh Z hitung (3,94) > Z tabel (1,96) dengan demikian Kepuasan dapat memediasi hubungan antara Mutasi dengan Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Adelia. 2016. Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kanwil II PT. Pegadaian (Persero) Pekanbaru. *Management Analysis Journal*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Akbar. 2017. Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Ambarita. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Bungaran Saing. 2017. Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Cingkarang: Universitas Pelita Bangsa.
- Farida Hanum. 2017. Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Ganyang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : In Media.
- Ghazali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Bada Penerbit Diponegoro.
- Hasibuan. 2018. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heijrachman, Husnan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Husein. 2015. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Indriyani. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

-
- Joko Sutopo. 2018. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Job Relevant Information*, Budaya Organisasi dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kinicki. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Mangkunegara. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moekijat. 2010. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad Haikal. 2018. Pengaruh Promosi dan Mutasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taspen Persero Cabang Malang. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Surakarta: UNIBA.
- Nitisemito. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Parmin. 2018. Pengaruh Mutasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perangkat Desa di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen). *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Surakarta : Universitas Muhamadiyah.
- Rahmila Sari. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Mutasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Malang: University of Brawijaya.
- Riski Nurrachman Diansyah. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten Jember). *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Jakarta: Universitas Pamulang.
- Sastrohadiwiryono. 2012. *Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian. 2015. *Teori Pertumbuhan Ekonomi Perencanaan dan Pembangunan*. PT. Raja Grafindo Pustaka.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Wijaya. 2016. *Manajemen Lembaga Keuangan*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.