

Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Depok, Bogor Cileungsi Dan Bogor Kota

Asri Fatimah^{1*}, Susanti Widhiastuti²

^{1,2}Universitas Ipwija, Jakarta, Indonesia

asrifatimah02@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari variabel Mutasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok, Bogor Cileungsi Dan Bogor Kota. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Persepsi responden merupakan data kualitatif yang akan diukur dengan suatu skala sehingga hasilnya berbentuk angka. Selanjutnya angka atau skor tersebut diolah dengan metode statistik. Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik path analysis (analisis jalur) menggunakan program SPSS 25.0. Pengambilan sampel menggunakan metode slovin yang menghasilkan sampel sebanyak 76 orang yang digunakan sebagai responden. Uji yang dilakukan untuk menguji instrumen penelitian adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik, Uji Multi Kolineritas, Uji Heterokedastisitas dan Uji Analisis Jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, mutasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara itu beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mutasi kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci: Mutasi Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of Job Mutation and Workload variables on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in BPJS Employment Offices Depok Branch, Bogor Cileungsi and Bogor City. In this study using quantitative analysis methods. The perception of respondents is qualitative data that will be measured on a scale so that the results are in the form of numbers. Furthermore, the number or score is processed by statistical methods. Furthermore, the number or score is processed by statistical methods.. The research model to be used in this study is a regression analysis model to test the proposed hypothesis using path analysis techniques using the SPSS 25.0 program. Sampling using the slovin method resulted in a sample of 76 people used as respondents. The tests carried out to test research instruments are validity tests, reliability tests and classical assumption tests, Multi Collinearity Tests, Heterokedasticity Tests and Path Analysis Tests. The results showed that work mutation, workload had a significant effect on job satisfaction, job mutation and job satisfaction had a significant effect on employee performance while workload did not have a significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: Job Mutation, Workload, Job Satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Seiring dengan era globalisasi yang semakin berkembang saat ini, seluruh perusahaan harus mampu beradaptasi agar mampu bertahan dan mampu mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Supaya perusahaan dapat terus bertahan di masyarakat, maka sangatlah penting bagi sebuah perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni. Setiap perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal agar tujuan perusahaan tercapai baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Dalam mengelola karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh suatu perusahaan, bermacam macam masalah akan sering terjadi, contohnya kinerja karyawan yang kurang baik dan tidak tepat sasaran atau terus menurun yang dapat menjadi suatu hambatan dalam mengelola sumber daya manusia. Dalam perusahaan kinerja karyawan selalu diharapkan baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal maka harus diawali dengan penetapan tujuan perusahaan yang baik.

Mutasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya mutasi kerja setiap karyawan dipacu untuk bekerja dengan lebih baik dengan harapan suatu saat ia akan memperoleh jabatan yang lebih baik pula.

Berkaitan dengan mutasi kerja maka seharusnya seorang pemimpin mampu untuk memberikan pemahaman kepada bawahan agar dapat mengembangkan diri secara optimal. Seseorang akan terus berupaya untuk mengembangkan kompetensi diri untuk mencapai jalur karier yang diharapkannya dengan memperhatikan rasionalitas target yang harus dicapai agar setiap orang yang akan diangkat dalam jabatan yang lebih tinggi tidak merasa terdapat perlakuan yang tidak adil dalam proses mutasi dalam suatu pekerjaan. Aspek kemampuan individu yang dilatarbelakangi oleh pengalaman dan ketrampilan yang dimiliki, motivasi dan komitmen yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas, serta etika moral yang berkaitan dengan kejujuran, disiplin dan tanggungjawab terhadap terlaksananya suatu pekerjaan dapat menjadi pertimbangan. Fenomena di atas sering menimbulkan masalah kepegawaian antara lain rasa tidak senang dengan pejabat yang diangkat karena merasa pengangkatan tersebut tidak adil. Rasa tidak senang ini sering kali berakibat pada menurunnya tingkat kerjasama dengan pejabat yang bersangkutan sehingga akhirnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bersama antara pegawai dengan pejabat lain menjadi kurang baik hasilnya. Selain itu sering ada rasa kurang puas dari pegawai yang lain yang akhirnya berakibat pada menurunnya prestasi kerja. Mutasi merupakan 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 dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Penelitian tentang mutasi kerja yang dilakukan oleh Anggraini Husain (2022), Jauhar, dkk (2021) dan Runtuwene (2016) yang menyatakan bahwa mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini dkk (2015) menyatakan mutasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja juga perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan komitmen organisasi dan meningkatkan semangat kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Teknik analisis beban kerja (workload analysis) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Susilowati (2017), Ryani Dhyan (2020) dan Fernando dkk (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) dan Jannah, Rona Fil (2021) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Sebagaimana didefinisikan, kepuasan kerja adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan terhadap pekerjaan (Timmreck, 2001). Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan itu sendiri. Bila dalam lingkungan kerja, karyawan

tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja, dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan akan buruk. Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan 5 tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya. Luthan (1997) menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: penghasilan, rekan kerja, kesempatan berkembang, pekerjaan itu sendiri, serta supervisor.

Rutinitas menjalankan kegiatan yang serupa dalam waktu yang cukup panjang dapat menurunkan motivasi kerja karyawan sehingga akan berujung merosotnya produktivitas yang dihasilkan. Salah satu upaya manajemen untuk membangkitkan kembali motivasi kerja karyawan yaitu dengan cara merancang ulang pekerjaan atau job redesign, serta membuat tugas-tugas lebih menarik disertai pemberian imbalan (Mc Kenna, 1995). Imbalan tidak hanya berupa imbalan ekstrinsik yang berhubungan dengan motivasi kerja misalnya bonus, komisi, pembagian laba, melainkan juga hal-hal yang berkaitan dengan imbalan intrinsik atau imbalan non finansial yang dapat memuaskan kerja karyawan, misalnya kesempatan untuk mengembangkan karier, pemberian tanggung jawab, pengakuan atas prestasi (Mc Kenna, 1995). Individu dengan kepuasan kerja diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja selain sebagai variabel bebas juga dapat sebagai variabel tidak bebas (terpengaruh).

Penelitian yang dilakukan oleh Garaika G (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Farid Hidayat (2022) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja tidak hanya memiliki program untuk bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian bagi kesejahteraan masyarakat. BPJS ketenagakerjaan yang merupakan salah satu badan hukum publik di Indonesia yang bertugas menyelenggarakan jaminan sosial untuk seluruh tenaga kerja di Indonesia. Visi BPJS Ketenagakerjaan adalah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial kebanggaan bangsa, yang amanah, bertata kelola baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan. Pemberian manfaat yang digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja peserta BPJS Ketenagakerjaan dan atau

keluarganya, serta membantu badan atau unit usaha yang mempunyai keterkaitan langsung dengan peningkatan kesejahteraan pekerja. Untuk mencapai visi tersebut, harus dimulai dari sumber daya manusia yang ada di BPJS Ketenagakerjaan. Hal

tersebut dikarenakan sumber daya merupakan salah satu hal terpenting di sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula dalam pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuannya jika karyawan tidak bekerja dengan baik dan optimal. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam perusahaan, BPJS Ketenagakerjaan harus mampu mempersiapkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang handal untuk memenuhi ekspektasi publik untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pesertanya.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti pada BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa mutasi kerja yang dilakukan tanpa mempertimbangkan lokasi keluarga karyawan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas karyawan sehingga kinerja karyawan menurun.

Selanjutnya peneliti juga menemukan permasalahan dalam beban kerja yang tinggi yang dialami oleh karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan sehingga target perusahaan akan sulit tercapai.

Berdasarkan dari berbagai latar belakang masalah diatas dan adanya gap dari penelitian sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul "Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok, Bogor Cileungsi Dan Bogor Kota".

METODE

Metode penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang menyelidiki pengaruh mutasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di beberapa cabang BPJS Ketenagakerjaan, dengan jumlah sample sebanyak 76 karyawan. Proses ini dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang signifikan dalam peningkatan efektivitas kinerja. Penelitian dilaksanakan melalui distribusi kuesioner yang dirancang untuk mengumpulkan persepsi karyawan terkait variabel-variabel yang diteliti, memanfaatkan teknik statistik untuk analisis data yang memungkinkan pemahaman mendalam terhadap dinamika yang ada.

Selanjutnya, analisis regresi dan path analysis digunakan untuk mengeksplorasi hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang terlibat. Dengan memahami bagaimana mutasi kerja dan beban kerja mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan, organisasi dapat merancang intervensi yang lebih efektif. Hasil penelitian diharapkan menyediakan bukti empiris yang mendukung strategi manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, meningkatkan kepuasan kerja, dan akhirnya, kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi signifikan bagi kebijakan internal BPJS Ketenagakerjaan. Dengan mengevaluasi pengaruh langsung dan tidak langsung dari mutasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja, penelitian ini memberikan panduan untuk pengambilan keputusan strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Lebih lanjut, temuan ini dapat mendorong pengembangan kebijakan yang tidak hanya fokus pada pencapaian target organisasi tetapi juga pada kesejahteraan dan pengembangan karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) terdistribusikan secara normal atau tidak. Apabila nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dianggap berdistribusi normal dan sebaliknya.

Tabel 1. Nilai Kolmogorov -Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters a.b	Mean	0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	4.48135779
	Absolute	.091
	Positive	.080
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.790
Asymp.Sig. (2-tailed)		0.561

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Kolmogorov -Smirnov = 0,790 dengan Asymp. Sig = 0,561 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Pengujian Multi-Kolinieritas

No	Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Mutasi Kerja (X1)	.657	1.521	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Beban Kerja (X2)	.806	1.241	Tidak terjadi multikolinieritas
3	Kepuasan Kerja (Y)	.600	1.665	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data diolah 2023

hasil dari uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variable memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas. Data tersebut tidak memiliki korelasi antara variable bebas.

Dari hasil output pada tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF pada semua variabel bebas lebih kecil dari 10, sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih besar dari 0,1 atau 10% yang artinya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tidak terjadi multikolinieritas dan uji multikolinieritas terpenuhi.

1. Analisa Jalur Model Pertama

Pada uji analisa jalur model pertama, variable kinerja karyawan dalam persamaan ini dikeluarkan dari model tersusun untuk mendapatkan nilai beta baru dari variabel X₁ dan X₂ yang signifikan terhadap Y.

Setelah variabel Z, kinerja karyawan dalam persamaan pertama dikeluarkan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi X1 dan X2 terhadap Y (Model Pertama)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.632	0.4	0.383	4.54233

Predictors: (Constant), Beban Kerja, Mutasi Kerja

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1002.163	2	501.081	24.286
	Residual	1506.193	73	20.633	
	Total	2508.355	75		

Dependent Variable: Kepuasan kerja

Predictors: (Constant), Beban Kerja, Mutasi Kerja

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	30.377	3.312		9.172
	Mutasi Kerja	0.304	0.06	0.49	5.107
	Beban Kerja	-0.243	0.087	-0.269	-2.802

Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Lampiran Output Hasil Program SPSS Data diolah, 2023

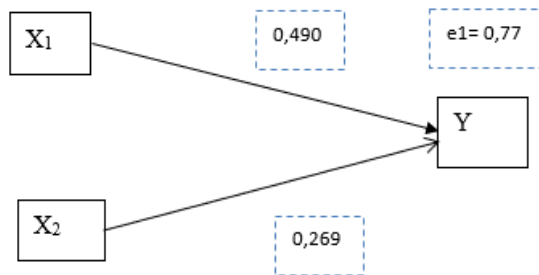
Tabel 4. **Tabel X1 dan X2 terhadap Y**

Variabel	Sig	Indikator	Keterangan
Mutasi Kerja (X ₁) Kepuasan (Y)	0,000	< 0,05	Pengaruh
n Kerja (X ₂) Kepuasan (Y)	0,006	< 0,05	Pengaruh

Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 dan table 4.15 di atas, variabel Mutasi Keria (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai signifikan variabel Mutasi Kerja (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05. Dan variabel Beban Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai signifikan variabel Beban Kerja (0,006) lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05. Hasil uji statistik, dengan bantuan SPSS pada Tabel 4. 2 menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif variabel Mutasi Keria (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan ada pengaruh Beban Kerja secara positif variabel Beban Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Gambar 1. Hasil Diagram Jalur X1 dan X2 terhadap Y (Model Pertama)



Sumbangan pengaruh Mutasi Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y) bisa diketahui dengan formula (koefisien jalur X₁)² dikuadratkan yaitu (0,490)² = 0,2401 atau sebesar 24,01 % . Sedangkan besar sumbangan pengaruh dari Beban Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah (0,269)² = 0,07236 atau sebesar 7,236 %.

2. Analisa Jalur Model Kedua

Pada uji analisa jalur model kedua, persamaan yang tersusun adalah Mutasi Kerja (X₁), Beban Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z). Hasil dari persamaan model kedua ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi X1, X2 dan Y terhadap Z (Model Kedua)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.525	0.275	0.245	22.07887

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Mutasi Kerja

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13331.85	3	4443.951	9.116
	Residual	35098.31	72	487.476	
	Total	48430.16	75		

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Mutasi Kerja

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.71	23.618		1.343

	Mutasi Kerja	0.715	0.337	0.262	2.118
	Beban Kerja	0.631	0.443	0.159	1.426
	Kepuasan Kerja	1.674	0.569	0.381	2.943

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran Output Hasil Program SPSS

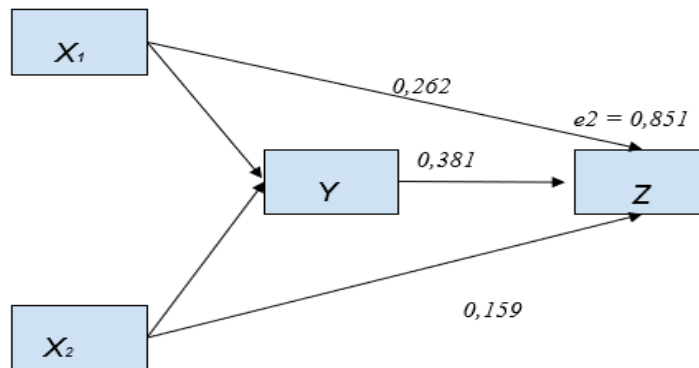
Data diolah, 2023

Tabel 5. Tabel X1, X2, Y terhadap Z

Variabel	Sig	Indikator	Keterangan
Mutasi Kerja (X ₁) → Kinerja (Z)	0,038	< 0,05	Pengaruh
Beban Kerja (X ₂) → Kinerja (Z)	0,158	> 0,05	Tidak Pengaruh
Kepuasan Kerja (Y) → Kinerja (Z)	0,004	< 0,05	Pengaruh

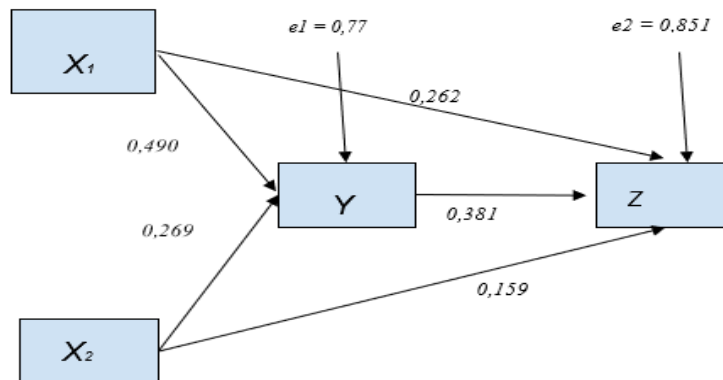
Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 dan 4.16 diatas, variabel Mutasi Kerja (X₁) Dan Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap Z. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai signifikan variabel Mutasi Kerja (0,038) dan Kepuasan Kerja (0,04) lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05. Sedangkan variabel Beban Kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z). Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai signifikan variabel Beban Kerja (0,158) lebih besar dari taraf signifikan yaitu 0,05. Hasil uji statistik, dengan bantuan SPSS pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif variabel Mutasi Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) dan Beban Kerja (X₂) tidak ada pengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Z).



Gambar 2. Hasil Diagram Jalur X1, X2 dan Y terhadap Z (Model Kedua)

Pada gambar 4.8 diatas besar hubungan pengaruh Mutasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Kerja (Z) bisa diketahui dengan formula (Koefisien jalur X₁)² dikuadratkan yaitu (0.262)²= 0.0686 atau sebesar 6,86 %. Sedangkan besar sumbangan pengaruh dari Beban Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Z) adalah (0.159)²= 0.0252 atau sebesar 2,52 %. Dan besar sumbangan pengaruh dari Kepuasan Kerja (Y) terhadap kinerja Kerja (Z) adalah (0.381)²= 0.1451 atau sebesar 14,51 %.



Gambar 43. Kerangka Teoritis Regresi X1,X2,Y dan Z

Uj analisis jalur secara umum pada penelitian digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat dan pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas melalui intervening terhadap variabel terikat.

Persamaan tersusun digunakan untuk mengetahui hubungan antar tiap variabel eksogen dengan endogen. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur struktur model pertama, kedua dan model ketiga, maka memberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil perhitungan analisis jalur struktur

Variabel	Pengaruh			
	Sig	Langsung	Tidak Langsung	Total
X1 terhadap Y	0.000	0,490	-	0,490
X2 terhadap Y	0.006	0,269	-	0.269
X1 terhadap Z	0,038	0,262	-	0,262
X2 terhadap Z	0,158 (tidak sig)	-	-	-
Y terhadap Z	0,04	0,381	-	0,381
X1 melalui Y terhadap Z	0.000	0,262	$0,490 \times 0,381 = 0,186$	0.448
X2 melalui Y terhadap Z	0.000	0,159	$0,269 \times 0,381 = 0,102$	0,261

Sumber: Data Diolah,2023

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis pada penelitian dengan 2 (dua) variabel independen yang terkait dengan variabel dependen dengan dipengaruhi oleh variabel intervening melalui analisa jalur path (Path Analysis) dilakukan dengan 5 (lima) tahapan yaitu:

a. Pengujian hipotesis H₁: Mutasi Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Mutasi Kerja (X₁) berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,240 atau 24,00%. Sisanya sebesar 76,00% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Secara total besarnya pengaruh langsung Mutasi Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah 24,00%..Dan sisanya sebesar 76,00% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

b. Pengujian hipotesis H₂ : Beban Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Beban Kerja (X₂) secara langsung mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,0723 atau 7,23%. Sisanya sebesar 92,77% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Secara total besarnya pengaruh langsung Beban Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah 7,23%. Dan sisanya sebesar 92,77% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

c. Pengujian hipotesis H₃: Mutasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Mutasi Kerja (X₁) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Z) sebesar 0,068 atau 6,80%. Sisanya sebesar 93,20% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Secara total besarnya pengaruh langsung Mutasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Z) adalah 6,80%..Dan sisanya sebesar 93,20% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

d. Pengujian hipotesis H₄: Beban Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Beban Kerja (X₂) tidak berpengaruh secara langsung mempengaruhi Kinerja Kerja Karyawan (Z) berdasarkan perhitungan statistik. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikan $0,158 > 0,05$ yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima H₀ dan menolak H_a.

e. Pengujian hipotesis H₅ : Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Z)

Kepuasan Kerja (Y) secara langsung mempengaruhi Kinerja Kerja Karyawan (Z) sebesar 0,145 atau 14,5%. Sisanya sebesar 85,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Secara total besarnya pengaruh langsung Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Z) 14,5%. Sisanya sebesar 85,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

- f. Pengujian hipotesis H_6 : Mutasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Intervening Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,262 dan tidak langsung sebesar 0,186 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada nilai pengaruh secara langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Mutasi Kerja (X_1) melalui Kepuasan Kerja (Y) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Z).

- g. Pengujian hipotesis H_7 : Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Intervening Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,159 dan tidak langsung sebesar 0,102 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada nilai pengaruh secara langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Beban Kerja (X_2) melalui Kepuasan Kerja (Y) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Z).

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pertanyaan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuisioner telah valid dan reliabel maka kuisioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap mutasi kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan cenderung baik.

Analisis regresi linier ganda telah memenuhi normalitas, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi autokorelasi dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Persyaratan analisis regresi linier ganda yang terpenuhi menunjukkan bahwa model persamaan regresi linier ganda yang terbentuk telah memenuhi Unbiased Estimated (tidak biasnya estimasi)

1. Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

H_{a1} = Mutasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan perhitungan statistik penelitian ini menunjukkan bahwa Mutasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja sehingga hipotesis pertama diterima.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya bahwa apabila ada peningkatan mutasi kerja maka kepuasan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok, Bogor Cileungsi dan Bogor Kota meningkat pula.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parmin P (2017) yang menyatakan bahwa mutasi kerja perangkat desa berpengaruh dengan kepuasan kerja di kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

H_{a2} = Beban kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan perhitungan statistik, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis kedua diterima.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai signifikansi $0.006 < 0.05$ yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa apabila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat juga.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sartika Dg, Malino N (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh dengan kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pos Indonesia Cabang Makasar

3. Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ha3 = Mutasi Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan statistik, hasil penelitian menunjukkan bahwa Mutasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga diterima

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai signifikansi $0,038 < 0,05$ yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa apabila mutasi kerja pada karyawan ditingkatkan maka kinerja kerja karyawan akan meningkat di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok, Bogor Cileungsi dan Bogor Kota.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggraini Husain (2022) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara mutasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Camat Suwawa Timur.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ho4 = Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan statistik, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis keempat tidak diterima atau ditolak.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai signifikansi $0,158 > 0,05$ yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima Ho dan menolak Ha. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok, Bogor Cileungsi dan Bogor Kota.

Didalam manajemen sumber daya manusia yang ada di BPJS Ketenagakerjaan sudah dilakukan penataan tata Kelola Man Power Planning (MPP) yang baik untuk setiap unit kerjanya, dengan mempertimbangkan beban kerja disetiap job desk, sehingga beban kerja tidak menjadikan kesulitan bagi setiap karyawan dalam meningkatkan kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jannah, Rona Fil (2021) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Beban kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ha5 = Kepuasan Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan perhitungan statistik, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kelima diterima.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai signifikansi $0,04 < 0,05$ yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa apabila karyawan merasa puas akan pekerjaannya kinerja karyawan tersebut akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Latifah E, Agung S, Rinda R (2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Ho6 = Mutasi Kerja secara signifikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Berdasarkan perhitungan statistik,

hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui intervening kepuasan kerja, sehingga hipotesis keenam tidak diterima atau ditolak.

Kesimpulan dari analisis jalur (path analysis) bahwa kepuasan kerja tidak mengintervening mutasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mempunyai arti bahwa dengan adanya mutasi karyawan belum tentu karyawan akan merasa puas dan bisa meningkatkan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok, Bogor Cileungsi dan Bogor Kota.

7. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Ho7 = Beban Kerja secara signifikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Berdasarkan perhitungan statistik, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui intervening kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketujuh tidak diterima atau ditolak.

Kesimpulan dari analisis jalur (path analysis) bahwa kepuasan kerja tidak mengintervening beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mempunyai arti bahwa dengan adanya peningkatan beban kerja karyawan belum tentu karyawan akan merasa puas dan bisa meningkatkan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok, Bogor Cileungsi dan Bogor Kota.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Mutasi Kerja, beban Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil analisa dan pengujian hipotesis yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Mutasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Depok, Bogor Cileungsi dan Bogor Kota yang berarti bahwa apabila pengelolaan mutasi kerja ditingkatkan maka berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Depok, Bogor Cileungsi dan Bogor Kota yang berarti bila pengelolaan beban kerja ditingkatkan maka berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - a. Mutasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Depok, Bogor Cileungsi dan Bogor Kota yang berarti bahwa apabila pengelolaan mutasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila pengelolaan mutasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.
 - b. Beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Depok, Bogor Cileungsi dan Bogor Kota yang berarti bahwa apabila tata kelola beban kerja ditingkatkan maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - c. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Depok, Bogor Cileungsi dan Bogor Kota yang berarti bahwa apabila kepuasani kerja ditingkatkan maka kinerja kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun.
 - d. Mutasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok, Bogor Cileungsi dan Bogor Kota
 - e. Beban kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok, Bogor Cileungsi dan Bogor Kota).

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrani Husain. (2022). *Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Benita, K., & Masman, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Mutasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Danamon Cabang Abdul Muis di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kesepuluh Jilid 2). Jakarta: PT. Macanan Jaya.
- Dewi Sartika, Dg. Malino, N. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal Open Access*.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama, Cetakan ke-9). Jakarta: PT. Kharisma Putra Utama.
- Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, & Lucky O.H. Dotulong. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 28-41.
- Haryadi, R. N., Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Haryadi, R. N., Erlangga, H., Nurjaya, N., Suwanto, S., Sunarsi, D. (2022). Pengaruh pemberian reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Ismail. (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja* (Edisi ke-2). Jakarta: PT. Adhitya Adrebina Agung.
- Jannah, Rona Fil. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, Vol 9, No 2.
- Jauhar, A., Brahmasari, Aju I., & Ratih, B. (2021). Pengaruh Mutasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Work Life Balance, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada UPT PPD Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*, 1(2), 89.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi Cetakan ke-21). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

- Nuraini, Tulus. (2015). Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 6(1), 105.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Ratnasari, S., & Purba, W. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*, 6(1), 18.
- Runtuwene. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 269-279.
- Ryani Dhyhan Parashakti, & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Saputra, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Sri Susilowati. (2017). Mutasi dan Beban Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Kota Bandung. *Article Peer-Reviewed Universitas Komputer Indonesia*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pengembangan Karyawan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.