# PENGARUH MUTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PERMODALAN NASIONAL MADANI (PNM) CABANG TANAH ABANG KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNSRI
31/3 23

Skripsi Oleh :

**Bean Nur Anggraini**

**01011281924079**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH MUTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PERMODALAN NASIONAL MADANI (PNM) CABANG TANAH ABANG KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

Disusun Oleh :

Nama : Bean Nur Anggraini

NIM : 01011281924079

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : S1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 31/3 23

FAKULTAS EKONOMI

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 20 Februari 2023

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

ASLI

31/3/23

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

# PENGARUH MUTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PERMODALAN NASIONAL MADANI (PNM) CABANG TANAH ABANG KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR

Disusun Oleh :

| | |
|---|---|
| Nama | : Bean Nur Anggraini |
| NIM | : 01011281924079 |
| Fakultas | : Ekonomi |
| Jurusan | : S1 Manajemen |
| Konsentrasi | : Manajemen Sumber Daya Manusia |

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 20 Maret 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, Maret 2023

| Dosen Pembimbing | Dosen Penguji |
|---|---|
| **Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M** | **Parama Santati, S.E., M.Kom** |
| **NIP. 198909242019032021** | **NIP. 196312031989122001** |

**Mengetahui,**
**Ketua Jurusan Manajemen**

**Isni Andriana, S.E., M. Fin.,Ph.D**
**NIP. 197509011999032001**

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Disusun Oleh :

Nama : Bean Nur Anggraini

NIM : 01011281924079

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : S1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Pembimbing : Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M

Tanggal Ujian : 20 Maret 2023

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar kesarjanaan.

Indralaya, Maret 2023

Pembuat Pernyataan

Bean Nur Anggraini

NIM. 01011281924079

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

***"Kerjakanlah urusan duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan laksanakanlah urusan akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok"***

***-HR.Ibnu Asaki***

Dengan mengucapkan Alhamdulillah

Skripsi ini Saya persembahkan kepada :

- Univesitas Sriwijaya
- Fakultas Ekonomi
- Dosen FE Unsri
- Diri sendiri
- Orang Tua dan kelurga tercinta
- Orang-orang terdekat yang selalu memberi semangat dan motivasi
- Sahabat seperjuangan

# KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat Tuhan Yang Maha Esa segala rahmat dan karunia yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir".** Proposal skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Proposal skripsi ini membahas mengenai pengaruh yang dihasilkan oleh variabel mutasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dengan objek pada Karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Selama penyusunan proposal skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala ataupun kesalahan, namun hal demikian dapat diatasi dan diselesaikan berkat kerja keras, bimbingan, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa proposal skripsi yang disusun ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik serta saran yang dapat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan dimasa yang akan datang.

Indralaya, Agustus 2022

Bean Nur Anggraini

## UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, arahan dan dukungan untuk mengatasi segala macam kendala dan kesulitan dalam pembuatan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Allah S.W.T yang telah memberikan karunia dan nikmat-Nya serta anugrah yang luar biasa sehingga saya mampu menyelesaikan studi saya sampai ditahap ini dan mempu mencapai segala yang telah ditakdirkan serta diharapkan. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah S.W.T.
2. Diri saya sendiri yang sudah bertahan dan berusaha dengan sebaik-baiknya untuk menjadi orang yang lebih baik dari sebelumnya dan mampu menggapai cita-cita yang bermanfaat untuk sesama, agama, bangsa dan negara.
3. Orang Tua tercinta, untuk Bapak Sutrimo dan Ibu Marlisa yang telah menjadi orang tua terhebat dan *support system* terbaik hingga saat ini. Orang tua yang selalu memberi nasihat, motivasi, perhatian, kasih sayang dan cinta yang tiada habisnya serta lantunan doa yang terus dipanjatkan sehingga saya bisa berada di titik ini. Kalian berdua adalah alasan saya berjuang mendapatkan gelar ini. Ucapan terima kasih yang sama kepada kedua saudaraku Wahyu Prasetyo dan Ajeng Praniki yang telah memberikan semangat dan inspirasi untuk terus berjuang serta kasih sayangnya sebagai seorang saudara yang luar biasa.
4. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.

5. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E, M.M, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Dr. M. Ichsan Hadjri S.T., M.M, selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan.
9. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi ini yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Parama Santati, S.E., M. Kom, selaku Dosen Penguji pada Ujian Seminar Proposal dan Ujian Komprehensif yang telah memberikan masukan, kritik, dan saran untuk kesempurnaan karya tulis ini.
11. Seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya khususnya Jurusan Manajemen yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
12. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi, terkhusus Ibu Ambar dan Kak Helmi yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
13. Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan yang telah memfasilitasi penelitian
14. Kepala Cabang beserta Staf dan seluruh karyawam PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang

Ilir yang telah membantu banyak dalam proses pengambilan data dan telah bersedia menjadi responden penelitian.

15. Keluarga besar HIMAPALI yang pernah menjadi rumah kedua dan keluarga seperjuangan satu daerah di tanah rantau ini terkhusus untuk teman-teman Angkatan 2019.
16. Keluarga besar BEM KM FE Unsri periode 2020/2021 dan periode 2021/2022 yang telah memberikan kesempatan untuk mengabdi di fakultas serta menjadi wadah untuk mengembangkan *softskill*, mengasah pola pikir yang kritis serta memberikan pembelajaran dan pengalaman yang luar biasa terhusus Dinas Pengembangan Sumber Daya Manusia.
17. Keluarga besar Manajemen 2019 Indralaya yang telah menjadi teman seperjuangan dalam proses menuntut ilmu di Jurusan Manajemen.
18. Sahabat seperjuangan yang sejak awal hingga akhir perkuliahan yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang selalu memberikan bantuan, semangat serta suka-dukanya selama menjalani masa perkuliahan. Semoga doa-doa baik selalu mengiringi kalian dimanapun kalian berada.

Penulis

Bean Nur Anggraini
NIM.01011281924079

ASLI
31/13 23

# ABSTRAK

## PENGARUH MUTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PERMODALAN NASIONAL MADANI (PNM) CABANG TANAH ABANG KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR

**Oleh:**

**Bean Nur Anggraini**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Data yang digunakan dalam penellitian ini adalah data primer, dengan mengambil sampel menggunakan teknik jenuh yaitu 100% dari jumlah populasi sebanyak 46 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Data yang diperoleh diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi ($R^2$). Data dalam analisis ini diolah dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

***Kata Kunci : Mutasi, Kepuasan Kerja***

| Ketua Jurusan Manajemen | Pembimbing Skripsi |
|---|---|
| An | |
| **Isni Andriana, S.E., M. Fin.,Ph.D** | **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M** |
| **NIP. 197509011999032001** | **NIP. 198909242019032021** |

ASLI
3/23

# ABSTRACT

***THE EFFECT OF MUTATIONS ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT PERMODALAN NASIONAL MADANI (PNM) BRANCH TANAH ABANG PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR REGENCY***

***By:***

**Bean Nur Anggraini**

*This study aims to determine the effect of changes on employee job satisfaction at PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Tanah Abang Branch, Penukal Abab Lematang Ilir Regency. The data used in this study is primary data, with sampling using the saturation technique, namely 100% of the total population of 46 employees. Data collection used in this study using a questionnaire. The analysis technique used is simple linear regression analysis. The data obtained will be tested by validity test, reliability test, simple linear regression analysis, analysis of the correlation coefficient (r) and the coefficient of determination ($R^2$). The data in this analysis were processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) program version 25. Based on the results of the analysis it can be concluded that mutations has a positive and significant effect on job statification of employees of PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Tanah Abang Branch, Penukal Abab Lematang Ilir Regency.*

***Keywords : Mutations, Job Satisfaction***

| ***Head of Management Departement*** | ***Advisor*** |
|---|---|
| **Isni Andriana, S.E., M. Fin.,Ph.D** | **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M** |
| **NIP. 197509011999032001** | **NIP. 198909242019032021** |

ASLI

## SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi mahasiswa :

Nama : Bean Nur Anggraini

NIM : 01011281924079

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : S1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PENGARUH MUTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PERMODALAN NASIONAL MADANI (PNM) CABANG TANAH ABANG KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

Telah kami periksa secara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

| Ketua Jurusan Manajemen | Pembimbing Skripsi |
|---|---|
| **Isni Andriana, S.E., M. Fin.,Ph.D** | **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M** |
| **NIP. 197509011999032001** | **NIP. 198909242019032021** |

## RIWAYAT HIDUP

| | |
|---|---|
| Nama | : Bean Nur Anggraini |
| Jenis Kelamin | : Perempuan |
| Tempat/Tanggal Lahir | : Tanah Abang, 10 Maret 2001 |
| Agama | : Islam |
| Status | : Belum Menikah |
| Alamat Rumah | : Jalan Raya Lintas Belimbing-Sekayu, Dusun 1 Desa Purun, Kecamatan Penukal, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, Sumatera Selatan |
| Alamat Email | : beannuranggraini10@gmail.com |
| No HP | : 0823-7468-0995 |
| Pendidikan Formal | |
| Sekolah Dasar | : SDN 9 Penukal |
| SLTP | : SMPN 2 Penukal |
| SLTA | : SMAN 3 Prabumulih |
| Perguruan Tinggi | : Unuversitas Sriwijaya |
| Pendidikan Non Formal | |
| Pengalaman Organisasi | : Badan Pengurus Harian HIMAPALI 2019<br>Direktur Utama EIT FE Unsri 2020<br>Badan Pengurus Harian BEM KM FE Unsri 2022 |

# DAFTAR ISI

Halaman

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF** ..... **i**
**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI** ..... **ii**
**SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH** ..... **iii**
**MOTTO DAN PERSEMBAHAN** ..... **iv**
**KATA PENGANTAR** ..... **v**
**UCAPAN TERIMA KASIH** ..... **vi**
**ABSTRAK** ..... **ix**
***ABSTRACT*** ..... **x**
**SURAT PERNYATAAN ABSTRAK** ..... **xi**
**RIWAYAT HIDUP** ..... **xii**
**DAFTAR ISI** ..... **xiii**
**DAFTAR TABEL** ..... **xvi**
**DAFTAR GAMBAR** ..... **xvii**
**DAFTAR LAMPIRAN** ..... **xviii**
**BAB 1 PENDAHULUAN** ..... **1**
1.1 Latar Belakang ..... 1
1.2 Rumusan Masalah ..... 9
1.3 Tujuan Penelitian ..... 10
1.4 Manfaat Penelitian ..... 10
1.4.1 Manfaat Teoritis ..... 10
1.4.2 Manfaat Praktis ..... 10
**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** ..... 11
2.1 Kajian Teori ..... 11
2.1.1 Teori Dua Faktor ..... 11
2.1.2 Pengertian Mutasi ..... 11
2.1.3 Sebab Terjadinya Mutasi ..... 13
2.1.4 Tujuan Mutasi ..... 14
2.1.5 Dasar Mutasi ..... 14

2.1.6 Indikator Mutasi ..... 15
2.1.7 Pengertian Kepuasan Kerja ..... 16
2.1.8 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja ..... 17
2.1.9 Pengaruh Kepuasan Kerja ..... 19
2.1.10 Indikator Kepuasan Kerja ..... 20
2.2 Hubungan Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ..... 21
2.3 Penelitian Terdahulu ..... 22
2.4 Kerangka Konseptual ..... 28
2.5 Hipotesis Penelitian ..... 28
**BAB III METODE PENELITIAN** ..... 29
3.1 Ruang Lingkup Penelitian ..... 29
3.2 Rancangan Penelitian ..... 29
3.3 Jenis dan Sumber Data ..... 29
3.3.1 Jenis Data ..... 29
3.3.2 Sumber Data ..... 30
3.4 Populasi dan Sampel ..... 31
3.4.1 Populasi ..... 31
3.4.2 Sampel ..... 32
3.5 Teknik Pengumpulan Data ..... 32
3.6 Uji Instrumen ..... 33
3.6.1 Uji Validitas ..... 33
3.6.2 Uji Reliabilitas ..... 33
3.7 Teknik Analisis Data ..... 34
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana ..... 34
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ($R^2$) ..... 34
3.7.3 Uji Signifikansi (Uji t) ..... 35
3.8 Definisi Operasional Variabel ..... 36
**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN** ..... 38

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....38
4.1.1 Profil Perusahaan .....38
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....39
4.1.3 Struktur Organisasi .....40
4.2 Profil Responden.....41
4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....41
4.2.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 41
4.2.1.2 Responden Berdasarkan Usia ..... 42
4.2.1.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja ..... 43
4.2.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 44
4.2.1.5 Responden Berdasarkan Jabatan ..... 45
4.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian .....46
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Mutasi (X)..... 46
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Kepuasan Kerja (Y) ..... 54
4.3 Hasil Uji Instrumen.....64
4.3.1 Uji Validitas .....64
4.3.2 Uji Reliabilitas .....65
4.3.3 Hasil Uji Statistik.....66
4.3.3.1 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana ..... 66
4.3.3.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ($R^2$)..... 67
4.3.3.3 Hasil Uji Signifikansi (t) ..... 69
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....70
**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**.....80
5.1 Kesimpulan .....80
5.2 Saran .....80
**DAFTAR PUSTAKA**.....82
**LAMPIRAN**.....85

# DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jadwal Kerja PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2019-2022 ..... 4
Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2019-2022 ..... 5
Tabel 1. 3 Jumlah Mutasi Karyawan PT PNM Cabang Tanah Abang ..... 6
Tabel 1. 4 Jumlah Resign Karyawan PT PNM Cabang Tanah Abang ..... 7
Tabel 1. 5 Hasil Pra Wawancara Karyawan PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir ..... 8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu ..... 22
Tabel 3. 1 Perhitungan Skala Likert ..... 32
Tabel 3. 2 Tafsiran Besarnya Koefisien Korelasi ..... 35
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Penelitian ..... 36
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden ..... 41
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden ..... 42
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden ..... 43
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden ..... 44
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Jabatan Responden ..... 45
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Mutasi (X) ..... 46
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y) ..... 54
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas ..... 64
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas ..... 66
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana ..... 66
Tabel 4. 11 Interval Koefisien ..... 68
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi ($R^2$) 68
Tabel 4. 13 Hasil Uji Signifikansi ..... 70

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1  Kerangka Konseptual ..... 28
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi..... 40

## DAFTAR LAMPIRAN

*Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian* ..... 85
*Lampiran 2 : Tabulasi Kuesioner* ..... 89
*Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas* ..... 92
*Lampiran 4 : Hasil Analisis Sederhana dan Uji Signifikansi* ..... 96
*Lampiran 5 : Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ($R^2$)* ..... 97
*Lampiran 6 : Pertanyaan Prawawancara Kepada Karyawan* ..... 97

# BAB 1
# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu dan teknologi yang demikian cepat mengakibatkan munculnya persaingan usaha yang begitu ketat dalam berbagai bidang. Kondisi ini menuntut perusahaan wajib mempunyai kompetitif, respons yang cepat serta fleksibel supaya bisa bersaing dengan perusahaan lain (Ridho, 2020). Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi sangat ditentukan dari kualitas komponen dan sistem di dalamnya. Salah satu komponen itu adalah sumber daya manusia (Suparinah, 2018). Perusahaan wajib memiliki sumber daya manusia yang bermutu serta kompeten sehinggga bisa menjadi perusahaan yang berdaya saing di era modern seperti saat ini. Dalam membangun perusahaan yang berdaya saing, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik (Widhayani Puri S, 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama sesuatu organisasi serta memiliki kedudukan yang strategis didalam organisasi yakni selaku pemikir, perencana, pengelola sekaligus pengendali seluruh kegiatan organisasi (Ghozali, 2018). Untuk memaksimalkan sumber daya manusia pada suatu organisasi diperlukan pemeliharaan terhadap sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan organisasi. Salah satu bagian dari pemeliharaan tersebut yaitu kepuasan kerja karyawan (Hairudin, 2018). Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik. Dengan

demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal (Mantouw et al., 2022). Menurut Stephen P. Robbins (2019) kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi kerja yang memiliki karakteristik yang luas. Makna lain dari kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang mencintai pekerjaannya yang dapat dicerminkan oleh kedisiplinan, loyalitas, prestasi, serta moral kerja (Rantotanio, 2022).

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan mengalami demotivasi dalam bekerja yang menyebabkan kinerjanya menurun hingga pada akhirnya melakukan *turnover* dan *resign* dari perusahaan (Ayu et al., 2020).

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi dalam kepuasan kerja karyawan adalah mutasi kerja (Juniarti et al., 2020). Mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan fungsi ketenagakerjaan ke situasi tertentu agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan hasil kerja semaksimal mungkin pada perusahaan (Mantouw et al., 2022).

Mutasi diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan serta memberikan suasana baru dalam bekerja. Oleh karena itu mutasi sangat berpengaruh terhadap tingkat kualitas kerja dan

terkadang dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut (Sedarmayanti & Gunawan, 2019).

Penelitian ini berangkat dari adanya *research gap* beberapa penelitian terdahulu yaitu di antaranya: Pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung oleh (Mantouw et al., 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung. Penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian oleh (Juniarti et al., 2020) yang memperoleh hasil bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

PT Permodalan Nasional Madani (PNM) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berdiri sejak tahun 1999 yang terfokus pada jasa pembiayaan, penyertaan, serta jasa manajemen dan kemitraan sebagai upaya untuk meningkatkan perekonomian masyarakat Indonesia. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga tahun 2020 perusahaan ini memiliki 62 kantor cabang Unit Layanan Modal Mikro (ULaMM), 626 kantor layanan Unit Layanan Modal Mikro (ULaMM), dan 2.668 kantor cabang Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera (Mekaar) yang tersebar di seluruh Indonesia.

Kantor Cabang Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera (Mekaar) Tanah Abang sendiri didirikan pada tahun 2019 yang karyawannya sekarang berjumlah 46 orang. Terdiri dari 4 jabatan yang dipimpin oleh Kepala Unit Mekar (KUM) dan beberapa jabatan lainnya yaitu *Financial Administration Officer* (FAO), *Senior Account Officer* (SAO), dan *Account Officer* (AO) yang memiliki tugas

dan tanggung jawabnya masing-masing. Berikut merupakan jadwal kerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir:

**Tabel 1. 1 Jadwal Kerja PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2019-2022**

| Hari | Jam | Kegiatan |
|---|---|---|
| Senin-Sabtu | 08.00-09.00 WIB | *Briefing* pagi |
| | 09.00-11.00 WIB | Penagihan Kelompok Mingguan (PKM) |
| | 12.00-13.00 WIB | Setoran dan Isoma |
| | 13.00- 14.00 WIB | Sosialisasi Nasabah |
| | 14.00-15.00 WIB | Survey/Uji Kelayakan (UK) |
| | 16.00-17.00 WIB | *Briefing* Sore |

*Sumber: Arsip PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, 2022*

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas yaitu mengenai jadwal kerja karyawan pada PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir diketahui bahwa jam kerjanya dari Senin sampai dengan Sabtu yaitu mulai pukul 08.00 s.d 17.00 WIB. Kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan mulai dari *briefing* pagi, penagihan kelompok mingguan (PKM), setoran dan isoma, sosialisasi nasabah, *survey*/uji kelayakan (UK) dan *briefing* sore sebagai penutup.

Setelah jam formal tersebut selesai, karyawan masih harus menyelesaikan pecatatan/laporan atas pekerjaan pada hari itu. Semua karyawan diwajibkan menyelesaikan pencatatan/laporan di malam harinya yang dilakukan secara bersama-sama di mess karyawan yang sekaligus merupakan kantor cabang Mekaar. Berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan, mereka seringkali menyelesaikan pekerjaan bahkan sampai dengan pukul 22.00 WIB. PT Permodalan Nasional Madani (PNM) memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda di setiap cabangnya. Banyaknya jumlah karyawan didasarkan dari

banyaknya jumlah nasabah pada kantor cabang Mekaar tersebut. Berikut jumlah karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir:

**Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2019-2022**

| No | Unit Kerja | Tahun | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1. | Kepala Unit Mekaar (KUM) | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2. | Financial Administration Officer (FAO) | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 3. | Senior Account Officer (SAO) | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | Account Officer (AO) | 20 | 28 | 35 | 40 |
| | **Jumlah Karyawan** | **23** | **33** | **41** | **46** |

*Sumber: Arsip PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, 2022*

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas jumlah karyawan PT PNM Cabang Tanah Abang tahun 2019-2022 selalu meningkat atau bertambah setiap tahunnya. Pada tahun 2022 jumlah karyawan yaitu sebanyak 46 orang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak nasabah yang bergabung pada Mekaar Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir sehingga semakin banyak pula karyawan yang dipekerjakan.

Meningkatnya jumlah karyawan yang dipekerjakan menyebabkan banyak karyawan yang dialokasikan ke PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Dalam pengalokasian karyawan, PT PNM sering melakukan mutasi karyawan dari cabang yang satu ke cabang lainnya diseluruh Sumatera Selatan. Hasil wawancara dari beberapa karyawan yang berkerja di PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir bahwa mereka pernah dimutasikan bahkan 2-3 kali dalam waktu 1 tahun. Berikut jumlah

mutasi karyawan pada PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir:

**Tabel 1. 3 Jumlah Mutasi Karyawan PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2019-2022**

| No | Unit Kerja | Tahun Mutasi | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1. | Kepala Unit Mekaar (KUM) | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 2. | Financial Administration Officer (FAO) | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 3. | Senior Account Officer (SAO) | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 4 | Account Officer (AO) | 5 | 9 | 12 | 15 |
| | **Jumlah Mutasi** | **7** | **15** | **18** | **19** |

*Sumber: Arsip PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, 2022*

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa tingkat mutasi karyawan PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir terbilang tinggi. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan dengan perusahaan lain mengenai kebijakan mutasi yang diterapkan oleh PT PNM Cabang Provinsi Sumatera Selatan yang berada di Palembang kepada PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Seperti pada Tabel 1.3 di atas, mutasi paling sering dilakukan pada posisi AO yaitu sebanyak 41 orang. Jika dikumulatifkan jumlah karyawan yang dimutasikan pada PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir tahun 2019 berjumlah 7 orang, tahun 2020 berjumlah 15 orang, tahun 2021 berjumlah 18 orang dan tahun 2022 berjumlah 19 orang. Maka secara keseluruhan jumlah mutasi karyawan tahun 2019-2022 adalah 59 orang.

Adanya mutasi karyawan yang kerap dilakukan ke berbagai cabang yang ditentukan membuat karyawan justru merasa tidak nyaman dalam bekerja akibatnya banyak karyawan yang memutuskan untuk *resign* dari perusahaan. Oleh

karena itu, tingkat *resign* karyawan pada perusahaan ini juga terbilang tinggi. Berikut jumlah *resign* karyawan pada PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir:

**Tabel 1. 4 Jumlah Resign Karyawan PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2019-2022**

| No | Unit Kerja | Tahun Resign | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1. | Kepala Unit Mekaar (KUM) | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 2. | Financial Administration Officer (FAO) | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 3. | Senior Account Officer (SAO) | 0 | 2 | 1 | 1 |
| 4 | Account Officer (AO) | 4 | 6 | 9 | 7 |
| | **Jumlah Karyawan Resign** | **5** | **8** | **12** | **9** |

*Sumber: Arsip PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, 2022*

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas menunjukkan tahun 2019-2022 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang *resign*. Jika dikumulatifkan jumlah karyawan yang *resign* pada PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir pada tahun 2019 berjumlah 5 orang, tahun 2020 berjumlah 8 orang, tahun 2021 berjumlah 12 orang dan tahun 2022 berjumlah 9 orang. Maka secara keseluruhan jumlah *resign* karyawan PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir tahun 2019-2022 adalah 34 orang.

Berdasarkan arsip yang ada, karyawan *resign* dengan berbagai alasan seperti tidak mau dimutasikan ke cabang yang jauh dari tempat tinggalnya, karena tidak sesuai dengan keinginan karyawan, kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan baru, beban kerja dan stress kerja yang tinggi, menurunnya semangat kerja, sudah lelah bekerja, ingin mencari atau sudah mendapatkan pekerjaan yang baru, serta adanya keinginan untuk menikah.

Mutasi yang terlalu sering dilakukan dalam jangka waktu yang dekat menyebabkan karyawan justru akan merasa tidak bersemangat dan menjadi tidak efektif dalam bekerja. Karena harus beradaptasi kembali dengan isi pekerjaan, lingkungan kerja, tempat tinggal bahkan lingkungan sosial sekitar. Dengan begitu karyawan justru merasa tidak nyaman dan motivasi dalam bekerja juga akan menurun menyebabkan tidak adanya kepuasan kerja pada karyawan sehingga memilih untuk *resign* dari pekerjaan tersebut (Parmin, 2018).

Sebelum dilakukan penelitian, penulis melakukan observasi ke perusahaan untuk melihat bagaimana fenomena yang ada pada perusahaan. Pada saat observasi penulis juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan dengan menanyakan beberapa pertanyaan mengenai fenomena yang ada yaitu, tentang mutasi dan kepuasan kerja karyawan. Berikut hasil pra wawancara karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir:

**Tabel 1. 5 Hasil Pra Wawancara Karyawan PT PNM Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir**

| No | Pernyataan | Jawaban |
|---|---|---|
| 1. | Bagaimana jadwal kerja karyawan? | Beberapa karyawan menjawab bahwa jadwal kerja tidak sesuai dengan pelaksanaan di lapangan. Jadwal kerja perusahaan adalah pukul 08.00 s.d 17.00. Namun selain bekerja pada jam tersebut mereka masih harus bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya di malam harinya bahkan terkadang sampai dengan pukul 22.00 WIB. |
| 2. | Apakah perusahaan sering melakukan mutasi? | Beberapa karyawan menjawab perusahaan sering melakukan mutasi. Ada 4 dari 5 jawaban karyawan menyatakan bahwa mereka sering dimutasikan ke berbagai kantor cabang di Sumatera Selatan. Mereka mengatakan telah dimutasi 2-4 kali dalam waktu satu tahun. |
| 3. | Apakah karyawan senang dimutasikan ke berbagai kator cabang? | Beberapa karyawan menjawab senang dan ada juga karyawan yang menjawab tidak senang dimutasikan ke berbagai kantor cabang. 2 karyawan menjawab senang dimutasikan karena mereka bisa mempunyai pengalaman |

| No | Pernyataan | Jawaban |
|---|---|---|
| | | baru dan 3 karyawan menjawab tidak senang dimutasikan karena sudah nyaman di tempat kerja yang lama dan sulit untuk beradaptasi ditempat kerja baru. |
| 4. | Apa alasan karyawan *resign* dari perusahaan? | Dari 5 karyawan yang diwawancarai menjawab bahwa karyawan yang resign dari perusahaan dengan berbagai macam alasan seperti tidak mau dimutasikan, mutasi yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan, kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan baru, beban kerja dan stress kerja yang tinggi, sudah lelah bekerja, ingin mencari atau sudah mendapatkan pekerjaan yang baru serta menikah. |

*Sumber: Data Primer, 2022*

Berdasarkan Tabel 1.5 tersebut diketahui bahwa terdapat beberapa fenomena yaitu mengenai jadwal kerja yang belum terlaksana dengan baik, mutasi sering dilakukan perusahaan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, dan tingginya tingkat *resign* yang sebagian besar disebabkan karena tidak mau dimutasikan. Hal ini dapat memicu tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dari penjelasan pada di atas maka penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh yang terdapat dalam variabel mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Dengan begitu, penulis tertarik dan akan melakukan penelitian lebih spesifik mengenai variabel tersebut dengan judul penelitian **"Pengaruh Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir".**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah penelitian yaitu: "Bagaimana pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja

karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?”.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: untuk mengetahui “Pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir”.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkuat pemahaman konsep dan materi ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dari Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya, serta memberikan sumbangan atau kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama bagi penelitian selanjutnya.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan yang menjadi lokasi penelitian dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan mutasi dan kepuasan kerja karyawan sehingga dengan cara ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk menunjang kinerja perusahaan yang lebih baik.

# DAFTAR PUSTAKA


Afandi. (2018). Pengaruh Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Inti Pratama Lindai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. *Uin Suska Riau*, *13*(1), 1. http://repository.uin-suska.ac.id/15443/

Alldy Rantotanio, S. (2022). *Pengaruh Mutasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Karyamitra Budi Sentosa*. *1*(1).

Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, *5*(1), 83–98.

Anggraeni, D. R. (2021). Analisis Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat PT. BPR Cinde Wilis Jember).

Ayu, N., Pitasari, A., & Perdhana, M. S. (2020). *Kepuasan Kerja Kryawan: Studi Literatur*. *7*.

Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.

Ela Suparinah. (2018). *Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara*.

Firmansyah. (2018). Motivasi Dalam Organisasi Usaha. *Jurnal Profit Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, *4*(2), 185–194.

Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*.

Gouzali Saydam. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gunung Agung.

Griffin, R. W. dan R. J. E. (2015). *Pengantar Bisnis* (Kesepuluh). Erlangga.

Hairudin, A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Mutasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu*. *VII*(04), 172–183.

Hasibuan. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hendri Dodi, S. E. (2018). *Pengaruh Mutasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Solok*.

Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, *15*(1), 1–10.

Juniarti, A. T., Sarman, R., Setia, B. I., & Pasundan, U. (2020). Kompensasi Tidak Langsung (Fringe Benefits) Dan Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*.

Mantouw, G. M., Pio, R. J., & Punuindoong, A. Y. (2022). Pengaruh mutasi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian ( Persero ) cabang Girian Kota Bitung. *Journal Productivity*, *3*(1), 54–60.

Muhammad Haikal, M. A. (2021). *Pengaruh Promosi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen Persero Cabang Malang*.

Novian et al. (2019). *Pengaruh Pelaksanaan Mutasi Pegawai dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri*. 1–15.

Nursella Kasim, Adolfina, H. N. T. (2020). *Analisis Pelatihan, Penempatan Kerja Dan Mutasi Karyawan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Karyawan Non Medis Di RSUP Prof Dr. R. D Kandou Manado*. *5*(2), 725–733.

Parmin. (2018). *Pengaruh Mutasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen)*. *17*(02).

Pramudya, R. R. (2020). *Analisis pengaruh quality of work life dan mutasi karyawan terhadap kepuasan kerja pada pt. pln (persero) up3 mojokerto*. *8*, 426–433.

Rahmawati, A., & Retno Adiwati, M. (2021). Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Karimunjawa Surabaya. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*.

Rapareni Yussi. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan/i Di Divisi SDM PT. PSP. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 10–27.

Ridho, M. (2020). Teori Motivasi Mcclelland. *Palapa*, *8*(1), 1–16. https://doi.org/10.36088/palapa.v8i1.673

Robbins, P. . dan J. (2017). *Organizational Behaviour* (Edisi 13,). Selemba Empat.

Rosita, J. A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap JAPB : Volume 4 Nomor 2 , 2021*. *4*, 871–883.

Santoso, B. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenademia Group.

Sastrohadiwiryo. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.

Sedarmayanti, & Gunawan, G. G. (2019). *Pengaruh Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan PT. Pegadaian (Persero)*. *18*, 103–114.

Silvana, R. I. (2018). *Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Malang*. 2–3.

Simmamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.

Stephen P. Robbins, T. A. J. (2019). Organizational Behavior. In *Administrative Science Quarterly* (Vol. 15, Issue 1). https://doi.org/10.2307/2391202

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kulitatif*. Bumi Aksara.

Surata I Made, W. A. P. (2017). *Pengaruh Kebijakan Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Administrasi Umum Dan Keuangan Di Politenik Negeri Bali*. *5*(2), 153–162.

Sutrisno. (2017). *Literatur Kepuasan Kerja*. Jural Dinamika Ekonomi & Bisnis

Ulfiza, S. B. (2022). *Pengaruh Mutasi Dan Promosi Terhadap Kepuasan Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan*. *5*, 52–63.

Widhayani Puri S, S. W. W. (2020). *Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia*. *25*(1411), 19–28.

Wiratama, R. (2018). *Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Malang )*. *27*(1), 1–10.

Nurcahyani, D. (2019). *Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Semarang)*

Putri, A. T., Hendriani, S., & Ibrahim, R. (2020). *Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kanwil II PT Pengadaian (Persero). Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, *2*(1), 1-11.

Haris, A. (2017). *Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera* Jurnal EMBA Vol.6 No.4 Oktober 2017

Fauzi, H. A. (2017). *Pengaruh mutasi kerja dan perencanaan karir terhadap kepuasan kerja: Studi kasus pada PT Len industri Bandung.* Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Volume 6, No 2, Maret 2021.