

PENGARUH MUTASI, ADAPTABILITAS DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KPPBC TMC KEDIRI

Isabella¹, Subagyo², Moch. Wahyu Widodo³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
isabellaja44@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

Abstract

The aim of the research is to evaluate the impact of mutation, adaptability and stress, evaluating employee performance at KPPBC Madya Excise Type Kediri. The research approach in this study is quantitative with a research sample of 40 employees of KPPBC Intermediate Type Cukai Kediri. Data collection uses questionnaires and data analysis techniques use Multiple Linear Regression Analysis. According to the findings of the analysis carried out, it can be seen that the mutation variable does not have a significant effect on employee performance, but the adaptability and work stress variables have a big impact on employee performance. It is hoped that the suggestions obtained from this research will enable agencies to evaluate transfer policies, improve adaptability programs and implement stress management programs for employee welfare.

Keywords: Mutation, Adaptability, Work Stress

Abstrak

Tujuan dari penelitian yaitu mengevaluasi dampak mutasi, adaptabilitas dan, stress mengevaluasi kinerja karyawan di KPPBC Tipe Cukai Madya Kediri. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini ialah kuantitatif dengan sampel penelitian 40 karyawan KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri. Pengumpulan data memakai kuisioner dan teknik analisis data memakai Analisis Regresi Linear Berganda. Menurut temuan analisis yang dilakukan dapat dilihat bahwa variabel mutasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan namun variabel adaptabilitas dan stres kerja berdampak besar pada kinerja karyawan. Saran yang didapat dari penelitian ini diharapkan kepada instansi dapat mengevaluasi kebijakan mutasi, meningkatkan program adaptabilitas dan dapat mengadakan program manajemen stress untuk kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Mutasi, Adaptabilitas, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi ingin berusaha melakukan peningkatan kinerja karyawan demi terwujudnya sasaran. Demi mewujudkan sasaran tersebut membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang profesional dapat lakukan pekerjaan dengan cara efektif dan efisien. Kinerja adalah jumlah yang didapat dari tugas pribadi (perorangan) atau, sekelompok karyawan di dalam suatu organisasi setiap melaksanakan pekerjaan utama serta fungsi yang berlandaskan atas aturan, standard operating procedure, standar dan ukuran yang telah ditetapkan atau sedang terjadi didalam suatu perusahaan[1]. Dengan ini organisasi harus lebih mengamati aspek-aspek yang akan menambah tenaga kerja para pegawai pada perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan yang professional berasal dari SDM yang dikelola dengan sebaik mungkin oleh organisasi agar kemampuan dan keahlian kinerjanya serta kualitasnya dapat dimanfaatkan secara optimal. Dengan ini bisa dianggap sebagai sebuah kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada skill dan kreatifitas karyawan yang ada didalamnya.

SDM adalah kunci utama untuk organisasi dalam melaksanakan sasarannya, sehingga organisasi diharuskan mengelola karyawan agar dapat memiliki kinerja yang baik dan dapat berkontribusi lebih ke organisasi [2]. Karyawan yang terampil dan professional dapat diciptakan melalui pengelolaan SDM secara maksimal untuk bisa menghadapi tuntutan perubahan teknologi informasi yang semakin cepat dan perubahan lingkungan yang selalu berbeda beda.

Kinerja karyawan yaitu perolehan pekerjaan yang bisa dikerjakan bagi perorangan dan sekelompok pegawai dalam perusahaan tersebut, setara pada kekuasaan dan tanggung jawab masing-masing, untuk mengupayakan memperoleh hasil, visi dan misi suatu organisasi tanpa melanggar hukum, moralitas atau

etika[3]. Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa hal misalnya daerah yang nyaman dan aman dapat mendorong kinerja karyawan, beban kerja yang berlebihan atau terlalu ringan bisa berdampak pada kinerja karyawan dan sistem kompensasi yang setara dengan beban kerja setiap karyawan bisa berdampak juga terhadap kinerja karyawan[4]. Kinerja karyawan mempunyai tugas penting dalam menetapkan sepanjang mereka bisa mengerjakan pekerjaan yang diserahkan. Evaluasi kinerja tidak saja berdasar pada skill pegawai, tapi juga berdasar keahlian pegawai dalam menjalankan pekerjaan[5].

Pada suatu sistem pengawasan Bea dan Cukai PNS ada regulasi yang memerlukan pekerja Bea dan Cukai dipindahkan tugas dari satu tempat kerja ke daerah lain sebagai peraturan yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal Bea Dan Cukai Nomor PER-13/BC/2022 Pasal 30 mengenai durasi penugasaan setiap pegawai Bea dan Cukai. Klaster kerja dibagi menjadi 4 klaster yaitu klaster 1 Sumatera, klaster 2 Jawa, klaster 3 Kalimantan, Sulawesi, Bali, NTB dan NTT dan klaster 4 Maluku dan Papua serta 5 Sub klaster yaitu klaster dominan, klaster regular, klaster rawan dan sub klaster remote. Banyak pegawai yang merasa bahwa pola mutasi belum sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Durasi penugasaan setara oleh peraturan Direktur Jenderal Bea Dan Cukai No. PER-13/BC/2022 Pasal 30 mengenai durasi penugasaan setiap pegawai Bea dan Cukai yang berbeda beda disetiap wilayah di Indonesia. Jika pegawai terlalu lama ditempatkan di suatu wilayah akan terjadi penguasaan wilayah, penyalahgunaan wewenang dan dapat berdampak negatif.

Adanya mutasi atau dipindah tugaskan di kantor Bea dan Cukai di beberapa wilayah Indonesia yang mempekerjakan karyawan di tempat yang tidak serasi dengan kemauan karyawan. Para pegawai Bea dan Cukai diharuskan bisa menyesuaikan diri dengan cepat di daerah yang baru dan mengharuskan jauh dari keluarga mereka. Melihat fenomena yang ada saat ini di KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri sebagian dari mereka dimutasi di beberapa wilayah di Indonesia, sehingga para pegawai Bea dan Cukai dituntut untuk dapat beradaptasi dengan pekerjaan, tanggung jawab baru dan lingkungan pekerjaan yang memungkinkan sistem kerja di wilayah lain berbeda dengan Kota Kediri. Dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai Tipe Madya Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Kediri bahwa mutasi pegawai sering tidak sesuai dengan kompetensi atau bakat dan minat yang dimiliki para pegawai, pegawai pastinya akan merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan yang mereka kerjakan. Adanya kesulitan dalam pekerjaan, ketidakpuasan akan penempatan kerja, jauh dari keluarga dan harus melakukan adaptasi di lingkungan yang baru, bisa saja membuat para pegawai mengalami masalah psikologis seperti stres kerja.

Berdasarkan kajian literatur penelitian yang berjudul Pengaruh Mutasi, Sarana Prasarana, Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19 bahwa mutasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, penyelidikan tersebut mengatakan bahwa mutasi tetap dilakukan pada masa pandemi tujuannya agar kemampuan para karyawan dapat terasah dengan baik[6]. Sedangkan penelitian yang berjudul Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu) [7] serta penelitian yang berjudul Implikasi Iklim Organisasi, Mutasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Subang[8] mengatakan bahwa mutasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian lain yang bernama Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong bahwa adaptabilitas efektif secara signifikan pada kinerja karyawan, adaptabilitas yang efektifitas dapat menghasilkan pegawai merasa semangat akan mengerjakan tugas-tugas dan merasa nyaman dalam pekerjaannya[9]. Namun berbeda dengan penelitian yang berjudul Analisis Kemampuan Adaptasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Universitas PGRI Semarang mengungkapkan bahwa adaptabilitas tidak berdampak yang signifikan pada kinerja karyawan[10].

Sedangkan penelitian berjudul Determinan Kinerja Karyawan Dari Kedisiplinan, Stres Kerja, Dan Kompensasi Pada Koperasi Basitustra Munjungan Trenggalek[11] dan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera[12] bahwa stress kerja memberikan dampak positif serta signifikan untuk kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Senada Murni menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[13]. Berdasarkan fenomena dalam observasi tujuan dari penelitian ini adalah agar mengidentifikasi dan menganalisis dampak mutasi, adaptabilitas dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.

METODE

Pendekatan penelitian ialah kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri beralamatkan di Jl. Diponegoro, No. 23, Kota Kediri, Jawa Timur. Waktu yang dipakai dalam penelitian di bulan April samapi bulan Juli 2024. Populasi dalam penelitian ini mencakup 80 pegawai, sedangkan sample di penelitian ditentukan sejumlah 40 pegawai.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Peneliti menyebarkan pernyataan berbentuk angket pada 40 pegawai. Hasil dari tanggapan responden yang dilakukan menggunakan alat bantu SPSS, yang mencakup uji reliabilitas dan validitas yang digunakan agar menjamin bahwa data hasil kuesioner valid dan cukup untuk dipakai. Teknik analisis data memakai analisis kuantitatif dan deskriptif, termasuk analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data responden

Responden yang mengisi kuisioner yaitu karyawan KPPBC cukai tipe madya cukai Kediri, dengan jumlah sampel 40 responden, mengenai profil responden dapat memperhatikan berdasarkan jenis kelamin, usia serta jabatan yaitu seperti berikut :

Tabel 1. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – laki	33	82,5%
Perempuan	7	17,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data awal diolah, 2024

Diperoleh data tabel 1 bisa dideskripsikan bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan. Namun banyaknya responden laki-laki berukuran 82,5% (33 orang), sementara itu jumlah responden perempuan sebesar 17,5% (7 orang). Hal itu bisa diidentifikasi sehingga kecenderungan karyawan KPPBC tipe madya cukai Kediri yaitu laki-laki.

Tabel 2. Data responden berdasarkan usia

Rentang Usia	Jumlah Responden	Persentasi
25-35	27	67,5%
36-45	10	25%
46-55	2	5%
>56	1	2,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data awal diolah, 2024

Perolehan data dari tabel 2 bisa dideskripsikan jumlah jawaban yang paling banyak di KPPBC tipe madya cukai Kediri adalah berumur 25-35 tahun sebesar 67,5% (27 orang). Sedangkan yang berumur 36-45 tahun 25% (10 orang), selanjutnya yang berumur 46-55 tahun 5% (2 orang) dan responden yang paling sedikit berumur >56 tahun sebesar 2,5% (1 orang). Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden tertinggi yaitu yang berumur 25-35 tahun.

Tabel 3. Data responden berdasarkan jabatan atau bidang

Jabatan atau Bidang	Jumlah Responden	Persentasi
PBC Ahli Pertama	3	7,5%
Pelaksana	17	42,5%
Pelaksana Intelijen dan Penindakan	2	5%
Pelaksana Kepatuhan Internal	1	2,5%
Pelaksana Pemeriksa	4	10%
Pelaksana Seksi Penyidikan	2	5%
Pelaksana Seksi PLI	2	5%
Pelayanan Kepabeanaan dan Cukai II	1	2,5%
Penyidikan	1	2,5%
Perbendaharaan	3	7,5%
PKC 2	2	5%
SBU Pelaksana	1	2,5%
Staf	1	2,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data awal diolah, 2024

Pada data tabel 3 bisa dideskripsikan jika jumlah responden tertinggi, yaitu dengan jabatan pelaksana sejumlah 42,5% (17 orang), sedangkan pelaksana pemeriksa sebanyak 10% (4 orang), PBC Ahli Pertama dan Perbendaharaan sebanyak 7,5% (3 orang), yang memiliki responden sebanyak 5% (2 orang) yaitu pelaksana intelijen dan penindakan, pelaksana seksi penyidikan, pelaksana seksi PLI dan PKC 2, dan yang memiliki responden sebanyak 2,5% (1 orang) adalah pelaksana kepatuhan internal, pelayanan kepabeanaan dan cukai II, penyidikan, SBU pelaksana, dan staf. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden tertinggi yaitu yang memiliki jabatan pelaksana yaitu sebanyak 42,5% (17 orang).

Uji Validitas

Pemeriksaan yang memiliki tujuannya agar menyatakan bahwa data yang dipakai didalam penelitian yaitu data yang valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan	
Mutasi	X _{1.1.1}	0,758	0,3120	Valid	
	X _{1.1.2}	0,866	0,3120	Valid	
	X _{1.2.1}	0,757	0,3120	Valid	
	X _{1.2.2}	0,817	0,3120	Valid	
	X _{1.3.1}	0,804	0,3120	Valid	
	X _{1.3.2}	0,850	0,3120	Valid	
	X _{1.4.1}	0,791	0,3120	Valid	
	X _{1.4.2}	0,813	0,3120	Valid	
	Adaptabilitas	X _{2.1.1}	0,905	0,3120	Valid
		X _{2.1.2}	0,953	0,3120	Valid
X _{2.2.1}		0,891	0,3120	Valid	
X _{2.2.2}		0,880	0,3120	Valid	
X _{2.3.1}		0,937	0,3120	Valid	
X _{2.3.2}		0,897	0,3120	Valid	
Stres Kerja	X _{3.1.1}	0,819	0,3120	Valid	
	X _{3.1.2}	0,887	0,3120	Valid	
	X _{3.2.1}	0,873	0,3120	Valid	
	X _{3.2.2}	0,866	0,3120	Valid	
	X _{3.3.1}	0,783	0,3120	Valid	

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	X _{3.3.2}	0,902	0,3120	Valid
	Y _{1.1.1}	0,903	0,3120	Valid
	Y _{1.1.2}	0,887	0,3120	Valid
	Y _{1.2.1}	0,921	0,3120	Valid
	Y _{1.2.2}	0,913	0,3120	Valid
	Y _{1.3.1}	0,927	0,3120	Valid
	Y _{1.3.2}	0,879	0,3120	Valid
	Y _{1.4.1}	0,887	0,3120	Valid
	Y _{1.4.2}	0,939	0,3120	Valid
	Y _{1.5.1}	0,731	0,3120	Valid
	Y _{1.5.2}	0,720	0,3120	Valid

Sumber : Data Awal Diolah, 2024

Tabel 4 menunjukkan dari pengujian 40 responden diperoleh bahwa setiap pernyataan dimasing-masing variabel >0,3120 maka informasi yang didapat pada studi ini ialah data yang valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen dianggap reliabel jika koefisien reliabilitas minimalnya adalah 0,7. Namun Cronbach Alpha < 0,7 maka data tidak reliabel[14].

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria Nilai	Keterangan
Mutasi (X1)	0,920	0,7	Reliabel
Adaptabilitas (X2)	0,958	0,7	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,924	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,962	0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Dari tabel 5 diatas terlihat angka cronbachs alpha diatas 0,7, maka dari itu informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi yang reliabel.

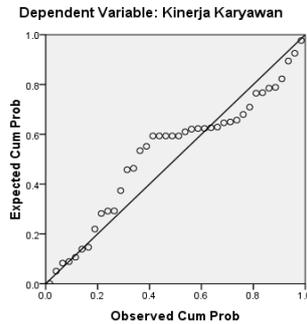
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk mengukur apakah dua variabel berdistribusi normal. Hasil regresi yang efektif ialah mempunyai distribusi normal atau hampir normal.

Deteksi dipastikan dengan memperhatikan sebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Bila data menunjukkan titik-titik diagonalnya saling berdekatan dan membentuk garis diagonal, dan regresi menghasilkan kriteria normalitas. Sebaliknya bila data tidak simetris dan menolak untuk mengikuti sumbu diagonal, sehingga regresi tidak mencapai kriteria normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data awal diolah, 2024

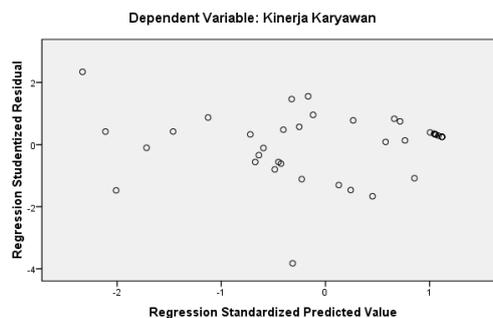
Gambar 1. Hasil Uji Normal *Probability Plots*

Pada gambar 1 menunjukkan hasil normal *probability plots* data yang dianalisis terbukti berdistribusi secara normal, yang dapat diperhatikan dari pola-pola yang tersebar berimpitan di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini memenuhi syarat normalitas.

Uji Heterokedasitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, perbedaan dalam variasi dari residual antar pengamatan terjadi pada model regresi. Bila variasi residual untuk pengamatan yang satu ke pengamatan lain tetap, sehingga dikenal sebagai homokedastisitas, bila sebaliknya disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik ialah yang tak ada terjadi heteroskedastitas dan terjadi homokedastisitas. Hasil dari heteroskedastisitas bisa terlihat digrafik scatterplot. Bila titik titik pada sumbu Y bernilai lebih dari atau kurang dari angka 0 dan tidak memenuhi pola-pola yang diberikan, heteroskedastisitas tidak ada.

Scatterplot



Sumber: Data diolah primer, 2024

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik *Scatterplots*

Dari gambar dua, grafik *scatterplots* dapat dilihat bahwa poin itu tersebar secara acak dan tak memperlihatkan suatu bentuk khusus, menyebar dengan keduanya di atas dan di bawah 0 pada garis Y. Maka dari itu diketahui model regresi tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tujuannya yaitu mengetahui apa yang terjadi dalam model regresi ini ditunjukkan bahwa korelasi antara variabel independen dan variabel terikat. Seharusnya, dalam model regresi yang baik, tak ada korelasi di antara variabel bebas. Cara yang dipakai untuk mengidentifikasi keberadaan multikolinearitas yaitu dengan

memanfaatkan angka VIF (*variance inflation factor*). Data dikatakan bebas multikolinieritas jika nilai VIF lebih rendah dari 10.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Mutasi	.761	1.315
Adaptabilitas	.590	1.695
Stres Kerja	.603	1.659

Sumber : Data awal diolah, 2024

Tabel 6 didapati jumlah VIF pada setiap variabel adalah variabel mutasi sebesar 1,315, adaptabilitas sejumlah 1,695 dan juga stress kerja sejumlah 1,659. Tiga poin variabel nilai VIFnya kurang dari 10, jadi pada model regresi ini bukan terjadi multikolinieritas antara variabel independen masing-masing.

Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui apa ada korelasi antara mean deviasi data pada periode t pada mean deviasi periode t-1 (sebelumnya) dalam model regresi ini. Model regresi yang berkualitas rendah tidak mempunyai autokorelasi. Hasil *Run Test* ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi
Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.88471
Cases < Test Value	16
Cases >= Test Value	24
Total Cases	40
Number of Runs	17
Z	-.902
Asymp. Sig. (2-tailed)	.367

a. Median

Sumber : Data awal diolah, 2024

Dari tabel 7 temuan nilainya adalah 0,367 diketahui bahwa nilai tersebut sudah >0,05, jadi dalam uji autokorelasi ini tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Guna mengidentifikasi hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas, sehingga memakai model regresi linier berganda dirumuskan seperti berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Tabel 8. Hasil Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.475	7.088		4.582	.000
	Mutasi	.027	.116	.027	.229	.820
	Adaptabilitas	.622	.218	.386	2.852	.007
	Stres Kerja	-.516	.147	-.471	-3.518	.001

Sumber : Data awal diolah, 2024

Dari data tabel 8, sehingga didapat persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 32.475 + 0,027X_1 + 0,622X_2 - 0,516X_3 + e$$

Persamaan regresi dari tabel 8 mempunyai arti angka sebagai berikut:

Nilai konstanta = 32.475. Nilai diidentifikasi bila variabel mutasi (X_1), adaptabilitas (X_2) dan stress kerja (X_3) bernilai 0, sehingga nilai kinerja karyawan (Y) yaitu 32.475.

Nilai koefisien $X_1 = 0,027$. Nilai koefisien beta X_1 (mutasi) sebesar 0,027, berarti bila terjadi peningkatan variabel X_1 (mutasi) sebesar 1 satuan, sehingga Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,027 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau konstan.

Nilai koefisien $X_2 = 0,622$. Nilai koefisien beta X_2 (adaptabilitas) sebesar 0,622, berarti bila terjadi peningkatan variabel X_2 (adaptabilitas) sebesar 1 satuan, sehingga Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,622 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau konstan.

Nilai koefisien $X_3 = -0,516$. Nilai koefisien beta X_3 (stres kerja) sebesar -0,516, berarti bila terjadi peningkatan variabel X_3 (stres kerja) sebesar 1 satuan, sehingga Y (kinerja karyawan) akan turun sebesar -0,516 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau konstan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Menilai persen kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat untuk menilai seberapa besar keunggulan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

Koefisien tersebut memperlihatkan berapa besarnya persentase perbedaan antara variabel bebas yang dipakai di model dapat menerangkan variabel dependen. *Adjusted R²* = 0 sehingga variasi antar variabel independent yang digunakan untuk metode tidak menerangkan semua perubahan pada variabel terikat. Sebaliknya bila *Adjusted R²* = 1 sehingga variasi antar variabel bebas dipakai di model menerangkan 100% variasi variabel terikat.

Tabel 9. Hasil *Adjust R²*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.579	3.735

Sumber : Data awal diolah, 2024

Dari bagan 9, bisa mengetahui nilai *adjusted R²* yaitu sebesar 0,579. Dengan itu memperlihatkan bahwa variabel bebas mutasi, adaptabilitas serta stress kerja dapat menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) sejumlah 57,9% serta sisa dari 42,1% diterangkan di variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji-t (Parsial)

Menentukan apakah variabel independen secara parsial memiliki atau tidak dampak yang signifikan dengan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan bila signifikansi $<0,05$ bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel mutasi, adaptabilitas dan kualitas kerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh stress kerja, apabila signifikansi $>0,05$ bila H_0 ditolak dan H_a diterima yang bermakna variabel mutasi, adaptabilitas dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji-t Parsial

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.582	.000
	Mutasi	.229	.820
	Adaptabilitas	2.852	.007
	Stres Kerja	-3.518	.001

Sumber : Data awal diolah, 2024

Diperoleh pengujian uji-t dari tabel 10 bisa dideskripsikan sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai signifikansi variabel mutasi sebesar $0,820 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti mutasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan .
2. Diperoleh nilai signifikansi variabel adaptabilitas sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel adaptabilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diperoleh nilai signifikansi variabel stress kerja sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji-F (Simultan)

Menentukan apakah variabel independent (mutasi, kemampuan beradaptasi, stres kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara bersamaan. Uji F membandingkan hasil nilai probabilitas. Berikut hasil pengujian simultan dengan menggunakan uji F. Nilai tersebut dibandingkan dengan signifikansi sebesar 0,05 yang dapat diperhatikan pada bagan 11.

Tabel 11. Hasil Uji-F (Simultan)

Model	F	Sig.
1 Regression	18.888	.000 ^a
Residual		
Total		

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari hasil uji-F tabel 11, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut $< 0,05$, sehingga hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti mutasi, adaptabilitas dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t tabel 10 didapatkan nilai probabilitas variabel mutasi lebih tinggi dari tingkat signifikan adalah $0,820 > 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa mutasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Namun pada hasil pengujian regresi, variabel mutasi mendapatkan nilai positif yang artinya adanya hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya, bahwa mutasi memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan meskipun pengaruhnya tidak secara signifikan. Hal ini memungkinkan mutasi tidak berpengaruh secara signifikan karena mutasi yang dilaksanakan telah setara dengan kebijakan atau peraturan yang berlaku, kesempatan personnel transfer yang didapatkan sudah sesuai dengan peraturan organisasi dan organisasi sudah memberikan personnel transfer yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pekerja. Studi ini mendukung analisis yang berjudul Implikasi Iklim Organisasi, Mutasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Subang bahwa mutasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan[8].

Pengaruh Adaptabilitas terhadap Kinerja Karayawan

Hasil uji-t untuk tabel 10 didapatkan nilai probabilitas variabel adaptabilitas kurang dari tingkat signifikan adalah $0,007 < 0,05$, maka bisa dinyatakan yaitu adaptabilitas berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pekerja. Namun, pada pengujian regresi variabel adaptabilitas memperoleh nilai positif yang artinya adanya

hubungan searah dengan kinerja karyawan. Maka, semakin tinggi adaptabilitas yang dilakukan karyawan di KPPBC tipe madya cukai Kediri sehingga, semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dengan adaptabilitas yang baik karyawan akan lebih mudah mengelola emosi saat melakukan pelayanan terhadap masyarakat, akan dengan cepat menyesuaikan diri pada lingkungan organisasi yang baru dan mampu mengikuti setiap perubahan-perubahan yang ada di organisasi. Studi ini diperkuat dari penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong[9] bahwa adaptabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t untuk tabel 10 didapat hasil probabilitas variabel stress kerja lebih kecil dari taraf signifikan adalah $0,001 < 0,05$, jadi bisa dinyatakan yaitu stress kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pada pengujian regresi variabel stress kerja memperoleh nilai negatif (minus) yang artinya terjadi hubungan terbalik (bertolak belakang) dengan kinerja karyawan. Maka, bisa dinyatakan bahwa peningkatan stress kerja yang dialami karyawan di KPPBC tipe madya cukai Kediri maka, akan menurunkan kinerja karyawan. Pimpinan yang hampir tidak melakukan koreksi apa pun ketika karyawan melakukan kesalahan selama bekerja dapat menyebabkan stress kerja bagi karyawan tersebut, sementara ketidakjelasan peran dan tanggung jawab dalam tim kerja dapat menimbulkan kebingungan, tumpang tindih tugas, serta dapat berpotensi memicu stress dan konflik antar anggota tim kerja. Penelitian ini mendukung penelitian yang bernamal Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni [13] bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Mutasi, Adaptabilitas Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-F untuk tabel 11 mendapatkan nilai probabilitas variabel mutasi, adaptabilitas dan tingkat stres di tempat kerja tidak terlalu tinggi, yaitu $0,000 < 0,05$, maka bisa dinyatakan mutasi, adaptabilitas dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada nilai koefisien determinasi R^2 yang disesuaikan adalah 57,9% dapat disimpulkan kinerja karyawan bisa diterangkan dengan ketiga variabel independen dan sisanya 42,1% dijabarkan dengan faktor lainnya yang bukan dikaji di studi ini.

KESIMPULAN

Studi ini dilaksanakan agar mengetahui dampak mutasi, adaptabilitas dan stress kerja I terhadap kinerja karyawan di KPPBC tipe madya cukai Kediri. Menurut temuan penelitian ini, bisa disimpulkan bahwa mutasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KPPBC tipe madya cukai Kediri. Mutasi yang sudah sesuai dengan peraturan dan kompetensi karyawan hendak melakukan peningkatan kinerja karyawan. Adaptabilitas berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerja di KPPBC tipe madya cukai Kediri. Dengan kemampuan adaptabilitas yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stres di tempat kerja berdampak negatif dan signifikan pada kinerja pekerja di KPPBC tipe madya cukai Kediri. Semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan sehingga akan menurunkan kinerja karyawan. Secara simultan mutasi, adaptabilitas dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 57,9%. Dengan demikian bahwa ketiga variabel tersebut menjelaskan sebagian besar faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Torang, D.S. (2014) *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Bandung: Alfabeta.
- [2] Ajabar (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- [3] Afandi, P. (2018) *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator*. Jakarta: Zana Publishing. Tersedia pada: http://elib.ubb.ac.id/index.php?p=show_detail&id=10837.
- [4] Sedarmayanti (2017) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- [5] Terisma, E.U., Subagyo dan Purnomo, H. (2023) "Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pelatihan Dan Insentif Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening," *Simposium Manajemen dan Bisnis II*, 2, hal. 312–322. Tersedia pada: <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/3197>.
- [6] Alkha, M., Suhardiyah, M. dan ... (2022) "Pengaruh Mutasi, Sarana Prasarana, Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19," *Journal of Sustainability ...*, 3(1), hal. 154–160.

- Tersedia pada:
<https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/view/5332%0Ahttps://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/download/5332/3752>.
- [7] Rusadi, A.H., Nuringwahyu, S. dan Zunaida, D. (2020) "Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu)," *Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu)*, 9(2), hal. 112–117.
- [8] Hermawan, W. *et al.* (2020) "Implikasi Iklim Organisasi, Mutasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpsdm Kabupaten Subang," *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(2), hal. 178–192. Tersedia pada: <https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.578>.
- [9] Hammar, Y.T.K.R. (2023) "Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong," *YUME: Journal of Management*, 6(1), hal. 42. Tersedia pada: <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3501>.
- [10] Sutrisno dan Kurniawan, B. (2020) "Analisis Kemampuan Adaptasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas PGRI Semarang," *JEMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), hal. 41–49.
- [11] Fitrianingrum dan Sumantri (2021) "Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DARI KEDISIPLINAN, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI PADA KOPERASI BASITUSTRA MUNJUNGAN TRENGGALEK," hal. 1254–1261.
- [12] Simanjuntak, D.C.Y., Mudrika, A.H. dan Tarigan, A.S. (2021) "PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA," *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), hal. 353–365.
- [13] Wiryana, K.S. dan Andiani, N.D. (2020) "PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), hal. 50–60.
- [14] Ghazali, I. (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. 10 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.