

DAMPAK MUTASI, SISTEM KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN KEDIRI

Bisma Ziyad Arafat¹, Sugiono², Rony Kurniawan³

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

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

Abstract

This study aims to determine the impact of mutation, compensation system, and career development on the job satisfaction of employees at BPJS Ketenagakerjaan Kediri, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative method with data collection through questionnaires distributed to 30 respondents who are employees of BPJS Ketenagakerjaan Kediri. The collected data were analyzed using multiple regression analysis with SPSS 25.0 software to examine the influence of each independent variable on the dependent variable. The results indicate that the mutation variable has a significant influence on the job satisfaction of BPJS Ketenagakerjaan Kediri employees. Conversely, the compensation system and career development variables do not have a significant influence on the job satisfaction of BPJS Ketenagakerjaan Kediri employees. However, collectively, the mutation, compensation system, and career development variables significantly affect the job satisfaction of BPJS Ketenagakerjaan Kediri employees.

Keywords: Mutation, Compensation System, Career Development, Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak mutasi, sistem kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden yang disebarkan kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri. Data yang terkumpul dianalisis dengan alat analisis regresi berganda menggunakan *software SPSS 25.0* untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel mutasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri. Sebaliknya, variabel sistem kompensasi dan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri. Namun, secara simultan, variabel mutasi, sistem kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri.

Kata Kunci: Mutasi, Sistem Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Tingginya Tingkat kepuasan kerja akan mempengaruhi faktor faktor yang menyebabkan tercapainya ketersediaan kepuasan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja bukan hanya sebuah variabel bebas yang berdiri sendiri, akan tetapi juga memiliki faktor-faktor lain yang bersumber dari internal maupun eksternal organisasi maupun dari diri pribadi pegawai itu sendiri [1]. Karyawan pada umumnya dapat termotivasi untuk melakukan Upaya yang lebih dalam bekerja ketika dihargai oleh perusahaan [2]. Terkait kepuasan kerja ini menjadi masalah bagi individu yang cukup penting dan menarik untuk dibahas, karena meliputi kepentingan pribadi individu, kantor, dan masyarakat. BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Kediri yang merupakan salah satu Perusahaan pemberi jaminan sosial plat merah terbesar yang ada di Indonesia, maka kepuasan kerja dari karyawannya harus terjaga karena pelayanan yang diberikan karyawan kepada masyarakat akan memberikan efek positif bagi seluruh elemen, baik itu karyawan, kantor, maupun Masyarakat.

Jika mengulik terkait kepuasan kerja, maka mutase merupakan salah satu hal yang tidak bisa untuk dilupakan. Mutasi kerja pada karyawan sangat mempengaruhi rasa jenuh sebagai tolak ukur produktivitas kerja. Maka dari itu BPJS Ketenagakerjaan perlu memperhatikan aspek mutasi kerja dalam rangka menjaga kapasitas dan kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Mutasi mencakup aktivitas mengoper karyawan, mengoper wewenang pemindahan identitas atau jabatan ketenagakerjaan dan semacamnya [3]. Karena itu mutasi memiliki cakupan yang mempengaruhi bagaimana kepuasan kerja dari karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri. Hal ini

selaras dengan penelitian terdahulu dari Setioningtyas yang dilakukan pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia, didalamnya menyatakan bahwa mutasi berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja [4].

Selain mutasi, Sistem kompensasi yang jelas dan objektif akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri dan tidak akan menimbulkan rasa iri dalam diri karyawan. Pemberian kompensasi akan memberikan dampak baik bagi kantor karena kualitas pelayanan membaik dan memberikan citra positif dimata masyarakat karena kenyamanan dalam merasakan pelayanan kantor BPJS cabang Kediri. Hal ini selaras dengan penelitian dari Andriany dengan judul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan” yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [5].

Salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir. BPJS Ketenagakerjaan Kediri sudah sepatutnya melihat sudut pandang terkait pengembangan karir karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dalam hal pengembangan karir ini merupakan berbagai kegiatan yang didalamnya memuat pengembangan untuk potensi diri para karyawan, terkhususnya karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri. Pengembangan ini sering dilakukan untuk menempati suatu posisi atau jabatan yang lebih tinggi dalam rangka menunjang perencanaan karir di masa kedepan nantinya [6]. Pada Penelitian Liukarya yang dilakukan di Koperasi Maju menyatakan bahwa pengembangan karir yang dilakukan Koperasi Maju memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dari karyawannya [7].

Dengan berbagai fenomena dan pertimbangan tersebut, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian untuk melihat apakah mutasi, sistem kompensasi, dan pengembangan karir berdampak terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menjadi landasan untuk mengetahui hubungan antar variabel tersebut secara empiris untuk mencari temuan-temuan terbaru dalam penelitian ini.

METODE

Penelitian yan dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Kediri ini dilakukan untuk meneliti dampak Mutasi, Sistem Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja para karyawannya. Dalam penelitian ini Kepuasan Kerja (Y) berfungsi sebagai variabel terikat. Selain itu yng merupakan variabel bebas yaitu: mutasi, sistem kompensasi, dan pengembangan karir. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kediri. metode pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan teknik penelitian kuantitatif kausalitas.

Pada proses pengujiannya menggunakan SPSS versi 25.0 untuk melihat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa temuan hasil observasi menyatakan bahwa instrumen penelitian ini valid dan sesuai dalam penelitian. Kuesioner yang disebar sesuai dengan skala likert yang menggunakan lima (5) jawaban alternatif, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Netral (N) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Setelah penggunaan uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian, dilanjutkan pada analisis data hasil observasi menggunakan SPSS versi 25.0 dengan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t (parsial), dan uji F(simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Variabel Penelitian

Berikut ini perolehan tanggapan responden atas variabel bebas dan variabel terikat yang didapatkan ketika melakukan observasi:

Tabel 1. Uraian Data Atas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item	Tanggapan										Total	
		SS		S		N		TS		STS		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Y.1.1	15	50%	15	50%	-	-	-	-	-	-	30	100
2.	Y.1.2	15	50%	13	43,3%	2	6,67%	-	-	-	-	30	100
3.	Y.2.1	13	43,3%	16	53,3%	-	-	1	3,3%	-	-	30	100
4.	Y.2.2	16	53,3%	13	43,3%	1	3,3%	-	-	-	-	30	100
5.	Y.3.1	12	40%	16	53,3%	2	6,67%	-	-	-	-	30	100
												990	

No.	Item	Tanggapan										Total	
		SS		S		N		TS		STS		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
6.	Y.3.2	15	50%	15	50%	-	-	-	-	-	-	30	100
7.	Y.4.1	13	43,3%	17	56,67%	-	-	-	-	-	-	30	100
8.	Y.4.2	15	50%	14	46,67%	1	3,3%	-	-	-	-	30	100
9.	Y.5.1	11	36,67%	18	60%	1	3,3%	-	-	-	-	30	100
10.	Y.5.2	14	46,67%	15	50%	1	3,3%	-	-	-	-	30	100

Sumber: data primer yang diuji, 2024

Menurut Said, indikator untuk kepuasan kerja meliputi rekan kerja, kesempatan naik jabatan, gaji, supervisor, dan aspek pekerjaan itu sendiri [8]. Dari kajian diatas Indikator variabel kepuasan kerja pada item 1 dengan pernyataan “karyawan merasa puas ketika mendapatkan rekan kerja yang bisa diajak kerjasama” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju. Pada item 2 dengan pernyataan “rekan kerja saya sangat membantu pekerjaan saya” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab sangat setuju. Pada item 3 dengan pernyataan “Perusahaan memberikan fasilitas berupa kesempatan untuk naik jabatan” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab setuju. Pada item 4 dengan pernyataan “kesempatan untuk naik jabatan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab sangat setuju. Pada item 5 dengan pernyataan “gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab setuju. Pada item 6 dengan pernyataan “gaji yang diberikan sangat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju. pada item 7 dengan pernyataan “supervisor membantu ketika karyawan mengalami kesulitan bekerja” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab setuju. Pada item 8 dengan pernyataan “atasan mau bertanggungjawab ketika bawahan mengalami kesalahan” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab sangat setuju. Pada item 9 dengan pernyataan “pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab setuju. Pada item 10 dengan pernyataan “karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sekarang” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab setuju.

Tabel 2. Uraian Data Variabel Mutasi (X1)

No.	Item	Tanggapan										Total	
		SS		S		N		TS		STS		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X.1.1.1	19	63,3%	9	30%	2	6,67%	-	-	-	-	30	100%
2.	X.1.1.2	12	40%	16	53,3%	2	16,67%	-	-	-	-	30	100%
3.	X.1.2.1	13	43,3%	15	43,3%	2	6,67%	-	-	-	-	30	100%
4.	X.1.2.2	16	53,3%	13	50%	1	3,3%	-	-	-	-	30	100%
5.	X.1.3.1	13	43,3%	14	46,67%	2	6,67%	-	-	-	-	30	100%
6.	X.1.3.2	15	50%	14	46,67%	1	3,3%	-	-	-	-	30	100%
7.	X.1.4.1	8	26,67%	20	66,67%	2	6,67%	-	-	-	-	30	100%
8.	X.1.4.2	12	40%	16	53,3%	2	6,67%	-	-	-	-	30	100%

Sumber: hasil data yang diuji, 2024

Indikator-indikator mutasi adalah kemampuan, produktivitas, pengetahuan, dan kebosanan atau kejenuhan [9]. Indikator variabel mutasi pada item 1 dengan pernyataan “mutasi mempengaruhi kinerja dari karyawan” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab sangat setuju. Pada item 2 dengan pernyataan “mutasi selalu dilakukan dengan kurun waktu yang telah ditetapkan sesuai kebutuhan” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab setuju. Pada item 3 dengan pernyataan “produktivitas mempengaruhi proses mutasi” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas

menjawab setuju dan sangat setuju. item 4 dengan pernyataan “produktivitas kerja yang baik meningkatkan potensi mutasi” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden menjawab sangat setuju. Pada item 5 dengan pernyataan “karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang lebih sebagai aspek mutasi kerja” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab setuju. Pada item 6 dengan pernyataan “pengetahuan merupakan aspek terpenting dalam mutasi” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab sangat setuju. Pada item 7 dengan pernyataan “mutasi dilakukan untuk menghilangkan rasa jenuh pada karyawan” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab setuju. Pada item 8 dengan pernyataan “rasa jenuh karyawan bisa diatasi dengan proses mutasi” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab setuju.

Tabel 3. Uraiani Data Variabel Sistem Kompensasi (X2)

No.	Item	Tanggapan										Total	
		SS		S		N		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X.2.1.1	15	50	14	46,67	1	3,3	-	-	-	-	30	100
2.	X.2.1.2	15	50	13	43,3	2	6,67	-	-	-	-	30	100
3.	X.2.2.1	11	36,67	18	60	1	3,3	-	-	-	-	30	100
4.	X.2.2.2	11	36,67	17	56,67	2	6,67	-	-	-	-	30	100

Sumber: hasil data primer yang diuji, 2024

Menurut Azhar, indikator kompensasi karyawan meliputi gaji yang adil dan fasilitas yang memadai [10]. Indikator variabel sistem kompensasi pada item 1 dengan pernyataan “gaji yang diberikan terhadap karyawan sesuai dengan pekerjaan” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab sangat setuju. Pada item 2 dengan pernyataan “atasan tidak membedakan gaji karyawan secara subjektif” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab sangat setuju. Pada item 3 dengan pernyataan “karyawan mendapatkan tunjangan dari perusahaan” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab setuju. Pada item 4 dengan pernyataan “fasilitas yang diberikan mempermudah pekerjaan karyawan” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab setuju.

Tabel 4. Uraiani Data Variabel Pengembangan Karir (X3)

No.	Item	Tanggapan										Total	
		SS		S		N		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X.3.1.1	11	36,67	18	60	1	3,3	-	-	-	-	30	100
2.	X.3.1.2	15	50	14	46,6	1	3,3	-	-	-	-	30	100
3.	X.3.2.1	13	43,3	15	50	2	6,67	1	3,3	-	-	30	100
4.	X.3.2.2	11	36,67	18	60	1	3,3	-	-	-	-	30	100
5.	X.3.3.1	11	36,67	17	56,67	2	6,67	-	-	-	-	30	100
6.	X.3.3.2	16	53,3	13	43,3	1	3,3	-	-	-	-	30	100

Sumber: hasil data primer yang diuji, 2024

Menurut Anandita, indikator pengembangan karir meliputi pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja [6]. Indikator variabel pengembangan karir pada item 1 dengan pernyataan “Perusahaan memberikan pendidikan sebagai penunjang pengembangan karir” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab setuju. Pada item 2 dengan pernyataan “pengembangan karir dapat dilakukan jika karyawan mendapatkan Pendidikan sesuai kriteria perusahaan” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab sangat setuju. Pada item 3 dengan pernyataan “Perusahaan memfasilitasi pelatihan karyawan” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab setuju. Pada item 4 dengan

pernyataan “pengembangan karir dilakukan jika karyawan sudah mengikuti pelatihan” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab setuju. Pada item 5 dengan pernyataan “Perusahaan dapat menaikkan jabatan karyawan sesuai dengan pengalaman kerja” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab setuju. Pada item 6 dengan pernyataan “pengalaman kerja dari karyawan menjadi poin tambahan dalam kenaikan jabatan” menunjukkan bahwa tanggapan dari 30 responden mayoritas menjawab sangat setuju.

Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Kepuasan kerja (Y)	1	0,733	0,3610	Valid
		2	0,666		Valid
		3	0,777		Valid
		4	0,837		Valid
		5	0,447		Valid
		6	0,523		Valid
		7	0,674		Valid
		8	0,505		Valid
		9	0,478		Valid
		10	0,615		Valid
	Mutasi (X1)	1	0,575	0,3610	Valid
		2	0,427		Valid
		3	0,602		Valid
		4	0,657		Valid
		5	0,602		Valid
		6	0,573		Valid
		7	0,642		Valid
		8	0,551		Valid
	Sistem Kompensasi (X2)	1	0,547	0,3610	Valid
		2	0,680		Valid
		3	0,487		Valid
		4	0,636		Valid
	Pengembangan Karir (X3)	1	0,490	0,3610	Valid
		2	0,529		Valid
		3	0,395		Valid
		4	0,630		Valid
		5	0,523		Valid
		6	0,585		Valid

Sumber: hasil data primer yang diuji, 2024

Berdasarkan hasil tabel uji validitas diatas dapat dinyatakan bahwa data yang didapat adalah valid karena r hitung nilainya lebih besar nilainya daripada nilai r tabel. Hal ini juga berarti bahwa keseluruhan item pada penelitian ini membuktikan bahwa data yang didapat valid karena r hitungnya melebihi r tabel (0,3610).

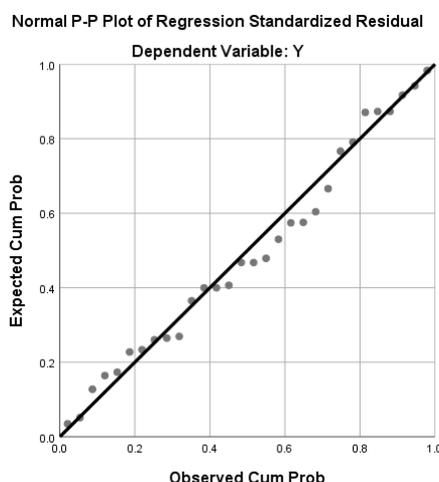
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja	0,738	0,6	Reliabel
Mutasi	0,713	0,6	Reliabel
Sistem Kompensasi	0,697	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir	0,755	0,6	Reliabel

Sumber: hasil data primer yang diuji, 2024

Berdasarkan data uji reliabilitas diatas nilai *Koefisien Cronbach Alpha* lebih besar dari tarif signifikansi yaitu 0,6, maka data yang didapatkan bisa dinyatakan reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik



Sumber: data yang dikaji 2024 dari SPSS 25.0

Gambar 1. Uji Normal Probability Plot

Dari gambar 1, tes *normal probability plot* dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Berdasarkan hasil tersebut didapati bahwa data-data variabel adalah normal data diatas maka dapat dikatakan bahwa data-data variabel adalah normal.

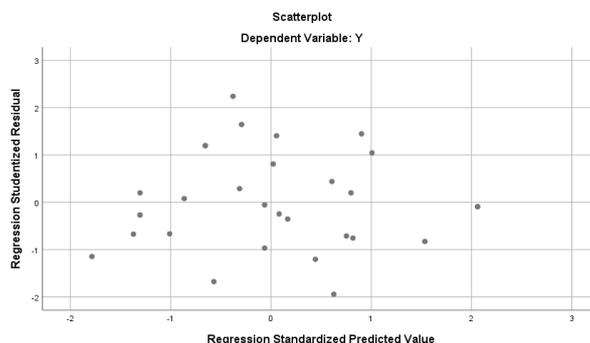
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Mutasi (X1)	0,310	3,223
Sistem Kompensasi (X2)	0,315	3,179
Pengembangan Karir (X3)	0,546	1,833

Sumber: data yang dikaji 2024 dari SPSS 25.0

Dari tabel 8 diketahui bahwa variabel mutasi, sistem kompensasi, dan pengembangan karir nilai dari Tolerance adalah sebesar : 0,310, 0,315, 0,546 yang nilainya lebih besar dari 0.10 dan VIF (*Variance Inflation*

Factor) senilai : 3,223, 3,179, 1,833 yang nilainya lebih sedikit dari 10, artinya variabel diatas tidak ada masalah multikolinieritas.



Sumber: hasil yang dikaji, 2024 dari SPSS 25.0

Gambar 2. Tes Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan titik yang tersebar pada gambar menyebarkan dengan acak diatas dan juga dibawah angka 0 yang terdapat pada sumbu Y pada gambar.

Tabel 8. Hasil Uji Autokolerasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.801a	0,642	0,601	2,25102	2,226

Sumber: hasil yang dikaji, 2024 dari SPSS 25.0

Nilai Durbin-Watson (d) sebesar 2,226 lebih besar dari dU yaitu 1,6498 dan kurang dari (4-dU) 4-1,6498 = 2,3502. Dari data tersebut maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$dU < dW < 4-dU$$

$$1,6498 < 2,226 < 2,3502$$

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah antar variabel ataupun gejala autokorelasi.

Tabel 9. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,126	6,428		0,331	0,743
Mutasi (X1)	0,657	0,273	0,507	2,409	0,023
Sistem Kompensasi (X2)	0,187	0,539	0,073	0,348	0,731
Pengembangan Karir (X3)	0,601	0,314	0,304	1,915	0,067

Sumber: hasil yang dikaji, 2024 dari SPSS 25.0

Persamaan yang didapati pada regresi diatas disusun sebagai berikut ini:

$$Y = 2,126 + 0,657 X1 - 0,187 X2 - 0,601 X3$$

Berdasarkan pada persamaan tersebut diperoleh nilai konstanta yaitu 2,126 maksudnya apabila variabel mutasi, sistem kompensasi, dan pengembangan karir nilainya adalah 0 atau konstan, maka variabel Y memiliki nilai sebesar 2,126 %. koefisien X1 sebesar 0,657 maka setiap penambahan variabel (X1) dengan asumsi variabel (X2) dan variabel (X3) tetap, maka akan menaikkan nilai Y sebanyak 0,657. koefisien X2 sebesar 0,187 berarti setiap pengurangan X2 dengan asumsi X1 dan X3 tetap maka akan mengurangi Y sebesar 0,187. koefisien X3 sebesar 0,601 berarti setiap pengurangan X3 dengan asumsi X1 dan X2 tetap akan mengurangi Y sebesar 0,601.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801a	0,642	0,601	2,25102

Sumber: hasil yang dikaji, 2024 dari SPSS 25.0

Pada tabel 10 di atas menunjukkan besarnya *R Square* 0,642. Menunjukkan variabel mutasi, sistem kompensasi, dan pengembangan karir mampu untuk menjelaskan kepuasan kerja (Y) sebesar 64,2 % maka dapat diartikan terdapat variasi lain yang tidak diteliti pada penelitian ini sebesar 34,8 %.

Pengujian Hipotesis

Tabel 11. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,126	6,428		0,331	0,743
Mutasi (X1)	0,657	0,273	0,507	2,409	0,023
Sistem Kompensasi (X2)	0,187	0,539	0,073	0,348	0,731
Pengembangan Karir (X3)	0,601	0,314	0,304	1,915	0,067

Sumber: hasil yang dikaji, 2024 dari SPSS 25.0

Uji t berfungsi untuk mengetahui hubungan variabel mutasi, sistem kompensasi, dan pengembangan karir secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri. Berdasarkan nilai t hitung variabel mutasi (X1) yaitu 2,409. Nilai t hitung lebih kecil t tabel (2,409 > 2,055) atau nilai Sig. 0,023 < 0,05. Ho ditolak dan H1 diterima. Dapat diartikan bahwa mutasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan nilai t hitung variabel sistem kompensasi (X2) yaitu 0,348. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (0,348 < 2,055) atau nilai Sig. 0,731 > 0,05. Ho diterima dan H1 ditolak. Dapat diartikan bahwa sistem kompensasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan nilai t hitung variabel pengembangan karir (X3) yaitu 1,915. Nilai t hitung lebih kecil t tabel (1,915 < 2,055) atau nilai Sig. 0,067 > 0,05. Ho diterima dan H1 ditolak. Dapat diartikan jika pengembangan karir (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 12. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	236,555	3	78,852	15,562	.000 ^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Residual	131,745	26	5,067		
Total	368,300	29			

Sumber: hasil yang dikaji, 2024 dari SPSS 25.0

Pada tabel 12. Uji simultan diatas berguna untuk menguji pengaruh variabel mutasi, sistem kompensasi, dan pengembangan karir secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan kediri. Berdasarkan hasil tabel uji F diatas, variabel mutasi, sistem kompensasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y. dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,562 > 3,67$) atau nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Terdapat pengaruh variabel mutasi (X1), sistem kompensasi (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) secara simultan.

Pembahasan

Hasil temuan uji hipotesis (H_1) menunjukkan bahwa bahwa mutasi memiliki dampak secara parsial yang sangat signifikan kepada variabel kepuasan kerja. Hasil ini Berdasarkan nilai t hitung variabel mutasi (X1) yaitu 2,409. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($2,409 > 2,055$) atau nilai Sig. $0,023 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa mutasi memiliki dampak yang lumayan berpengaruh kepada kepuasan kerja para karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik sistem mutasi yang akan dilakukan terhadap karyawannya. Hasil temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa mutasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja [4].

Hasil temuan uji hipotesis (H_2) menunjukkan bahwa sistem kompensasi memiliki dampak secara parsial yang kurang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berdasarkan nilai t hitung variabel sistem kompensasi (X2) yaitu 0,348. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,348 < 2,055$) atau nilai Sig. $0,731 > 0,05$. H_0 diterima dan H_1 ditolak. Walaupun dari hasil tersebut dikatakan bahwa sistem kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri namun sudah sepatutnya bagi perusahaan tetap memperhatikan pembuatan sistem kompensasi yang berlaku. Penelitian ini merupakan temuan baru karena berbeda hasil dengan penelitian dari Andriany [5] dengan tempat penelitian pada PT. Karya Deli Stelindo judul yang menyatakan bahwa Kompensasi mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja karyawannya yang signifikan tinggi.

Hasil temuan uji hipotesis (H_3) juga memiliki temuan yang sama dengan sebelumnya, yaitu bahwa pengembangan karir memiliki hubungan parsial yang kurang signifikan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir (X3) yaitu 1,915. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,915 < 2,055$) atau nilai Sig. $0,067 > 0,05$. H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dapat diartikan jika pengembangan karir kurang memiliki pengaruh secara signifikan yang diberikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri. Namun pengembangan karir ini tetap menjadi salah satu dari proses yang tetap harus mendapatkan perhatian oleh Perusahaan dikarenakan pengembangan karir merupakan sarana pengembangan kualitas pelayanan publik. Temuan ini merupakan temuan baru dan berbeda dengan hasil penelitian Liukarya [7] yang dilakukan pada Koperasi Maju, didalamnya menyebutkan bahwa pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh yang signifikan mengenai kepuasan kerja para karyawannya.

Walaupun terdapat dua variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan, namun dalam hasil uji simultan menunjukkan bahwa F hitung lebih kecil dari F tabel ($15,562 > 3,67$) atau nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Terdapat pengaruh variabel mutasi, sistem kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri secara simultan. Oleh karena itu sudah menjadi hal yang seharusnya dilakukan oleh Perusahaan untuk meningkatkan kualitas dari variabel-variabel tersebut.

Hasil ini diperkuat dengan besarnya R Square 0,642. Menunjukkan mutasi (X1), sistem kompensasi (X2), serta pengembangan karir (X3) dapat menjelaskan kepuasan kerja (Y) sebesar 64,2 %. Hal ini semakin memperkuat pengaruh variabel mutasi (X1), sistem kompensasi (X2), serta pengembangan karir (X3) secara simultan yang signifikan kepada variabel kepuasan kerja (Y).

KESIMPULAN

Maksud dan tujuan yang diinginkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah untuk mendapati bagaimana mutasi, sistem kompensasi, dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada para karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kediri. Kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri secara parsial di pengaruhi oleh variabel mutasi. Hal ini membuktikan bahwa mutasi memiliki dampak yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik sistem mutasi yang akan dilakukan terhadap karyawannya.

Berbeda dengan variabel mutasi, variabel sistem kompensasi dan pengembangan karir memiliki hasil empiris yang berbeda, yang menyatakan bahwa hubungan secara parsial dengan variabel kepuasan kerja yang tidak terlalu signifikan. Hal ini didasari pada temuan hasil nilai t hitung variabel sistem kompensasi (X_2) yaitu 0,348. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,348 < 2,055$) atau nilai Sig. $0,731 > 0,05$. H_0 diterima dan H_1 ditolak. Juga Berdasarkan nilai t hitung variabel pengembangan karir (X_3) yaitu 1,915. Nilai t hitung lebih kecil t tabel ($1,915 < 2,055$) atau nilai Sig. $0,067 > 0,05$. H_0 diterima dan H_1 ditolak. Namun sistem kompensasi dan pengembangan karir tidak bisa menjadi hal yang diremehkan ketika menyangkut terkait kepuasan kerja, karena variabel-variabel ini sebagai salah satu hal yang memiliki pengaruh secara tidak langsung mengenai kepuasan kerja pada setiap karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kediri karena secara simultan seluruh variabel mutasi, sistem kompensasi. Diluar dugaan, mutasi, sistem kompensasi, juga pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri secara simultan.

Pengaruh yang simultan didasarkan pada besarnya R Square 0,642. Menunjukkan mutasi (X_1), sistem kompensasi (X_2), juga pengembangan karir (X_3) dapat menjelaskan kepuasan kerja (Y) sebesar 64,2 %. Juga pada hasil uji simultan menunjukan bahwa F hitung lebih besar F tabel ($15,562 > 3,67$) atau nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Data empiris diatas membuktikan bahwa untuk memperhatikan Kepuasan Kerja dari karyawannya, BPJS Ketenagakerjaan Kediri perlu untuk memperhatikan mutasi, sistem kompensasi, dan pengembangan karir para karyawannya agar menciptakan kualitas pelayanan yang lebih baik lagi. Hal ini berdampak positif baik terhadap Perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara luas.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Wicaksono, Hermani. Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. 2019;2:69–88.
- [2] Putra AR, Mardikaningsih R. Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *J Ilm Edunomika* 2021;6:44. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3738>.
- [3] Firman A, Latief F, Dirwan. Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *J Manaj STIE Muhammadiyah Palopo* 2022;8:265–78.
- [4] Setioningtyas WP, Dyatmika SW. Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Maj Ekon* 2020;25:19–28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>.
- [5] Andriany D. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *J Manaj Bisnis STIE IBBI* 2019;20:1–77.
- [6] Anandita SR, Baharudin M, Mahendri W. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *J Inov Penelit* 2021;2:727–34.
- [7] Liukarya W. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Maju 2023;3.
- [8] Said LR. Analisis Dan Indikator Kepuasan Kerja. 2020.
- [9] Helena Carolinda Dua Mea M. Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Flores. *J Keuang Dan Bisnis* 2022;20:33–45. <https://doi.org/10.32524/jkb.v20i2.589>.
- [10] Azhar ME, Nurdin DU, Siswadi Y. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *J Hum J Ilmu Sos Ekon Dan Huk* 2020;4:46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>.