Pengaruh *Work Mutation* Dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi

(Study Pada Karyawan PTPN I Regional 7 di Bandar Lampung)

Erma Kusumawati[1], Ahmad Habibi[2], Muhammad Iqbal Fasa[3]
[1,2,3] Raden Intan State Islamic University of Lampung Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung
E-mail: ermaksmaa08@gmail.com[1], ahmadhabibi@radenintan.ac.id[2], miqbalfasa@radenintan.ac.id[3]

Article History:
Received: 25 Agustus 2024
Revised: 25 September 2024
Accepted: 01 Oktober 2024

Keywords: *Work Mutation, Work Family Conflict, Job Satisfaction,* Kinerja Karyawan.

Abstract: *Didalam perusahaan SDM memiliki peran krusial dalam kelancaran aktivitas perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dan kinerja kompeten karyawan di bidangnya masing-masing. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work mutation dan work family conflict terhadap kinerja karyawan dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 7. Sampel yang digunakan yaitu 69 responden. Pengumpulan data yang digunakan yaitu kuisioner dan observasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model SEM dengan SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian yang diperoleh secara langsung setiap variabel yaitu Work Mutation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction, Work Family Conflict berpengaruh negattif dan signifikan terhadap Job Satisfaction, Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Work Mutation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Work Family Conflict berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan untuk hasil uji mediasi diperolaeh bahwa Job Satisfaction memediasi work mutation terhadap kinerja karyawan secara Parcial mediasi, Job Satisfaction memediasi work family conflict terhadap kinerja karyawan secara full mediasi.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan yang cukup pesat telah membawa perubahan pada berbagai aspek kehidupan. Salah satunya adalah globalisasi globalisasi berdampak pada beberapa aspek bisnis dan manajemen di Indonesia. Dunia usaha harus menghadapi ekspektasi yang kompetitif baik secara lokal maupun global. Selain itu, perusahaan harus mencapai keseimbangan antara pelestarian sumber daya manusia yang unggul, struktur kelembagaan yang

kontemporer, dan kemajuan teknologi.

Sumber daya manusia atau yang sering disingkat SDM merupakan pemegang suatu peran yang penting dalam individual maupun sebuah kelompok atau organisasi. Dengan artian tanpa adanya sumber daya manusia secanggih apapun mesin atau teknologinya, kemudian semahal dan sebanyak apapun bahan baku yang ada di perusahaan tidak akan dapat bermanfaat jika tidak disertai dengan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan skill untuk diterapkan. Manajemen sumber daya manusia sebagai penanganan berbagai masalah dalam ruang lingkup pekerja, karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat mencapai aktivitas organisasi atau perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sistem nilai yang berlaku pada setiap karyawan harus menjadi dasar bagi manajemen untuk menilai kualitas pekerjaannya. Penilaian kinerja seorang karyawan dapat didasarkan pada kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkannya dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Sebagaimana menurut Mangkunegara, kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan (Ulfiza, 2021).

Kinerja perusahaan memang tergantung pada kinerja karyawannya, namun atasan juga mempunyai peran penting dalam mengelola dan memberikan kepuasan terhadap kinerja karyawannya. Salah satu kebutuhan karyawan yang penting pada manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya kepuasan kerja bagi karyawannya. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja yaitu karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif. Dalam hal pekerjaannya, karyawan yang senang dengan pekerjaan tersebut akan melaksanakan tugas lebih baik dibandingkan mereka yang tidak puas. Dengan adanya kepuasan kerja maka akan membuat karyawan menjadi merasa nyaman dengan pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa suatu perusahaan atau organisasi telah mengelola kebutuhan tenaga kerjanya secara efektif.

Work mutation dan *work family conflict* memiliki peran dalam hasil kinerja karyawan. Melalui pergeseran tugas dan tanggung jawab yang mungkin terjadi akibat mutasi, dapat menimbulkan konflik antara tuntutan pekerjaan dan komitmen keluarga. Tujuan dari pelaksanaan mutasi adalah meningkatkan produktivitas, menempatkan orang-orang pada posisi yang tepat, meningkatkan pengetahuan, mendorong perencanaan karir, dan menciptakan keseimbangan strukur organisasi (Hasibuan, 2017). Konflik dalam mutasi karyawan dapat digolongkan menjadi dua kategori, yaitu konflik yang berhubungan dengan pekerjaan dan konflik yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (BUDIMAN, 2018). Permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, yaitu seperti penyesuaian diri dengan lingkungan baru dan bekerja dengan tanggung jawab yang baru. Disisi lain, masalah yang tidak berhubungan dengan pekerjaan antara lain perselisihan mengenai keluarga, tempat tinggal baru, tekanan sosial dan emosional, dan masalah lainnya. Permasalahan, baik terkait pekerjaan atau tidak, dapat mempengaruhi keseimbangan hidup antara pekerjaan dan keluarga. Seorang karyawan akan mengalami stress karena penyesuaian dengan lingkungan kerja yang baru, sementara itu tuntutan pekerjaan yang meningkat dapat merampas waktu dan perhatian yang seharusnyadiberikan untuk keluarga. Oleh karena itu, penting untuk memahami dampak mutasi terhadap kehidupan keluarga dan mencari strategi untuk mengelola konflik sehingga tidap dapat menyebabkan penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan jika tidak dikelola dengan tepat. Menurut Mignonac, mutasi karyawan yang tidak diinginkan oleh karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja, resistensi yang lebih rendah, dan kualitas kerja yang lebih rendah(P. Robbins, 2016). Singkatnya, mungkin saja terjadi penurunan kapasitas kerja seseorang bahkan keinginan untuk berhenti bekerja.

Di era sekarang ini, mayoritas pria dan wanita sama-sama mempunyai kedudukan ganda, sebagai orang tua dan juga sebagai karyawan dengan jenis pekerjaan yang full time. Pada umumnya, setiap karyawan pernah mengalami konflik peran, yang mana konflik peran tersebut dapat menyebabkan seseorang menjadi termotivasi lebih kreatif dan inovatif untuk mengelola konflik peran tersebut sebaik mungkin agar mendapatkan keuntungan secara optimal bagi pekerja maupun perusahaan. Disisi lain, konflik peran membuat seseorang kehilangan harapan atau semangat, sehingga kurang berhasil dalam aktivitas. Namun kecenderungan disini menuju kearah negatif, artinya semakin meningkat konflik peran maka kinerja semakin menurun. Konflik peran menyebabkan tuntutan pekerjaan yang terlalu besar sehingga berakibat sumber kesadaran. Hal ini sangat berpengaruh pada kemampuan karyawan dalam bekerja secara efisien dan efektif (P. Robbins, 2016). *Work family conflict* merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan dimana satu sisi harus melakukan pekerjaan dikantor dan sisi lain harus memperhatikan keluarga secara keseluruhan sehingga sulit antara membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga ataupun pekerjaan. Sistem penilaian kinerja karyawan di PTPN I Reg 7 disebut Agro Performance Management System (APMS). Berikut adalah nilai rata-rata kinerja karyawan dalam enam tahun terakhir yaitu dari tahun 2018-2023 ditunjukkan pada tabel 1.1

Tabel 1. Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Tahun	Rata-Rata
2023	91.03
2022	89.70
2021	90.05
2020	88.90
2019	90.00
2018	90.01

Sumber: PTPN I Reg 7 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada PTPN I Reg 7 dari tahun ke tahun berfluktuasi, oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi terhadap penurunan hasil penilaian kinerja tersebut untuk mengetahui faktor yang menyebabkan kinerja karyawan yang berfluktuasi. Pencapaian target produksi Perusahaan sebagai cerminan dari kinerja karyawan selama tahun 2019-2023 ditunjukkan pada tabel 2. yaitu:

Tabel 2. Produktivitas (kg/ha) Perusahaan Tahun 2019-2023

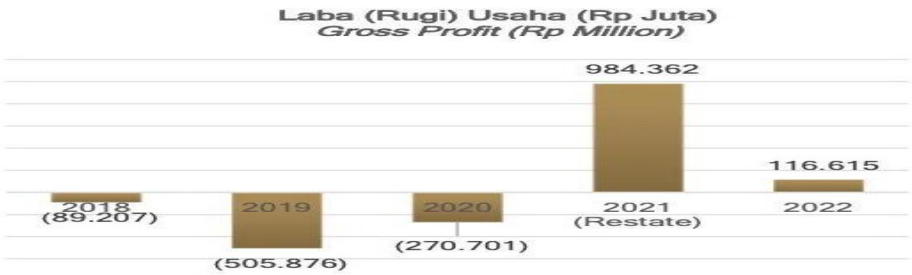
Tahun	Sawit	The	Karet	Tebu
2018	16.649	7.943	1.205	59.081
2019	15.448	7.085	1.064	49.800
2020	16.468	2.255	1.579	53.500
2021	22.700	8.495	1.403	54.900
2022	23.512	7.717	1.129	57.106

Sumber: PTPN I Reg 7, Annual Report Tahun 2022

Berdasarkan data tabel, terlihat bahwa dalam lima tahun terakhir produktivitas pada semua komoditi di PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 mengalami fluktuasi. Meskipun pertumbuhan komoditas cenderung meningkat, akan tetapi terjadi penurunan produktivitas pada komoditi teh. Faktor utama yang mempengaruhi penurunan ini, terutama pada tahun 2020 yaitu dampak dari Covid-19. Meskipun demikian, secara keseluruhan produktivitas pada PTPN I Regional 7

mengalami peningkatan.

Gambar 1. Tinjauan Keuangan



Sumber: PTPN VII, Annual Report Tahun 2022

Berdasarkan gambar 1 seharusnya dengan adanya peningkatan produktivitas, PTPN I Regional 7 diharapkan mampu membukukan laba bersih yang signifikan. Namun, kenyataannya adalah Perusahaan ini mengalami kerugian dalam 5 tahun terkhir dan hanya pada tahun 2021 yang dapat berhasil mencatatkan laba bersih. Analisis terhadap fluktuasi ini dapat mencerminkan kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi industry pertanian, terutama pada masa krisis seperti pandemik. Selain faktor eksternal seperti covid-19, faktor internal seperti manajemen, kualitas SDM, dan kebijakan Perusahaan juga dapat memainkan peran krusial. Kinerja yang baik pada perusahaan akan terlihat dari bagaimana karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya sehingga menghasilkan target produksi pada perusahaan. Ketika setiap individu mampu mencapai target produksi yang telah ditetapkan, hal ini akan berdampak positif pada kesehatan finansial perusahaan. Dengan melihat fenomena yang terjadi, dalam pencapaian kinerja Perusahaan tersebut maka diharapkan karyawan di PTPN I Regional 7 dapat terus meningkatkat kinerja nya, karena ketika Perusahaan mengalami kerugian apabila kinerja karyawannya juga menurun.

PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 merupakan salah satu perusahaan atau organisasi yang menerapkan mutasi kerja (*work mutation*). Mutasi merupakan salah satu tindakan lanjutan yang dilakukan berdasarkan hasil penilaian prestasi karyawan. Sehubungan dengan mutasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 dengan waktu mutasi kerja yang pendek, karyawan sulit melakukan adaptasi dengan lingkungan kerja yang baru, bahkan sulit mengatur kehidupan terutama bagi yang sudah berkeluarga (Sari et al., 2020). Hal ini tentu akan berdampak terhadap kepuasan kerja sehingga menyebabkan hasil kerja karyawan menurun. Kebijakan mengenai mutasi pekerjaan karyawan terkadang tidak memenuhi ekspetasi. Keputusan PTPN I Regional 7 untuk memindahkan pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja terkadang menjadi boomerang karena sebagian karyawan sudah terbiasa dengan lingkungan kerja sebelumnya, sehingga sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru dan merasa tertekan. Sehingga kinerja karyawan justru menurun bukannya meningkat. Menurut Sastrohadiwiryo menjelaskan bahwa mutasi merupakan suatu kegiatan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan alur pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan fungsi ketenagakerjaan ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan hasil kerja semaksimal mungkin kepada perusahaan (Sastrohadiwiryo, 2003). Mutasi kerja tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme penempatan karyawan di posisi yang lebih strategis, tetapi juga sebagai alat pengembangan sumber daya manusia.

Namun, proses mutasi kerja tidak dapat dipisahkan dari kompleksitas kehidupan personal karyawan. Seiring dengan perubahan tuntutan pekerjaan, muncul pula *work family conflict*

sebagai isu yang tidak dapat diabaikan. *Work family conflict* merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi harus melakukan pekerjaan di kantor, sedangkan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pada dasarnya, karyawan yang bekerja itu mempunyai keluarga baik orang tua, suami atau istri, atau anak-anaknya. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik, yang mana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga atau urusan keluarga mengganggu pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja baik suami atau istri yang bekerja (Christine et al., 2010). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adekanye memaparkan bahwa *work family conflict* berdampak terhadap kinerja karyawan yang disebabkan pada waktu yang dihabiskan di tempat kerja sehingga komunikasi pada keluarga menjadi berkurang serta kurangnya perhatian manajemen terhadap konflik pada pekerjaan karyawannya). Jika sesorang karyawan mampu menghasilkan hasil kerja dengan jumlah yang memadai dan tingkat kualitas yang tinggi, hal ini akan berdampak positif pada kinerja Perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini penting dilakukan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 mengingat era globalisasi ini perusahaan bersaing ketat dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja Perusahaan maka salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan adalah karyawan, kurangnya perhatian akan mengakibatkan penurunan kinerja. Berdasarkan permasalahan dan penjelasan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan pengujian seberapa berpengaruh dan bagaimana signifikansinya dari variabel-variabel independent tersebut terhadap dependennya dan mediasinya.

LANDASAN TEORI

Pengaruh *Work Mutation* Terhadap *Job Satisfaction*

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang menekankan bahwa pentingnya hubungan saling menguntungkan antara karyawan dengan Perusahaan. Pengelolaan *work mutation* yang baik dapat dianggap sebagai faktor motivator yang meningkatkan kepuasan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dalam perusahaan. *Work mutation* yaitu pengembangan karir karyawan dengan maksud untuk meningkatkan kepuasan dan efisiensi dalam Perusahaan (Hasibuan, 2017). Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu, (Sedarmayanti, 2017) dalam penelitian nya menunjukkan bahwa mutasi jika dikelola dengan baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Benita & Masman, 2022) yang menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasasn kerja karyawan dan diperkuat oleh penelitian (Fauzi, 2017; Setioningtyas & Dyatmika, 2020)).

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka jika mutasi kerja meningkat maka kepuasan akan meningkat apabila pelaksanaan mutasi dilakukan secara sistematis, terstruktur, dan adil. Dengan ini penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Work Mutation* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Job Satisfaction* Karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 7.

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Job Satisfaction*

Menurut (Trisnawati et al., 2021) yang menyatakan banyaknya tuntutan tugas, kesibukan dengan pekerjaan, dan adanya tekanan pekerjaan mengakibatkan karyawan kekurangan waktu untuk bersama keluarga , yang akhirnya karyawan cenderung berpikiran negatif dengan pekerjaannya yang berakibat kepuasan kerja menurun. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwasannya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Demikian penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu

(Kurnia, 2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang artinya, ketika karyawan mengalami WFC yang lebih berat maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Ariana & Riana, 2020, Sutardi et al., 2018) dan (Damrus & Sihaloho, 2019) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu jika tekanan *work family conflict* semakin tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Dengan ini penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Work Family Conflict* Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap *Job Satisfaction*

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Fajri et al., 2022)Garry Desseler (2011) menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki peran untuk mencapai produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ostroff (1992) bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan ditunjukkan oleh keadaan Perusahaan dimana karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif daripada Perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang kurang terpuaskan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fajri et al., 2022) (Adha et al., 2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu jika semakin meningkat kepuasan yang dirasakan karyawan nya maka semakin meningkat kinerja karyawan yang diberikan. Dengan ini penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H3 : *Job Satisfaction* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Work Mutation* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Manullang (2015) mengartikan mutasi sama halnya dengan pemindahan pekerjaan, jabatan, dan pemindahan pada umumnya dimaksudkan menempatkan karyawan pada tempat yang setepatnya, agar karyawan dapat memberikan prestasi yang besar untuk Perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Martoyo (1994) mutasi adalah kegiatan rutin dari suatu Perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip *righ man on the right place* atau orang tepat berada ditempat yang tepat. Dengan demikian, mutasi yang dijalankan oleh Perusahaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan penelitian Maya Sari et.al (2020) yang menyatakan bahwa mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika mutasi kerja yang dijalankan sesuai dengan keadaan karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Didukung oleh penelitian (Hudiyah & Syaodih, 2022) diperkuat oleh penelitian (Runtuwene, 2016) yang menyatakan bahwa mutasi kerja memeliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu jika mutasi kerja dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan ini penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H4 :*Work Mutation* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 7

Pengaruh Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nabila (2019) menyatakan bahwa *work family conflict* adalah konflik peran ganda antara keluarga dan pekerjan yang muncul karena karyawan menyandang dua peran sekaligus, dimana peran tersebut memiliki tekanan dan tidak adanya keseimbangan menjalankan kedua peran tersebut. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan Greenhaus & Beutell (1999) bahwa dengan adanya *work family conflict* akan menjadikan kinerja karyawan menurun.

Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zain, 2017) dan (Damayanti et al., 2021) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi tingkat konflik yang diaalami maka akan menurunkan kinerja karyawan. Namun hal tersebut tidak didukung oleh penelitian (Anwar, 2023) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan, semakin besar konflik yang dialami karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan jika bisa mengatur waktu.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu jika *work family conflict* semakin tinggi maka kinerja karyawan tersebut akan menurun. Dengan ini penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H5 : *Work Family Conflict* Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

***Job Satisfaction* Memediasi Pengaruh Antara *Work Mutation* Terhadap Kinerja Karyawan**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan adalah mutasi. Menurut (Siagian & Khair, 2018) mutasi berfungsi untuk menghindari kejenuhan, mengisi lowongan yang ada, meningkatkan motivasi karyawan. Apabila karyawan memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka mutasi karyawan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasir (2022) yang menyebutkan bahwa mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh kepuasan kerja, yang artinya adanya kebijakan mutasi yang baik adil dan transparan serta dapat menghindari kejenuhan dalam bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu bahwa *work mutation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila dilakukan dengan baik dan adil, jika variabel ini melewati variabel mediasi yaitu *job satisfaction* hasilnya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini penulis membuat hipoteses sebagai berikut:

H6 : *Job Satisfaction* Memediasi Pengaruh *Work Mutation* Terhadap Kinerja Karyawan

***Job Satisfaction* Memediasi Pengaruh Antara *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Anisah Amelia (2010) menyatakan bahwa seseorang yang sudah menikah lebih sering mengalami *work family conflict* dibandingkan yang belum menikah. Ini terjadi karena seseorang yang telah menikah memiliki tanggung jawab yang lebih besar saat menyeimbangkan peran-perannya. Tinggi rendahnya tekanan WFC ini, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kepuasan kerja. Meskipun *work family conflict* di PTPN I Reg 7 tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun dampak negatifnya terhadap kepuasan kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung. Yang artinya melalui penurunan kepuasan kerja, *work family conflict* dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Nugraha, 2020.) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak banyak jika masih bisa diatasi oleh karyawan tersebut, jika variabel ini melewati variabel mediasi *job satisfaction* hasilnya berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

H7 : *Job Satisfaction* Memediasi Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan sejak 2023 hingga sampai

dengan selesai. Variabel independent adalah *work mutation* dan *work family conflict* sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan, dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PTPN I Reg 7 Bandar Lampung sebagai populasi yang berjumlah 285 karyawan. Oleh karena itu untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan teknik purposive sampling, yang mana sampel dipilih sesuai dengan kriteria agar dapat mewakili dan sesuai dengan kriteria demi kelancara proses dalam tujuan penelitian. Dalam penelitian ini terdapat beberapa kriteria pemilihan sampel yaitu responden merupakan seorang karyawan PTPN I Reg 7, Karyawan berstatus menikah, Responden masih aktif bekerja. Terdapat 223 karyawan yang berstatus menikah, dalam proses penentuan sampelnya dan dengan menggunakan rumus sampel yang dikemukakan oleh Slovin yaitu sebagai berikut (Slovin, 2013).

$$= \frac{}{1 + (N\ ^2)}$$

Keterangan:
n = Besar sampel
N = Jumlah populasi
E = Persentase kelonggara (1%, 5%, 10%)

Berdasarkan persamaan diatas, maka perhitungan untuk menentukan jumlah sampel penelitian sebagai berikut:

$$= \frac{}{1 + (N\ \ 2)}$$
$$= \frac{223}{1 + (223 \text{ x } 10\%)^2}$$
$$= \frac{223}{1 + 223\ (0{,}10)}$$
$$= \frac{223}{3{,}23}$$

= 69,04 Bilangan tersebut disederhanakan sehingga deperoleh hasil 69 responden.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert sebagai instrumen pengukuran. Untuk menguji data yang diperoleh dari pengisian kuesioner, peneliti menggunakan SmartPLS 4.0 sebagai alat analisis yaitu dengan melakukan uji outer model untuk melihat nilai validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas, dilihat dari besarnya nilai outer loading dan Composite Reliability yang harus lebih besar dari 0,70, nilai crombach alpha juga harus lebih besar dari 0,70, sedangkan nilai AVE harus lebih besar dari 0,50 (Novikasari, 2016). Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, peneliti menguji pengaruh masing-masing variabel, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung dengan melakukan uji bootstrapping dan memeriksa nilai pengaruh langsung dan nilai pengaruh tidak langsung.Berisi mengenai jenis, metode, teknik analisa dll yang digunakan dalam penelitian ini.

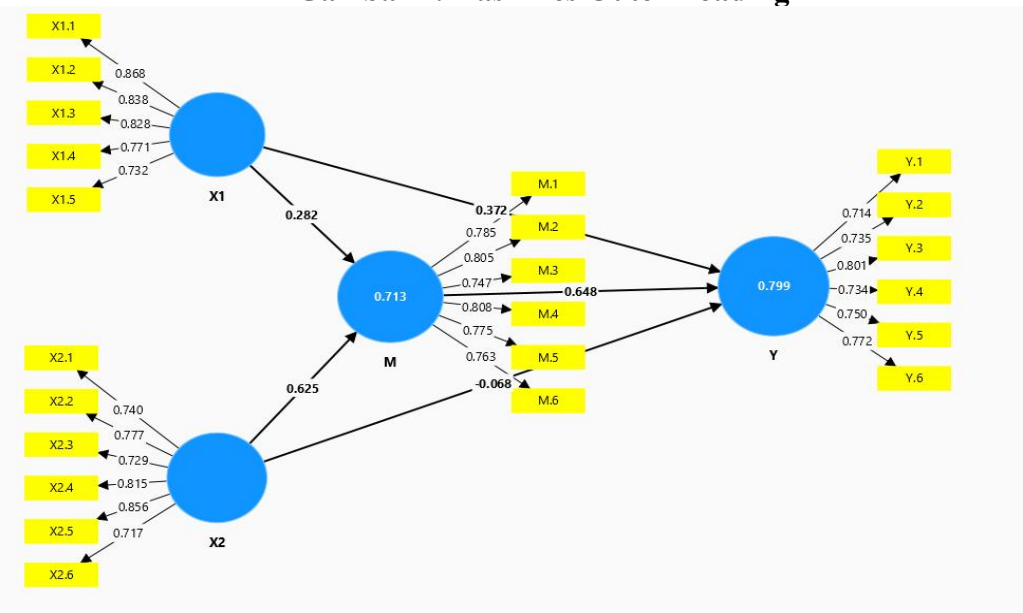
HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model Testing

Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya. Uji validitas dilakukan agar peneliti mengetahui valid

atau tidaknya instrumen yang digunakan. Hasil uji validitas penelitian ini dapat dilihat dari hasil uji validitas konvergen dan hasil uji Validitas Diskriminan yang dapat dilihat secara lengkap pada Gambar 2.

Gambar 2. Hasil Tes Outer Loading



Sumber: Data Primer, 2024

Bersumber dari gambar diatas, hasil uji validitas dikatakan valid untuk setiap indikator yang diukur pada semua variabel karena nilai loading faktor lebih dari 0,70 sesuai dengan pernyataan (Novikasari, 2016). Hasil dari Loading Faktor disajikan pada Tabel 3.

Dari hasil uji loading faktor yang tertera pada Tabel 3, peneliti menyimpulkan bahwa penelitian dapat dilanjutkan, hal ini berdasarkan hasil uji validitas lebih besar dari 0,70. Selanjutnya pada Tabel 4 hasil uji AVE adalah disajikan dimana nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,50, berikut nilai reliabilitas konstruk secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 3. Hasil *Outer Loading*

Work Mutation **(X1)**	***Work Family Conflict*** **(X2)**	***Job Satisfaction*** **(M)**	**Kinerja Karyawan (Y)**
0.868	0.740	0.785	0.714
0.838	0.777	0.805	0.735
0.828	0.729	0.747	0.801
0.771	0.815	0.808	0.734
0.732	0.856	0.775	0.750
-	0.717	0.763	0.772

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 4. *Construct Reliability* dan *Validity*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Varince Extrected (AVE)
Work Mutation	0.867	0.873	0.654
Work Family Conflict	0.865	0.866	0.599
Job Satisfaction	0.872	0.874	0.610
Kinerja Karyawan	0.845	0.846	0.565

Sumber: Data Primer, 2024.

Dari tabel diatas hasil perhitungan Cronbach's Alpha Variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,70 maka hasil perhitungan Composite Reliability Pada variabel yang digunakan lebih besar dari 0,70 maka hasilnya sesuai dengan konsep yang dikemukakan (Ida Novikasari, 2016). Apabila pengujian Outer Model telah dilakukan, tahap selanjutnya adalah melakukan pengujian bootstrapping. Diantaranya adalah pengujian Efek Langsung dan juga pengujian efek tidak langsung.

Direct Effect

Alasan dilakukannya uji efek langsung bootstrapping adalah agar peneliti dapat mengukur pengaruh *work mutation* dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan secara langsung. Apabila setelah dilakukan pengujian ditemukan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel dengan nilai 1,960 dan p-value lebih kecil dari sig. 0,05 maka kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work mutation* terhadap kinerja karyawan, sedangakan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan dan apabila hasilnya menunjukkan sebaliknya, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel *work mutation* dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Pada Tabel 5 disajikan hasil lengkap uji direct effect bootstrapping.

Dari data yang telah disajikan pada Tabel 5 hasil uji pengaruh langsung bootstrapping diperoleh hasil pada hipotesis pertama nilai t-statistik sebesar 2.530 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,960 dan p- nilainya sebesar 0,011 yang kurang dari 0,05, hal ini berarti hipotesis pertama (HI) diterima atau *work mutation* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Sama seperti hipotesis pertama, hasil uji hipotesis kedua menunjukkan nilai t-statistik sebesar 5.758 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,960 dan p-value yang dihasilkan sebesar 0,000 dengan kurang dari 0,05, hal ini berarti bahwa hipotesis kedua (H2) diterima yaitu *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Selanjutnya hasil uji hipotesis ketiga nilai t-statistik sebesar 5.679 lebih besar dari t-tabel yang bernilai 1,960 dan p-value yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti ketiga hipotesis (H3) diterima atau *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikutnya hipotesis keempat nilai t-statistik sebesar 3.976 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,960 dan p- nilainya sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, hal ini berarti hipotesis keempat (H4) diterima atau *work mutation* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk hipotesis yang kelima t-statistik sebesar 0.610 lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,960 dan p-nilainya sebesar 0,542 yang lebih besar dari 0,05, hal ini berarti hipotesis kelima (H5) ditolak

atau *work family conflict* dapat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *job satisfaction*.

Tabel 5. Hasil *Direct Effect*

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Original Sampel	T-Statistik	P-Value
H1	Work Mutation – Job Satisfaction	0.282	2.530	0.011
H2	Work Family Conflict – Job Satisfaction	0.625	5.758	0.000
H3	Job Satisfaction – Kinerja Karyawan	0.648	5.679	0.000
H4	Work Mutation – Kinerja Karyawan	0.372	3.976	0.000
H5	Work Family Conflict – Kinerja Karyawan	-0.068	0.610	0.542

Sumber: Data Primer, 2024.

Indirect Effect

Pengujian dilakukan untuk mengukur pengaruh tidak langsung antara variabel *work mutation* dan *work family conflict* terhadap variabel kinerja karyawan yaitu dengan menggunakan hasil uji pengaruh tidak langsung. Setelah dilakukan pengujian, ketika hasil perhitungan t-statistik > t-tabel 1,960 dan hasil perhitungan p-value < sig. 0,05, maka variabel *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh variabel *work mutation* dan *work family conflict* terhadap variabel kinerja karyawan. Namun apabila hasil perhitungan tidak memenuhi syarat tersebut maka variabel job *job satisfaction* tidak dapat memediasi pengaruh variabel *work mutation* dan *work family conflict* terhadap variabel kinerja karyawan. Berikut disajikan pada Tabel 6. berupa hasil lengkap uji pengaruh tidak langsung.

Tabel 5. Hasil *Direct Effect*

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Original Sampel	T-Statistik	P-Value
H6	Work Mutation – Job Satisfaction – Kinerja Karyawan	0.183	2.296	0.022
H7	Work Family Conflict – Job Satisfaction – Kinerja Karyawan	0.404	3.887	0.000

Sumber: Data Primer, 2024.

Dari data yang telah disajikan pada Tabel 6. hasil uji pengaruh tidak langsung diperoleh hasil pada hipotesis keenam nilai t-statistik sebesar 2.296 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,960 dan p-yang dihasilkan bernilai 0,022 yang kurang dari 0,05, hal ini berarti hipotesis keenam (H6) diterima atau *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *work mutation* terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hipotesis ketujuh (H7) nilai t-statistik sebesar 3.887 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,960 dan p-yang dihasilkan bernilai 0,000 yang kurang dari 0,05, hal ini berarti hipotesis ketujuh (H7) diterima atau *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Mutation* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan H1 diterima yang berarti *work mutation* dapat mempengaruhi *job satisfaction* secara positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan hasil yang ditunjukkan bahwa pelaksanaan *work mutation* di PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh para karyawan, sehingga membuat karyawan yang bekerja merasakan kepuasan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut seperti kenyamanan setelah *mutation*, mengembangkan diri, dan untuk mengurangi rasa jenuh yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, Sedarmayanti dan Gunawan (2019) dalam penelitian nya menunjukkan bahwa mutasi jika dikelola dengan baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan H2 diterima yang berarti *work family conflict* dapat mempengaruhi *job satisfaction* secara negatif dan signifikan. Hasil ini dapat diartikan bahwa *work family conflict* di PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 dapat mempengaruhi *job satisfaction* karyawan secara negatif, Dimana jika karyawan mengalami *work family conflict* yang lebih tinggi cenderung kurang puas dengan pekerjaannya. Demikian penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Desta Normalita dan M. Lies (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang artinya, ketika karyawan mengalami WFC yang lebih berat maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan H3 diterima yang berarti *job satisfaction* dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa *job satisfaction* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN I Reg 7, dimana kepuasan kerja yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chotamul Fajri (2022), Yanto Susanto (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Mutation* Terhadap Kinerja Karayawan

Hasil penelitian menunjukkan H4 diterima yang berarti *work mutation* dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan hasil yang ditunjukkan bahwa *work mutation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kebijakan mutasi yang dilakukan di Perusahaan PTPN I Reg 7 dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maya Sari et.al yang menyatakan bahwa mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika mutasi kerja yang dijalankan sesuai dengan keadaan karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karayawan

Hasil penelitian menunjukkan H5 ditolak yang berarti *work family conflict* dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan tidak signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa *work family conflict* berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN I Reg 7. Yang artinya semakin seimbang tingkat *work family conflict* maka kinerja semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarah dan Ezzah (2019) bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika karyawan dapat menyeimbangkan antar peran maka

tidak akan membuat kinerja menurun.

***Job Satisfaction* Memediasi Pengaruh Antara *Work Mutation* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan H6 diterima yang berarti *job satisfaction* dapat memediasi antara *work mutation* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* memediasi secara parsial atau tidak full, Dimana variabel *work mutation* saat belum dimediasi oleh *job satisfaction* sudah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan saat dimediasi oleh *job satisfaction* variabel *work mutation* tetap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel *job satisfaction* mampu memediasi hubungan *work mutation* terhadap kinerja karyawan secara parsial mediasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasir (2022) yang menyebutkan bahwa mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh kepuasan kerja, yang artinya adanya kebijakan mutasi yang baik adil dan transparan serta dapat menghindari kejenuhan dalam bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

***Job Satisfaction* Memediasi Pengaruh Antara *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan H7 diterima yang berarti *job satisfaction* dapat memediasi antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* memediasi secara full, dimana variabel *work family conflict* tidak dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara langsung, tetapi saat melewati variabel mediasi *job satisfaction,* variabel *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi dapat dikatakan bahwa variabel *job satisfaction* mampu memediasi hubungan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan secara full mediasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Kevin Putra Nugraha (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta.

KESIMPULAN

Dari penelitian tersebut peneliti menemukan bahwa *work mutation* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *work family conflict* berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work mutation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction, work family conflict* dapat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Dan *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *work mutation* dan *work family conflict* terhadapkinerja karyawan. Dengan melakukan penelitian ini, peneliti memperoleh hasil yang selanjutnya dapat dijadikan sumber untuk menyempurnakan teori yang sudah ada sebelumnya. Dengan hasil tersebut diharapkan perusahaan dan karyawan dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan referensi.

DAFTAR REFERENSI

Adha, S., Wandi, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, *2*(1), Article 1.

Anwar, L. R. (2023). Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *JCM (Jurnal Cendekia Manajemen)*, *1*(2), Article 2. https://doi.org/10.32503/jcm.v1i2.4387

Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (n.d.). *Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja, Dan*

Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *5*.

Benita, K., & Masman, R. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Mutasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Danamon Cabang Abdul Muis di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *4*(4), Article 4. https://doi.org/10.24912/jmk.v4i4.20573

BUDIMAN, R. A. (2018). *Analisis Penggunaan Layanan Unggulan e-SAMSAT atas Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) pada Kantor Bersama SAMSAT Kota Malang (Studi pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur UPTD Kota Malang*. SKRIPSI.

Christine, W. S., Oktorina, M., & Mula, I. (2010). Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (studi pada dual career couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *12*(2), 121–132.

Damayanti, D., Rimadias, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, K., & Kesumadewi, R. R. V. (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *7*(3), Article 3. https://doi.org/10.5281/zenodo.5044930

Damrus, D., & Sihaloho, R. D. (2019). Pengaruh Work-To-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, *2*(2), Article 2. https://doi.org/10.35308/jbkan.v2i2.981

Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(1), 369–373. https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425

Fauzi, H. A. (2017). *Pengaruh mutasi kerja dan perencanaan karir terhadap kepuasan kerja: Studi kasus pada PT.Len industri Bandung* [Diploma, UIN Sunan Gunung Djati Bandung]. https://etheses.uinsgd.ac.id/29760/

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

Hudiyah, D., & Syaodih, E. (2022). Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, *4*(1), Article 1.

Kurnia, D. N. (n.d.). *Prodi Manajamen Universitas Negeri Yogyakarta demalita@gmail.com*.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Remaja Rosdakarya.

Novikasari, I. (2016). *Uji Validitas Instrumen*. Institusi Agama Islam Negeri Purwokerto.

Nugraha, K. P. (n.d.). *PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA*.

P. Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Selemba Empat.

Runtuwene, P. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, *16*(1), Article 1. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jbie/article/view/10634

Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)*, *1*(1), Article 1. https://doi.org/10.61567/jmmib.v1i1.11

Sastrohadiwiryo, S. (n.d.). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administrasi dan operasional*. Retrieved November 23, 2023, from https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=686709

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen*

Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama.

Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, *25*(1), 19–28. https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), Article 1. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241

Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Agung, Y., Hutagalung, D., Chidir, G., Basuki, S., & Yuwono, T. (n.d.). *Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social Supportterhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang*.

Trisnawati, N. W. A., Suartina, I. W., & Dewi, I. A. S. (2021). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Parthakencana Tohpati di Denpasar. *Widya Amrita*, *1*(1), 51–64.

Ulfiza. (2021). *Pengaruh Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan*. Skripsi.

Zain, A. N. D. (2017). *Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis Melalui Komitmen Organisasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia.