

ANALISIS PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN MUTASI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MOJOKERTO

Rizma Rahmad Pramudya

Universitas Negeri Surabaya

rizmapramudya@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of quality of work-life and employee transfer on job satisfaction in PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto. This research is causal-comparative and uses a quantitative approach. The sampling technique uses saturated samples with 34 respondents. The statistical analysis used in this study is a multiple linear regression. The measurement scale of this study uses a Likert scale. The results of this study indicate the quality of work-life influences job satisfaction. Employee transfer does not affect job satisfaction. The quality of work-life and the employee transfer influences job satisfaction.

Keywords: employee transfer; job satisfaction; quality of work life.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan era industri 4.0 maka akan semakin kompetitif persaingan dalam dunia usaha. Hal ini menuntut *stakeholder* dalam dunia usaha untuk mengantisipasi segala perubahan yang datang. Selain itu, perusahaan harus mengembangkan potensi keunggulan yang dimiliki serta meminimalkan segala resiko yang dinilai dapat mengancam posisi perusahaan. Perusahaan dengan pekerja yang kompeten berpeluang lebih besar untuk memenangkan persaingan. Maka perusahaan harus mencukupi kebutuhan pegawai agar meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat bekerja secara optimal (Fatmasari & Wulida, 2018).

Pekerja sebagai aset bernilai yang harus dirawat dan dikelola sebaik mungkin oleh perusahaan agar efektif dan efisien dalam pekerjaan. Pekerja yang senantiasa berprasangka positif terhadap pekerjaannya dipastikan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, namun pekerja yang memiliki berprasangka negatif tentu kepuasan kerjanya relatif rendah. Terpenuhinya kebutuhan karyawan membuat pegawai merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan. Hal tersebut dapat menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan diharapkan individu dapat mengeluarkan kemampuan yang dimiliki dengan maksimal saat bekerja (Robbins & Judge, 2013).

Peran *quality of work life* dianggap bisa menambah peran dan rasa keterikatan yang tinggi antara karyawan dengan organisasi. Iklim kerja yang kondusif merupakan hal terpenting yang diperlukan karyawan saat bekerja. *Quality of work life* merupakan gambaran hubungan antara pekerja terhadap lingkungan kerjanya secara utuh, dengan dimensi manusia, pertimbangan aspek teknis serta aspek ekonomi (Nanjundeswaraswamy, 2006).

Kegiatan operasional perusahaan harus selalu siap menghadapi resiko dengan melakukan penyesuaian diri salah satunya dengan melakukan analisis pada posisi tertentu untuk dilakukan perpindahan posisi jabatan yang dinilai kurang sesuai. Mutasi karyawan yakni suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, pekerjaan yang dapat dilaksanakan secara horizontal dengan level jabatan yang sama maupun vertikal dalam bentuk promosi dengan menduduki jabatan yang lebih baik (Hasibuan, 2008).

Riset pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja mendapati temuan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang positif *quality of work life* terhadap kepuasan kerja (Nekouei, Othman, Masud, & Ahmad, 2014). Penelitian lain memperoleh temuan bahwa tingginya kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh organisasi secara otomatis akan mengoptimalkan kepuasan kerja karyawannya (Fatmasari & Wulida, 2018). Bertolak belakang dengan hal itu hasil riset lain

menjelaskan bahwa *quality of work life* belum mampu berdampak secara signifikan kepada kepuasan kerja yang dirasa setiap pekerja (Arifin, 2012).

Riset tentang pengaruh mutasi karyawan terhadap kepuasan kerja menemukan bahwa mutasi bisa memunculkan pengaruh signifikan yang positif terhadap kepuasan yang dirasa oleh pekerja (Rinaldi, Sani, & Martono, 2018). Selaras dengan itu (Kasim, Adolfiana, & Tawas, 2017) mengemukakan apabila mutasi karyawan sudah dilaksanakan secara baik oleh perusahaan otomatis memunculkan kepuasan kerja positif dalam diri pekerja. Kontradiktif dengan hal tersebut riset lain mendapatkan hasil bahwa mutasi karyawan tidak ada pengaruhnya terhadap persepsi kepuasan karyawan (Surata & Paramarta, 2015).

Riset ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto yang berkecimpung pada pelayanan jasa kelistrikan nasional. Pelayanan jasa perusahaan yang merupakan aspek vital dan dinikmati secara massal oleh seluruh masyarakat mengharuskan perusahaan untuk memberikan pelayanan yang prima kepada konsumen. PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto dibantu oleh 10 ULP untuk membantu pekerjaannya yang berlokasi di Mojokerto kota, Mojosari, Pacet, Mojoagung, Ngoro, Jombang, Ploso, Kertosono, Warujayang, dan Nganjuk.

Menurut hasil wawancara penulis dengan divisi SDM dan administrasi, pelaksanaan *quality of work life* di perusahaan dinilai cukup baik namun tetap saja ada diperlukan penyempurnaan dalam beberapa aspek. Angka mutasi mencapai 16% dari keseluruhan karyawan pada 2018 termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menarik untuk didalami apakah pelaksanaan mutasi tersebut sudah sesuai dengan tujuannya. Sasaran dalam riset ini adalah untuk menguji pengaruh *quality of work life* dan mutasi karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menganalisis pengaruh *quality of work life* dan mutasi karyawan terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Quality of Work Life

Quality of work life yakni usaha yang dilakukan organisasi untuk memberikan peningkatan mutu pada pekerja melalui cara memerhatikan dan senantiasa menghargai segala faktor yang mencakup suasana kerja, dengan harapan terciptanya keselarasan antara pekerjaan dengan aspek-aspek yang memengaruhi pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang kompetitif dalam mempertahankan karyawan pada level tinggi (Permana, Hamid, & Iqbal, 2015). Dijelaskan lebih lanjut bahwa *quality of work life* didefinisikan sebagai tingkatan hubungan yang terjalin antara individu dengan lingkungan kerja secara kompleks, dengan dimensi individu, pertimbangan teknis serta aspek ekonomi. Peran kualitas kehidupan kerja dianggap bisa menambah peran serta rasa keterikatan yang tinggi antara karyawan dengan organisasi (Nanjundeswaraswamy, 2006). Terdapat sembilan indikator *quality of work life* yang meliputi *work environment* yakni tempat di mana karyawan bekerja dan saling berinteraksi, *relation and cooperation* yakni hubungan diantara organisasi dan karyawan mengenai pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah, *organization culture and climate* yakni perilaku kolektif karyawan berdasarkan kebiasaan dan norma yang disepakati, *training and development* yakni kegiatan untuk memperbaiki keterampilan individu, *facilities* yakni pelayanan yang disediakan perusahaan guna menunjang pekerjaan karyawan, *compensation and rewards* yakni cara organisasi memotivasi dengan jalan memberikan penghargaan kepada pekerja, *job satisfaction and job security* yakni jaminan keamanan oleh perusahaan, *adequacy of resources* yakni pemenuhan kebutuhan sumber daya yang disesuaikan perusahaan terhadap tujuan yang ingin dicapai, dan *autonomy of work* yakni kepercayaan yang diberikan kepada setiap individu untuk memilih cara yang ditempuh dalam mencapai target (Nanjundeswaraswamy, 2006).

Mutasi Karyawan

Mutasi karyawan yakni suatu perubahan posisi, jabatan, lingkungan kerja, pekerjaan yang dapat dilaksanakan secara horizontal dengan level jabatan yang sama maupun vertikal dalam bentuk promosi dengan menduduki jabatan yang lebih baik. Mutasi karyawan dimaksudkan untuk mengembangkan karyawan dengan maksud untuk meningkatkan efisiensi pekerja dalam perusahaan. (Hasibuan, 2008). Enam indikator mengenai mutasi karyawan dijelaskan meliputi *willingness to relocate* yakni kesediaan untuk menerima apabila individu dimutasikan oleh perusahaan di masa mendatang, *relocation policy satisfaction* yakni penilaian individu terhadap kebijakan mutasi di perusahaan, *difficulty moving* yakni akibat yang ditimbulkan dari pengalaman mutasi di masa lalu yang membuat karyawan berpikir ulang untuk menerima tawaran mutasi, *self efficacy* yakni keyakinan pekerja bahwa mutasi akan menambah wawasan baru dan meningkatkan keterampilan dirinya, *relocation beliefs* yakni persepsi karyawan bahwa dengan mutasi akan membawa perubahan yang lebih baik terhadap kariernya, dan *normative beliefs* yakni sejauh mana individu merasa ada norma organisasi yang kuat bahwa dirinya akan baik-baik saja apabila dimutasikan (Robbins & Judge, 2013).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yakni pandangan yang dirasakan oleh pekerja usai menjalankan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari seberapa jauh pekerjaan bisa mencukupi kebutuhan primer pekerja, berjalan tetap pada harapan pekerja, serta bekerja dengan optimal. Tingkat kepuasan kerja tampaknya terkait dengan berbagai aspek praktik kerja, seperti kecelakaan, absensi, perputaran, dan produktivitas (Shah & Jumani, 2015). Lebih lanjut dijelaskan bahwa kepuasan kerja yakni gambaran individu terhadap perasaan serta sikapnya apakah dirinya bahagia atau belum bahagia dengan pekerjaannya serta apakah sudah puas dengan pekerjaan yang telah dijalani (Rivai, 2006). Disampaikan pula bahwa ada tujuh indikator untuk mengukur tingkat kepuasan kerja yang meliputi isi pekerjaan yakni pekerjaan yang secara aktual harus dikerjakan oleh karyawan, organisasi dan manajemen yakni koneksi yang baik dalam organisasi akan menimbulkan keselarasan dalam bekerja, supervisi yakni sikap pemimpin dengan kebijaksanaan serta keterbukaan dan bisa saling berkontribusi dengan bawahan, gaji dan intensif yakni kesesuaian besaran gaji yang diterima karyawan dengan beban pekerjaan yang ditanggung akan menimbulkan kepuasan pada diri karyawan, kesempatan untuk maju yakni kesempatan yang sama diberikan kepada setiap karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya dalam organisasi, kondisi pekerjaan yakni pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan keterampilan, dan rekan kerja yakni keberadaan individu lain yang mampu diajak untuk bekerja sama dalam menyelesaikan sebuah tugas (Rivai, 2006).

Hubungan antar Variabel

Quality of work life merupakan salah satu faktor yang bisa memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. *quality of work life* mencakup banyak aspek yang harus dipenuhi organisasi untuk menciptakan iklim kerja yang mampu mendukung karyawan bekerja dengan optimal karena perasaan puas dengan kualitas lingkungan kerjanya. Optimalnya kualitas kehidupan kerja dinilai sanggup menambah rasa puas yang dirasa pekerja terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut diperkuat hasil riset yang menyebutkan bahwa *quality of work life* bisa menumbuhkan perasaan positif terhadap kepuasan kerja yang dirasa oleh pekerja (Nekouei et al., 2014) serta (Fatmasari & Wulida, 2018).

H1: *Quality of work life* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Pelaksanaan mutasi karyawan dalam organisasi menjadi salah satu hal yang bisa berdampak pada rasa puas yang dirasakan oleh pekerja. Dampak yang ditimbulkan dari mutasi tidak dirasakan oleh karyawan yang dimutasi saja namun juga berdampak bagi tim kerja yang ditinggalkan karyawan untuk mutasi ke tempat lain. Jadi apabila perusahaan melaksanakan kebijakan mutasi dengan perhitungan yang kurang tepat tentunya akan menurunkan rasa puas pekerja. Selaras dengan hal tersebut riset yang mendapati temuan bahwa mutasi karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja (Rinaldi et al., 2018) dan (Kasim et al., 2017).

H2: Mutasi karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Membangun kualitas kehidupan kerja secara optimal memunculkan akibat yang positif terhadap kepuasan yang dirasa pekerja karena kebutuhan karyawan dalam bekerja telah dipenuhi oleh perusahaan. Serta pelaksanaan mutasi yang tepat diselaraskan dengan keadaan dan apa yang menjadi kebutuhan organisasi akan rasa puas pekerja.

H3: *Quality of work life* dan mutasi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan kausalitas serta inferensial. Riset ini menguji *quality of work life* dan mutasi karyawan terhadap kepuasan kerja. Riset ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto, beralamat di Jalan R.A. Basuni No. 69, Mojokerto. Sample yang digunakan dalam riset ini sebesar 34 responden bersumber dari karyawan tetap di kantor pusat PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto. Data dihimpun dengan mengamati secara langsung, wawancara, dan penyebaran kuisioner yang pengukurannya mengacu skala Likert 1-5. Metode analisis yang digunakan yakni analisis regresi linier berganda yang didukung perangkat lunak SPSS.

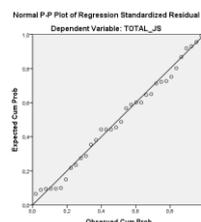
Dalam riset ini, *quality of work life* dijadikan sebagai variabel bebas yang diukur dengan *work environment, relation and cooperation, training and development, facilities, rewards and compensation, job security and job satisfaction, adequacy of resources, organization climate and culture, dan autonomy of work*. Kemudian untuk mutasi karyawan juga menjadi variabel yang diukur dengan *willingness to relocate, relocation policy satisfaction, self efficacy, relocation beliefs, difficulty moving, dan normative beliefs*. Kepuasan kerja berkedudukan sebagai variabel terikat dalam riset ini yang diukur melalui isi pekerjaan, organisasi dan manajemen, supervisi, gaji dan intensif, kesempatan untuk maju, kondisi pekerjaan dan rekan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas di tiap-tiap indikator valid karena mempunyai angka signifikansi $>0,50$. Uji reliabilitas untuk variabel *quality of work life* memperoleh nilai signifikansi yaitu 0,886. Kemudian untuk mutasi karyawan yaitu 0,884, selanjutnya untuk kepuasan kerja yaitu 0,789. Nilai signifikansi seluruh variabel menunjukkan $>0,70$. Sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel (Ghozali, 2016).

Uji Normalitas



Sumber: *Output SPSS*

Gambar 1. GRAFIK NORMAL P-PLOT

Gambar 1 menunjukkan hasil dari uji *Normal P-Plot* yang didapati hasil bahwa data tersebar mengikuti garis diagonal pada grafik yang artinya data berdistribusi normal (Ghozali, 2016).

Uji Multikolinieritas

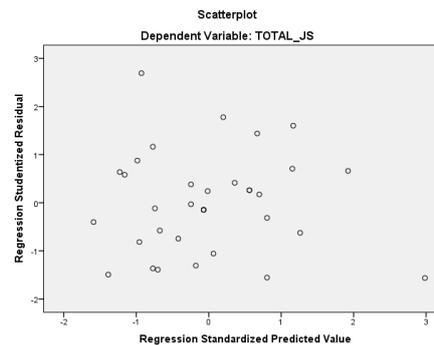
Tabel 1 uji multikolinieritas menunjukkan hasil di mana keseluruhan variabel bebas memenuhi persyaratan untuk uji multikolinieritas dengan nilai toleransi sebesar 0,873 serta 1,146 untuk nilai VIF. Artinya, keseluruhan variabel bebas yang diuji dalam riset ini tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 1.
UJI MULTIKOLINIERITAS

Variabel	VIF	Toleransi	Keterangan
QWL	1,146	0,873	Tidak terjadi multikolinieritas
MK	1,146	0,873	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: *Output SPSS*

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Output SPSS*

Gambar 2. UJI SCATTERPLOT

Gambar 2 uji *scatterplot* didapati hasil bahwa distribusi data tersebar dan tidak ada pola yang terbentuk. Artinya riset ini tidak terdapat heteroskedastisitas dan data dinilai normal.

Uji Pengaruh

Interaksi antar variabel dapat dilihat dari nilai signifikansi yang dihasilkan. Tabel 2 menunjukkan nilai signifikansi antara variabel *quality of work life* terhadap kepuasan kerja sejumlah $0,007 \leq 0,05$. Artinya terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel *quality of work life* terhadap variabel kepuasan kerja. Nilai signifikansi pengaruh mutasi karyawan terhadap kepuasan kerja senilai $0,255 \geq 0,05$ bermakna bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan mutasi karyawan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.
UJI STATISTIK T

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
QWL → KK	0,007	Berpengaruh signifikan
MK → KK	0,255	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: *Output SPSS*

Tabel 3.
UJI STATISTIK F

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
QWL, MK → KK	0,003	Berpengaruh signifikan

Sumber: *Output SPSS*

Tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi $0,003 \leq 0,05$. Hal ini memiliki makna variabel *quality of work life* dan mutasi karyawan secara bersama-sama mampu memberi pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R-Square*) yakni 0,307. Artinya bahwa variabel bebas pada riset ini, yaitu *quality of work life* dan mutasi karyawan mampu menjelaskan 30,7% variabel kepuasan kerja, sedangkan 69,3% dijelaskan oleh variabel lain

Tabel 4.
R-SQUARE

<i>R-Square</i>	Persentase	Keterangan
0,307	30,7%	Variabel bebas berpengaruh sebesar 30,7% terhadap variabel terikat

Sumber: *Output SPSS*

Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja

Riset ini memutuskan untuk menerima H1 yang dinyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto. Hal ini selaras dengan penelitian lain yang memperoleh temuan bahwa tingginya kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh organisasi secara otomatis akan mengoptimalkan kepuasan kerja karyawannya (Fatmasari & Wulida, 2018).

Aspek kualitas kehidupan kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto telah terpenuhi yang meliputi pemberian gaji dengan sistem sendiri yang nilainya melebihi nilai upah minimum kabupaten/kota (UMK). PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto yang terletak di kabupaten Mojokerto pada tahun 2019 memiliki UMK sebesar Rp3.851.983, maka dapat dipastikan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi yang melebihi standar minimal untuk pekerja. Pelatihan kepada karyawan dilaksanakan minimal satu kali dalam setahun disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan dilakukan di luar perusahaan dengan mengadakan pemusatan diklat bersama-sama dengan karyawan PLN dari cabang lain, jadi setiap kantor cabang PLN diberi wewenang untuk memilih karyawan yang dirasa perlu mendapat pelatihan. Dengan pelatihan yang didapat maka karyawan pastinya memiliki keterampilan yang lebih baik. Karyawan yang memiliki keterampilan memiliki peluang untuk mendapatkan promosi jabatan, karena organisasi membuka peluang pekerja terbaiknya untuk mendapat peningkatan kedudukan melalui proses seleksi. PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto memberikan fasilitas kendaraan untuk manajer tingkat atas berupa mobil pribadi dan disediakan mobil bersama untuk digunakan karyawan level menengah ke bawah untuk menunjang mobilitas pekerjaan karyawan. Mobil yang disediakan berjumlah 25 unit yang terbagi dalam berbagai divisi dan juga untuk menunjang mobilitas karyawan ke 10 cabang Unit Layanan Pelanggan yang dimiliki. Fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan adalah jaminan kesehatan bagi setiap karyawan dengan memberikan kartu jaminan sehat. Jaminan kesehatan ini selain untuk karyawan juga untuk menjamin kesehatan keluarga karyawan.

Pekerjaan di PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto memiliki resiko kerja yang cukup tinggi khususnya di bidang konstruksi dan perawatan instalasi listrik. Tentunya diperlukan prosedur yang baik untuk menjaga keamanan pekerja. Oleh karena itu PT. PLN (persero) UP3 Mojokerto memiliki unit khusus Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Lingkungan (K3L) untuk mengawasi pekerjaan karyawan. Hal-hal yang perlu diperhatikan meliputi kelengkapan penggunaan alat pelindung diri dan memastikan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedur untuk menghindari kecelakaan kerja. Pada tahun 2017 pernah terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan satu korban jiwa dari karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto karena kelalaian pekerja. Melihat penjelasan mengenai baiknya kualitas kehidupan kerja yang dicukupi perusahaan maka kepuasan kerja karyawan juga tinggi meskipun masih perlu adanya peningkatan di aspek tertentu.

Pengaruh Mutasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Riset ini memutuskan H2 ditolak dan menyatakan bahwa mutasi karyawan dianggap belum mampu berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menunjukkan bahwa pekerja telah memiliki persepsi bahwa

mutasi adalah hal yang wajar dalam dunia kerja demi kepentingan perusahaan mencapai efisiensi pekerjaan. Selaras dengan hal tersebut riset lain mendapatkan hasil bahwa mutasi karyawan tidak ada pengaruhnya terhadap persepsi kepuasan karyawan (Surata & Paramarta, 2015).

Pelaksanaan mutasi di PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto dilaksanakan kondisional sesuai kebutuhan perusahaan tidak terikat oleh kurun waktu tertentu. Klasifikasi penentuan karyawan yang akan dimutasi ditentukan oleh kantor pusat dalam hal ini adalah PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. Khusus untuk bagian manajer tingkat atas masa jabatan maksimal yang diduduki adalah 3 tahun, jadi setelah 3 tahun masa jabatannya maka harus dimutasi ke unit PLN area lain. Setiap karyawan juga diberikan kesempatan untuk mengajukan mutasi pribadi sebanyak 1 kali terhadap perusahaan. Unit PLN yang biasa dituju untuk mutasi adalah PLN area Madiun dan PLN area Ponorogo.

Karyawan memiliki keyakinan bahwa mutasi dapat menambah keterampilannya dengan pindah ke posisi kerja lain. Pelaksanaan mutasi dinilai dapat membuka peluang untuk memperoleh kesempatan peningkatan karir. Meskipun ada beberapa karyawan yang merasa mutasi sebagai beban dan ragu untuk menerima tawaran mutasi oleh perusahaan namun secara keseluruhan karyawan telah merasakan kepuasan dengan kebijakan mutasi yang dilaksanakan perusahaan.

Pengaruh *Quality of Work Life* dan Mutasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Selain ada pengaruh tiap variabel secara simultan, juga ada pengaruh secara parsial kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut hasil analisis ditemukan bahwa *quality of work life* dan mutasi karyawan berpengaruh sebesar 30,7% terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto.

KESIMPULAN

Adanya pengaruh positif dari *quality of work life* terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto mengindikasikan bahwa optimalnya kualitas kehidupan kerja perusahaan maka selaras dengan itu bisa memaksimalkan pula kepuasan kerja yang dirasakan individu. Kontradiktif dengan mutasi karyawan yang tidak mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap rasa puas yang dimiliki pekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto. Hal ini mengindikasikan bahwa baik ataupun buruknya pelaksanaan mutasi oleh perusahaan tidak akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan harus selalu memberikan kualitas kehidupan kerja yang maksimal terhadap pekerja agar tercipta iklim pekerjaan yang nyaman dan menumbuhkan rasa puas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Pemenuhan kebutuhan karyawan menjadi penting karena sumber daya manusia merupakan aset berharga untuk keberlangsungan perusahaan. Pemahaman tentang maksud dan tujuan dilaksanakannya mutasi juga perlu disosialisasikan kepada karyawan, supaya karyawan memiliki persepsi positif tentang mutasi karyawan bahwa mutasi merupakan langkah perusahaan untuk mencapai efisiensi kerja yang ditargetkan dan mutasi akan memberikan manfaat bagi karyawan dengan bertambahnya wawasan serta keterampilan untuk membuka pengembangan karir yang lebih terbuka bagi dirinya. Penelitian yang akan datang diharapkan untuk meneliti variabel disiplin kerja mengingat resiko kerja yang dihadapi karyawan sangat tinggi dan adanya kecelakaan kerja yang menimbulkan korban jiwa.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8, 11–21.
- Fatmasari, E., & Wulida, M. M. A. A. T. (2018). The Effect of Quality of Work-Life and Motivation on Employee Engagement With Job Satisfaction as An Intervening Variable. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 2, 108–114.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang:

Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasim, N., Adolfiana, & Tawas, H. N. (2017). Analisis Pelatihan, Penempatan Kerja dan Mutasi Karyawan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Non Medis di RSUP Prof. Dr. R D Kandou Manado. *Jurnal EMBA*, 5, 725–733.
- Nanjundeswaraswamy, S. D. R. (2006). Quality of Worklife of Employees in Private Technical Institutions. *International Journal for Quality Research*, 7, 3–14.
- Nekouei, M. H., Othman, M. B., Masud, J. B., & Ahmad, A. B. (2014). Quality of Work Life and Job Satisfaction Among Employee in Government Organizations in Iran. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4, 217–229.
- Permana, D. A., Hamid, D., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26, 1–10.
- Rinaldi, U., Sani, & Martono. (2018). Mutation and Promotion System and Its Relation to Employee Satisfaction and Job Performance of West Kalimantan Immigration Office. *Journal of Applied Management*, 16.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Shah, N. H., & Jumani, D. . N. B. (2015). Relationship of Job Satisfaction and Turnover Intention of Private Secondary School Teachers. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6, 313–323. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n4s2p313>
- Surata, I. M., & Paramarta, W. A. (2015). Pengaruh Kebijakan Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali. *Soshum Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5, 93–102.