

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SELF EFFICACY, WORK-FAMILY CONFLICT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP MUTASI PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN DOMPU

Moh. Yassir Araffat¹, I Nyoman Nugraha Ardana Putra², Heriani³

^{1,3}Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Mataram, Indonesia

yarafat924@gmail.com¹, nyoman.nugraha@unram.ac.id²,
heriani@ecampus.ut.ac.id³

Submitted: 15th Feb 2023 | **Edited:** 10th May 2023 | **Issued:** 01st June 2023

Cited on: Araffat, M. Y., Putra, I. N. N. A., & Heriani, H. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SELF EFFICACY, WORK-FAMILY CONFLICT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP MUTASI PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN DOMPU. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(1), 24-33.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of the work environment, self-efficacy, work-family conflict and employee engagement on employee mutations at the Dompus District Transportation Office. The sample approach of this study uses a probability approach (all populations can be used as a sample), and 60 people are used as a sample. The research instrument was in the form of a questionnaire, and before being used to collect data, it was first tested for validity and reliability, then the data were analyzed using multiple linear regression. The results of the study show that: (1) the work environment has a negative and significant effect on employee mutations; (2) Self-Efficacy has a negative and significant effect on employee turnover in employees. (3) Work-Family Conflict has a positive and significant effect on employee mutations in employees. (4) Employee Engagement has a negative and significant effect on employee turnover. (5) The work environment is the dominant variable affecting the employee's desire for job transfers at the Dompus District Department of Transportation

Keywords: Mutation, Work Environment, Self-efficacy, Work-family Conflict, Employee Engagement

PENDAHULUAN

Permasalahan dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika keinginan mutasi yang tinggi (Ivancevich, 2012). Mutasi dapat dilihat berdasarkan pikiran untuk pindah kerja, atau keinginan mencari pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Purwanti & Indradewa, 2022). Riyardi (2012) menyebutkan bahwa mutasi pada diri pegawai akan mengakibatkan banyak kerugian dari sisi organisasi, baik rugi secara fisik ataupun emosional. (Meirina et al., 2018) juga berargumentasi bahwa mutasi memberikan kerugian yang cukup signifikan bagi organisasi, karena pekerjaan yang ditinggalkan akan terasa dan organisasi

harus mengatur prosedur rekrutmen lagi dari awal. Tujuan utama dari organisasi (baik profit dan non-profit) adalah bagaimana agar organisasi mampu mencapai nilai tertinggi dalam setiap hasil yang diperoleh, dan tujuan inilah yang akan terpengaruh dalam masalah mutasi. Untuk memahami bagaimana mutasi bekerja disini akan mengadaptasi beberapa hasil penelitian terdahulu yang menguraikan bagaimana mutasi berproses dimulai dari dinamika personal hingga dengan pihak lain diluar diri pegawai.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang kerap muncul, dimana kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang didapatkan pegawai untuk menunjang pekerjaannya. Pegawai yang bekerja pada kondisi kerja yang baik akan merasa semangat dalam bekerja, sedangkan pegawai yang tidak mendapatkan fasilitas yang memadai ketika bekerja akan merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian (Margaretha & Natalia, 2012) menyebut bahwa lingkungan kerja yang baik menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi pada pegawai yang akan mampu membentuk mekanisme yang dapat meningkatkan kenyamanan pegawai terhadap organisasi bekerja. Pegawai yang merasa nyaman dan puas dalam bekerja akan memiliki komitmen kerja yang tinggi, sehingga tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerja saat ini.

Hasil penelitian (Meirina et al., 2018; Purwanti & Indradewa, 2022) mutasi adalah keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke lain perusahaan. Terkadang perusahaan yang mempunyai program pengembangan yang baik, justru menjadi penyebab atas pemicu seseorang untuk berpindah pekerjaan. Oleh karena itu perlu membuat lingkungan pekerjaan yang nyaman mungkin bagi pekerja karena semakin baik lingkungan pekerjaan maka semakin rendah mutasi pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian (Kurniawaty et al., 2019) lingkungan pekerjaan kurang berpengaruh atau pengaruhnya sangat rendah terhadap mutasi kerja.

Self efficacy atau efikasi diri adalah variabel kedua yang menjadi faktor yang mempengaruhi pegawai memiliki keinginan/tidak untuk intensi pindah kerja. Self efficacy ini merupakan keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan (Robbins & Judge, 2011). (Rawls, 2018) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan mereka dalam bekerja akan memilih untuk tidak meninggalkan organisasi karena mereka memiliki komitmen yang tinggi terhadap karir dan pekerjaan mereka saat ini. Hasil penelitian (Lai, 2012) bahwa self-efficacy berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan kepuasan terhadap tempat kerja. Hasil ini meningkatkan pemahaman tentang pengaruh karakteristik pribadi pada kinerja organisasi dan membantu organisasi untuk mengeksplorasi kebijakan manajemen dalam menekan laju mutasi. Berbeda dengan hasil penelitian (Chamariyah, 2015) self-efficacy bukan penyebab tingginya turnover karena hasil telaah mendalam masalah keinginan mutasi yang selama ini menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor lain.

Work family conflict adalah variabel pilihan lain yang mempengaruhi pegawai untuk memiliki keinginan/tidak untuk intensi pindah kerja. Work family conflict atau konflik pekerjaan dengan kepentingan keluarga merupakan

suatu bentuk konflik antar peran, di mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga satu sama lain bertentangan. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) akan menjadi lebih sulit oleh keikutsertaan dalam keluarga (pekerjaan). Konflik antara pekerjaan dan keluarga berhubungan dengan sejumlah sikap kerja dan konsekuensi negatif termasuk rendahnya kepuasan kerja secara umum. Disisi lain konflik pekerjaan-keluarga bisa menjadi sumber stres bagi para pekerja, selain itu munculnya konflik pekerjaan-keluarga akan berpengaruh pada komitmen pegawai untuk intensi pindah kerja. Sebagaimana penelitian (Nardiana, 2014) menunjukkan bahwa terdapat efek langsung dari waktu yang dihabiskan di tempat kerja terhadap konflik pekerjaan keluarga yang dihadapi oleh pegawai, sehingga pegawai mengundurkan diri /karena alasan keluarga. Alasannya antara lain karena mengurus anak, melanjutkan bisnis keluarga, pulang kampung untuk menjaga orang tua dan mengikuti suami. Hasil penelitian (Asghar et al., 2018) Work family conflict tidak secara signifikan berpengaruh terhadap keinginan pindah tempat kerja, asalkan tempat kerja memberi kepuasan tersendiri oleh seorang selama bekerja. Hasil penelitian juga menemukan bahwa hasil analisis ada pengaruh yang tidak signifikan perilaku supervisor suportif keluarga terhadap hubungan kerja-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan mengenai niat pergantian. Untuk mengilustrasikan kerangka yang diusulkan, implikasi teoretis dan praktis dibahas secara rinci.

Employee engagement telah menjadi istilah yang digunakan secara luas dan populer. Sebagian besar dari apa yang telah ditulis tentang keterlibatan karyawan (employee engagement) lebih banyak ditemukan dalam jurnal praktisi dimana ia memiliki dasar dalam praktek daripada teori dan penelitian empiris (Robinson et al, 2004). Employee engagement adalah bagaimana seorang pegawai meletakkan hatinya dalam pekerjaan di tempat bekerja, kesiapan untuk memberikan upaya ekstra pada pekerjaan, dan kebersediaan untuk tetap bekerja bersama organisasi. Employee engagement secara teoritis dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor yang berasal dari individu karyawan maupun faktor lingkungan atau manajemen perusahaan. Penelitian empiris yang pernah dilakukan oleh (Putri, 2019) menunjukkan bahwa employee engagement dipengaruhi oleh perasaan bermakna, perasaan aman dan ketersediaan dukungan. (Harini et al., 2020) dan (Gupta et al., 1989) melakukan penelitian yang menyebutkan bahwa employee engagement memiliki pengaruh yang rendah terhadap turnover dan mutasi kerja bagi pegawai karena pada dasarnya pegawai bekerja harus bekerja secara profesional dan menerima semua tantangan pekerjaan

Dinas Perhubungan atau dikenal dengan Dishub, adalah unsur pelaksana Pemerintahan Urusan Pemerintahan bidang Perhubungan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Perhubungan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perhubungan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan dibidang Perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten, yang mengatur segala urusan transportasi dan perhubungan. Seperti mengatur letak rambu-rambu lalu lintas, bikin marka jalan, perpakiran, penetapan trayek dan tarif angkutan umum, memeriksa uji kelayakan kendaraan umum.

Sumber daya manusia memiliki peranan strategis dalam upaya pencapaian tujuan sebuah organisasi. Kekuatan dan kemampuan sumber daya manusia Dinas Perhubungan yang andal sesuai dengan kompetensinya sangat diharapkan demi keselamatan Transportasi Publik. Transportasi merupakan kebutuhan turunan atau kebutuhan kedua, dalam kegiatan ekonomi masyarakat. Dalam pembangunan wilayah secara menyeluruh, peranan transportasi telah memberikan dampak yang amat baik, khususnya pada hubungan antar kemudahan. Dinas Perhubungan sebagai pelopor operasional pengatur dalam aspek transportasi dengan sangat mudah dan diharapkan untuk melaksanakan pengkajian secara maksimal sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat terakomodir dengan baik dan tepat.

Fenomena yang ditemukan pada Dinas Perhubungan (Dishub) Kabupaten Dompu berdasarkan studi pendahuluan penelitian tentang kiritik dan saran kepegawai Dishub) Kabupaten Dompu ditemukan ada 12 orang pegawai yang mengeluh tentang lingkungan kerja, seperti pola komunikasi, keluar masuk Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang cukup mengganggu kenyamanan bekerja. Ada beberapa posisi yang diisi oleh pegawai yang kurang relevan antara pengalaman dan kompetensinya sehingga menyebabkan pola komunikasi yang harmonis. Konflik antara keluarga dan pekerjaan dikarenakan adanya tekanan-tekanan dari pekerjaan sehingga kurang cocok antara yang satu dengan sama lain (konflik kerja-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggungjawab pekerjaan di rumah/kehidupan rumah tangga). Hasil penyebaran lembar kritik dan saran dilakukan peneliti pada saat studi pendahuluan pada Dishub Kabupaten Dompu diketahui ada 7 orang yang mengalami konflik keluarga dengan kepentingan pekerjaan

Dinas Perhubungan sebagai organisasi pemerintahan daerah memiliki beban dan tanggung jawab yang besar karena berhubungan dengan keselamatan transportasi masyarakat. Fenomena tersebut menjadi alasan mutasi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu, dan mutasi disini merupakan sutau kebijakan organisasi tetapi yang membedakan ditemukan usulan mutasi dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan, bukan semata-mata karena keinginan pimpinan. Table 1.1 berikut ini menunjukkan data mutasi pegawai Dishub Kabupaten Dompu dalam kurun waktu 2019-2021.

Tabel 1. Data Mutasi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu

Tahun	Jumlah Total Pegawai	Jumlah Pegawai Masuk	Jumlah Pegawai Pindah	Pesentase Pegawai Pindah
2019	160	0	13	8,12%
2020	152	0	11	13,81%
2021	146	0	9	16,22%
2022	140	0	10	14%

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu, 2021

Tabel di atas memberi gambaran tingkat mutasi pada Dinas Perhubungan setiap tahunnya cenderung mengalami peningkatan, dan dapat dikategorikan cukup tinggi, dan hal ini menyebabkan tidak seimbangny jumlah pegawai yang masuk dan keluar serta menimbulkan dampak negatif bagi organisasi dikarenakan SDM adalah asset penting bagi organisasi sehingga banyaknya karyawan yang keluar menyebabkan organisasi mengalami kerugian.

Hasil studi pendahuluan peneliti terhadap pegawai yang mutasi ditemukan beberapa alasan, diantaranya disebabkan oleh tidak puas terhadap lingkungan pekerjaan baik lingkungan fisik maupun non fisik, kemudian terjadi tarik menarik kepentingan keluarga dengan pekerjaan, serta dinas Perhubungan bukan menjadi tujuan untuk mengabdikan sehingga kurang menemukan kenyamanan dalam bekerja sehingga selama bekerja cenderung memikirkan untuk mutasi kerja dari Dishub Kabupaten Dompu. Berdasarkan fenomena dan adanya inkonsistensi hasil penelitian yang terjadi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, self-efficacy, work-family conflict dan employee engagement terhadap mutasi Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian asosiatif, atau penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Apuke, 2017). Artinya penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk menganalisis pengaruh sebab akibat antara variabel dependen dengan variabel independen. Pendekatan sampel dalam penelitian ini adalah pendekatan probabilitas artinya semua populasi berhak dijadikan sebagai sampel, dan dengan random menentukan sampel sebanyak 60 orang pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu tahun 2022. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Kemudian data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	0.168	0.149		3.123	.001
Lingkungan kerja	-.525	.409	-.423	3.375	.000
Self efficacy	-.445	.479	-.372	3.119	.000
Work-family conflict	.338	.203	.278	2.681	.004
Employee engagement	-.465	.419	-.391	3.296	.000

Sumber: Data penelitian, 2022

Persamaan Regresi:

$$\hat{Y} = (0.168) + (-0,525) + (-0,445) + (0,238) + (-0,465)$$

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Mutasi Kerja Pegawai

Lingkungan kerja memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan tugas pegawai, apabila lingkungan kerja kondusif maka pegawai akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kenyamanan dan membangkitkan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta

didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material maupun psikologis didalam suatu instansi pemerintahan atau sebuah organisasi. Maka dari itu instansi pemerintahan tersebut harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pemimpin, serta tempat ibadah). Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan pegawai akan semakin memiliki rasa keterarikan untuk senantiasa bekerja dan meningkatkan kinerja(Nuraya, 2019).

Hasil penelitian menunjukkan tergolong baik lingkungan kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu, meliputi: baiknya Physical Work Environment atau lingkungan berhubungan dengan fisik seperti suhu ruangan, ventilasi dan pencahayaan, dan tergolong baiknya psychological work environment adalah lingkungan dalam bentuk perilaku kerja yang terkait dengan suasana hati, sikap, pengambilan keputusan dan motivasi pegawai selama berada dalam Dishub Kabupaten Dompu. Social work environment atau lingkungan kerja yang berhubungan atau gaya komunikasi antara bawahan dengan atasan seperti adanya rasa hormat, kepuasan dan budaya organisasi

Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Mutasi Kerja Pegawai

Melaksanakan berbagai tugas, individu dengan efikasi diri yang tinggi akan berkinerja dengan sangat baik. Mereka dengan senang hati menghadapi setiap tantangan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi memiliki ciri-ciri antara lain, dapat menangani masalah yang dihadapi secara efektif; yakin terhadap keberhasilan menghadapi masalah; gigih dalam usaha menyelesaikan masalah dan memandang masalah sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi bukan untuk dihindari(Patricia, 2021). Seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan memiliki kemampuan diri lebih baik, lebih dapat mempengaruhi situasi dan dapat menggunakan kemampuan yang dimilikinya dengan baik sehingga individu tidak merasa terancam dan aman (Riupassa, 2020).

Menurut Bai & Stewart (2010) self-efficacy berperan sebagai persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Selanjutnya self-efficacy berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Hasil penelitian menunjukan bahwa self efficacy pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu tergolong tinggi, yang mencirikan pribadi yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, apat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang di perlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

Hasil pengujian hipotesis bahwa self efficacy berpengaruh terhadap mutasi. Pegawai yang memiliki self efficacy tinggi akan lebih siap untuk mutasi kerja, sebaliknya pegawai yang memiliki self efficacy rendah akan cemas menghadapi keputusan mutasi kerja. Penelitian ini mendukung penelitian

Manafe (2019) bahwa kecemasan terhadap pekerjaan akan dimutasi disebabkan oleh self efficacy diri yang rendah

Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Mutasi Pegawai

Konflik kerja-keluarga (work-family conflict) merupakan konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (work) maupun keluarga (family), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja di antaranya (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa dipenuhi secara optimal (Yani, 2012).

Nardiana (2014) work Family Conflict merupakan konflik yang terjadi karena usaha untuk menyeimbangkan antara tuntutan yang timbul dari keluarga maupun dari pekerjaannya. Konflik yang terjadi pada karyawan yang harusnya melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarganya, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga atau keluarga yang mengganggu pekerjaan. Work to family conflict adalah suatu bentuk konflik peran dimana menghabiskan waktu untuk tuntutan pekerjaan dan pekerjaan tersebut menimbulkan tekanan yang mengganggu tanggung jawab dalam keluarga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tergolong rendah work family conflict pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu. Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan work family conflict berpengaruh signifikan dan positif terhadap keinginan mutasi tempat kerja. Artinya semakin rendah work family conflict akan menyebabkan rendah pula keinginan untuk mutasi kerja pegawai Dishub Kabupaten Dompu. Penelitian mendukung penelitian (Arinasari, 2020) work family conflict berpengaruh terhadap keinginan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang dapat menyeleraskan antara pekerjaan dengan keluarga.

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Mutasi Kerja Pegawai

Rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu. Guest (2010), melihat employee engagement sebagai cara kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan berkomitmen untuk tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka, termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi, dan pada saat yang sama agar mampu meningkatkan rasa kesejahteraan diri.

Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap mutasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu. Semakin tinggi Employee engagement atau rasa keterikatan pegawai terhadap pekerjaan atau organisasinya menjadi faktor penentu rendahnya keinginan untuk pindah tempat kerja. Hasil ini memberikan bukti bahwa employee engagement merupakan penentu terhadap keputusan mutasi kerja (Maulina, 2020). Pegawai ingin bekerja pada organisasi yang jujur, diperlakukan secara adil dan terhormat serta penuh pertimbangan (Oparanma & Nwaeke, 2015).

Pengaruh Dominan Lingkungan Kerja Terhadap Mutasi Kerja Pegawai

Lingkungan kerja berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang pegawai tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Lingkungan kerja yang baik pegawai akan merasa betah bekerja di tempat

tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas (Putri, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi keinginan mutasi tempat kerja. Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Hasibuan, 2013).

Penelitian ini mendukung penelitian Jauhar et al., (2021) kenyamanan pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang tidak mendukung juga berpengaruh langsung terhadap penurunan kinerja. Berkurangnya jumlah pegawai juga membuat pegawai merasa kurang hati-hati dalam memberikan waktu untuk dirinya dan keluarganya karena tingginya aktivitas kerja yang dilakukan, sehingga tidak jarang ditemukan pegawai dengan kehidupan yang tidak sehat selama pegawai tersebut menjalankan rutinitas kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah: (1) Lingkungan kerja terhadap berpengaruh signifikan dan negatif terhadap mutasi pegawai pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Dompus; (2) Self-Efficacy berpengaruh signifikan dan negatif terhadap mutasi pegawai pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Dompus; (3) Work-Family Conflict berpengaruh signifikan dan positif terhadap mutasi pegawai pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Dompus; (4) Employee Engagement berpengaruh signifikan dan negatif terhadap mutasi pegawai pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Dompus; (5) Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi keinginan mutasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompus

DAFTAR PUSTAKA

- Apuke, O. D. (2017). Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach. Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 6(11), 40–47. <https://doi.org/10.12816/0040336>
- Arinasari, R. (2020). Pengaruh Work Overload Dan Family Work Conflict Terhadap Mutasi Tempat Kerja Dengan Quality of Work Life Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Kajian Universitas Islam Indonesia, 3(3), 1.
- Asghar, M., Gull, N., Bashir, M., & Akbar, M. (2018). The Impact of Work-Family Conflict on Turnover Intentions: The Moderating Role of Perceived Family Supportive Supervisor Behavior. Journal of Hotel and Business Management, 07(01). <https://doi.org/10.4172/2169-0286.1000178>
- Bai, H., & Stewart, T. (2010). A Psychometric Study of the Community Service Self-Efficacy Scale for Evaluation of Service-Learning Programs. Citizenship, Social and Economics Education, 9(2), 115–128. <https://doi.org/10.2304/csee.2010.9.2.115>

- Chamariyah. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *NeO-Bis*, 9(1), 20–38.
- Gupta, P. H., Mehta, S., & Mehta, S. K. (1989). Effect of vitamin A deficiency on hepatic and intestinal drug metabolizing enzymes in rats. In *Biochemistry International* (Vol. 19, Issue 1).
- Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(1), 582–591.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Bumi Aksara.
- Ivancevich. (2012). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jilid 2) (2nd ed.). Erlangga.
- Jauhar, A., Brahmasari, I. A., Aju, I., & Ratih, B. (2021). Pengaruh Mutasi Kerja , Lingkungan Kerja terhadap Work Life Balance , Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada UPT PPD Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*, 1(2), 89.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Lai, M.-C. (2012). Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4). <https://doi.org/10.7763/ijimt.2012.v3.260>
- Manafe, C. G. (2019). Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Kecemasan Menghadapi Mutasi Pada Pegawai Negeri Sipil. Tesis.
- Margaretha, M., & Natalia, N. (2012). Impact of Employee Work Related Attitudes on Job Performance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, 2(2), 111133.
- Maulina, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Beban Kerja Terhadap Rotasi-Mutasi Karyawan (Studi Pada PT Daese Garmin Bandung Departemen Sewing). *Jurnal Manajemen STIE STAN*, 2(1), 2.
- Meirina, I., Ferdian, F., Pasaribu, P., & Suyuthie, H. (2018). the Influence of Work Environment Towards Turnover Intention of Employee of 4 Star Hotels in Padang City. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*, 4(2), 97. <https://doi.org/10.22334/jbhost.v4i2.120>
- Nardiana, S. (2014). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran terhadap Intention to Quit : Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Pos Indonesia kantor Area VI Semarang). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 1–70.
- Nuraya, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eye Rich Purbalingga. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 1, 2017: 289-316 ISSN:2302-8912, 183–204.
- Oparanma, A., & Nwaeke, L. (2015). Impact of Job Rotation on Organizational Performance. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 7(3), 183–187. <https://doi.org/10.9734/bjemt/2015/12051>

- Patricia, C. O. S. (2021). Pengaruh Self Efficacy (Effikasi Diri) Terhadap Kecemasan Menghadapi Mutasi Pada Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Tuban. 3(2), 6.
- Purwanti, D., & Indradewa, R. (2022). Influence of Work Environment and Organizational Culture on Turnover Intention is Mediated by Job Satisfaction Type B Private Hospital in Bekasi. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 5Purwanti,(1), 6131–6143.
- Putri. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eye Rich Purbalingga. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 1, 2017: 289-316 ISSN:2302-8912, 183–204.
- Rawls, J. (2018). Theory of Justice. In Harvard University Press.
- Riupassa, E. (2020). The Effect Of Work Mutations On Employee Performance Of Pt Bank Tabungan Negara (Btn) Ambon Branch Office. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 4(1), 143–146.
- Riyardi, S. &. (2012). Rotasi, mutasi dan promosi karyawan di kantor pelayanan pajak pratama klaten. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, 13(1), 26–33.
- Robbins & Judge. (2011). Perilaku Organisasi (2nd ed.). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D (3rd ed.). Alfabeta.
- Yani. (2012). Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Mitra Wacana Media.