

ANALISIS DAMPAK MUTASI PADA SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. SEMEN BATURAJA TBK

Safaruddin 1*

Universitas Mahakarya Asia

Jl. Jenderal Ahmad Yani No.mor 267, Tj. Baru, Kec. Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan
32121, Indonesia

Email: safaruddintohir@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

15 June 2025

Revised:

20 June 2025

Accepted:

31 July 2025

Kata Kunci: Mutasi;
Semangat Kerja;
Perusahaan Operasi

Keywords: Mutation;
Work Spirit; Operating
Company

Abstrak

Perpindahan tugas karyawan dari satu unit kerja ke unit kerja yang lain dalam suatu perusahaan merupakan hal yang lazim terjadi, maksud utamanya adalah untuk meningkatkan produktifitas perusahaan dengan mendistribusikan sumber daya manusia secara optimal. Penelitian ini dilakukan di PT Semen Baturaja Tbk. Sebagai salah satu perusahaan operasi dari Semen Indonesia Grup, melakukan hal serupa dengan melaksanakan mutasi karyawannya ke perusahaan operasi yang lain. Adapun tujuan penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar dampak mutasi terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang ditopang oleh analisis data kuantitatif, dimana data dihimpun dari responden sebanyak 35 orang karyawan yang sedang melaksanakan EOD (employees on duty) sepanjang tahun 2024 (periode januari-desember). Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data adalah Uji Korelasi Product Moment, Uji Korelasi, dan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji t). Penelitian ini sampai pada hasil yang menunjukkan adanya pengaruh nyata antara mutasi terhadap semangat kerja yang terlihat dari besarnya koefisien korelasi sebesar 0,880 dan nilai koefisien determinasi pada angka 77,44%. Yang berarti bahwa variable mutasi memberikan pengaruh sebesar 77,44% sedangkan berbagai faktor lain memberikan pengaruh hanya sebesar 22,56%. Dari uji signifikansi diperoleh hasil sebesar 10,643 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa pengaruh mutasi terhadap semangat kerja karyawan memberikan pengaruh yang signifikan.

Abstract

The transfer of employee duties from one work unit to another within a company is a common occurrence, the main purpose of which is to increase company productivity by distributing human resources optimally. This research was conducted at PT Semen Baturaja Tbk. As one of the operating companies of the Semen Indonesia Group, it does the same thing by implementing employee transfers to other operating companies. The purpose of this research was to see how much impact mutations have on employee morale. This research uses a descriptive method supported by quantitative data analysis, where data was collected from respondents totaling 35 employees who were carrying out EOD (employees on duty) throughout 2024 (January-December period). The methods used to process and analyze the data are the Product Moment Correlation Test, Correlation Test, and Correlation Coefficient Significance Test (t-Test). This research arrived at results that show a real influence between mutations on work morale as seen from the magnitude of the correlation coefficient of 0.880 and the coefficient of determination value at 77.44%. This means that the mutation variable has an influence of 77.44%, while various other factors have an influence of only 22.56%. The significance test obtained a result of 10.643, so H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that the influence of mutation on employee morale has a significant influence.

PENDAHULUAN

Holding company atau perusahaan induk ialah perusahaan dengan kepemilikan saham mayoritas atau mengendalikan perusahaan lain dalam satu grup (Haniftian, Amalia & Dillak, 2020). Holding company mempunyai peran selaku pemimpin grup perusahaan, dimana tugas utamanya adalah mengelola keuangan dan membuat keputusan strategis (Inbar, 2018). Lebih lanjut holding company berfungsi untuk mengelola keuangan perusahaan, antarlain menyusun laporan keuangan gabungan, mengalokasikan dana investasi, dan mengelola risiko keuangan, Membuat perencanaan, koordinasi, dan pengendalian pada setiap anak perusahaan, mengevaluasi performa anak perusahaan, mendesain strategi perpajakan yang menguntungkan bagi seluruh grup perusahaan, merancang strategi untuk meningkatkan efisiensi keuangan (Mulyadi, Marhayani & Fitriah, 2022). Semen Indonesia Grup (SIG) adalah satu perusahaan holding yang ada Indonesia, perusahaan ini bergerak di bidang usaha penyediaan bahan bangunan, jasa konstruksi, dan manufaktur (Kusuma & Mashariono, 2016). Berbagai produk yang dihasilkan perusahaan di antaranya adalah semen kantong, semen curah, beton, mortar, dan precast (Murtisaputra & Ratnasari, 2018). Semen Indonesia Grup ini mengelola sejumlah perusahaan, antara lain: PT Semen Gresik, PT Semen Padang, PT Semen Tonasa, PT Semen Baturaja Tbk, PT Solusi Bangun Indonesia Tbk, PT Semen Thang Long, PT Semen Indonesia Beton, PT Sinergi Mitra Investama, PT United Tractors Semen Gresik, PT Industri Kemasan Semen Gresik. Semen Indonesia Grup juga mengelola beberapa perusahaan afiliasi, di antaranya: PT Waru Abadi, PT Varia Usaha Beton, PT Varia Usaha Bahari, PT Varia Usaha Dharma Segara, PT Varia Usaha Lintas Segara, PT Varia Usaha Barito, PT Swabina Gatra, PT Konsulta Semen Gresik, PT Sepatim satamtama, PT Bima Seraja Abadi.

PT Semen Baturaja Tbk merupakan salah satu anak usaha SIG (Semen Indonesia Grup) yang bergerak di bidang produksi semen. Memiliki pabrik utama yang berlokasi di kota Baturaja, perusahaan ini juga mempunyai pabrik fasilitas penggilingan dan pengantongan semen di kota Palembang dan di kota Panjang Bandar Lampung (Amintas, 2025). Guna menopang kegiatan bisnisnya, perusahaan ini pun mempunyai kantor perwakilan yang berlokasi di kota Jakarta. Dengan luasnya wilayah kerja perusahaan, maka mutasi kerja bagi karyawan di perusahaan ini adalah hal yang lazim terjadi. Mutasi kerja adalah pemindahan karyawan dari satu posisi, divisi, atau lokasi kerja ke posisi lain dalam perusahaan yang sama atau pun ke perusahaan lain dalam satu grup holding (Barusman & Amelia, 2021). Mutasi kerja dilaksanakan untuk berbagai alasan, seperti mengisi lowongan posisi, meningkatkan produktivitas, atau mendukung pengembangan karier karyawan. Mutasi kerja dilakukan selaras dengan kebijakan dan prosedur perusahaan (Rambe & Dalimunthe, 2015). Mutasi kerja tentunya mengikuti aturan normative, Undang-Undang dan peraturan perusahaan. Selain hal-hal tersebut mutasi kerja juga mempunyai maksud lain, diantaranya: guna memperluas keterampilan karyawan, meningkatkan fleksibilitas dalam berbagai fungsi pekerjaan, menambahkan pengalaman baru yang memperkaya portofolio karyawan, menciptakan peluang untuk jenjang karier yang lebih luas dan meningkatkan semangat kerja karyawan menciptakan keseimbangan antara karyawan dan komposisi pekerjaan, menghilangkan rasa bosan terhadap pekerjaan (Stawati, 2020). Semangat kerja adalah sikap dan perasaan yang mendorong seseorang atau kelompok untuk bekerja dengan baik dan maksimal (Setiowati, Salsabila & Eprianto, 2023). Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai keinginan dan kesungguhan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu (Rivandi & Petra, 2022). Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Hal ini penting bagi keberhasilan suatu perusahaan (Rahayu & Asandimitra, 2014). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, di antaranya: Lingkungan kerja, Kompensasi, Pendidikan dan pelatihan, Promosi jabatan (Rizky & Gunawan, 2022).

Disamping dampak positif dari mutasi kerja, tentu saja mutasi kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif pada karyawan, antara lain menimbulkan stres, ketidakpastian, dan perasaan tidak diterima/ tidak diinginkan, perubahan rutinitas kerja yang besar dapat menyebabkan karyawan merasa takut dan cemas karena tidak tahu perubahan tugas atau lokasi kerja yang baru, adapula munculnya perasaan tidak mampu, dimana karyawan merasa tidak siap atau tidak mampu menghadapi perubahan tugas atau tanggung jawab baru karyawan yang dimutasi mungkin merasa bingung dengan prosedur kerja di posisi barunya (Syahrizal, Fithria & Nurmala, 2018). Namun demikian pihak manajemen perusahaan umumnya telah menyusun langkah melalui berbagai upaya dalam rangka untuk meningkatkan semangat kerja, di antaranya membangun, mengembangkan dan memperluas jalur komunikasi, menginisiasi kolaborasi dan rasa kebersamaan dalam lingkungan kerja diseluruh lini perusahaan (Anisa, Hermuningsih & Maulida, 2022).

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data numerik dan analisis statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode ini sering digunakan dalam bidang ilmu alam dan sosial. Ciri-ciri metode kuantitatif: Menggunakan angka atau data yang dikonversi menjadi angka. Bersifat objektif dan terukur. Menggunakan instrumen pengumpulan data yang telah ditentukan sebelumnya. Hasilnya berupa informasi yang dapat diukur secara empiris. Tujuan metode kuantitatif Menguji hipotesis, Mencari tahu hubungan atau pengaruh antara variabel yang diteliti, Menduga atau meramal, Menyederhanakan permasalahan yang kompleks dan rumit. Contoh metode kuantitatif; Survei, Eksperimen, Korelasi, Deskriptif, Kasual komparatif, Komparatif, Inferensial.

Uji validitas adalah pengujian untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas juga digunakan untuk mengetahui apakah data yang didapat valid atau tidak. Tujuan uji validitas adalah: Mengetahui tingkat validitas instrumen atau alat ukur; Mengetahui apakah data yang didapat valid atau tidak; Mengetahui apakah indikator bisa digunakan untuk mengukur variabel penelitian; Mengetahui apakah instrumen penelitian layak untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi satu sisi. Hasil uji validitas akan menunjukkan nilai r hitung dan nilai r tabel. Pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Uji reliabilitas adalah teknik untuk mengukur seberapa konsisten hasil pengukuran suatu data. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran dapat dipercaya dan tidak terpengaruh oleh faktor lain. Uji reliabilitas penting dilakukan dalam penelitian, terutama untuk menguji kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang jawabannya konsisten dari waktu ke waktu. Cara melakukan uji reliabilitas: Tentukan teknik yang akan digunakan, misalnya Cronbach's Alpha, Korelasi Pearson, Formula Spearman Brown, atau Cohen's Alpha; Hitung nilai reliabilitas; Tentukan apakah instrumen reliabel atau tidak. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya memenuhi kriteria yang ditetapkan. Misalnya, jika menggunakan Cronbach's Alpha, instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6.

Uji pengaruh variabel adalah pengujian statistik yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji pengaruh variabel dapat dilakukan dengan menggunakan uji F, uji t, atau analisis regresi. Uji F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam uji F adalah 0,05. Jika nilai signifikansi F kurang dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai T-statistics lebih besar dari 1,96. Jika nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Analisis regresi merupakan metode yang paling umum untuk mengukur pengaruh. Analisis regresi dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 berikut adalah data tabulasi tanggapan atas mutasi karyawan.

Tabel 1. Tabulasi Tanggapan Atas Mutasi Karyawan

No	Indikator	STS	TS	R	S	SS
1	Saya mendapat informasi terkait posisi baru yang akan saya duduki	0	2	2	20	11
2	Saya diminta untuk memberikan persetujuan mutasi	7	8	6	10	4
3	Saya mengetahui lokasi kerja yang baru	3	11	9	10	2
4	Saya diberikan informasi tentang alasan mutasi	2	6	6	12	9
5	Saya diberitahu tentang system, lingkup dan tanggung jawab pekerjaan ditempat yang baru	0	1	4	17	13
6	Saya mendapat bekal pengetahuan, melalui pelatihan untuk menduduki jabatan yang baru	2	4	8	17	4
7	Saya mendapat pendampingan atau mentoring untuk posisi jabatan yang baru	0	1	11	11	12
8	Saya diberikan fasilitas yang sesuai untuk posisi yang baru	1	2	4	19	9
9	Saya mendapatkan penyesuaian penghasilan pada posisi yang baru	1	0	1	22	11
10	Saya diberikan waktu untuk masa orientasi ditempat yang baru	5	7	10	9	4
11	Saya mendapat informasi tentang; budaya, kebiasaan dan iklim kerja ditempat yang baru	1	1	1	19	13
JUMLAH		22	43	62	166	92

Tabel 1 merupakan distribusi tanggapan responden untuk variable X (mutasi) dari data yang diolah tahun 2025. Ditinjau dari keseluruhan/ jumlah tanggapan adalah; 385 (22+43+62+166+92) dimana perhitungan secara presentasi sebagai berikut ini:

Tabel 2. Presentase Tabulasi Tanggapan Atas Mutasi Karyawan

Tanggapan Responden	Perhitungan	Persentase
STS (sangat tidak setuju)	$(22:385) \times 100\%$	5.71%
TS (tidak setuju)	$(43:385) \times 100\%$	11.16%
R (ragu-ragu)	$(62:385) \times 100\%$	16.10%
S (setuju)	$(166:385) \times 100\%$	43.11%
SS (sangat setuju)	$(92:385) \times 100\%$	23.89%

Tabel 2 merupakan hasil perhitungan dampak mutasi pada PT. Semen Baturaja Tbk selama tahun 2024 dapat dinyatakan bahwa 5.71% karyawan memberikan respon sangat tidak setuju. Sedangkan 11.16% karyawan menyatakan tidak setuju, selanjutnya terdapat 16.10% karyawan menyatakan ragu-ragu, berikutnya 43.11% karyawan menyatakan setuju dan 23.89% memberikan pernyataan sangat setuju. Dari uraian tersebut diatas secara umum dapat dinyatakan bahwa terjadinya mutasi memberikan dampak langsung kepada karyawan yang terlihat dari jumlah karyawan yang setuju ditambah sangat setuju atas dampak mutasi sebesar 67 %.

Tabel 3. Tabulasi Data Semangat Kerja

No	Indikator	STS	TS	R	S	SS
1	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan posisi dan jabatan yang diemban	0	1	3	17	14
2	Saya bekerja pada tempat yang aman dan nyaman	0	0	3	19	13
3	Saya menyukai budaya yang dianut oleh perusahaan	7	8	6	9	5
4	Saya memahami target pekerjaan saya	2	2	2	14	13
5	Saya meraih tujuan dan obsesi pribadi	1	0	1	22	11
6	Saya mendapat pendidikan & pelatihan yang cukup	1	4	12	15	3
7	Saya berpeluang untuk naik pada jabatan yang lebih tinggi	0	5	11	13	16
8	Saya berkesempatan mengaktualisasikan kemampuan dan skill	1	6	10	13	15
9	Saya bekerja dalam team yang kompak dan solid	1	2	9	11	12
10	Saya mendapat atensi dan apresiasi atas prestasi kerja	1	1	1	19	13
JUMLAH		14	30	59	152	95

Tabel 3 merupakan distribusi tanggapan responden untuk variable Y (semangat kerja) data yang diolah tahun 2025. Ditinjau dari keseluruhan/ jumlah tanggapan adalah 350 (14+30+59+152+95) dimana perhitungan secara presentasi sebagai berikut ini:

Tabel 4. Persentase Tabulasi Data Semangat Kerja

Tanggapan Responden	Perhitungan	Persentase
STS (sangat tidak setuju)	$(14:350) \times 100\%$	4.00%
TS (tidak setuju)	$(30:350) \times 100\%$	8.57%
R (ragu-ragu)	$(59:350) \times 100\%$	16.83%
S (setuju)	$(152:350) \times 100\%$	43.42%
SS (sangat setuju)	$(95:350) \times 100\%$	27.14%

Tabel 4 merupakan hasil perhitungan semangat kerja pada karyawan PT Semen Baturaja Tbk selama tahun 2024 dapat dinyatakan bahwa 4.00% karyawan memberikan respon sangat tidak setuju. Sedangkan 8.57% karyawan menyatakan tidak setuju, selanjutnya terdapat 16.83% karyawan menyatakan ragu-ragu, berikutnya 43.42% karyawan menyatakan setuju dan 27.14% memberikan pernyataan sangat setuju. Dari uraian tersebut diatas secara umum dapat dinyatakan bahwa semangat kerja karyawan mengalami peningkatan secara umum, hal tersebut terlihat dari jumlah karyawan yang setuju ditambah sangat setuju memberikan respon atas semangat kerja sebesar 70.56 %.

Analisis koefisien korelasi dipakai guna mengetahui seberapa kuat dan arah hubungan diantara lebih dari satu variabel. Analisis ini juga dipakai guna mengamati pola pada populasi data. Koefisien korelasi merupakan nilai yang mengindikasikan kekuatan hubungan diantara lebih dari satu variabel. Koefisien korelasi yang paling banyak dipakai adalah koefisien korelasi Pearson. Koefisien korelasi memiliki nilai antara -1 dan 1. Analisis

korelasi sering dipakai pada riset pasar bagi keperluan analisis data-data kuantitatif. Analisis korelasi dapat dipakai guna mengamati apakah terdapat pola, tren, atau wawasan yang signifikan. Langkah lanjutan pasca perhitungan parsial atas variable, perlu dilaksanakan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas hingga hasil perhitungan dinyatakan valid dan reliabel. Untuk mempermudah langkah yang dimaksud maka dilakukan analisis koefisien korelasi, hal ini bertujuan untuk melihat seberapa erat korelasi dari kedua variable yang diukur. Variabel tersebut adalah pengaruh variable mutasi terhadap semangat kerja karyawan. Adapun perhitungan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \quad \dots\dots\dots(1)$$

$$r_{xy} = \frac{35.54816 - (1418)(1334)}{\sqrt{[35.54816 - (1418)^2][35.54816 - (1334)^2]}} \quad \dots\dots\dots(2)$$

$$r_{xy} = 0,880 \quad \dots\dots\dots(3)$$

Didasarkan pada analisis dengan memakai rumus koefisien korelasi product moment hasil yang diperoleh adalah $r_{xy} = 0,880$ hal ini berarti terdapat korelasi yang sangat kuat sehingga berpengaruh sangat signifikan pada hubungan variabel mutasi dan variabel semangat kerja karyawan di perusahaan PT Semen Baturaja Tbk. Selanjutnya variable mutasi dapat dikatakan memiliki sifat positif dikarenakan bahwa semakin tinggi tingkat mutasi karyawan maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan PT Semen Baturaja Tbk. Pasca dilakukan pengukuran hubungan antara variabel mutasi terhadap variabel semangat kerja memakai koefisien korelasi product moment, maka langkah berikutnya adalah menemukan koefisien determinasi guna mengukur besaran kontribusi variabel mutasi (X) terhadap variabel semangat kerja (Y). Adapun perhitungan yang dipakai adalah sebagai berikut $R^2 = r^2 \times 100\% = (0,880)^2 \times 100\% = 0,7744 \times 100\% = 77,44\%$ Ditinjau dari hasil penghitungan koefisien determinasi nilai R^2 sebesar 77,44%, ini menunjukkan bahwa variabel mutasi memberikan pengaruh terhadap variable semangat kerja karyawan yaitu sebesar 77,44% dan selebihnya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Langkah berikutnya dalam rangka mengetahui apakah variabel mutasi memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan, dibutuhkan langkah pengujian memakai pengujian signifikansi korelasi memakai sarana uji t, yang secara sederhana hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut. H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan diantara variable mutasi terhadap variable semangat kerja karyawan PT Semen Baturaja Tbk. H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara variable mutasi terhadap variable semangat kerja karyawan PT Semen Baturaja Tbk.

Dengan derajat kesamaan (dk) = $n - 2 = 35 - 2 = 33$ dan $\alpha = 5\%$ (0.05), maka diperoleh hasil dari Tabel t = $(0.05 \times 33) = 2.030$. Kriteria pengujian jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \dots\dots\dots(4)$$

$$t = \frac{0,880\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,880}} \quad \dots\dots\dots(5)$$

$$t = 10,643 \quad \dots\dots\dots(6)$$

Dari operasional perhitungan diatas maka dinyatakan nilai t_{hitung} sebesar 10,643 sedangkan nilai dari t_{tabel} sebesar 2,030. Dan apabila mengacu pada kriteria perhitungan maka dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} (10,643) lebih besar daripada t_{tabel} (2,030). Ini berarti bahwa kriteria pengujian yang sesuai adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$, Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima, dan dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable mutasi terhadap variable semangat kerja karyawan PT Semen Baturaja Tbk.

KESIMPULAN

Sepanjang tahun 2024 karyawan-karyawan yang di mutasi (sebanyak 35 orang) menunjukkan trend positif dimana 43.11% karyawan menyatakan setuju dan 23.89% memberikan pernyataan sangat setuju. Dari uraian tersebut diatas secara umum dapat dinyatakan bahwa terjadinya mutasi memberikan dampak langsung kepada karyawan yang terlihat dari jumlah karyawan yang setuju ditambah jumlah karyawan sangat setuju atas dampak mutasi sebesar 67 %. Pada variabel Semangat kerja karyawan PT Semen Baturaja Tbk. Berdasarkan hasil penelitian terdapat 43.42% karyawan menyatakan setuju dan 27.14% memberikan pernyataan sangat setuju. Dari uraian tersebut diatas secara umum dapat dinyatakan bahwa semangat kerja karyawan meningkat secara umum, hal tersebut terlihat dari jumlah karyawan yang setuju ditambah sangat setuju memberikan respon atas semangat kerja sebesar 70.56 %. Dari analisis korelasi r_{xy} didapat korelasi antara mutasi dengan semangat kerja karyawan sebesar 0.880. mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel mutasi dengan variabel

semangat kerja karyawan. Dimana mutasi kerja memberikan dampak yang positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat mutasi maka semangat kerja karyawan semakin tinggi. Hal ini dibuktikan dari hasil uji signifikan yang mendukung hipotesis dimana Nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel ($10,643 > 2,030$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain bahwa hipotesis yang diterima ialah terdapat dampak ataupun pengaruh yang signifikan antara mutasi terhadap semangat kerja karyawan di PT Semen Baturaja Tbk.

Pada analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 77,44% yang dapat diartikan bahwa mutasi karyawan yang tinggi mempengaruhi semangat kerja karyawan sebesar 77,44% dan sisanya 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

REFERENSI

- Amintas, A. (2025). Sistem Pendukung Keputusan Mutasi Pegawai Menggunakan Metode Simple Additive Weighting pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi)*, 12(2).
- Anisa, N., Hermuningsih, S., & Maulida, A. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Kebijakan Dividen dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(2), 321-335. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i2.707>
- Barusman, M. Y. S., & Amelia, E. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. <https://doi.org/10.31219/osf.io/4w7kc>
- Haniftian, A., Amalia, A., & Dillak, V. J. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Cash Holding, dan Nilai Perusahaan Terhadap Perataan Laba. *JAE (Jurnal Akuntansi dan Ekonomi)*, 5(1), 88-98. <https://doi.org/10.29407/jae.v5i1.14163>
- Inbar, N. R. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84-92.
- Kusuma, Y. W., & Mashariono, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. FA Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(2).
- Mulyadi, T., Marhayani, T., & Fitriah, F. (2022). Peran Kebijakan Mutasi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan dan Kualitas Kerja Karyawan Outsourcing Perusahaan: Review Literature. *Jurnal Darma Agung*, 30(3), 505-520.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 434-453. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i3.1706>
- Rahayu, F. D., & Asandimitra, N. (2014). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Profitabilitas, Kebijakan Dividen dan Cash Holding Terhadap Nilai Perusahaan Pada Sektor Manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 548-561.
- Rambe, N., & Dalimunthe, A. H. (2025). Sistem Pendukung Keputusan Mutasi Pegawai Negeri di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Dengan Metode Profil Matching. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 4(2), 309-316. <https://doi.org/10.55826/jtmit.v4i2.624>
- Rivandi, M., & Petra, B. A. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sub Sektor Makanan dan Minuman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2571-2580. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i8.1094>
- Rizky, F., & Gunawan, R. (2022). Penentuan Mutasi Karyawan Menggunakan Metode Additive Ratio Assesment (ARAS). *Jurnal Sistem Informasi Triguna Dharma (JURSI TGD)*, 1(1), 41-52. <https://doi.org/10.53513/jursi.v1i1.4788>

- Setiowati, D. P., Salsabila, N. T., & Eprianto, I. (2023). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Dan Profitabilitas Terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Economina*, 2(8), 2137-2146. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.724>
- Stawati, V. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Leverage dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(2), 147-157. <https://doi.org/10.31289/jab.v6i2.3472>
- Syahrizal, M., Fithria, A., & Nurmala, I. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Karyawan yang Mutasi Menggunakan Metode MOORA. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 1(1)