

Pengaruh Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Se-Jawa Barat

Hasna Nuraini, Suroso, Dwi Epty Hidayaty

Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn22.hasnanuraini@mhs.ubpkarawang.ac.id, suroso@ubp.karawang.ac.id,

dwi.epty@ubp.karawang.ac.id

ABSTRACT.

The purpose of this study is to identify, analyze, and explain the effects of employee turnover and workload on the performance of employees at BPJS Ketenagakerjaan branch offices in the West Java region. This study employs a quantitative method using multiple linear regression analysis and SPSS 25 as the analytical tool. The target population consists of 318 BPJS Ketenagakerjaan employees throughout West Java, and the sample size is 76 respondents, calculated using the Slovin formula. The research findings indicate that employee turnover has a positive impact on employee performance with a calculated t-value of 4.515, which is significantly higher than the critical value of 1.993. Workload showed a positive effect on employee performance with a calculated t-value of 2.478, which was also significantly higher than the critical value of 1.993. Concurrently, employee turnover and workload exerted a significant influence on employee performance, as evidenced by a calculated F-value of 3.373, which was higher than the critical value of 3.12 at a significance level of 0.040. The coefficient of determination (R^2) is 0.085, indicating that the combined effect of employee turnover and workload on employee performance accounts for 8.5%, while the remaining variation is attributed to dominant factors not included in this study.

Keywords: *Mutation, Workload, Performance, BPJS Employment*

ABSTRAK.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh dari variabel mutasi karyawan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan wilayah Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dan SPSS-25 sebagai alat bantu analisis. Sasaran populasi terdiri dari 318 pegawai BPJS Ketenagakerjaan di seluruh Jawa Barat, dan sampel yang diambil berjumlah 76 responden, yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Temuan penelitian menunjukkan bahwa mutasi karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai dengan angka t hitung 4,515 yang secara signifikan lebih tinggi daripada nilai tabel 1,993. Beban kerja menunjukkan hasil positif dalam kinerja karyawan angka t hitung 2,478, yang juga lebih tinggi secara signifikan dibandingkan nilai tabel 1,993. Secara bersamaan, mutasi karyawan dan beban kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang tertera pada nilai F hitung sebesar 3,373 lebih tinggi dari nilai tabel 3,12 dengan tingkat signifikansi 0,040. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,085, yang mengindikasikan bahwa pengaruh dari mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 8,5%, sementara selebihnya dipengaruhi dengan faktor dominan yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

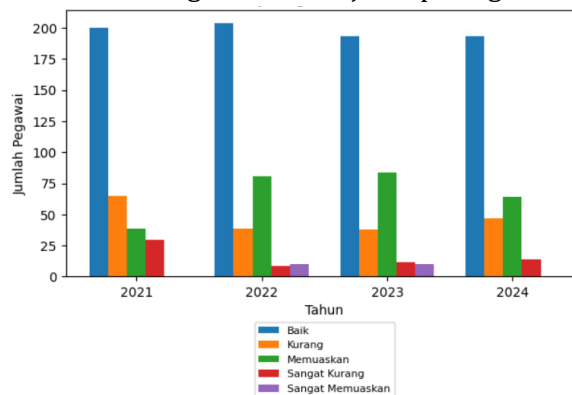
Kata kunci: *Mutasi, Beban Kerja, Kinerja, BPJS Ketenagakerjaan*

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi untuk meraih tujuannya sangat ditentukan oleh sumbangan karyawannya, termasuk penilaian hasil kerja karyawan. Fungsi manajemen sumber daya manusia menekankan pada pengelolaan potensi karyawan agar tercipta kepuasan kerja yang berdampak positif bagi organisasi dalam (Amin et al., 2025). Pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci keberhasilan instansi, termasuk dalam ranah implementasi prinsip-prinsip *good governance*, di mana dinamika SDM seperti mutasi karyawan dan pembagian beban kerja yang seimbang menjadi tantangan utama.

Fenomena tersebut juga terjadi pada BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan pengelola jaminan sosial pekerja, BPJS Ketenagakerjaan dibentuk sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 (Lembaran & Republik, 2011). BPJS Ketenagakerjaan menjalankan beragam skema jaminan sosial bagi tenaga kerja, antara lain JKK, JKM, JHT, JP, dan JKP guna memberikan jaminan atas risiko kerja (Ketenagakerjaan, 2025). Namun, seiring dengan transformasi digital dan meningkatnya tuntutan pelayanan publik, BPJS Ketenagakerjaan menghadapi tantangan internal berupa mutasi karyawan dan beban kerja yang tinggi, yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi ini juga dirasakan oleh kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Jawa Barat yang memiliki beban pelayanan dan administrasi yang cukup besar seiring meningkatnya jumlah peserta dan target kinerja organisasi.

Pandi Afandi dalam (Hendra et al., 2022) kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi yang disesuaikan dengan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Sementara itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai tindakan penyelesaian tanggung jawab seseorang yang selaras dengan target kinerja (Romadon & Hidayaty, 2024). Kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang se-Jawa Barat menunjukkan kondisi yang fluktuatif, sehingga efektivitas dan efisiensi kinerja belum tercapai secara optimal. Penilaian kinerja tersebut diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, yaitu Baik, Kurang, Memuaskan, Sangat Kurang, Sangat Memuaskan, sebagaimana disajikan pada gambar berikut.



Gambar 1. Penilaian Capaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jawa Barat Tahun 2021 – 2024

(Sumber : Deputi Bidang Human Capital BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2025)

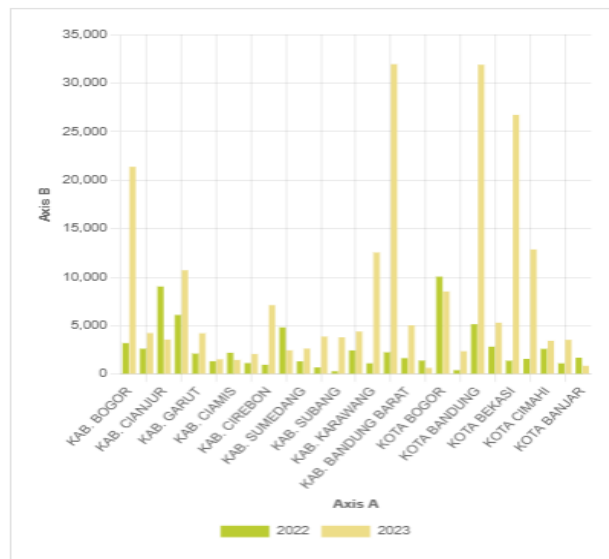
Berdasarkan grafik, capaian kinerja karyawan pada tahun 2021, kategori Baik berjumlah 200 karyawan, Kurang 65 karyawan, Memuaskan 39 karyawan, dan Sangat Kurang 30 karyawan, serta belum terdapat karyawan dengan kategori Sangat Memuaskan. Pada tahun 2022 terjadi peningkatan kinerja, ditunjukkan dengan kategori Baik yang meningkat menjadi 204 karyawan dan Memuaskan menjadi 81 karyawan, sementara Kurang menurun menjadi 39 karyawan dan Sangat Kurang menjadi 9 karyawan, serta mulai muncul kategori Sangat Memuaskan sebanyak 10 karyawan.

Tahun 2023 menunjukkan kategori Baik sebanyak 193 karyawan, Memuaskan meningkat menjadi 84 karyawan, Kurang 38 karyawan, Sangat Kurang 12 karyawan, dan Sangat Memuaskan tetap 10 karyawan. Namun pada tahun 2024, kategori Baik tetap 193 karyawan, Memuaskan menurun menjadi 64 karyawan, Kurang meningkat menjadi 47 karyawan, Sangat Kurang menjadi 14 karyawan, dan kategori Sangat Memuaskan kembali tidak ditemukan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya stabil dari tahun ke tahun sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal agar peningkatan kinerja dapat terjaga secara konsisten.

Mutasi merupakan perpindahan tugas atau lokasi kerja baik dalam satu instansi maupun antarinstansi, termasuk instansi pusat, instansi daerah, hingga perwakilan Negara Indonesia di luar negeri, serta dapat dilakukan atas permintaan pribadi. Aturan mengenai perpindahan dan penempatan karyawan mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2021 (Permenaker, 2021).

Di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan, mutasi dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, pengembangan karier, dan pemerataan sumber daya manusia. Namun, dalam praktiknya, sebagian karyawan mengalami kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru, terutama apabila mutasi dilakukan secara cepat dan berulang, yang berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan motivasi karyawan di wilayah Jawa Barat.

Di sisi lain, beban kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan terus meningkat seiring bertambahnya jumlah peserta aktif, kompleksitas layanan, serta target kinerja yang semakin tinggi. Wilayah Jawa Barat merupakan salah satu kontributor terbesar kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Indonesia dengan jumlah peserta sekitar 6,5 juta pekerja atau 35,6% dari total tenaga kerja formal (Ketenagakerjaan, 2025). Selain itu, terdapat ribuan perusahaan aktif sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan di berbagai kabupaten/kota, seperti Kabupaten Bogor dan Kabupaten Cianjur pada periode 2022–2023 (Administrasi, 2025).



Gambar 2 Grafik Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan Jawa Barat

(Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2025)

Besarnya jumlah peserta dan perusahaan yang harus dilayani menimbulkan beban kerja yang tinggi bagi karyawan di setiap kantor cabang, baik dari sisi administratif, teknis, maupun pelayanan klaim jaminan sosial.

Meskipun terdapat perbedaan temuan dalam penelitian terdahulu terkait pengaruh mutasi dan beban kerja (Husain, 2022) serta (Cahayati, 2023) menegaskan ada dampak yang baik dan berarti bagi performa karyawan. Akan tetapi, silaban et al. dalam (Rahmanda, 2023) mengungkapkan bahwa pekerjaan yang terlalu banyak memberikan efek buruk yang signifikan pada kinerja.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk mengatasi berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan dan staf lainnya guna mendukung organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Islam & Sumatera, 2022).

Malayu SP Hasibuan dalam (Novia Ruth Silaen, 2022) mengatakan bahwa ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi Mutiara S. Panggabean dalam (Hasibuan et al., n.d.).

Mutasi

Mutasi merupakan perpindahan jabatan karyawan secara horizontal yang dilakukan secara objektif berdasarkan kemampuan, pendidikan, dan peluang pengembangan karier. Mutasi yang dilaksanakan dengan tepat dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawabnya sehingga meningkatkan efektivitas kinerja (Suwardi et al., 2023).

Selain itu, mutasi berfungsi sebagai penyegaran lingkungan kerja untuk mengurangi kejenuhan dan meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja (Fatimah & Widhiastuti, 2024). (Husain, 2022) menjelaskan bahwa mutasi dilakukan pada tingkat jabatan yang sama tanpa perubahan wewenang, tanggung jawab, maupun pendapatan, dengan tujuan memperbaiki kinerja karyawan. Dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel Mutasi (X1) meliputi: Ketepatan Penempatan Jabatan, Kesesuaian, Kemampuan Dengan Posisi Baru.

Beban Kerja

Beban kerja berkaitan dengan semua tugas yang perlu dituntaskan oleh seorang karyawan pada periode waktu yang ditentukan, disesuaikan melalui kemampuan yang dimilikinya. Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan hasil kerja (Cahayati, 2023), sementara beban kerja berlebih berpotensi menurunkan mutu, ketelitian dan produktivitas (Iqbal et al., 2025). Penting untuk memastikan bahwa batas volume tidak dilanggar dan standar yang ditetapkan dapat dipenuhi.

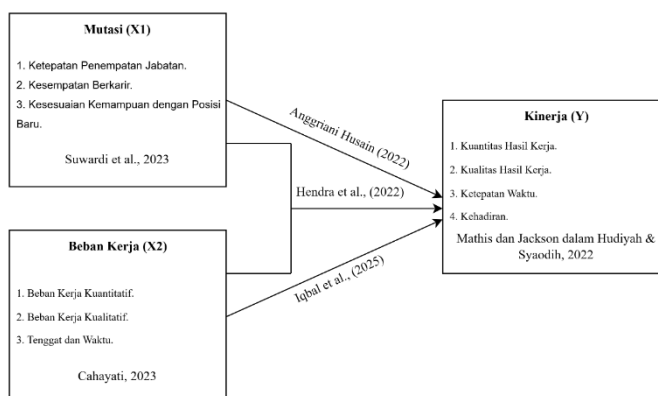
Beban kerja merujuk pada hasil perhitungan antara volume pekerjaan dan norma waktu. Tugas yang berlebihan bisa mengakibatkan kelelahan baik secara fisik maupun mental, menurunkan mutu pekerjaan, serta meningkatkan jumlah hari tidak hadir (Iskandar et al., 2024). Sementara beban kerja yang terlalu ringan dapat mengurangi produktivitas. Pengukuran beban kerja diperlukan untuk menilai efisiensi dan efektivitas organisasi serta menentukan kebutuhan tenaga kerja (Sirait et al., 2025). Dimensi yang akan dikaji pada variabel Beban Kerja (X2) meliputi: Beban kerja kuantitatif, Beban kerja kualitatif, Tenggat Waktu dan Keterbatasan Sumber Daya.

Kinerja

Kinerja karyawan merujuk pada output kerja yang dihasilkan berdasarkan kriteria organisasi, baik dari segi volume, kualitas, maupun waktu penyelesaian Mathis dan Jackson dalam (Hudiyah & Syaodih, 2022). Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, upaya yang dilakukan, serta dukungan organisasi yang diterima, yang harus berjalan seimbang untuk mencapai hasil optimal.

Mangkunegara dalam (Noor, 2023) kinerja dinilai berdasarkan hasil yang diperoleh, dengan memperhatikan baik jumlah maupun mutu yang berkaitan dengan tugas yang diemban, sementara (Muhammad Faris Latif, Suroso, 2024) mengartikan kinerja sebagai cerminan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan program kerja organisasi. Sebagai dasar pengukuran dalam penelitian ini, Kinerja diukur melalui dimensi yang akan dikaji meliputi: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Ketetapan waktu kehadiran, Kehadiran.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 3 Kerangka Pemikiran
(Sumber: Diolah Penulis 2025)

HIPOTESIS PENELITIAN

1. Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jawa Barat.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jawa Barat.
3. Mutasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jawa Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif-kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang didistribusikan setelah memperoleh izin formal dari BPJS Ketenagakerjaan. Peneliti berkoordinasi dengan karyawan Deputy Human Capital untuk mendistribusikan kuesioner secara massal melalui sistem komunikasi internal kepada seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Jawa Barat. Kemudian, dianalisis dengan regresi linier berganda untuk menguji teori yang diusulkan (Sugiyanto, 2023). Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25 mencakup pengujian asumsi klasik seperti normalitas distribusi, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Menguji hipotesis dikerjakan dengan menggunakan uji F serta uji t, sementara koefisien determinasi R² digunakan untuk menilai kecocokan model. Besar sampel dihitung menggunakan rumus Slovin, dengan total populasi sejumlah 318 karyawan dan taraf kesalahan 10%, didapatkan 76 responden. Rumusnya adalah:

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

$$n = \frac{318}{1 + 318 \cdot (0,1)^2} = n = \frac{318}{1 + 318 \cdot 0,1} = n = \frac{318}{1 + 318 \cdot 0,01} = \frac{318}{4,18} = 76$$

Bagian ini berisi pernyataan metode penelitian yang digunakan, apakah penelitian kuantitatif atau penelitian kualitatif, atau kombinasi keduanya. Selanjutnya

berisi data dan teknik sampling, waktu dan tempat penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan. Untuk penelitian kuantitatif disebutkan juga definisi variabel dan hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Diartikan sebagai skala yang menyatakan seberapa andal atau sah suatu alat ukur (Machali, 2021). Uji validitas bertujuan untuk menilai ketepatan pengukuran alat (kuesioner). Dengan tingkat signifikansi dua arah 5% dan angka 0,361, tabel r disusun untuk $N = 30 - 2$ dan $N = 28$.

Hasil dari pengujian keabsahan menunjukkan bahwa nilai r yang didapat untuk variabel perubahan, tingkat beban, dan kinerja lebih dari 0,361. Dengan demikian, semua pernyataan dalam kuesioner bisa dianggap sah.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau kata *reliable* merupakan kata yang menggambarkan kemampuan untuk dipercaya. Ini berhubungan dengan seberapa konsisten, tepat, dan stabil suatu alat ukur (Machali, 2021). Walaupun alat ukur yang valid biasanya memiliki tingkat keandalan, pengujian reliabilitas tetap penting dilakukan untuk mengonfirmasi keandalan alat penelitian (Sugiyanto, 2023)

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Mutasi (X1)	0,908	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,835	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,901	0,60	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS 25, 2025

Uji reliabilitas mendapatkan hasil yaitu mutasi (X1), beban kerja (X2), dan kinerja (Y) bisa dianggap sebagai reliabel. Hasil ini didasarkan pada nilai alpha Cronbach (α) yang melebihi 0,60.

Uji Normalitas

Tujuan menguji normalitas yaitu untuk mengetahui kesesuaian distribusi residual. Dalam studi ini, diterapkan metode Kolmogorov–Smirnov dan hasil dari tes ini akan terlihat dalam tabel yang ada di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.57186845
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.050
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Olah data SPSS 25, 2025

Hasil analisis normalitas menggunakan SPSS 25 mengindikasikan nilai sebesar 0,088, yang melebihi 0,05, sehingga residual memiliki sebaran yang normal.

Uji Multikolinearitas

Menguji multikolinearitas untuk mengidentifikasi kehadiran interaksi antara variabel bebas dalam model regresi. Sebuah model regresi yang efektif ditandai dengan adanya hubungan yang jelas antara variabel terikat.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.949	7.599		3.415	.001		
	Mutasi	.541	.120	.449	4.515	.000	.979	1.021
	Beban Kerja	.333	.134	.246	2.478	.016	.979	1.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah data SPSS 25, 2025

Uji Heteroskedastisitas

Penentuan tidak adanya heteroskedastisitas didasarkan pada nilai signifikansi uji. Nilai di atas 0,05 menandakan model bebas dari heterokedastisitas, sedangkan di bawah 0,05 menandakan adanya heterokedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.186	.077		2.419	.018
	Mutasi	-.002	.001	-.208	-1.820	.073
	Beban Kerja	.000	.001	-.041	-.362	.719

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Olah data SPSS 25, 2025

Tingkat signifikan untuk mutasi (X1) tercatat pada 0,073, sedangkan untuk variabel beban kerja (X2) dinilai 0,719. Kedua nilai tersebut berada di atas 0,05, yang artinya tidak ada indikasi heteroskedastisitas untuk kedua variabel ini.

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis data menggunakan SPSS 25 memperlihatkan nilai koefisien regresi untuk variabel bebas, yaitu mutasi (X_1) dan beban kerja (X_2) dalam hubungan dengan kinerja (Y). Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan rumus $Y = 25,949 + 0,541X_1 + 0,333X_2 + e$. Interpretasi persamaan regresi ini disajikan di bawah ini.

1. Konstanta (α) 25,949 berarti jika Mutasi dan Beban Kerja nol, Kinerja karyawan tetap 25,949.
2. Nilai koefisien 0,541 pada mutasi (X_1) sebesar 0,541 menunjukkan dampak positif terhadap Kinerja. Artinya, jika Mutasi meningkat satu satuan, Kinerja akan bertambah 0,541 satuan, dengan kondisi variabel lain konstan.
3. Beban Kerja (X_2) bernilai koefisien 0,333 menunjukkan dampak positif terhadap Kinerja. Dengan begitu, bila Beban Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja akan bertambah 0,333 satuan, dengan kondisi variabel lain konstan.

Uji F Simultan

Pengujian simultan atau pengujian F bertujuan untuk mengidentifikasi dampak total dari variabel independen pada setiap variabel dependen. Jika derajat kebebasan yang pertama (df_1) sama dengan k dan derajat kebebasan yang kedua (df_2) sama dengan n dikurangi k , maka df_1 adalah 2 dan df_2 adalah 73, dengan nilai F dari tabel adalah 3,12. Nilai F hitung 3,373 dengan signifikansi 0,040 serta lebih kecil 0,05 dan F hitung 3,12 maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi dan beban kerja berpengaruh secara bersamaan pada kinerja BPJS Ketenagakerjaan.

Uji t (Uji Parsial)

Dampak tiap variabel bebas pada variabel terikat dianalisis melalui uji t . Angka dalam tabel guna uji t adalah 1,993. Derajat bebas (df) diperoleh melalui rumus $df = n - k - 1$, yang berarti $df = 76 - 2 - 1 = 73$. Batas signifikansi (α) ditentukan sebesar 0,05.

1. Dampak dari mutasi (X_1) terhadap kinerja (Y) dievaluasi dengan menerapkan uji t . Hasil yang diperoleh adalah 4,515 pada signifikansi 0,000. Mengingat angka uji t yang diperoleh lebih tinggi dibandingkan nilai tabel (1,993), perubahan ini menunjukkan dampak yang positif dan signifikan pada kinerja. Maka dari itu, H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa mutasi tersebut berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.
2. Hasil analisis t menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), dengan nilai t hitung 2,478 lebih tinggi t tabel 1,993 dan 0,016 lebih kecil 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak, yang berarti beban kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi untuk menilai sejauh mana variabel mutasi (X_1) dan beban kerja (X_2) yang berperan sebagai variabel independen dapat

menguraikan variasi pada variabel kinerja (Y), yang berperan sebagai variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2) yang bernilai 0,085 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel mutasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan adalah 8,5%; sementara itu, 91,5% berasal dari faktor lain yang tidak diambil dalam penelitian ini.

Pembahasan Verifikatif

1. Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja

Pengujian statistik mengungkapkan bahwa perubahan variabel mutasi memberikan dampak positif juga berarti pada kinerja pegawai. Melalui angka t yang mencapai 4,515 dan tingkat signifikan sebesar 0,000, hipotesis nol (H_1) diterima. Hasil ini sejalan dengan temuan yang dipaparkan oleh (Husain, 2022).

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Data analisis menunjukkan yakni tingkat beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t mencapai 2,478 dengan taraf nyata 0,016 (di bawah 0,05), hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iqbal et al., 2025).

3. Pengaruh Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja

Uji simultan menggunakan SPSS 25 menunjukkan nilai signifikansi 0,040 dan F hitung 3,373 yang lebih tinggi dari F tabel 3,12. Nilai tersebut memenuhi kriteria penolakan H_0 , yang berarti mutasi serta beban kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Cahayati, 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dengan kesimpulan:

1. Mutasi (X_1) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Beban kerja (X_2) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Mutasi (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan di seluruh kantor wilayah Jawa Barat.

Saran

Hasil riset menunjukkan korelasi yang signifikan antara mutasi dan beban kerja, serta pengaruhnya pada kinerja pegawai. Maka dari itu, prinsip pengendalian dari sumber daya manusia di BPJS Ketenagakerjaan perlu terus disesuaikan dan dioptimalkan. Pengalihan yang memikirkan kebutuhan organisasi dan keahlian pegawai dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, evaluasi pembagian tugas, jam kerja, dan ketersediaan sumber daya sangat penting untuk mencapai kinerja pegawai yang

maksimal. Dengan pengelolaan mutasi dan beban kerja yang tepat, peningkatan kinerja pegawai diharapkan akan terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Administrasi, D. T. K. D. (2025). *Jumlah Perusahaan yang Menjadi Anggota Aktif BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Kabupaten/Kota di Jawa Barat*. <https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/jumlah-perusahaan-yang-menjadi-anggota-aktif-bpjs-ketenagakerjaan-berdasarkan-kabupatenkota-di-jawa-barat?utm>
- Amin, I. M., Sinring, B., & Djamereng, A. (2025). *Economics and Digital Business Review* Pengaruh Rotasi , Mutasi dan Promosi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sulawesi Tenggara. 6(2), 1274–1286.
- Anika , Khoirul, M. D. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. 21, 128–138. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Cahayati. (2023). (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Madiun) Pendahuluan. 12(2), 548–560.
- Fatimah, A., & Widhiastuti, S. (2024). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Depok, Bogor Cileungsi Dan Bogor Kota. *Journal of Tax and Business*, 5(2), 255–267. <https://doi.org/10.55336/jpb.v5i2.229>
- Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Nyoman, N., Novarini, A., Widiawati, W., Sanjaya, R., & Riesso, A. S. (n.d.). *Tahta Media Group*.
- Hendra, J., Ekonomi, F., Panca, U., & Probolinggo, M. (2022). *Intervening Pada Karyawan Kantor KPU*. 18(2), 83–95.
- Hudiyah, D., & Syaodih, E. (2022). *Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ONAMBA*. 4(1), 27–35.
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 15, 1–10.
- Iqbal, M., Rahman, A., & Murad, S. (2025). Pengaruh Penempatan Kerja , Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh Universitas Muhammadiyah Aceh , Indonesia. 8.
- Iskandar, R., Komunikasi, D., Informatika, D., Dan, S., Kab, P., & Jaya, P. (2024). Pengaruh Mutasi Kerja , Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya. 3(3), 46–53.
- Ketenagakerjaan, B. (2025). BPJS Ketenagakerjaan Jawa Barat Salurkan Rp7,69 Triliun, Cegah Kemiskinan Pekerja. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/29443/BPJS-Ketenagakerjaan-Jawa-Barat-Salurkan-Rp7%2C69-Triliun%2C-Cegah-Kemiskinan-Pekerja?utm>
- Lembaran, T., & Republik, N. (2011). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa Presiden Republik Indonesia ,. 3.
- Machali, D. I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif (A. Q. Habib (ed.)). Fakultas Ilmu

Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- Muhammad Faris Latif, Suroso, M. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Driver Gojek di Kabupaten Karawang. 5(3), 1798–1808.
- Noor, M. T. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai bpjs ketenagakerjaan cabang sampit. 8(1), 11–18.
- Novia Ruth Silaen, dkk. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia “Perspektif, Pengembangan Dan Perencanaan” (N. Rismawati (ed.)). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Permenaker. (2021). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Kementerian Ketenagakerjaan.
- Rahmanda, N. R. (2023). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada BKPSDM Kota Magelang).
- Romadon, B. I., & Hidayaty, D. E. (2024). *The Influence Of Competence And Job Placement On Employee Performance In Regional Development Planning*.
- Sirait, M. Y., Satriawan, B., & Dewi, N. P. (2025). Pengaruh Beban Kerja , Kompetensi , dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PPPK sebagai Variabel Intervening (*The Impact of Workload , Competence , and Job Placement on PPPK Performance as an Intervening Variable*). 6(1), 39–52.
- Sugiyanto, P. D. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta Bandung.
- Suwardi, R. A., Modding, B., & Azis, N. (2023). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja , Mutasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah. 06(01), 4066–4082.