BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pergantian kabinet baru yang menuntut adanya perubahan pada sistem pemerintahan, yang ditindaklanjuti dengan penataan dan pembentukan kelembagaan organisasi kementerian sesuai dengan arah kebijakan Kabinet Kerja periode 2014-2019. Pembentukan kabinet periode ini mengalami perubahan konfigurasi kementerian, yaitu 21 kementerian tetap, 11 kementerian mengalami pergeseran fungsi, dan 2 kementerian baru sesuai dengan Keputusan Presiden nomor 121/P/2014, yang terdiri dari 4 Kementerian Koordinator, 22 Kementerian Klaster I dan II, serta 8 Kementerian Klaster III.

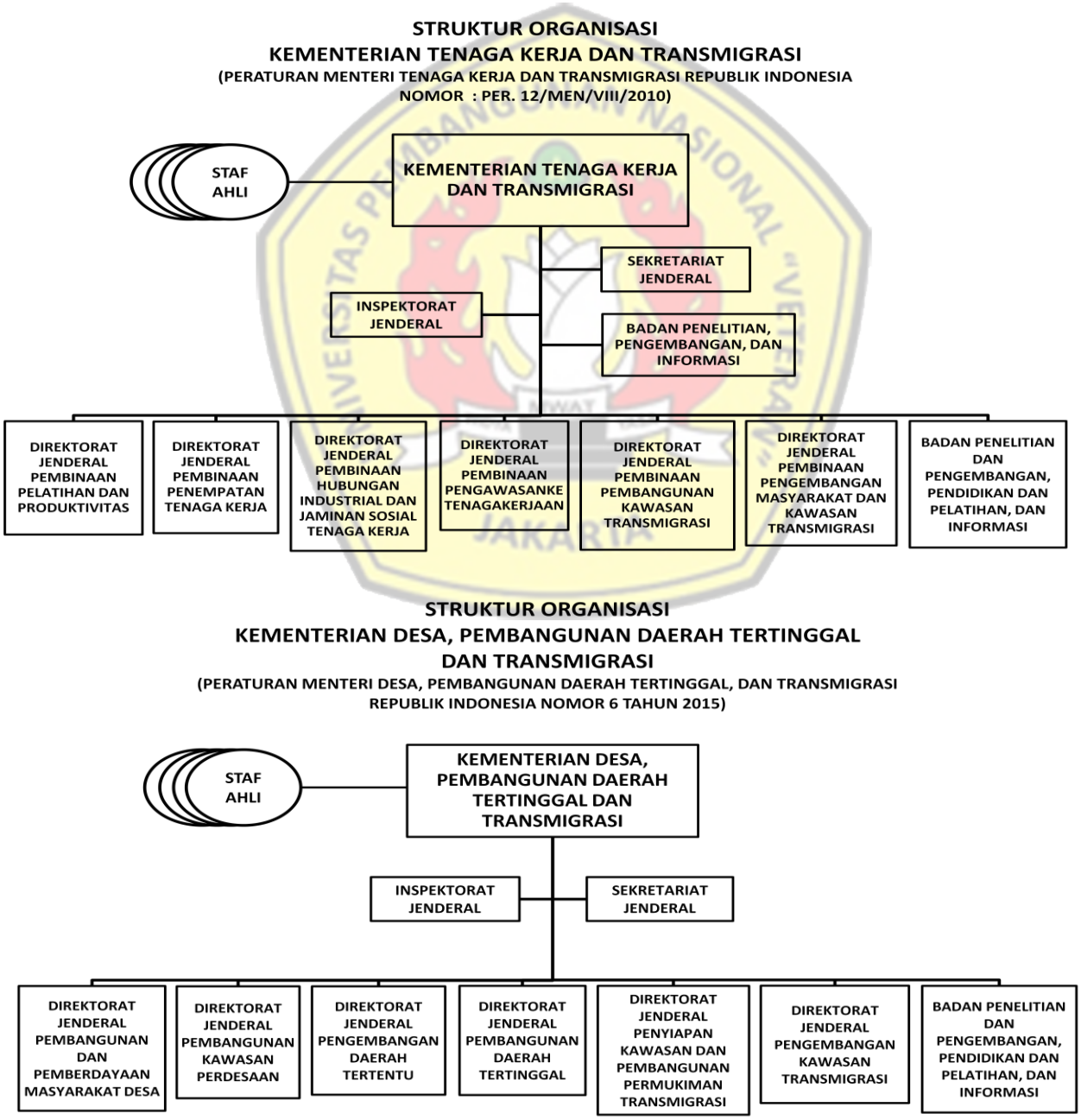
Penataan organisasi kementerian memiliki prinsip-prinsip dasar yang berpedoman pada peraturan perundang-undangan (mandat) dan fokus kepada visi misi pemerintahan baru yakni “nawa cita”. Pembentukannya juga harus mempertimbangkan kemanfaatan bagi masyarakat (*public value*), keterpaduan penanganan urusan berupa integrasi/koherensi dan yang tidak terfragmentasi. Pengaturan pergeseran tugas dan fungsi kelembagaan dirumuskan dalam Peraturan Presiden, dengan melihat pokok-pokok organisasi kementerian sebagai acuan pengganti Peraturan Presiden nomor 47 tahun 2009 yang mengatur juga mengenai organisasi tata kerja masing-masing kementerian mulai dari eselon I hingga eselon IV.

Untuk kementerian yang nomenklatur, tugas dan fungsinya tetap, maka unit organisasi pada kementerian yang bersangkutan tetap menjalankan tugas dan fungsinya di bawah pimpinan menteri baru sampai dengan ditetapkannya organisasi dan tata kerja kementerian secara permanen. Sedangkan bagi kementerian yang mengalami penggabungan atau pemisahan tugas dan fungsi, maka unit organisasi pada kementerian yang digabung atau dipisah tetap melaksanakan tugas dan fungsinya di bawah pimpinan menteri yang menangani tugas dan fungsi dimaksud.

UPN "VETERAN" JAKARTA

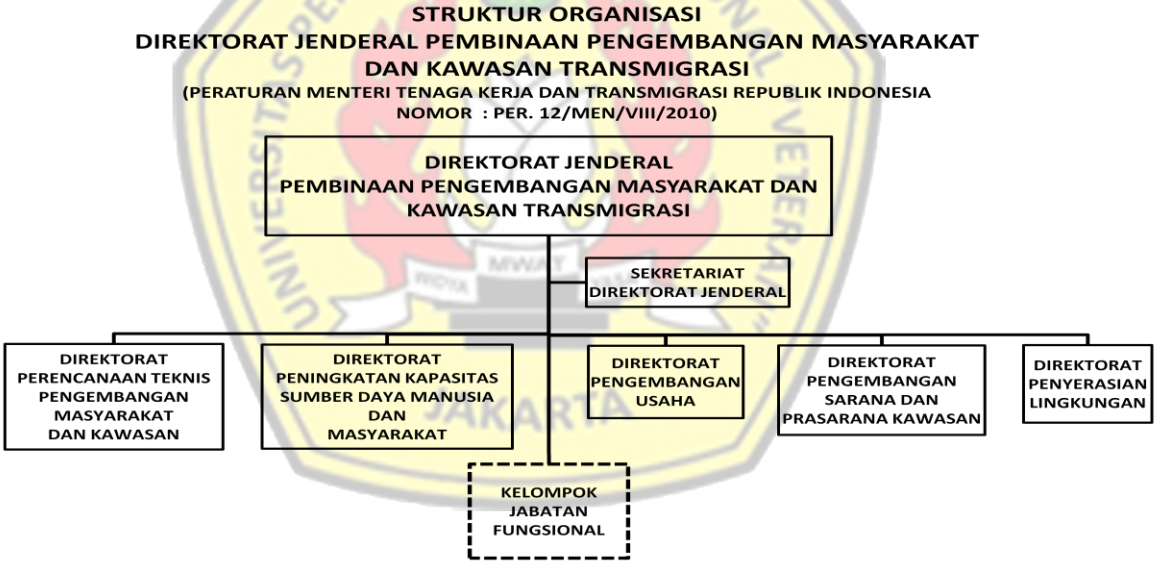
Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan salah satu kementerian yang mengalami perubahan dan pergeseran tugas dan fungsi sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2015 menjadi salah satunya adalah Kementerian Desa, Pembangunan Darah Tertinggal dan Transmigrasi yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi (Gambar 1).

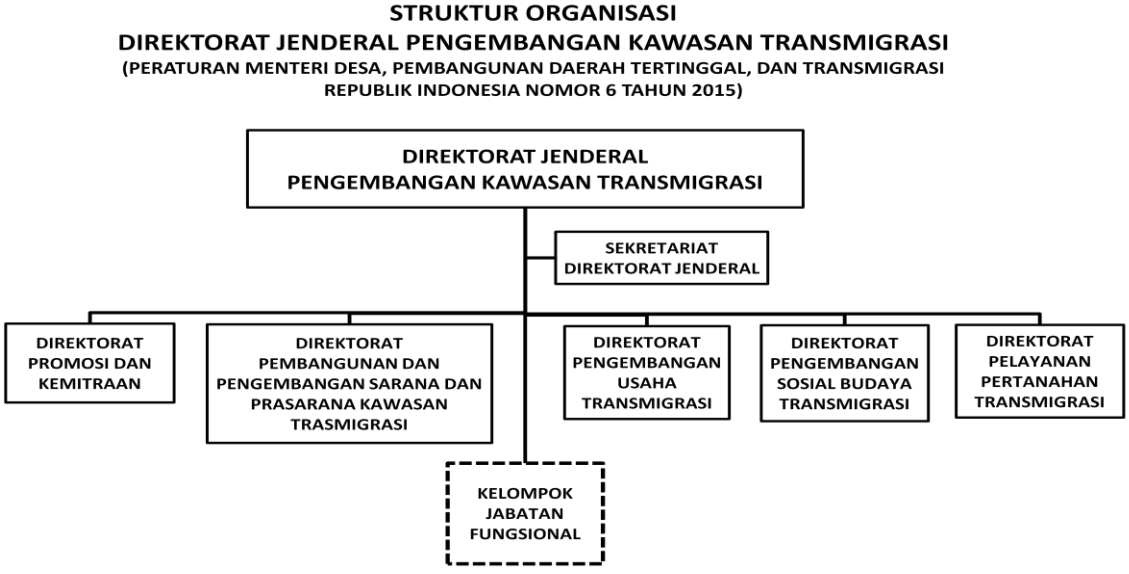
Gambar 1
Perubahan Struktur Organisasi Kementerian



Khusus untuk pengembangan transmigrasi, akan dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi yang mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan kawasan transmigrasi. Dengan adanya Perpres tersebut, Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi yang sebelumnya berada di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi ikut melebur dalam Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Secara otomatis sumber daya manusia dan fasilitas-fasilitas pendukung lainnya pun akan melebur dan menjadi aset Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Gambar 2).

Gambar 2
Perubahan Struktur Organisasi Unit Kerja Eselon I





Seiring dengan adanya peleburan ini mengakibatkan pula perubahan tata kelola dan struktur organisasi yang berdampak pada perubahan sumber daya manusia baik pada posisi maupun secara psikologis individu masing-masing. Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya sebaik-baiknya. Organisasi akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh individu dengan mengembangkan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya.

Perubahan struktur organisasi pada Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi secara otomatis akan mempengaruhi kondisi lingkungan kerja dan organisasi hingga pada akhirnya akan mempengaruhi keberadaan pegawai negeri sipil sebagai sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi iklim organisasi yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja hingga dapat menimbulkan keinginan untuk pindah (mutasi) atau dipindahkan (dimutasikan), seperti tampak pada Tabel 2.

Perubahan struktur organisasi ini juga memberikan kesempatan kepada pegawai negeri sipil untuk meningkatkan kualitas kerja dan kesejahteraan hidup. Kesempatan ini tentunya tidak akan dilewatkan begitu saja. Hal ini akan membuat pegawai negeri sipil akan berusaha untuk memperoleh apa yang diinginkannya, seperti posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan, posisi yang lebih kondusif dengan lingkungan kerja hingga posisi yang memungkinkan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan.

Disisi lain, perubahan struktur organisasi juga meninggalkan perasaan ketidakpuasan baik sebelum maupun sesudah adanya perubahan. Ketidakpuasan ini dialami pada individu-individu di lingkungan unit kerja mulai dari tingkat yang paling rendah (seksi/sub bagian) hingga tingkat paling tinggi (direktorat jenderal). Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja; dan faktor pekerjaannya yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial,

kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja (Mangkunegara, 2012, hlm. 120).

Hasibuan (2013, hlm.202), menyatakan bahwa ”kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Pegawai negeri sipil yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik akan bekerja lebih produktif, dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi mulai dari unit kerja terendah sampai pada unit kerja tertinggi. Pegawai negeri tersebut pada umumnya betah dengan iklim organisasi yang ada dan memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari unit organisasi tempat bekerja. Ketidakpuasan pegawai dapat menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan misalnya malas, tidak produktif, mencari pekerjaan sambilan, sering tidak masuk kerja dan cenderung menghindar (menarik diri) dari pekerjaan. Hal ini mengakibatkan keinginan untuk keluar dari organisasi (mutasi) atau mencari kesempatan memperoleh promosi jabatan.

Pegawai yang semula merasa tidak puas dengan iklim organisasi yang lama akan berusaha menyesuaikan dan akan memotivasi diri sendiri untuk dapat hidup dan bekerja dengan baik sehingga membentuk iklim organisasi baru seperti yang diharapkan. Namun ada pula yang justru bertambah tidak nyaman, bersikap malas dan “tidak mau tahu” dengan adanya perubahan organisasi sehingga tidak produktif dan menjadi beban bagi unit organisasi tempat dia bekerja, padahal yang bersangkutan adalah pegawai senior. Pada kondisi ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat terbentuk dengan adanya perubahan struktur organisasi yang diikuti oleh tingkat kepuasan pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut. Hal ini akan mengakibatkan munculnya keinginan untuk mutasi pegawai dari lingkungan yang lama ke unit kerja lainnya.

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh pegawai. Jika pegawai puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut. Ada beberapa faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI), yaitu : Pertama, kepuasan intrinsik meliputi pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk maju/promosi, hubungan kekeluargaan, teman sekerja, kebijakan organisasi, keadilan, kesejahteraan, status,

prestise, dsb. Kedua, kepuasan ekstrinsik, meliputi : gaji / penghasilan yang diperoleh, tunjangan kesehatan, kepemimpinan, fasilitas, supervisor, iklim organisasi, kondisi lingkungan kerja, beban kerja, dsb.

Observasi yang dilakukan secara acak pada 100 orang pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menunjukkan hasil bahwa terdapat 53,33 % pegawai yang masih tidak puas dengan kondisi yang ada.

Tabel 1
Tingkat Kepuasan Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi

No	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi	Puas	Tidak Puas	Jumlah
1	Gaji / penghasilan	32	68	100
2	Promosi	42	58	100
3	Iklim Organisasi	47	53	100
4	Mutasi pegawai	54	46	100
5	Kesejahteraan	39	61	100
6	Beban kerja	61	39	100
7	Tunjangan kesehatan	48	52	100
8	Hubungan kekeluargaan	67	33	100
9	Kepemimpinan	45	55	100
10	Kebijakan organisasi	40	60	100
11	Keadilan	52	48	100
12	Fasilitas	33	67	100
	JUMLAH	**573**	**627**	**1200**
	PROSENTASE	**46,67%**	**53,33%**	

Sumber : Bagian Kepegawaian dan Umum, Ditjen PKTrans

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, namun dalam penelitian ini, khususnya pegawai Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi, kepuasan kerja hanya akan difokuskan pada tiga variabel yaitu perubahan iklim organisasi, mutasi pegawai dan promosi.

Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2013,

p. 134). Demikian pula yang terjadi pada Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi khususnya pada Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi pasca perubahan struktur organisasi, menunjukkan adanya persepsi yang berbeda terhadap dampak perubahan yang terjadi. Perubahan ini secara otomatis juga mendorong perubahan iklim organisasi yang diikuti oleh mutasi sekaligus promosi jabatan besar-besaran secara bersamaan, sehingga mengakibatkan banyaknya unit kerja yang kekurangan staf (karena banyak staf potensial yang promosi) dan terjadinya beberapa posisi yang "salah tempat". Selain itu ada beberapa pegawai senior yang sudah selayaknya promosi tidak mendapat "jatah" promosi karena namanya tidak diajukan atau ada faktor lain yang menentukan jadi atau tidaknya pegawai dipromosikan. Hal ini menimbulkan perasaan yang tidak nyaman dan ketidakpuasan pegawai yang bersangkutan sehingga ikut mempengaruhi iklim organisasi dimana dia bekerja. Tingkat kepuasan kerja pada kondisi seperti inilah yang menjadi latar belakang tujuan penelitian ini.

Salah satu faktor utama yang mendukung tercapainya target pelaksanaan kegiatan pada Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi adalah mengetahui kepuasaan kerja pegawainya. Menurut Hasibuan (2013, hlm. 86), karyawan akan meningkatkan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja kerjanya jika kepuasan kerjanya di penuhi. Jika kepuasan kerja karyawan tersebut tinggi maka ouput yang diberikan kepada organisasi akan semakin tinggi sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah untuk dipenuhi. Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta akan berusaha untuk selalu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Usaha yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia antara lain menciptakan iklim organisasi yang baik, membuka kesempatan promosi jabatan dan mengadakan mutasi pegawai.

Davis dan Newstrom (2005, p. 25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi

lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Reichers dan Scheneider (1990, p.22) dalam Vardi (2011, p.327) mendefinisikan iklim sebagai suatu persepsi atau anggapan bersama mengenai kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan dan prosedur-prosedur baik formal maupun informal. Iklim sebagai suatu representasi dan tujuan-tujuan organisasi dan alat-alat dan cara-cara yang ditiru dan dijalankan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Amanat Undang-Undang (UU) Nomor 29 Tahun 2009 tentang ketransmigrasian menjelaskan, tujuan transmigrasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitar, meningkatkan pemerataan pembangunan daerah, dan menjaga persatuan dan kesatuan bangsa. Program transmigrasi juga merupakan perwujudan Nawa Cita ketiga pemerintahan Jokowi-JK, yaitu membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan. Untuk mengawal dan mewujudkan amanat undang-undang tersebut Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang promosi dan kerja sama kelembagaan, pembangunan dan pengembangan sarana dan prasarana kawasan, pengembangan usaha, pengembangan sosial budaya dan pelayanan pertanahan di kawasan transmigrasi.

Demi mendukung tugas pokok tersebut diperlukan adanya koordinasi, integrasi dan sinkronisasi program antar direktorat dan unit kerja di dalamnya sehingga program tersebut dapat dilaksanakan. Untuk mendapatkan hasil yang diharapkan, perlu adanya SDM yang mempunyai komitmen yang kuat dan didukung oleh kemampuan secara teknis sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Terkait dengan tuntutan atas perubahan nomenklatur organisasi, maka pegawai juga harus mampu beradaptasi dengan aturan dan sistem yang baru hingga tercipta iklim organisasi seperti yang diharapkan.

Agar organisasi dapat lebih produktif dan mengikuti dinamika yang berkembang, maka kementerian mengambil kebijakan dengan melakukan mutasi dan memberi kesempatan promosi kepada pegawai. Mutasi dilakukan dengan tujuan mengurangi kejenuhan dalam suatu bidang pekerjaan dan memberikan wawasan, lingkungan dan rekan kerja yang baru. Menurut Moekijat (2012, hlm. 99), mutasi

adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji. Mutasi juga ditujukan untuk mengurangi kebosanan seorang karyawan dalam suatu bidang pekerjaan agar kepuasan kerja seorang karyawan dapat meningkat. Tidak seperti promosi yang memiliki banyak syarat seperti tingkat pendidikan, golongan, masa kerja, mutasi lebih mudah dilakukan dan tidak perlu pelatihan yang khusus.

Mutasi yang terjadi pada Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dapat diketahui berdasarkan data Rekapitulasi Kekuatan Pegawai pada periode Mei 2014, Juni 2015, Juni 2016 dan Juni 2017 sebagaimana tabel pada Lampiran 1, Lampiran 2, Lampiran 3 dan Lampiran 4.

Mutasi dapat berakibat kurang baik bagi organisasi karena secara kualitatif dan kuantitatif organisasi mengalami kekurangan tenaga potensial yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi. Kekurangan tenaga potensial pun akan mengakibatkan beban kerja organisasi menjadi lebih berat dan harus mempertimbangkan untuk melakukan perekrutan pegawai negeri sipil baru atau menarik pegawai negeri yang ada dari unit organisasi lain. Dari data Rekapitulasi Kekuatan Pegawai pada Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi terdapat penurunan jumlah pegawai yang cukup siginifikan antara Periode Mei 2014 hingga Juni 2017 dikarenakan adanya : 1) mutasi keluar; 2) mutasi internal; 3) promosi jabatan; 4) pensiun; dan 5) meninggal dunia sebagaimana dalam Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2
Rekapitulasi Mutasi Pada Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi

NO	JENIS MUTASI	JANGKA WAKTU			TOTAL
		Mei 2014 – Mei 2015	Juni 2015 - Juni 2016	Juli 2016 - Juni 2017	
		(Jumlah Orang)	(Jumlah Orang)	(Jumlah Orang)	
1	Mutasi Keluar	21	33	2	56
2	Mutasi Internal	6	16	3	25
3	Promosi	5	14	-	19
4	Pensiun	15	3	23	41
5	Meninggal	2	-	4	6
	JUMLAH	**49**	**66**	**32**	**147**

Sumber : Bagian Kepegawaian dan Umum, Ditjen PKTrans

Demikian pula dengan promosi jabatan, yang pada dasarnya dilaksanakan berdasarkan pada ketetapan atau kebijakan pimpinan untuk mencapai target organisasi. Melalui pelaksanaan promosi jabatan diharapkan pegawai tersebut akan memperoleh kepuasan kerja sehingga memungkinkan seorang pegawai untuk memberikan hasil kerja terbaik kepada organisasi. Promosi diberikan sebagai *award* atau penghargaan bagi pegawai tertentu yang dinilai layak dan sudah memenuhi syarat-syarat promosi yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2013, hlm. 109), promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Dengan adanya promosi maka pegawai akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan dan perbaikan fasilitas. Selanjutnya hak-hak yang tidak bersifat material misalnya status sosial, perasaan bangga dan kenyamanan dengan pekerjaan yang baru.

Dengan iklim organisasi yang kondusif, mutasi pegawai yang tepat sasaran dan promosi yang tepat waktu diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, akan tetapi ternyata tidak demikian. Masih ditemukan beberapa hal yang menunjukkan bahwa masih terdapat rasa ketidakpuasan dari beberapa pegawai di lingkungan kerja Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara iklim organisasi, mutasi pegawai dan peluang promosi yang telah dilakukan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kenyataan-kenyataan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Perubahan Iklim Organisasi, Mutasi Pegawai dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi di Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi)".

1.2 Pembatasan Masalah

Meskipun banyak faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja namun dalam penelitian ini penulis membatasi kepada variabel iklim organisasi, mutasi pegawai dan promosi terhadap kepuasan kerja pegawai di Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

1.3 Perumusan Masalah

Seperti yang telah disampaikan sebelumnya bahwa pergantian kabinet baru ditandai dengan adanya perubahan sistem pemerintahan berdampak pada perubahan struktur organisasi di lingkungan Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi yang diikuti oleh perubahan iklim dan budaya organisasi, perubahan tata kelola sumber daya manusia, perubahan lingkungan serta perubahan kondisi dinamis lainnya yang menuntut organisasi untuk merespon apa yang terjadi agar tetap eksis dalam pencapaian tujuan secara global. Perubahan - perubahan mendasar pada organisasi akan membawa dampak terhadap setiap individu yang berada dalam organisasi. Setiap individu dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh kepada organisasi.

Dalam kasus ini, tuntutan yang kuat mengakibatkan setiap unit mulai dari yang terkecil hingga tingkat Eselon I berlomba untuk meningkatkan kinerjanya dengan berbagai cara seperti perbaikan sistem dan prosedur, pemberdayaan SDM para pegawai, penetapan sasaran jangka pendek dan jangka panjang, penentuan kegiatan-kegiatan prioritas, efisiensi waktu dan biaya pelaksanaan kegiatan dan

upaya-upaya mendasar lain yang dilakukan dalam rangka menjadikan organisasinya lebih unggul.

Seiring dengan dinamika perubahan yang terjadi, diikuti pula oleh pelaku-pelaku perubahan yang tidak lain adalah para pegawai itu sendiri mulai dari unit organisasi terkecil hingga unit kerja setingkat Eselon I. Sumber daya manusia (pegawai) merupakan faktor yang dominan dan sangat penting yang menjadi obyek pembahasan pada panelitian ini. Pegawai yang dapat menyesuaikan (*adapted*) dengan dinamika perubahan akan menjadi "pemenang" namun ketika ada pegawai yang masih merasa tidak nyaman dan tidak puas dengan iklim organisasi yang baru, kebijakan mutasi pegawai dan promosi yang secara serempak, maka inilah yang menjadi pokok permasalahan di lingkungan Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

Pokok permasalahan yang terjadi di lingkungan Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

a. Apakah perubahan iklim organisasi berpengaruh terhadap promosi pegawai di Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi.
b. Apakah mutasi pegawai berpengaruh terhadap promosi di Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi.
c. Apakah perubahan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi.
d. Apakah mutasi pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi.
e. Apakah promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, ada beberapa tujuan yang penulis harapkan dapat dicapai dan diketahui, antara lain :

a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perubahan iklim organisasi terhadap promosi di lingkungan Direktorat Jenderal Pengembangan

Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mutasi pegawai terhadap promosi di lingkungan Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.
c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perubahan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.
d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mutasi pegawai terhadap kepuasan kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.
e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi internal Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi khususnya Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung perencanaan dan pelaksanaan program kegiatan organisasi, meningkatkan kualitas kinerja pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif hingga akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja.
b. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu menyajikan hasil empiris tentang pengaruh perubahan iklim organisasi (*organizational climate*), mutasi pegawai (*employee turnover*), promosi (*promotion*) dan

kepuasan kerja (*job satisfaction*). Selain itu, diharapkan mampu memberikan referensi pemikiran secara teoritikal maupun praktikal yang komprehensif di dalam bidang keilmuan sumber daya manusia. Dan bagi penulis, diharapkan mampu memperdalam pengetahuan di bidang keilmuan sumber daya manusia, khususnya mengenai perubahan iklim organisasi (*organizational climate*), mutasi pegawai (*employee turnover*), promosi (*promotion*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*), serta mampu meningkatkan cara berpikir sistematis dan logis dalam memecahkan suatu permasalahan sumber daya manusia yang didukung dari bukti empiris dan teori yang ada.