



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN DAN WORKPLACE HAPPINESS TERHADAP ETOS KERJA YANG DI MODERASI MUTASI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BUKITTINGGI

Gita Befri Idriman^{1*}, & Heliyani²

^{1&2}Magister Manajemen, Institut Teknologi Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

*e-Mail: gbefri@gmail.com

Submit Tgl: 21-April-2026

Diterima Tgl: 25-April-2026

Diterbitkan Tgl: 01-Mei-2026

Abstract: *This study was motivated by the importance of improving employee work ethic to support organizational performance, particularly at the Bukittinggi Primary Tax Office, which continues to face issues related to low work motivation, commitment, and suboptimal working conditions. This study aims to analyze the influence of the work environment, commitment, and workplace happiness on work ethic, with job transfers serving as a moderating variable. The research method employed is a quantitative approach using a saturated sampling technique involving 78 employees as respondents. Data were collected through questionnaires, interviews, observations, and literature review, and subsequently analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). Based on the analysis results of this study, the following findings were obtained. The work environment has a positive effect on employees' work ethic. Commitment has a positive effect on employees' work ethic. Workplace happiness has a negative effect on employees' work ethic. Job rotation has a positive effect on employees' work ethic. The work environment cannot be moderated by job rotation regarding employees' work ethic. Commitment can be moderated by job rotation regarding employees' work ethic. Workplace happiness cannot be moderated by job rotation regarding employees' work ethic. The findings of this study confirm that improvements in employee work ethic are primarily influenced by workplace environment, commitment, and effective transfer policies; therefore, organizations should focus their improvement efforts on these areas to optimize employee performance.*

Keywords: *Work Ethic; Commitment; Work Environment; Job Rotation; Workplace Happiness*

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan etos kerja pegawai dalam mendukung kinerja organisasi, khususnya pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi yang masih menghadapi permasalahan terkait rendahnya semangat kerja, komitmen, serta kondisi lingkungan kerja yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komitmen, dan workplace happiness terhadap etos kerja dengan mutasi sebagai variabel moderasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 78 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka, kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Berdasarkan hasil analisis dari penelitian penulis, maka diperoleh hasilnya sebagai berikut. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja para pegawai. Komitmen berpengaruh

positif terhadap etos kerja para pegawai. Workplace happiness berpengaruh negatif terhadap etos kerja para pegawai. Mutasi berpengaruh positif terhadap etos kerja para pegawai. Lingkungan kerja tidak dapat dimoderasi oleh mutasi terhadap etos kerja para pegawai. Komitmen dapat dimoderasi oleh mutasi terhadap etos kerja para pegawai. Workhappiness tidak dapat dimoderasi oleh mutasi terhadap etos kerja para pegawai. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan etos kerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, komitmen, dan kebijakan mutasi yang efektif, sehingga instansi perlu memfokuskan perbaikan pada aspek tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Kata Kunci: Etos Kerja; Komitmen; Lingkungan Kerja; Mutasi; Workplace Happiness

Cara mengutip Idriman, G. B., & Heliyani. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen dan Workplace Happiness terhadap Etos Kerja yang di Moderasi Mutasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 604–613. <https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.1712>

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik organisasi sosial, perseorangan, maupun pemerintahan, pada dasarnya memiliki tujuan yang harus dicapai secara efektif dan efisien. Salah satu instansi strategis dalam konteks pemerintahan adalah Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di bawah Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang berperan penting dalam menghimpun penerimaan negara melalui pajak. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 184/PMK.01/2020, DJP memiliki jaringan kerja yang luas dengan ratusan kantor pelayanan di seluruh Indonesia. Luasnya cakupan tersebut menuntut kualitas sumber daya manusia yang unggul, berintegritas, dan memiliki etos kerja tinggi sebagai faktor kunci keberhasilan organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja organisasi sangat ditentukan oleh perilaku dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, peningkatan etos kerja menjadi isu penting yang harus diperhatikan secara berkelanjutan.

Fenomena yang terjadi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi menunjukkan adanya permasalahan pada etos kerja pegawai yang masih tergolong rendah. Hasil pra-survei mengindikasikan bahwa sebagian pegawai belum memiliki semangat kerja optimal, kepatuhan terhadap prosedur masih kurang, serta kesadaran terhadap tanggung jawab belum sepenuhnya maksimal. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga belum sepenuhnya kondusif, terlihat dari kurangnya kerja sama antarpegawai dan keterbatasan fasilitas kerja. Permasalahan lain juga muncul pada aspek komitmen organisasi, di mana masih terdapat pegawai yang belum memiliki keterikatan kuat terhadap instansi. Di sisi lain, tingkat kebahagiaan kerja juga belum optimal, ditandai dengan keinginan sebagian besar pegawai untuk dimutasi ke tempat lain. Ditambah lagi, kebijakan mutasi yang belum sepenuhnya transparan turut memengaruhi persepsi pegawai terhadap karier mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Purwanto et al., 2023); (Wibowo et al., 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, serta penelitian (Fitrianingrum et al., 2020); (Rangkuti et al., 2021) yang menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja berkontribusi terhadap peningkatan etos kerja.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya peningkatan etos kerja pegawai dalam mendukung optimalisasi penerimaan pajak negara. Etos kerja yang rendah berpotensi menurunkan produktivitas, kualitas pelayanan publik, serta kepercayaan masyarakat terhadap institusi perpajakan. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat berdampak pada tidak tercapainya target penerimaan negara secara maksimal. Oleh karena itu, diperlukan kajian komprehensif yang mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi etos kerja, seperti lingkungan kerja, komitmen organisasi, kebahagiaan kerja, serta kebijakan mutasi pegawai. Penelitian ini menjadi penting sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan strategis berbasis bukti (*evidence-based policy*) guna meningkatkan kinerja pegawai.

Kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini terletak pada pengintegrasian variabel kebahagiaan kerja dan mutasi pegawai sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap etos kerja. Pendekatan ini mengacu pada konsep moderasi yang dijelaskan oleh (Pagaya & Taroreh, 2024) yang menekankan bahwa variabel tertentu dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antarvariabel utama. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya menempatkan mutasi sebagai variabel independen, penelitian ini mencoba mengonstruksinya sebagai variabel moderasi yang memberikan perspektif baru dalam analisis perilaku organisasi, khususnya di sektor publik.

Adapun kesenjangan penelitian (*research gap*) terletak pada belum banyaknya studi yang secara simultan mengkaji pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, kebahagiaan kerja, dan mutasi dalam satu model terpadu terhadap etos kerja pegawai di instansi pemerintah, khususnya di lingkungan DJP. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Fauzi, 2017) Azis Muhammad Fauzi dan (Ariyanto & Santosa, 2021), cenderung menguji variabel secara parsial dan belum mempertimbangkan peran variabel moderasi secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan tersebut dengan menghadirkan model analisis yang lebih komprehensif dan kontekstual sesuai dengan kondisi empiris di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komitmen, dan workplace happiness terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh mutasi terhadap etos kerja pegawai, serta mengkaji peran mutasi sebagai variabel moderasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen terhadap etos kerja. Lebih lanjut, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis apakah mutasi mampu memperkuat atau justru memperlemah hubungan antara workplace happiness dengan etos kerja pegawai, sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi etos kerja dalam konteks organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan pada pengukuran variabel dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan

dan pengaruh antar variabel, yaitu lingkungan kerja, komitmen organisasi, workplace happiness, mutasi, dan etos kerja pegawai. Menurut (Sugiyono, 2022), metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi sebagai lokasi penelitian yang relevan dengan permasalahan yang dikaji. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada adanya fenomena terkait etos kerja pegawai yang masih perlu ditingkatkan. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama lima bulan, yaitu dimulai dari bulan November 2025 sampai dengan Maret 2026, yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, hingga pengolahan dan analisis data.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi dengan jumlah sebanyak 78 orang. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 78 responden. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan peneliti untuk meneliti seluruh anggota populasi secara menyeluruh.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode. Pertama, angket atau kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dan disebarkan kepada seluruh pegawai sebagai responden untuk memperoleh data primer. Kedua, wawancara, yaitu teknik pengumpulan data melalui komunikasi langsung dengan pihak terkait guna memperoleh informasi yang lebih mendalam dan melengkapi data kuesioner. Ketiga, observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap kondisi lingkungan kerja dan perilaku pegawai di lokasi penelitian. Keempat, studi pustaka, yaitu pengumpulan data sekunder melalui buku, jurnal ilmiah, artikel, dan sumber lain yang relevan dengan topik penelitian. Menurut Veronica, teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian karena kualitas data sangat menentukan hasil penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar variabel laten secara simultan serta sesuai untuk jumlah sampel yang relatif kecil dan model penelitian yang kompleks. PLS-SEM tidak mensyaratkan distribusi normal dan dapat digunakan

untuk pengujian model prediktif. Analisis data dilakukan melalui model struktural (inner model). Inner model digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten dengan melihat nilai R-square, koefisien jalur (path coefficient), serta signifikansi melalui uji bootstrapping. Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai T-statistic lebih besar dari T-tabel dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05. Selain itu, analisis deskriptif juga digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan tingkat capaian responden (TCR) terhadap masing-masing variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Inner Model (Structural Model)

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. *Inner Model* diukur menggunakan *R-square* variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi; Menurut Hair et al (2021) Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-value* tiap *path* untuk tingkat nyata dalam pengujian hipotesis. Semakin tinggi nilai *R-Square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. *Inner model* bertujuan untuk melihat hubungan antar konstruk laten. Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan melalui:

1. Pengujian R-square

Hasil uji R Square digunakan untuk melihat kontribusi dari variable independen terhadap variable dependen, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Nilai R²

R –Square - Ringkasan		
Ek (Y)	R-Square	Adjusted R -Square
	0.820	0.802

Sumber; Hasil Olahan Data 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data nilai R² yang tertera pada output di atas dapat dijelaskan bahwa variabel etos kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan kerja, komitmen dan *workplace happiness* sebesar 0.820 atau 82%sedangkan sisanya 18% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis ini merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen jika nilai t statistik > t table (1,96) dan nilai P-value < alpha 0.05. Hasil uji hipotesis dipaparkan pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Path Coefficient Model

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	Nilai P (P Values)
K (X2) – EK (Y)	0.202	0.197	0.096	2.100	0.036
L (X1) – EK (Y)	0.384	0.372	0.079	4.882	0.000
M (Moderasi) – EK (Y)	0.479	0.489	0.092	5.183	0.000
M (Moderasi) x K (X2) – EK (Y)	0.401	0.412	0.128	3.135	0.002
M (Moderasi) x L (X1) – EK (Y)	-0.268	-0.258	0.081	3.288	0.001
M (Moderasi) x WH (X3) – EK (Y)	-0.026	-0.037	0.110	0.233	0.816
WH (X3) – EK (Y)	-0.063	-0.062	0.090	0.697	0.486

Sumber; Hasil Olahan Data 2026

Keterangan:

- Nilai Original sample untuk variabel lingkungan adalah sebesar 0,384 satuan maka lingkungan kerjaberpengaruh positif terhadap etos kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Setiap peningkatan lingkungan kerjasatu satuan, akan meningkatkan etos kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggisebesar 0,384satuan. Nilai t statistik sebesar 4.882 lebih besar dari t tabel (1,96) dan p-value $0.000 < \alpha 0.05$, maka terima H_1 tolak H_0 artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi.
- Nilai original sample untuk variabel komitmen adalah sebesar 0,202 satuan maka komitmen berpengaruh positif terhadap etos kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Setiap peningkatan komitmen satu satuan, akan meningkatkan etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi sebesar 0,202 satuan. Semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi tingkat etos kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Nilai t statistik sebesar 2.100 lebih besar dari t tabel (1,96) dan p-value $0.036 < \alpha 0.05$, maka terima H_1 tolak H_0 artinya komitmen berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi.
- Nilai original sample untuk variabel *workplace happiness* sebesar -0,063 maka *workplace happiness* berpengaruh negatif terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Setiap peningkatan *workplace happiness* satu satuan, akan menurunkan tingkat etos kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi sebesar -0,063 satuan. Semakin baik *workplace happiness* yang ada, maka semakin menurun etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Nilai t statistik sebesar 0.697 lebih kecil dari t tabel (1,96) dan p-value $0.486 > \alpha 0.05$, maka terima H_0 tolak H_1 artinya *workplace happiness* tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi.
- Nilai original sample untuk variabel mutasi sebesar 0,479 maka mutasi berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Setiap peningkatan mutasi satu satuan, akan meningkatkan etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi sebesar 0,479 satuan. Semakin baik mutasi yang ada, maka semakin baik tingkat etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Nilai t statistik sebesar 5.183 lebih besar dari t tabel (1,96) dan p-value $0.000 < \alpha 0.05$, maka terima H_{11} tolak H_0 artinya mutasi berpengaruh

- signifikan terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi.
- e. Nilai original sample untuk variabel lingkungan kerja yang dimoderasi oleh mutasi terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi adalah sebesar -0,268. Nilai t statistik sebesar 3.288 lebih besar dari t tabel (1,96) dan p-value $0.001 < \alpha 0.05$, maka terima H_1 tolak H_0 artinya mutasi dapat memoderasi lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi.
 - f. Nilai original sample untuk variabel komitmen yang dimoderasi oleh mutasi terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi adalah sebesar 0,401. Nilai t statistik sebesar 3.135 lebih besar dari t tabel (1,96) dan p-value $0.002 < \alpha 0.05$, maka terima H_1 tolak H_0 artinya mutasi dapat memoderasi komitmen terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi.
 - g. Nilai original sample untuk variabel *workplace happiness* yang dimoderasi oleh mutasi terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi adalah sebesar -0,026. Nilai t statistik sebesar 0.233 lebih kecil dari t tabel (1,96) dan p-value $0.816 > \alpha 0.05$, maka terima H_0 tolak H_1 artinya mutasi tidak dapat memoderasi *workplace happiness* terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja

Kemudian dari hasil uji hipotesa juga menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi, karena nilai signifikan atau tingkat alpha yang ditetapkan lebih kecil sehingga hipotesa yang di ajukan dapat diterima. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Risnawati et al., 2021). Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan ini sama – sama memiliki pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada dealer sepeda motor honda armada tunas jaya palangka raya.

Pengaruh Komitmen Terhadap Etos Kerja

Kemudian untuk hipotesa kedua diterima karena komitmen memiliki pengaruh signifikan dapat dilihat dari tingkat alpha lebih kecil dari alpha yang ditetapkan sehingga hipotesa kedua ini diterima artinya komitmen berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi, 2017) dengan judul “Pengaruh komitmen organisasi terhadap etos kerja pegawai di kelurahan Maleber kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis” Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan ini sama – sama memiliki pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap etos kerja pegawai di kelurahan Maleber kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis.

Pengaruh *Workplace Happiness* Terhadap Etos Kerja

Kemudian hipotesa ketiga ditolak karena *workplace happiness* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap tingkat etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi dilihat dari tingkat alpha lebih besar dari alpha yang ditetapkan sehingga hipotesa ketiga ini ditolak artinya *workplace happiness* tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oswald et al., 2015) . Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan antar *workplace happiness* terhadap etos kerja, sejalan dengan penelitian yang penulis teliti sama-sama tidak memiliki pengaruh positif dengan penelitian sebelumnya.

Pengaruh Mutasi Terhadap Etos Kerja

Kemudian hipotesa keempat diterima karena mutasi memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi dilihat dari tingkat alpha lebih kecil dari alpha yang ditetapkan sehingga hipotesa keempat ini diterima artinya mutasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Idris, 2021). Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan pengaruh yang signifikan antar mutasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Anak (DPPKBP3A) Kota Gorontalo, sejalan dengan penelitian yang penulis teliti sama-sama memiliki pengaruh positif dengan penelitian sebelumnya.

Mutasi Dapat memoderasi Lingkungan kerja

Kemudian hipotesa kelima diterima karena mutasi dapat memoderasi lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi memiliki pengaruh signifikan dilihat dari tingkat alpha lebih kecil dari alpha yang ditetapkan sehingga hipotesa kelima diterima artinya mutasi dapat memoderasi lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi.

Mutasi Memoderasi Komitmen

Kemudian dari hasil uji hipotesa menunjukkan bahwa variable mutasi dapat memoderasi komitmen terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi karena nilai signifikan atau tingkat alpha yang ditetapkan lebih kecil sehingga hipotesa yang diajukan diterima.

Mutasi Memoderasi *Workplace Happiness*

Kemudian dari hasil uji hipotesa juga menunjukkan bahwa variable mutasi tidak dapat memoderasi pengaruh *Workplace Happiness* terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi, karena nilai signifikan atau tingkat alpha yang ditetapkan lebih besar sehingga hipotesa yang diajukan ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, komitmen, workplace happiness terhadap etos kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi dengan mutasi sebagai variabel moderasi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja serta semakin tinggi komitmen pegawai, maka etos kerja juga akan meningkat. Selain itu, mutasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, serta mampu memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen terhadap etos kerja. Namun demikian, workplace happiness justru menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap etos kerja, serta tidak mampu dimoderasi oleh mutasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor kebahagiaan kerja belum menjadi penentu utama dalam meningkatkan etos kerja pegawai pada instansi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan agar pihak instansi terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, khususnya dalam aspek keselamatan dan kenyamanan kerja melalui pelatihan yang lebih optimal dan sesuai kebutuhan pegawai. Selain itu, komitmen pegawai perlu diperkuat melalui penegakan disiplin dan pemberian sanksi yang tegas agar kinerja dapat lebih maksimal. Pada aspek workplace happiness, instansi disarankan untuk memperbaiki fasilitas kerja yang sudah usang guna menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung produktivitas. Sementara itu, kebijakan mutasi perlu dikelola secara lebih bijaksana dan transparan dengan mempertimbangkan kondisi psikologis serta kenyamanan pegawai, sehingga mutasi tidak menurunkan semangat kerja, melainkan justru mampu mendorong peningkatan etos kerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, A., & Santosa, S. (2021). Pengaruh Mutasi Rotasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Pt . Kantuna Boga Makmur). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Fauzi, A. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis. *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 402–409. <https://doi.org/10.25157/dinamika.v4i3.654>
- Fitrianingrum, L., Lusyana, D., & Lellyana, D. (2020). Analisis Pengaruh Penataan Organisasi Lipi Terhadap Kebahagiaan Asn Pendukung Iptek Di Lingkungan Lipi. 17(2), 291–305.
- Idris, Z. I. (2021). Pengaruh Mutasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Anak (Dppkbp3a) Kota Gorontalo. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*.
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). *Happiness And Productivity*. 33, 789–822.
- Pagaya, S., & Taroreh, R. N. (2024). Analisis Pengaruh Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara. 11(3), 751–760.

- Purwanto, K., Eka, R., Lubis, P., & Wiska, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Bkad Kecamatan Pelepat Desa Dwi Karya Bakti Lintas Jaya Tahun 2022. *Innovative: Journal Of Social Science Research Volume*, 3, 10615–10625.
- Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Djbc Sumatera Utara. *Konferensi Nasional Sosial Dan Engineering Politeknik Negeri Medan*, 553–564.
- Risnawati, Lenin, A., & Tunjang, H. (2021). Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Dealer Sepeda Motor Honda Armada Tunas Jaya Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(2), 129–135.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Wibowo, M. P., Surabagiarta, I. K., & Alam, W. Y. (2022). Pengaruh Etos Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Of Sustainability Business Research*, 3(3), 165–178.