

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1.1 Landasan Teori**

##### **1.1.1 Pengertian Promosi**

Promosi merupakan salah satu bagian dari pengembangan karyawan secara formal yang bertujuan untuk memberi motivasi kepada karyawan tertentu agar lebih meningkatkan kepuasan kerjanya sesuai tuntutan perusahaan Suratman (2008). Menurut Hasibuan (2010), promosi adalah perpindahan yang membesar *authority* (kewenangan) dan *responsibility* (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar. Sedangkan menurut Siagian (2013), promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa promosi adalah perpindahan jabatan yang disertai dengan perubahan status, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar. Dengan demikian, kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi, sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin.

### 1.1.2 Tujuan dan Manfaat Promosi

Berbagai bentuk promosi tersebut bermula dari perbedaan fungsi dan tujuan. Hal inilah yang menjadi dasar promosi seperti apa yang lebih cocok, seberapa efektif promosi tersebut, dan tidak melupakan media apa yang perlu digunakan. Menurut Rivai (2016), tujuan dan manfaat promosi antara lain:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja tinggi.
2. Untuk merangsang agar pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerja.
3. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan nyapromosi kepada pegawai dengan dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
4. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik.
5. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan.
6. Untuk mengisi kekosongan jabatan.
7. Pegawai yang dipromosikan keada pegawai yang tepat.
8. Promosi akan memperbaiki status pegawai dari pegawai sementara menjadi pegawai tetap.

### 1.1.3 Dimensi Promosi

Promosi merupakan perpindahan yang membesar *authority* (kewenangan) dan *responsibility* (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status

dan penghasilan semakin besar (Hasibuan, 2010). Menurut Sastrohadiwiryono (2005, dalam Umam, 2015), bahwa terdapat beberapa kriteria umum yang perlu dipertimbangkan dalam rangka promosi, antara lain:

1. Kejujuran

Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan finansial, produksi, pemasaran, dan sejenisnya, kejujuran dipandang amat penting, hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan, dikarenakan ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.

2. Disiplin

Disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Dalam pengertian disiplin tersebut, ada 2 kata kunci utama yakni taat (patuh) dan aturan (tata tertib). Hal ini dapat dimaknai bahwa disiplin tumbuh dari sikap patuh dalam diri seseorang untuk mengikuti aturan yang telah dibuat untuk diri maupun lingkungan sekitarnya. Disiplin yang tinggi memiliki kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan, demikian pula sebaliknya.

3. Prestasi Kerja

Hampir semua perusahaan menjadikan prestasi kerja yang dicapai tenaga kerjanya sebagai salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Prestasi kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan, demikian pula kecenderungan sebaliknya.

#### 4. Tingkat Loyalitas

Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan sering kali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.

#### 5. Kualifikasi Pendidikan

Saat ini, manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatar belakangi nya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan di waktu yang akan datang.

#### 6. Kepemimpinan

Tingkat senioritas tenaga kerja sering kali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan asumsi bahwa karyawan yang sudah lama bekerja, pengalaman yang dimiliki dianggap lebih banyak dibandingkan karyawan yang baru bekerja. Dengan demikian, tenaga kerja yang bersangkutan diharapkan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manjerial yang lebih baik.

#### 7. Komunikatif

Dijelaskan bahwa terdapat jenis pekerjaan/jabatan tertentu yang barang kali diperlukan kepandaian bergaul, sehingga kriteria kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dijadikan salah satu standar untuk promosi pada pekerjaan/ jabatan tersebut.

#### **1.1.4 Pengertian Mutasi**

Menurut Nitisemito & Alex (2002), pemindahan atau mutasi adalah kegiatan dari pimpinan organisasi untuk memindahkan karyawan dari suatu tempat ke tempat lain. Mutasi/transfer terjadi jika seseorang karyawan dipindahkan dari suatu bidang tugas kebidang tugas lainnya yang tingkatnya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Mutasi bahkan mungkin lebih bermanfaat bagi para karyawan, karena pengalaman kerja mereka akan bertambah dan mempunyai keahlian baru dan dalam perspektif yang berbeda mereka juga akan menjadi karyawan yang lebih baik, sehingga menjadi calon kuat untuk dipromosikan dimasa mendatang (Arifin, 2009).

Perusahaan tidak dapat melakukan mutasi karyawan secara sepihak. Hal ini mengacu kepada ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 pasal 54 ayat (1) huruf c dan d yang menyatakan bahwa perjanjian kerja secara tertulis antara lain memuat jabatan atau jenis pekerjaan dan tempat pekerjaan, maka pihak perusahaan tidak dapat melakukan pemindahan penempatan kerja (mutasi karyawan) secara sepihak. Tanpa adanya persetujuan dari karyawan yang bersangkutan, baik itu berupa peningkatan jabatan (promosi jabatan) maupun penurunan jabatan (demosi karyawan), tanpa adanya persetujuan karyawan yang bersangkutan. Pengecualian terhadap hal tersebut, dapat dilakukan jika terdapat aturanyang mengatur tentang mutasi kerja dalam perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya.

### **1.1.5 Tujuan dan Manfaat Mutasi**

Setiap kegiatan yang dilakukan pastinya memiliki tujuan yang ingin dicapainya/diraih, demikian juga sistem mutasi yang diterapkan oleh perusahaan menurut Berikut ini beberapa tujuan yang ingin dicapai dari pemberian mutasi antara lain :

1. Meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.
2. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi jabatan atau pekerjaan.
3. Menambah dan memperluas pengetahuan karyawan.
4. Menghilangkan rasa bosan terhadap pekerjaan.
5. Sebagai pemicu agar karyawan mau dan terus berupaya dalam meningkatkan karir yang lebih tinggi.
6. Sebagai pelaksanaan hukuman atau sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.
7. Memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasi yang telah dicapai oleh karyawan.
8. Sebagai alat pendorong agar semangat kerja terus meningkat melalui persaingan terbuka.
9. Sebagai tindakan pengamanan yang lebih baik.
10. Penyesuaian pekerjaan karyawan dengan kondisi fisik karyawan.
11. Mengatasi perselisihan yang terjadi antar karyawan.

Menurut Siagian (2013), selain tujuan, mutasi juga memiliki manfaat bagi karyawan. Berikut ini beberapa manfaat yang ingin dicapai dari pemberian mutasi, antara lain :

1. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi yang baru dihadapi.
2. Cakrawala pandangan yang lebih luas.
3. Tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan.
4. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi.
5. Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasional.
6. Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru.
7. Pengalaman baru.

#### **1.1.6 Dimensi Mutasi**

Mutasi merupakan pemindahan kegiatan dari pimpinan organisasi untuk memindahkan karyawan dari suatu tempat ke tempat lain (Nitisemito & Alex, 2002). Dimensi mutasi menurut Hasibuan (2013) sebagai berikut :

##### **1. Pengalaman**

Pengalaman adalah kejadian yang pernah dialami baik sudah lama atau baru saja terjadi. Dalam pelaksanaan mutasi yang dimaksud dengan pengalaman adalah memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya, mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung pekerjaannya dan mempunyai jam terbang yang tinggi. Dalam hal ini pengalaman seorang pegawai menjadi dasar seorang pegawai di mutasi.

##### **2. Pengetahuan**

Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui, segala sesuatu yang diketahui. Dalam hal ini pengetahuan yang dimaksud adalah memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi, mengetahui kebijakan-kebijakan

tentang mutasi dan memahami tujuan dari mutasi. Pengetahuan menjadi dasar seorang pegawai untuk dimutasi.

### 3. Kebutuhan

Kebutuhan adalah sesuatu yang diinginkan atau dibutuhkan. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya kebutuhan pada instansi tertentu, adanya kesesuaian mutasi dengan kebutuhan, dan kebutuhan sesuai dengan bidangnya. Kebutuhan dari instansi juga menjadi dasar seorang pegawai di mutasi.

### 4. Kecakapan

Kecakapan adalah kemampuan atau keterampilan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan suatu tugas. Mampu untuk mengerjakan sesuatu yang diberikan. Bisa juga seorang pegawai dikatakan sebagai cakap apabila seorang pegawai tersebut memiliki skill yang mampu diandalkan.

### 5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan perbuatan yang disengaja maupun tidak disengaja. Semua perbuatan yang telah dilakukan pasti ada pertanggungjawabannya. Dalam hal ini yang dimaksud dengan tanggung jawab adalah tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya yang telah diberikan. Konsekuensinya dalam penyelesaian tugas yang telah diberikan.

#### **1.1.7 Pengertian Insentif**

Insentif merupakan suatu yang merangsang minat untuk bekerja.

Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada



sesuatu organisasi atau kelompok, karena kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat karna dari karyawan yang bekerja dengan optimal Nurcahyanti et al., (2019).Sedangkan menurut Suwatno & Priansa(2011) menyatakan bahwa insentif adalah penghargaan, imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/ anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu.

### **1.1.8 Tujuan dan Manfaat Insentif**

Menurut Mayangsari et al., (2013), insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Pada dasarnya setiap perusahaan punya alasan masing masing saat mencairkan uang insentif bagi karyawan mereka. Berikut ini adalah penjelasan tujuan insentif:

1. Meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.
2. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi jabatan atau pekerjaan.
3. Menambah dan memperluas pengetahuan karyawan.
4. Menghilangkan rasa bosan terhadap pekerjaan.
5. Sebagai pemicu agar karyawan mau dan terus berupaya dalam meningkatkan karir yang lebih tinggi.
6. Sebagai pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

7. Memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasi yang telah dicapai oleh karyawan.
8. Sebagai alat pendorong agar semangat kerja terus meningkat melalui persaingan terbuka.
9. Sebagai tindakan pengaman yang lebih baik.
10. Penyesuaian pekerjaan karyawan dengan kondisi fisik karyawan.
11. Mengatasi perselisihan yang terjadi antar karyawan.

### **1.1.9 Dimensi Insentif**

Insentif merupakan menyatakan bahwa insentif adalah penghargaan, imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/ anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu (Suwatno& Priansa, 2011).Menurut Nawawi (2003)secara garis besar indikator insentif adalah sebagai berikut :

#### **1. Ketepatan**

Penyediaan pembiayaan (*cost*) harus diupayakan tepat waktu dan tepat sarannya. Sasaran pertama adalah diberikan pada pekerja yang tepat, terutama pada yang berprestasi, sehingga berusaha mempertahankannya dengan memberikan kontribusi kerja yang terbaik bagi organisasi/perusahaan. Sasaran yang kedua adalah untuk kegiatan yang tepat, dalam arti diberikan dalam bentuk yang relevan dan jika berupa uang dalam jumlah memadai, guna mewujudkan keseluruhan atau salah satu aspek di dalam keamanan/jaminan dan kepuasan kerja.

## 2. Kelayakan/Keadilan

Aspek ini dimaksudkan dalam pemberian kompensasi apabila dalam bentuk barang atau uang harus memadai dalam arti dirasa cukup berharga. Aspek ini berkenaan juga dengan rasa keadilan, baik dari penerima maupun perbandingan jumlah yang diterima. Dari segi penerima dapat dibedakan antara kompensasi yang diberikan sebagai pemerataan yakni untuk semua pekerja, tanpa atau dengan membedakan penerima menurut jabatan/posisi atau kepangkatan masing-masing yang berbeda satu dengan yang lainnya. Keadilan kompensasi harus dibedakan pula menurut prestasi kerja atau jasa masing-masing dalam memberikan kontribusi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

## 3. Pembiayaan Terkontrol dan Seimbang

Kompensasi bukan saja harus sesuai dengan kemampuan organisasi/perusahaan dalam menyediakan pembiayaannya, tetapi juga harus terkontrol dan seimbang. Dengan demikian berarti meskipun keuntungan perusahaan cukup besar, tidak harus dibayar secara berlebihan, sehingga berakibat kehilangan fungsinya dalam memotivasi prestasi dan persaingan.

### **1.1.10 Pengertian Kepuasan Kerja**

Rizky (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Mubarak & Zein (2019) menyatakan bahwa definisi kepuasan kerja melibatkan aspek kognitif, efektif, dan reaksi evaluatif atau sikap dan

menyatakan itu adalah keadaan itu adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerja seseorang atau pengalaman kerja.

Menurut Hasibuan (2010), faktor faktor kepuasan kerja dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada individu masing masing karyawan. Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian.
3. Berat atau ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang terlaksananya pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sikap pekerjaan yang tidak monoton.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan melibatkan aspek kognitif, efektif, dan reaksi evaluatif atau sikap terhadap pekerjaan.

### **1.1.11 Dimensi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang

merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Mubarak & Zein (2019) menyatakan bahwa definisi kepuasan kerja melibatkan aspek kognitif, efektif, dan reaksi evaluatif atau sikap dan menyatakan itu adalah keadaan itu adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Menurut Pantha (2020), dimensi dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik menjadi tolak ukur dalam kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut Sarwono (2005), lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan dan faktor-faktor fisik ini mencakup: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran dan ruang kerja. Kepuasan bagi karyawan sangat diperlukan karena kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas.

#### 2. Kesesuaian kondisi kerja dengan harapan

Kesesuaian kondisi kerja dengan harapan dianggap menjadi tolak ukur dalam menilai kepuasan kerja seseorang. Kondisi kerja meliputi jam kerja, waktu istirahat, lingkungan kerja, keamanan dan peralatan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Kepuasan bagi karyawan sangat diperlukan karena kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

### 3. Kesesuaian dukungan pimpinan dengan harapan

Kesesuaian dukungan pimpinan dengan harapan juga menjadi indikator dalam menilai kepuasan kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (*turnover*) atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antara karyawan dan atasan, dan juga pemogokan) sehingga menyebabkan penurunan tingkat produktivitas, sedangkan dengan adanya kesesuaian dukungan dari pimpinan yang sesuai harapan dianggap akan memicu karyawan lebih bersemangat dan totalitas dalam mengerjakan pekerjaannya.

### 4. Kesesuaian gaji akan meningkatkan kepuasan kerja

Kesesuaian gaji dianggap menjadi indikator dalam penilaian kepuasan kerja seseorang. Gaji yang diterima diharapkan tentunya sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang. Gaji merupakan *outcome* yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari sumbangan terhadap pekerjaannya. Kesesuaian gaji tentu akan meningkatkan kepuasan kerja seseorang.

### 5. Kesesuaian spesifikasi pekerjaan yang jelas untuk tiap posisi

Kesesuaian spesifikasi pekerjaan yang jelas untuk tiap posisi juga menjadi dimensi dari variabel kepuasan kerja. Penempatan pekerjaan itu sendiri, termasuk tugas-tugas yang diberikan harus ditempatkan sesuai dengan kemampuan dalam tiap-tiap posisi yang ada di sebuah perusahaan. Semakin sesuai spesifikasi pekerjaan dengan posisi yang

ditempatkan, maka akan semakin lancar jalannya aktivitas operasional perusahaan.

#### 6. Kesesuaian lingkungan kerja

Kesesuaian lingkungan kerja juga menjadi tolak ukur dalam menilai kepuasan kerja seseorang. Lingkungan kerja perusahaan merupakan suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan, kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena berperan penting dalam mengurangi suasana lelah serta dapat menghilangkan atau paling sedikit mengurangi rasa penat.

## 1.2 Landasan Empiris

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Haikal & Azzuhri, 2016)	Pengaruh Promosi dan Mutasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Taspem Persero Cabang Malang	Teknik uji multikolieritas, analisis regresi, pengujian hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi dan Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Taspem Persero Cabang Malang.
2.	(Hilal, 2017)	Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera	Analisis asumsi klasik, regresi linier berganda, pengujian hipotesis, koefisien determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun mutasi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.	(Aldaman et al., 2017)	Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Mandiri TBK Kantor Cabang Bandar Lampung	Analisis validitas, analisis reliabilitas dan analisis regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4.	(Mutia, 2018)	Pengaruh Mutasi Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Niaga Nusa Abadi Lampung	Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Niaga Nusa Abadi Lampung.
5.	(Gabriela dkk, 2022)	Pengaruh mutasi & promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pegadaian Cabang Girian Kota Bitung	Uji menggunakan teknik Hipotesis	Bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara mutasi dan kepuasan kerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan dan kepuasan kerja
6.	(Akbar, 2017)	Pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja karyawan bank BRI kantor wilayah Pekanbaru	Analisis menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis	Maka hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh signifikan insentif kerja terhadap loyalitas kerja karyawan
7.	(Apri, 2016)	Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT bank RiauKepri cabang Teluk Kuantan Kabupaten	Analisis Regresi linier dan uji hipotesis	Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT bank riaukepri cabang teluk kuantan kabupaten



		Kuantan Singingi		kuantan singingi berpengaruh signifikan dan positif.
8.	(Alsharah, 2014)	Rewards and Incentives Impact on Job Satisfaction of Saudi Banks Employees	<i>Analisis results analysis, study instrument reliability, statistical sechniques</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Saudi.
9.	(Sikuku et al., 2021)	<i>Employee Promotion and Employee Satisfaction in Kenya Commercial Banks</i>	<i>Analisis regresi study instrument reliability, statistical techniques</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi dan kepuasan karyawan sangat berkorelasi. Hubungan tersebut ditemukan dengan hasil positif dan signifikan.
10.	(Akbar, 2017)	Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera	Asumsi klasik, regresi linier, pengujian hipotesis, koefisien determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa peneliti yang telah melakukan penelitian dengan judul yang hampir serupa dengan yang penulis teliti, meskipun terdapat variabel dan objek yang sepenuhnya tidak sama tetapi beberapa penelitian diatas dapat menjadi acuan bagi penulis untuk dapat menyelesaikan penelitian ini. Beberapa diantaranya menguji variabel promosi, mutasi, insentif dan kepuasan kerja yang mempunyai hasil penelitian beragam.

### **1.3 Pengembangan Hipotesis**

#### **1.3.1 Pengaruh Promosi terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Siagian (2013), promosi jabatan adalah perpindahan pegawai atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Promosi jabatan dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu terhadap organisasi tempat karyawan bekerja karena metode atau penyusunan promosi jabatan harus benar benar tepat sasaran serta diikuti metode yang benar, sehingga individu tidak merasakan adanya sebuah penyimpangan atau ketidakadilan dalam promosi jabatan yang dilakukan oleh organisasi.

Semakin tinggi tingkat promosi jabatan diperkirakan akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya promosi jabatan maka karyawan akan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan. Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan tentu akan merasakan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mantouw et al., (2022) yang telah membuktikan bahwa promosi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Taspen Persero Cabang Malang. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Hilal (2017) yang menunjukkan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera. Oleh karena itu, promosi jabatan pada perusahaan merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan promosi mampu meningkatkan motivasi dalam diri karyawan yang nantinya akan semakin memberikan dampak yang baik untuk perusahaan sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub>: Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri KCP WR Supratman Bandar Lampung**

### **1.3.2 Pengaruh Mutasi terhadap Kepuasan Kerja**

Pelaksanaan mutasi dilakukan sesuai prosedur dapat mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai hal ini dikarenakan semakin diperhatikan tanggung jawab dalam pelaksanaan mutasi akan meningkatkan prestasi kerja, sehingga pegawai berusaha memaksimalkan hasil pekerjaan dan tingkat kehadiran pegawai meningkat.

Semakin tinggi tingkat mutasi jabatan diperkirakan akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya mutasi jabatan

maka akan mengurangi kebosanan karyawan, dapat mengembangkan diri dan pengalaman baru serta meningkatkan sosialisasi dan komunikasi seorang karyawan. Karyawan yang mendapatkan mutasi jabatan tentu akan merasakan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mantouw et al.,(2022) yang telah membuktikan bahwa mutasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Taspen Persero Cabang Malang. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Hilal, (2017) yang menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, mutasi pada perusahaan merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan mutasi merupakan fungsi pengembangan personel yang tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan yang bersangkutan, baik mutasi yang merupakan tindak lanjut dari penilaian prestasi kerja maupun yang tidak terkait dengan kinerja, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub>: Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri KCP WR Supratman Bandar Lampung**

### **1.3.3 Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja**

Insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan

padaorganisasikarena kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat dikarenakan dari karyawan yang bekerja dengan optimal(Suwatno & Priansa, 2011)

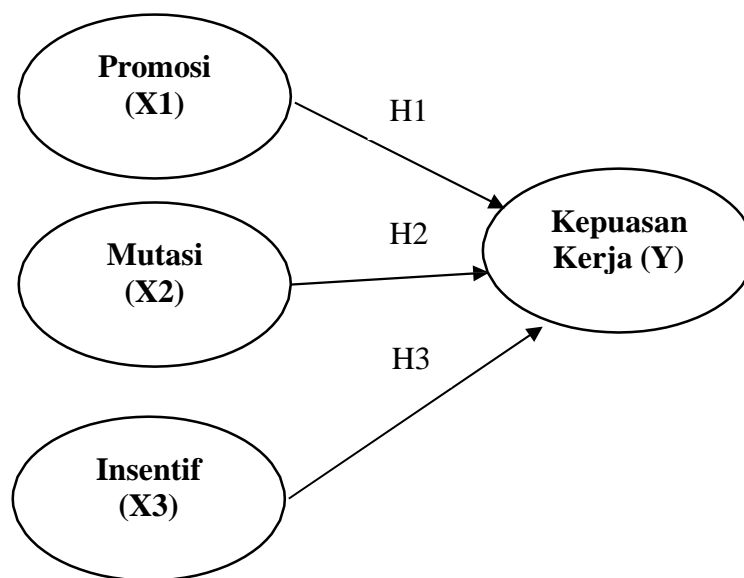
Semakin tinggi tingkat insentif diperkirakan akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya insentif diperkirakan akan mempengaruhi komitmen seorang karyawan dan juga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan insentif tentu akan merasakan kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2017) yang telah membuktikan bahwa insentif secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Niaga Nusa Abadi Lampung. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Alsharah (2014) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Saudi. Oleh karena itu, insentif pada perusahaan merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya pemberian insentif ini maka karyawan bias bekerja lebih maksimal dikarenakan mereka merasa hasil usahanya lebih dihargai. Dengan meningkatnya semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja, maka perusahaan pun akan mendapatkan manfaat lain yang sangat besar, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>3</sub> : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasankerja karyawan pada Bank Mandiri KCP WR Supratman Bandar Lampung**

#### 1.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasandalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

#### 1.5 Hipotesis Penelitian

Setelah menganalisis kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H<sub>1</sub> : Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bank Mandiri KCP WR Supratman Bandar Lampung.

2.  $H_2$  : Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bank Mandiri KCP WR Supratman Bandar Lampung.
3.  $H_3$  : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bank Mandiri KCP WR Supratman Bandar Lampung.