

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Promosi

Haniyah, R. A. (2019) menyebutkan bahwa promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini berarti bahwa kompensasi (penerimaan upah/gaji dan sebagainya) menjadi lebih tinggi bila dibanding dengan jabatan lama.

Promosi (*promotion*) memberikan peran peting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan.

Program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seseorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Menurut Sopiadi, T. (2019), syarat-syarat promosi adalah:

a. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama dengan dirinya sendiri, bawahannya, dan perjanjian yang dibuat dalam pelaksanaan atau pengelolaan jabatan harus sesuai dengan perkataan dan perbuatan.

b. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta mentaati peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan kemungkinan besar perusahaan akan dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Kerjasama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik secara horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

d. Kecakapan

Karyawan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan utama dalam program promosi ialah kecakapan, orang yang cakap atau ahli akan mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan.

e. Loyalitas

Loyalitas ialah suatu bentuk kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal.

f. Pendidikan

Pertimbangan promosi selanjutnya ialah pendidikan. Beberapa perusahaan menerapkan syarat minimal pendidikan bagi karyawan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu, sebab dengan pendidikan yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan pemikiran yang jauh lebih baik.

Menurut Sudjud, W. S. (2021) tujuan dari promosi jabatan adalah:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (multiplier effect dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai).
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.

7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan ini tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.
12. Menunjang kegiatan perusahaan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

2.1.2 Mutasi

Menurut Yussi, R. (2018) mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses penempatan dan pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan seorang karyawan ke situasi tertentu dengan tujuan agar karyawan tersebut memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang maksimal mungkin kepada organisasi. Dalam hal demikian seorang karyawan ditempatkan pada unit kerja baru yang berbeda dengan unit kerja lama.

Menurut Zanaria, T. R. (2018) mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari posisi kerja satu ke posisi lain berada pada level atau level yang sama.. Kata mutasi atau perpindahan kerja sudah tidak asing lagi bagi sebagian besar orang, baik di dalam maupun di luar bisnis (pemerintahan).

Selanjutnya Siswanto (2021), menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan tempat kerja seorang karyawan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut.

Mutasi terjadi apabila karyawan dipindahkan dari satu posisi kerja ke posisi kerja lain yang tingkatnya hampir sama dalam hal gaji, tanggung jawab, dan tingkat strukturalnya. Mutasi memiliki banyak keuntungan bagi para karyawan, karena mereka mendapatkan lebih banyak pengalaman kerja dan memperoleh keterampilan baru, dan dari sudut pandang yang berbeda seorang karyawan juga akan unggul dalam berbagai aspek organisasi yang menjadikannya sebagai calon kuat penerima promosi di masa yang akan datang.

Pelaksanaan mutasi dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya sebatas pengembangan sumber daya manusia, tetapi juga memiliki beberapa keterbatasan tujuan. Adapun tujuan dari mutasi menurut Siswanto (2021) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai

2. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan/jabatan
3. Memperluas atau menambah pengetahuan pegawai
4. Menghilangkan rasa bosan/ jemu terhadap pekerjaannya
5. Memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi
6. Pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran yang dilakukannya
7. Memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya
8. Alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
9. Tindakan pengamanan yang lebih baik.
10. Menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai
11. Mengatasi perselisihan antara sesama pegawai.

Terdapat 2 jenis mutasi, yaitu :

- a. Mutasi atas keinginan tenaga kerja/karyawan.

Karyawan secara spontan mengungkapkan keinginan untuk dialihkan ke posisi yang berbeda dalam lingkungan organisasi. Mereka sering memberikan berbagai alasan, misalnya tidak menyukai tugas dan pekerjaan yang sedang mereka kerjakan, lingkungan kerja yang kurang seru dan alasan lainnya. Sering juga terjadi karyawan ingin pindah ke pekerjaan lain, namun tidak memiliki alasan yang tepat untuk mendukung keinginan tersebut.

- b. Mutasi atas kebijakan manajemen.

Manajemen SDM yang bijaksana akan memprogramkan kegiatan mutasi, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Dalam jangka pendek umumnya ditujukan untuk kebutuhan yang mendesak, sedangkan dalam jangka panjang ialah tentang menjaga kesinambungan organisasi secara luas.

2.1.3 Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Haniyah, R. A. (2019) mengatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.

Kemudian menurut Dimiyati, A. (2018) motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuai yang kita inginkan. Dorongan (*driving force*) disini mengacu pada tekanan yang dialami untuk memenuhi kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.

Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan kerterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Didalam motivasi kerja, seseorang pemimpin perlu memperlihatkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Berkaitan dengan hal tersebut Dewi, G.A. (2021) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yakni antara lain :

- a. Kondisi kerja
- b. Perasaan diikutsertakan
- c. Cara pendisiplinan yang manusiawi
- d. Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas yang berhasil
- e. Kesetiaan kepada bawahan
- f. Promosi dan pengembangan bersama organisasi
- g. Keamanan kerja
- h. Tugas pekerjaan yang sifatnya menarik.

Tujuan pemberian motivasi menurut Manalu, D. (2021) sebagai berikut :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan

Perubahan perilaku yang dimaksud adalah perubahan perilaku kerja karyawan. Dalam arti bahwa pemberian motivasi kepada para pegawai, agar mereka tetap bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki.

2. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para pegawainya. kerja nyaman, tenang dan tidak berisik, semua orang termotivasi untuk bekerja keras. Begitupun sebaliknya kondisi kerja yang kacau, pengap, gelap dan bising akan

menurunkan prestasi kerja yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas organisasi.

3. Meningkatkan disiplin kerja

Disiplin kerja karyawan timbul sebab adanya motivasi yang ditanamkan oleh pemimpin dalam diri karyawan. Oleh karena itu, sebelum memotivasi karyawan, pemimpin harus memahami terlebih dahulu apa yang memotivasi karyawan agar mau melakukan pekerjaan dengan baik.

4. Meningkatkan prestasi kerja

Prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Prestasi yang dicapai pegawai bukan saja meningkatkan motivasi bagi yang bersangkutan, tetapi juga menguntungkan organisasi dalam usahanya meningkatkan produktivitas.

5. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Seorang pegawai yang bekerja dalam organisasi pada suatu waktu ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar. Tanggung jawab tersebut bukan saja atas hasil pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.

6. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Bila motivasi lemah maka loyalitas juga akan merosot. Oleh sebab itu,

para pegawai yang mempunyai motivasi tinggi juga akan mempunyai loyalitas yang tinggi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pembahasan tentang pengaruh promosi dan mutasi terhadap motivasi kerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sedikitnya terdapat tiga belas penelitian yang dapat dijadikan sebagai fokus tinjauan kepustakaan berkenaan dengan topik yang dipilih penulis dalam penelitian ini, diantaranya adalah :

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Renata Ayu Haniyah (2019)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja karyawan Pada Plasa Telkom Lembong Bandung	1. Analisis Regresi Linear Sederhana 2. Analisis koefisien determinasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan secara positif sebesar 56,1% terhadap motivasi kerja terhadap karyawan Plasa Telkom Lembong Bandung.
2.	Safrina Hafifatur Rochmah (2018)	Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	1. Analisis jalur 2. Uji hipotesis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel promosi terhadap motivasi adalah sebesar 0,618

		<p>Melalui Motivasi Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Jember</p>		<p>atau 61,85%. Total pengaruh mutasi terhadap motivasi adalah sebesar 0,003 atau 0,3%. Total pengaruh variabel demosi terhadap motivasi adalah sebesar -0,125 atau -12,5%. Total pengaruh variabel promosi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,687 atau 68,7%. Total pengaruh variabel mutasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,012 atau 1,2 %. Total pengaruh variabel demosi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -0,038 atau -3,8% dan total pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,685 atau 68,5%.</p>
--	--	--	--	--

3.	Isna Farianda (2013)	Pengaruh Mutasi Jabatan dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis regresi linear berganda 2. Uji T 3. Uji F 4. Analisis koefisien determinasi 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan variabel mutasi jabatan (X1) dan variabel penghargaan (X2) mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai pada bagian umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta.</p>
4.	Tyara Rizki Zanaria (2018)	Pengaruh Demosi, Mutasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji asumsi klasik 2. Analisis regresi linear berganda 3. Uji T 4. Analisis koefisien determinasi 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa demosi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang palembang. Mutasi berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang palembang. Promosi jabatan berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang palembang.</p>

5.	Maretha Anjani Pratiwi (2019)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. INTI (Persero) Bandung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis deskriptif 2. Analisis verifikatif 3. Analisis korelasi 4. Analisis koefisien determinasi 5. Uji T 6. Uji F 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja memberikan kontribusi signifikan terhadap promosi. Penilaian dan promosi baik secara simultan atau sebagian berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan. Pengaruh simultan sebesar 65,3%, yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan parsial adalah promosi sebesar 51,9% dan pengaruh penilaian kinerja sebesar 13,4%. sedangkan yang mempengaruhi motivasi karyawan secara langsung motivasi karyawan secara tidak langsung atau dari faktor lain menyumbang 34,7% yang tidak diteliti.</p>
----	-------------------------------	--	--	--

6.	Gina Astya Dewi (2021)	Pengaruh Mutasi dan Rotasi Terhadap Motivasi Kerja PT Tunggal Perkasa Plantation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis regresi linear berganda 2. Uji T 3. Uji F 4. Analisis koefisien determinasi 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Tunggal Perkasa Plantation dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Tunggal Perkasa Plantation dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.</p>
7.	Azima Dimiyati (2018)	Pengaruh Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung	Analisis regresi linear berganda	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung.</p>

8.	Darma Manalu (2021)	Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Nias Barat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis regresi linear berganda 2. Uji T 3. Analisis koefisien determinasi 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mutasi pegawai terhadap motivasi kerja. Hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear sederhana dimana didapat persamaan regresi sebagai berikut $Y = 2,344 + 0,86X + e$ yang menunjukkan adanya arah positif dari mutasi pegawai terhadap motivasi kerja pada pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah.</p>
9.	Dr.Gopinath. R. et al., (2014)	<i>A study on Promotion and Transfer influencing Job Satisfaction with special reference to BSNL, Trichy SSA</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas 3. Uji T 4. Konsistensi skala internal dinilai melalui komputasi Alpha Cronbach. 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa P-value kurang dari 0,001 pada tingkat signifikansi 1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi dan transfer berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara promosi dan</p>

				transfer terhadap kepuasan Kerja.
10.	Kiyoshi Takahashi (2006)	<i>Effects of wage and promotion incentives on the motivation levels of Japanese employees</i>	Analisis regresi multivariat	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi yang adil adalah motivator yang lebih kuat daripada tingkat upah dan kenaikan upah dalam hal ukuran relatif dari koefisien beta.
11.	Zahid Noor et al., (2015)	<i>Impact Of Job Promotion and Job Advancement On Job Satisfaction In Unerversities Of KPK Province Of Pakistan</i>	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena nilai t lebih besar dari 2 dan sekitar 9,606. Kemajuan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena nilai T. lebih kecil dari 2 yaitu sekitar -3.838 tetapi nilai P lebih kecil dari 0,05 yaitu sekitar 0,000.

12.	Yasin Munir <i>et al.</i> , (2012)	<i>The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan</i>	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik.
13.	Yussi Rapareni (2018)	Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan/Ti di Divisi SDM PT PSP	1. Uji T 2. Uji F 3. Analisis koefisien determinasi 4. Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan sebesar 28,4% terhadap motivasi kerja karyawan/ti di Divisi SDM PT. PSP dengan tingkat signifikansi sebesar 86%. Mutasi secara parsial berpengaruh signifikan sebesar 46,3% terhadap motivasi kerja karyawan/ti di Divisi SDM PT. PSP dengan tingkat signifikansi sebesar 100%. Promosi jabatan dan mutasi secara simultan berpengaruh signifikan sebesar

				57,3% terhadap motivasi kerja karyawan/ti di Divisi SDM PT. PSP) dengan tingkat signifikansi sebesar 100%.
--	--	--	--	--

2.3 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan masalah penelitian akan disajikan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jawaban tersebut bersifat sementara dikarenakan belum disajikannya fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan hanya sebatas pada teori-teori yang relevan.

2.3.1 Pengaruh Promosi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Promosi merupakan sebuah kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Pratiwi, M. A. (2019) keterkaitan antara promosi dengan motivasi kerja dapat dilihat dari suatu kondisi dimana ada kesempatan bagi setiap karyawan untuk dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan berprestasi dalam pekerjaannya sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Riset penelitian yang dilakukan oleh Haniyah, R. A. (2019) menyatakan bahwa pelaksanaan

promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan secara positif sebesar 56,1% terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang relevan adalah penelitian dalam jurnal Takahashi, K. (2006) menyatakan bahwa promosi yang adil adalah motivator yang lebih kuat. Hal ini menunjukkan bahwa apabila perusahaan menerapkan sistem promosi jabatan dengan adil dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dirinya maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah :

H1 : Promosi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Regional I Sumatera.

2.3.2 Pengaruh Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Mutasi merupakan bagian dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam pemerintahan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja/ jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru tersebut karyawan dapat lebih berkembang. Menurut Manalu, D. (2021), pelaksanaan mutasi pegawai mempunyai banyak manfaat dan tujuan yang sangat berpengaruh kepada kemampuan dan kemauan kerja pegawai yang mengakibatkan suatu keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Mutasi karyawan ini merupakan salah satu metode dalam program pengembangan manajemen yang berfungsi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan efektivitas manajer secara

keseluruhan dalam pekerjaan dan jabatannya dengan memperluas pengalaman dan membiasakan dengan berbagai aspek dari operasi instansi ataupun perusahaan. Riset penelitian yang dilakukan oleh Dimiyati, A. (2018) menyatakan bahwa mutasi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Manalu, D. (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mutasi pegawai terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kesempatan karyawan untuk dimutasikan, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua pada penelitian ini adalah :

H2 : Mutasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Regional I Sumatera

2.3.3 Pengaruh Promosi dan Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Zanaria, T. R. (2018) meyakini bahwa promosi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lain dengan tanggung jawab yang lebih besar, jenjang jabatan yang lebih tinggi, dan pendapatan yang lebih tinggi. Menurut Siswanto (2021) mutasi adalah perpindahan seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggungjawab dan jenjang organisasionalnya relatif sama. Mutasi tidak terlepas dari upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, juga sangat berperan dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering

disalahtafsirkan oleh orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau di dasarkan atas hubungan baik antara atasan dan bawahan. Program ini diberikan sebagai bentuk penghargaan kepada seorang karyawan yang telah menjalankan tugasnya dengan baik, dengan harapan karyawan akan merasa dihargai dan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi. Dalam situasi saat ini perusahaan atau instansi penting untuk menciptakan motivasi kerja karyawan yang tinggi, sebab dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin besar peluang karyawan mendapatkan promosi dan mutasi, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rapareni, Y. (2020) menunjukkan bahwa promosi jabatan dan mutasi secara simultan berpengaruh signifikan sebesar 57,3% terhadap motivasi kerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 100%. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah :

H3 : Promosi dan mutasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Regional I Sumatera.

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian adalah konsep pada penelitian yang saling berhubungan, dimana penggambaran variabel satu dengan lainnya bisa terkoneksi secara detail dan sistematis. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yakni promosi (X1), mutasi (X2), dan motivasi kerja karyawan (Y).

Gambar 2.4 Kerangka Penelitian

