

BAB II LANDASAN TEORI

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021,3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Kasmir (2016,6) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui, perencanaan, *rekrutmen*, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu, dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seseorang individu atau karyawan laksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang di inginkan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021,2) berikut ada lima fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. *Planning* (Perencanaan)

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang di butuhkan untuk mencapai tujuan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Organizing atau pengorganisasian ini meliputi:

1. Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Perencanaan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
3. Penugasan tanggung jawab tertentu.
4. Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. *Staffing* (Kepegawaian)

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recrutment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. *Leading* (Terkemuka)

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Controlling* (Mengendalikan)

Controlling atau pengawasan adalah perumpamaan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Promosi Jabatan

2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan

Afandi (2021,31) promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi.

Menurut Siagian (dikutip di Harras dkk, 2020:364) promosi jabatan adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatnya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Secara eksplisit teori ini menunjukkan bagaimana kontekstual promosi kerja, secara teknis promosi artinya kenaikan, yang juga diikuti oleh tanggung jawab dan kompensasi yang sepadan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Menurut Kal (dikutip di Harras dkk, 2020:366) ada beberapa faktor yang memungkinkan promosi dapat dicapai, diantaranya :

a. Pendidikan formalnya

Hari ini kita masih melihat jenjang pendidikan sebagai salah satu kriteria kenaikan pangkat atau jabatan. Kenapa demikian? Sesungguhnya ini berkaitan dengan pola pikir. Bahwa naik karier itu berarti menjadi pemimpin, dan menjadi pemimpin harus memiliki kecerdasan yang lebih baik, dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dimungkinkan seseorang akan memiliki pola pikir yang lebih baik.

b. Pengalaman kerjanya

Setelah syarat pendidikan dipenuhi, hal berikutnya adalah pengalaman kerja, maksudnya apa? Dalam memutuskan kenaikan jabatan, para eksekutif akan melihat masa kerja dari seorang pegawai tersebut. Hal ini dilakukan sebagai upaya melihat sejauh mana dedikasi dan kontribusinya terhadap perusahaan.

c. Sikap atasannya

Hal yang paling sensitif dari kenaikan jabatan adalah kecenderungan pimpinan. Dengan kata lain, penilaian pimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi apakah seseorang dapat naik pangkat atau tidak. Terkadang pimpinan memiliki kepentingan kedudukannya, sehingga penilaian dapat bias.

d. Prestasi kerjanya

Di antara faktor-faktor yang ada. Prestasi adalah indikator utama di dalam promosi jabatan. Bahwa promosi, sejatinya adalah penghargaan atas mereka mereka yang berprestasi. Sehingga, semakin rutin berprestasi maka memiliki peluang yang besar untuk mendapatkan promosi jabatan.

e. Adanya lowongan jabatan

Terdapat kekosongan jabatan adalah unsur utama promosi jabatan. Tentu, karena alasan ini para pimpinan memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai yang memiliki kualifikasi.

f. Produktivitas kerja

Hasil kerja yang baik atau mampu mencapai target menjadi penilaian dalam promosi jabatan. Pegawai dengan kriteria seperti ini memiliki peluang yang besar untuk mendapatkan promosi.

2.1.2.3 Indikator Promosi jabatan

Menurut Wahyudi (dikutip di Harras dkk, 2020:370), mengemukakan beberapa indikator yang dijadikan dasar penilaian promosi jabatan, di antaranya:

a. Loyalitas

Hal pertama yang dinilai dalam promosi adalah kesetiaannya terhadap organisasi, apa artinya? Pegawai selalu mendukung dan ikut serta menyukseskan kebijakan-kebijakan perusahaan

b. Prestasi kerja

Selain setia, pegawai tersebut memiliki prestasi kerja yang baik.

c. Kompetensi

Pegawai memiliki kompetensi pada bidang jabatan baru yang akan didelegasikan.

d. Pengalaman

Memiliki pengalaman yang cukup.

e. Kepribadian

Memiliki kepribadian yang baik (interaksi dan komunikasi).

2.1.3. Masa Kerja

2.1.3.1. Pengertian Masa Kerja

Menurut Radiansyah (2014,44) masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak.

Yacob, dkk (2021,77) masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat. panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian. Tekanan melalui fisik (beban kerja) pada suatu waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, gejala yang ditunjukkan juga berupa pada makin rendahnya gerakan. Keadaan ini tidak hanya disebabkan oleh suatu sebab tunggal seperti terlalu kerasnya beban kerja, namun juga oleh tekanan-tekanan yang terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang panjang.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang dimana lama bekerjanya seseorang, akan lebih berpengalaman dan bisa untuk memajukan perusahaan tersebut dalam bidang ekonomi ataupun kinerja karyawannya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja

Menurut Demerouti (dikutip di Puspita, 2017:21), yang mempengaruhi masa kerja diantaranya:

1. Desakan Kerja (*Job demands*) Unsur yang memengaruhi seperti fisik, kemasyarakatan, ataupun lembaga dari pekerjaan yang memerlukan upaya konsisten, secara fisik maupun aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus, baik secara fisik maupun psikis guna memperoleh serta mempertahankannya. Empat faktor tuntutan kerja, yang meliputi beban kerja berlebihan (*work overload*), ketidakcocokan emosi, transformasi lembaga dan tuntutan emosi (*emotional demands*).
2. Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*) hubungan pekerjaan mendapat dampak dari berbagai aspek diantaranya fisik, kemasyarakatan, lembaga yang merupakan media pencapaian visi lembaga, menurunkan desakan pekerjaan atau biaya secara fisik maupun kognitif yang dilakukan, serta menumbuhkan perkembangan serta pertumbuhan seseorang. Empat faktor sumber daya terkait pekerjaan yang terkait dengan support dari lingkungan, meliputi dukungan sosial (*social support*), arahan dari pemimpin, otonomi (*autonomy*) serta peluang meningkatkan profesionalitas.

3. Sumber Daya Pribadi (*Job Resource*) perasaan gembira mengindikasikan bahwa aspek diri dihubungkan dengan kemampuan mengontrol dan memberikan efek terhadap lingkungan sesuai pada kesanggupannya. Diantara jenis kekuatan pribadi, diantaranya: kepercayaan atas diri, yaitu kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas dan tuntutan dalam berbagai konteks. *Organizational-based self-esteem*, merupakan tingkat keyakinan karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran masing-masing. Optimisme (*optimisme*) adalah terkait bagaimana seseorang meyakini dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dan masa mendatang.
4. Kepribadian (*Personality*) keterikatan kerja berhubungan erat dengan kepribadian yang berupa watak, dimensi aktivasi dan kesenangan digunakan sebagai suatu kerangka kerja.

2.1.3.3 Indikator Masa Kerja

Menurut Komang dkk (dikutip di Handoko, 2021:77) indikator-indikator yang mempengaruhi masa kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja

Merupakan bagian dari aspek psikologis yang menggambarkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya, rasa puas tercipta dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, serta harapan tentang pekerjaan yang dihadapi.

2. Pengembangan karir

Suatu urutan posisi/jabatan yang ditempati seseorang pada masa kehidupan tertentu atau dapat dikatakan juga penempatan posisi/jabatan bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya.

3. Stres lingkungan kerja

Sesuatu kondisi ketegangan yang tercipta karena adanya ketidakseimbangan fisik serta psikis yang mempengaruhi emosi, kondisi seseorang dan proses berfikir.

4. Kompensasi hasil kerja

Seluruh imbalan yang didapatkan oleh karyawan atas hasil kerjanya pada suatu perusahaan. Kompensasi dapat berupa fisik ataupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada seorang karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah dilakukan kepada perusahaan tempat bekerja.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Afandi (2021,73) kepuasan kerja adalah efektifitas atau *respons* emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Rivai dkk (2018,620) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016,120) ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor pegawai yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (dikutip di Busro, 2018:112) bahwa kepuasan kerja diukur dengan dimensi :

- a. Hubungan kerja

Hubungan kerja mempunyai indikator:

- 1) Keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan
- 2) Komunikasi dua arah
- 3) Kerja sama antar dosen
- 4) Keterbukaan dan transparansi

b. Tantangan kerja

Tantangan kerja mempunyai indikator:

- 1) Menyelesaikan tugas
- 2) Kepuasan dalam menyelesaikan tugas
- 3) Tanggung jawab
- 4) Disiplin, dan
- 5) Keterampilan mengambil keputusan

c. Perlindungan kerja

Perlindungan kerja mempunyai indikator:

- 1) Perlindungan dari pemerintah
- 2) Perlindungan dari perjanjian kerja
- 3) Perlindungan dari asuransi

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Rosalinda dkk (dikutip di Hasibuan, 2021:63), Promosi dipandang sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi pegawai yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi, dengan adanya promosi jabatan maka pegawai berpotensi akan dampaknya kepuasan bekerja dalam perusahaan tersebut. Promosi berarti perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai kejabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti dengan adanya

promosi jabatan maka karyawan yang merasa berpotensi akan merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaan diperusahaan tersebut.

2.1.5.2 Hubungan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Komang dkk (dikutip di Handoko, 2021:77) masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karirnya diperusahaan. Idealnya adalah semakin lama seorang bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik, dan tingkat penguasaan akan pekerjaannya pun semakin fasih.

2.2 Penelitian sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya disamping itu kajian terdahulu yang membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan ornalitas dari penelitian. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi acuan untuk penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	- Ahmad Fadli	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pt. Modern Plasindo Mutiara - Volume: 13 - Nomor: 1 - Tahun: 2020 	<ul style="list-style-type: none"> - X1: Promosi Jabatan - X2: Lingkungan Kerja - Y: Kepuasan Kerja - Alat Analisis: Uji Regresi Linier Berganda, uji asumsi klasik, uji f, dan uji t, uji koefisien determinasi. - Hasil Penelitian: Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja 	Persamaan dengan penelitian saya adalah sama-sama meneliti variabel promosi jabatan kepuasan kerja dan juga alat analisis yang digunakan sama.	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian di Pt. Modern Plasindo Mutiara - Peneliti menggubakan variabel lingkungan kerja - Jumlah responden sebanyak 82 karyawan

Lanjutan tabel 2.1

2	<ul style="list-style-type: none"> - Yulianda Akhirman Firmansyah kusasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Pengalaman kerja, promosi jabatan, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pt. x - Jurnal: Jurnal bahtera inovasi - Volume: 2 - Nomor: 1 - Tahun: 2018 	<ul style="list-style-type: none"> - X1: Pengalaman kerja - X2: Promosi jabatan - X3: Pengembangan Karir - Y : Kepuasan kerja - Alat Analisis: Uji Regresi Linier Berganda, uji asumsi klasik, uji f, dan uji t, uji koefisien determinasi. - Hasil Penelitian: Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja. 	<p>Persamaan dengan penelitian saya adalah sama-sama meneliti variabel promosi jabatan kepuasan kerja dan juga alat analisis yang digunakan sama.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian di Pt. X - Peneliti menggubakan variabel pengalaman kerja, pengembangan karir - Jumlah responden sebanyak 40 karyawan
3	<ul style="list-style-type: none"> - Edi winata - Kartika sari lubis - Juli meliza 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sumatera utara - Tahun: 2022 	<ul style="list-style-type: none"> - X₁: Lingkungan kerja - X₂: Masa kerja - Y : Kepuasan kerja - Alat Analisis: Regresi liner berganda - Hasil Penelitian: variabel lingkungan kerja dan masa kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sumatera utara 	<p>Persamaan penelitian sama-sama menggunakan variabel bebas (X₂), serta alat analisis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian di dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sumatera utara - Peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja - Jumlah responden 43.

Lanjutan tabel 2.1

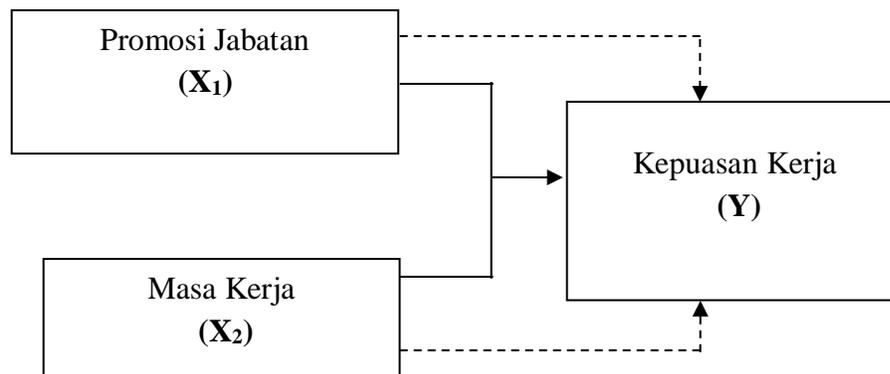
4	<ul style="list-style-type: none"> - Silviana Damayanti - Sri Harini 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pt. Perwita Margasakti Jakarta - Volume: 4 - Nomor: 1 - Tahun: 2018 	<ul style="list-style-type: none"> - X1: Promosi jabatan - X2: kompensasi - Y : kepuasan kerja - Alat Analisis: Uji asumsi klasik, uji reabilitas, uji t, uji F, regresi linier berganda, dan koefien determinasi. - Hasil Penelitian: variabel promosi jabatan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sumatera utara 	<p>Persamaan penelitian sama-sama menggunakan variable bebas (X1) promosi jabatan dan alat analisis yang sama</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian di Pt. Perwita Margasakti Jakarta - Peneliti menggubakan variabel kompensasi - Jumlah responden sebanyak 79 karyawan
5	<ul style="list-style-type: none"> - Haedar - Saharuddin - Herlangga 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan karyawan pada Pt. Hadji Kalla Palopo - Tahun: 2018 	<ul style="list-style-type: none"> - X₁: Lingkungan kerja - X₂: Masa kerja - Y : Kepuasan kerja - Alat analisis: Uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi - Hasil analisis: variabel lingkungan kerja dan masa kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pt. Hadji Kalla Palopo 	<p>Persamaan penelitian sama-sama menggunakan variabel bebas (X₂), serta alat analisis yang sama.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian di Pt. Hadji Kalla Palopo - Peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja - Jumlah responden 30 karyawan.

Lanjutan tabel 2.1

6	<ul style="list-style-type: none"> - Rosalinda - Nurjanah Rahayuningsih - Samsul Anwar 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Promosi dan pengawasan terhadap kepuasan kerja (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu) - Volume: 7 - Nomor: 1 - Tahun: 2021 	<ul style="list-style-type: none"> - X1: Promosi - X2: pengawasan - X3: kepuasan kerja - Alat Analisis: Uji asumsi klasik, uji reabilitas, uji t, uji F, regresi liner berganda, dan koefien determinasi. - Hasil Penelitian: variabel promosi jabatan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sumatera utara 	<p>Persamaan penelitian sama-sama menggunakan variabel bebas (X1), serta alat analisis yang sama.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu - Peneliti menggubakan variabel pengawasan - Jumlah responden sebanyak 80 karyawan
7	<ul style="list-style-type: none"> - Eka gorby setia jaya 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja agen pt. Asuransi jiwastraya magelang <i>branch office</i>. Skripsi manajemen. Tahun 2015 	<ul style="list-style-type: none"> - X1: Promosi jabatan - X2: motivasi kerja - X3: kepuasan kerja - Alat Analisis: Uji asumsi klasik, uji reabilitas, uji t, uji F, regresi liner berganda, dan koefien determinasi. - Hasil Penelitian: variabel promosi jabatan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja agen pt. Asuransi Jiwasraya Magelang <i>branch office</i> 	<p>Persamaan penelitian sama-sama menggunakan variabel bebas (X1), serta alat analisis yang sama.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian di Pt. Asuransi Jiwasraya Magelang <i>branch office</i> - Peneliti menggubakan variabel motivasi kerja - Jumlah responden 97 karyawan

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan pengaruh antara variabel independen dalam hal ini adalah promosi jabatan dan masa kerja, dan variabel dependennya yaitu kepuasan kerja.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Keterangan	:
-----	: Secara Parsial
—————	: Secara Simultan

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022,63) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini diduga adanya pengaruh promosi jabatan dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU baik secara parsial maupun simultan.