

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum pengertian MSDM ada baiknya ditelusuri dulu pengertian dari manajemen dan sumber daya manusia. MSDM jika dikaji akan dijumpai pengertian utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia (SDM) .

- a. Manajemen menurut Hasibuan (2019,1) adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- b. Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Sutrisno (2018,3) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Hasibuan (2019,10) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Kasmir (2017,6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan

serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan proses bagaimana mengatur hubungan atau peranan yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien agar dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai serta dapat meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sarana membantu para manajer ini supaya mampu mengelola seluruh pekerja dengan cara-cara yang lebih efektif.

Organisasi menyadari untuk mencapai tujuan, terlebih dahulu memiliki pegawai-pegawai yang unggul, maka melalui manajemen kepegawaian tujuan tersebut dapat terlihat. Secara khusus menurut Hasibuan (dikutip di Harras dkk, 2020:9) manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk :

- a. Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik, dan berkepribadian menarik. Artinya, pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemikiran mereka mampu menciptakan strategi bersaing yang handal, fisik mereka mampu meningkatkan produktivitas, dan kepribadian mereka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi.

- b. Ketersediaan pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan di masa mendatang. Artinya, pegawai memiliki kemampuan bekerja yang teruji, apa artinya? Dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, dan mampu mencapai target-target yang ditetapkan.
- c. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif. Artinya, manajemen memiliki dampak terhadap pola hubungan kerja sesama pegawai dan pimpinan. Semua orang saling bahu membahu, mengambil peran masing-masing, dan melakukan kerja sama tim yang solid.
- d. Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan baik dalam Manajemen SDM menjadi penggerak seluruh pegawai bekerja secara benar, artinya? Aturan benar-benar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.
- e. Mengatasi masalah kepegawaian yang berisiko terhadap kegagalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk pegawai, terlambat kerja, malas, kurang semangat, dan sebagainya. Sehingga secara langsung berdampak pada menurunnya penjualan, buruknya pelayanan, hilangnya kesempatan, dan sebagainya. Karena itu semua, tujuan organisasi tidak tercapai.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (dikutip di Harras dkk, 2020:10) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

a. Sebagai pelaksana manajerial

Bahwa manajemen dihadirkan untuk memastikan tata kelola kepegawaian berjalan dengan baik, sehingga mampu menciptakan stabilitas di dalam bekerja. Setidaknya dalam peran ini ada 4 (empat) fungsi manajemen SDM di antaranya rencana kepegawaian, mengorganisasikan pegawai, menempatkan (*actuating*) pegawai pada bidangnya, dan mengendalikan pegawai.

b. Sebagai operasionalisasi kegiatan.

Manajemen SDM dapat mewujudkan pelaksanaan manajerial pada bentuk yang lebih teknis misalnya perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian.

Dengan kata lain, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat kita pahami sebagai wujud pelaksanaannya.

a. Pada tahap awal, bagaimana memperoleh pegawai berkualitas.

b. Setelah diterima, bagaimana menempatkan dan mengembangkan potensinya sehingga berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan.

c. Setelah bekerja, bagaimana model penghargaan yang berkeadilan (menyejahterakan dan proporsional).

- d. Dalam kurun waktu lama, bagaimana SDM yang ada dapat dikembangkan agar relevan dengan perkembangan zaman, sehingga mampu mempertahankan eksistensi perusahaan.
- e. Pada masa berakhirnya ikatan, bagaimana melakukan pemutusan hubungan kerja yang adil dan bijaksana.

2.1.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019,14) Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan tenaga karyawan berdasarkan asas *the right man on the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan pengembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2. Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan juga sebagai suatu proses yang membawa seorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Menurut Singgih dan Bawono (dikutip di Susanto, 2020:58).

Menurut Manulang (dikutip di Nurhayati, 2021:32), pengalaman kerja merupakan proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Sedangkan Badjuri (dikutip di Susanto, 2020:58), menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman dapat memperdalam dan memperluas pengetahuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin berpengalaman seseorang melakukan

pekerjaan yang sama, maka akan semakin terampil dan semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2.1.2.2 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Harras, dkk (2020,249) indikator pengalaman kerja diantaranya:

a. Tingkat pengetahuan

Tingkat pengetahuan seseorang dapat menjelaskan seberapa lama ia belajar, seberapa sering ia membaca, telah jenis buku atau pengetahuan apa saja yang dipelajarinya, bagaimana cara berpikirnya, bagaimana daya analisisnya, dan lain sebagainya.

b. Tingkat keahlian

Faktanya orang ahli disebut orang yang berpengalaman, memang kenyataannya orang ahli karena ia sering praktek, ia sering bekerja, ia sering menyelesaikan masalah atau kasus, ia sering menghadapi masalah, dan lain sebagainya.

c. Tingkat karakteristik

Kata-kata bijak, sabar dan santun tidak terjadi dengan sendirinya, banyak orang yang mempelajari dan mempraktekkan hal tersebut sejak kecil. Bahkan ada sebagian orang selama proses latihannya mengalami penderitaan. Karena itu ia dapat memahami kehidupan.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Achsin (dikutip di Susanto, 2020:59), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

a. Lamanya bekerja

Semakin banyak pengalaman kerja, semakin objektif auditor melakukan pemeriksaan dan semakin tinggi tingkat Pengalaman kerja yang dimiliki, maka semakin meningkat atau semakin baik kualitas hasil pemeriksaan yang dilakukannya.

b. Jumlah penugasan

Semakin banyak tugas audit yang dikerjakan semakin mengasah keahlian seseorang untuk dapat menemukan salah saji material.

2.1.3 Promosi Jabatan

2.1.3.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi atau Kenaikan Jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya (Widyaningrum, 2019:84).

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, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula". Secara eksplisit teori ini menunjuk bagaimana kontekstual promosi kerja, bahwa secara teknis promosi artinya

kenaikan, yang juga diikuti oleh tanggung jawab dan kompensasi yang sepadan. Sedangkan menurut Hasibuan (2019,108) Promosi Jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

2.1.3.2 Indikator Promosi Jabatan

Indikator Promosi Jabatan yang dijadikan dasar penilaian promosi jabatan menurut Wahyudi (dikutip di Harras dkk, 2020:370) di antaranya:

a. Loyalitas

Hal pertama yang dinilai dalam promosi adalah kesetiaannya terhadap organisasi, apa artinya? Pegawai selalu mendukung dan ikut serta dalam 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 / masa kerja

Memiliki masa kerja yang cukup.

e. Kepribadian

Memiliki kepribadian yang baik (interaksi dan komunikasi).

2.1.3.3 Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (dikutip di Widyaningrum, 2019:87) jenis-jenis promosi jabatan yaitu sebagai berikut:

a. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowongan harus segera diisi, seperti pejabat dekan.

b. Promosi Tetap (*Permanenr Promotion*)

Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

Sifat promosi ini adalah tetap. Misalnya, seorang dosen dipromosikan menjadi dekan, wewenang, tanggung jawab, serta gajinya akan naik.

c. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu. Tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.

d. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Promosi Jabatan

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

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 pemimpin menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi apakah seseorang dapat naik pangkat atau tidak. Terkadang pimpinan memiliki kepentingan atas 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. Kepuasan 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.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut (Busro, 2018:101).

Menurut Rivai dalam Sudaryo dkk (2019,80) Kepuasan Kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan menurut Afandi (2021,73)

kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

2.1.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (dikutip di Busro, 2018:112) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

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

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2015,120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

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

2.2 Hubungan antar Variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Terikat (Y)

2.2.1 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Yusuf dan Syarif (2018,165) Hubungan antara kepuasan kerja dan pengalaman kerja biasanya merupakan hubungan yang paralel. Biasanya, pada awal bekerja para pekerja cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena para pekerja baru tersebut merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mereka mempelajari keterampilan-keterampilan baru. Namun, setelah beberapa tahun bekerja biasanya para pekerja akan mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena mereka mengalami stagnansi, merasa dirinya tidak maju dan berkembang. Namun setelah enam atau tujuh tahun bekerja biasanya tingkat kepuasan kerja akan kembali meningkat. Hal tersebut terjadi karena individu merasa sudah memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya dan sudah mampu untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut Luthans (dikutip di

Ningrum dkk, 2022:193) kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi dari seseorang yang bersifat positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Dalam penelitian Musyaffatulloh (2021) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Jenjang Karier dan Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Surabaya Kertajaya” menyatakan bahwa adanya pengaruh pengalaman kerja yang relevan terhadap penghargaan karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Apabila penghargaan sesuai dengan kompetensi karyawan, maka penghargaan pegawai akan semakin tercukupi pula, dan sebaliknya jika penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawan kurang baik maka penghargaan karyawan akan menurun.

2.2.2 Hubungan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

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. Menurut Hasibuan (dikutip di Rosalinda dkk,2021:63) Promosi merupakan perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam 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 di perusahaan tersebut, Magdalena dan Rulyati (dikutip di Rosalinda dkk,2021:63).

Dalam penelitian Mantouw, dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung” menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif signifikan antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi promosi jabatan akan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja.

2.2.3 Hubungan Pengalaman Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2015,120) kepuasan kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan promosi jabatan. Jika pengalaman kerja sesuai dengan bidang pekerjaannya dan kesempatan promosinya tersedia maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Dalam penelitian Yulinda, dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bahtera Bestari Shipping” menyatakan bahwa pengalaman kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika pengalaman kerja dan promosi jabatan naik maka kepuasan kerja akan naik, sebaliknya jika pengalaman kerja dan promosi jabatan turun maka kepuasan kerja akan turun. Hal ini memberikan adanya indikasi kuat bahwa pengalaman kerja dan promosi jabatan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Kajian pustaka tentang penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Dibawah ini peneliti akan memberikan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Eka Gorby Setia Jaya	Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Agen PT. Asuransi Jiwasraya Magelang <i>Branch Office</i> Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2015	Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Promosi Jabatan • Motivasi Kerja Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja Alat analisis : Menggunakan Uji Asumsi klasik dan Uji Hipotesis (Analisis regresi berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien determinasi) Hasil Penelitian : <ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja agen di PT. Asuransi Jiwasraya 	Persamaannya yaitu meneliti variabel promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di PT. Asuransi Jiwasraya Magelang <i>Branch Office</i>. • Peneliti menggunakan variabel motivasi kerja. • Jumlah responden sebanyak 97 orang.

			<p>Magelang <i>Branch Office</i></p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja agen di PT. Asuransi Jiwasraya Magelang <i>Branch Office</i></p>		
2.	Elida Florentina Sinaga Simanjorang	<p>Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat.</p> <p>Volume 1 Nomor 2 Tahun 2020</p>	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan Kerja • Pengalaman Kerja <p>Variabel terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja <p>Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis (uji-t dan uji F)</p> <p>1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.</p>	<p>Persamaannya yaitu meneliti variabel pengalaman kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dan juga menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat • Peneliti menggunakan variabel Kemampuan Kerja. • Jumlah responden sebanyak 40 orang.

			<p>Prudential Life Assurance Rantauprapat.</p> <p>2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat.</p>		
3.	<p>Gabriela Milenia Mantouw, Riane Johnly Pio, Aneke Yolly Punuindoong</p>	<p>Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung.</p> <p>Productivity Volume 3 Nomor 1 Tahun 2022</p>	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mutasi • Promosi Jabatan <p>Variabel terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja <p>Alat analisis : Menggunakan Partial Least Square (PLS)</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <p>1. Tidak ada pengaruh antara variabel mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.</p>	<p>Persamaannya yaitu meneliti variabel promosi jabatan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung • Peneliti menggunakan variabel Mutasi • Jumlah responden sebanyak 30 orang.

			<p>Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung</p> <p>2. Ada pengaruh antara variabel promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung</p>		
4.	Gebby Gita Farera	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill</p> <p>Skripsi Universitas Pembangunan Panca Budi Tahun 2020</p>	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja Fisik • Pengalaman Kerja <p>Variabel terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja <p>Alat analisis : Menggunakan menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji f, serta</p>	<p>Persamaannya yaitu meneliti variabel pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan juga menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill • Peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja fisik • Jumlah responden sebanyak 61 orang.

			<p>analisis koefisien determinasi (R^2) lalu diolah dengan SPSS versi 20.</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill 2. Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill. 		
5.	Jhon Hendry Siregar	Pengaruh Kemampuan Intektual dan Promosi Jabatan Terhadap	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan Intektual • Promosi Jabatan 	Persamaannya yaitu meneliti variabel promosi jabatan	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Pada PT

		<p>Kepuasan Kerja Agen Asuransi Pada PT Prudential Lipe Assurance Cabang Pruaini PS8 Permatangsiantar</p> <p>Jurnal manajemen dan keuangan</p> <p>Volume 6</p> <p>Nomor 2</p> <p>Tahun 2018</p>	<p>Variabel terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja <p>Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi dan determinasi, serta uji hipotesis (Uji f dan Uji t)</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan intelektual, promosi jabatan, dan kepuasan kerja sudah baik. 2. Ada pengaruh positif antara kemampuan intelektual, promosi jabatan, terhadap kepuasan kerja PT Prudential Lipe Assurance Cabang Pruaini PS8 Permatangsiantar 3. Terdapat huungan yang kuat dan 	<p>terhadap kepuasan kerja karyawan dan juga menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>Prudential Lipe Assurance Cabang Pruaini PS8 Permatangsiantar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peneliti menggunakan variabel kemampuan Intelktual .
--	--	---	---	--	--

			<p>positif antara Kemampuan intelektual, promosi jabatan, dengan kepuasan kerja sudah baik.</p> <p>4. Kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepu kerja pada PT. Seraya Makmur Perdana di Kota Batam</p>		
6.	Made Bayu Indra Nugraha dan Ida Bagus Ketut Surya	<p>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan.</p> <p>E-Jurnal Manajemen Unud Volume 5 Nomor 1 Tahun 2016</p>	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Lingkungan Kerja • Promosi Jabatan <p>Variabel terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja <p>Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p>	<p>Persamaannya yaitu meneliti variabel promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan dan juga menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan. • Peneliti menggunakan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja • Jumlah responden sebanyak 74 orang.

			<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan. 2. Ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan. 3. Ada pengaruh signifikan antara variabel promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan. 		
7.	Suci Ramadhani Amin,	Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Jabatan	Variabel bebas : 1. Promosi Jabatan	Persamaannya yaitu meneliti variabel	Perbedaan :

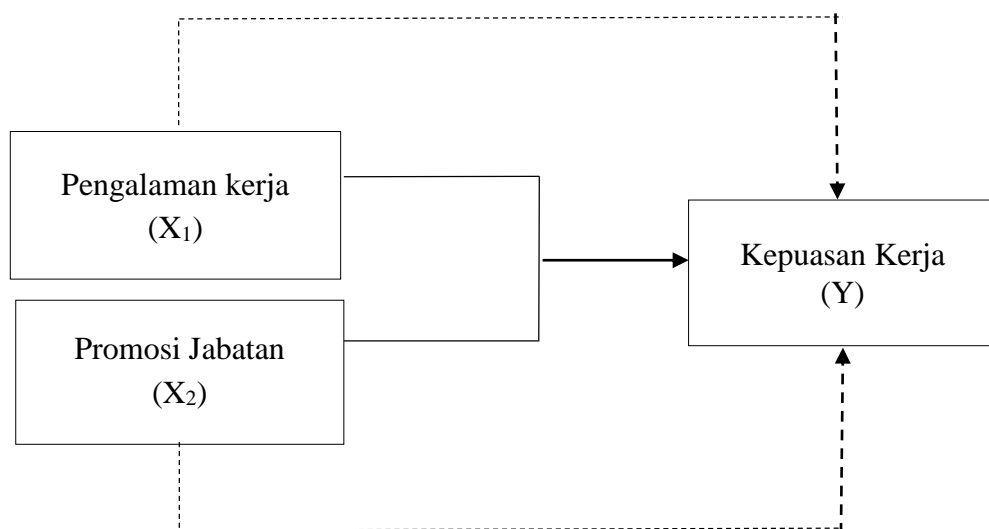
	<p>Romansyah Sahabuddin, Muh. Ilham Wardhana Haeruddin</p>	<p>Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Kantor Cabang Makassar. Jurnal Miral Manajemen Volume 6 Nomor 2 Tahun 2021</p>	<p>2. Mutasi Jabatan Variabel terikat : 3. Kepuasan Kerja</p> <p>Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear berganda, Uji Validitas, Uji Reabilitas, dan Uji Asumsi Klasik Hasil Penelitian : Secara Parsial</p> <p>1. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Syariah Kantor Cabang Makassar 2. Mutasi Jabatan tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Bukopin</p>	<p>promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan dan juga menggunakan metode kuantitatif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di PT. Bank Bukopin Syariah Kantor Cabang Makassar • Peneliti menggunakan variabel mutasi jabatan • Jumlah responden sebanyak 34 orang.
--	--	--	--	--	---

			<p>Syariah Kantor Cabang Makassar</p> <p>Secara Simulan</p> <p>1. Promosi Jabatan dan Mutasi Jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Syariah Kantor Cabang Makassar</p> <p>2.</p>		
8.	Yulinda, Akhirman, Firmansyah Kusasi	<p>Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bahtera Bestari Shipping. Jurnal Bahtera Inovasi Volume 2 Nomor 1 Tahun 2018</p>	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman Kerja • Promosi Jabatan • Pengembangan Karir <p>Variabel terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja <p>Alat analisis : Menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis pengujian hipotesis</p>	<p>Meneliti variabel pengalaman kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan dan juga menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di PT. Bahtera Bestari Shipping • Peneliti menggunakan variabel pengembangan karir • Jumlah responden sebanyak 40 orang.

			<p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Ada pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahtera Bestari Shipping.2. Ada pengaruh signifikan antara variabel promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahtera Bestari Shipping.3. Ada pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahtera Bestari Shipping.		
--	--	--	--	--	--

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran adalah pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian diajukan, dimana hal ini merupakan jaringan hubungan antara variabel yang secara logis diterangkan dan dikembangkan berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki 2 variabel yang mempengaruhi pengalaman kerja (X_1) dan promosi jabatan (X_2) serta satu variabel yang dipengaruhi yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) maka kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- : Secara simultan
 - - - - - : Secara parsial

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020,117) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori atau logika pemikiran yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Pengalaman Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan.