

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah diperlukan untuk menunjang aktivitas yang ada di dalamnya. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia, aktivitas atau kegiatan perusahaan tidak akan terjadi (Hasibuan, 2019:10). Menurut Afandi (2018:3) 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.

Menurut Kasmir (2017:6) 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.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategis, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai kritik dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM. (Sutrisno 2016)

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Forecasting adalah kegiatan meramalkan, memproyeksikan, atau mengadakan taksiran terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi sebelum rencana yang lebih pasti dapat dilakukan.
2. Planning termasuk Budgeting Berbagai batasan planning dari yang sangat sederhana sampai kepada perumusan yang lebih rumit. Ada yang merumuskan dengan sangat sederhana, misalnya: perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan

3. **Organizing** Organizing yaitu penetapan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan antara masing-masing unit tersebut.
4. **Staffing** atau **Assembling Resources** merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak merekrut tenaga kerja, pengembangannya, sampai dengan usaha agar setiap petugas mendayagunakan maksimal organisasi.
5. **Directing** atau **Commanding** yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran-saran, perintah-perintah kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing bawahan tersebut, sehingga tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju kepada tujuan yang telah ditetapkan.
6. **Leading** merupakan fungsi manajemen yang artinya memimpin. Fungsi ini dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang-orang lain bertindak.
7. **Coordinatin** atau **mengoordinasi** merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, perselisihan dengan jalan menghubungkan-hubungkan, menyatupadukan dan menyelaraskan pekerjaan-pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerja sama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan organisasi.
8. **Motivating** atau **pendorong kegiatan** merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada

bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan secara lebih bersemangat dan lebih bertanggung jawab agar aktivitas yang dilakukan lebih berkualitas.

9. Controlling atau pengawasan, fungsi ini sering disebut pengendalian. Fungsi ini mengadakan penilaian dan apabila terdapat kekurangan dalam mengerjakan aktivitasnya segera dikoreksi, sehingga bawahan yang melakukan kesalahan dapat diminimalisasi.
10. Reporting atau pelaporan adalah fungsi manajemen yang disampaikan oleh Luther Gulick berupa penyampaian perkembangan atau hasil kegiatan yang berkaitan dengan tugas yang dilakukan, baik secara lisan maupun tulisan, sehingga atasan dapat memperoleh gambaran tentang pelaksanaan tugas orang yang melaksanakan aktivitasnya.
11. Actuating Pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.

2.1.2. Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian komunikasi

Menurut Hovland, Janis dan Kelly komunikasi adalah suatu proses melalui mana seseorang komunikator menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah, membentuk perilaku orang lain komunikan/khalayak (Sendjaja,2005:10).

Menurut Dwi sapitri, et al., (2020:145) dalam Mangkunegara Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada

orang lain dengan harapan orang lain dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Desmon Ginting (2017:7) komunikasi adalah proses untuk saling memahami antara dua arah, yang dimana seorang partisipan bertukar gagasan, perasaan, informasi serta juga menciptakan banyak makna.

2.1.2.2 Fungsi Komunikasi

Komunikasi merupakan media untuk mentransformasikan ilmu dari pendidik kepada peserta didik. Menurut Nofrion (2016, hal. 23), fungsi komunikasi dapat dibagi menjadi empat hal, yaitu fungsi sosial, fungsi pengambilan keputusan, fungsi keputusan, untuk kelangsungan hidup, dan kelangsungan hidup bermasyarakat.

Sedangkan Zainiyati (2017) mengemukakan bahwa fungsi komunikasi dalam proses pembelajaran ialah sebagai fungsi menjelaskan, fungsi menjual gagasan, fungsi pembelajaran, fungsi administratif. Tub dan Moss (Romli, 2014) mengatakan bahwa 38 fungsi komunikasi hanya didasari oleh tiga unsur, yaitu sebagai fungsi perintah, fungsi relasional, dan fungsi manajemen ambigu.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Zainiyati (2017) terdapat 4 faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi, yaitu tingkat perasaan pribadi, fungsi peranan, perjalanan interaksi sebelumnya, dan metode interaksi. Sedangkan menurut Ariani (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah faktor personal, faktor lingkungan, faktor budaya, faktor jarak dan jauh, dan kedudukan sosial. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi komunikasi

adalah, sebagai alat untuk pengambilan keputusan, fungsi sosial dan relasional, dan fungsi menjalankan perintah.

Adapun Moekijat (Nawi, 2017) mengatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitasnya komunikasi adalah kemampuan menyampaikan informasi, pemilihan kata, saluran komunikasi, media yang memadai, tempat-tempat yang memadai.

2.1.2.4 Indikator komunikasi

Menurut Lestari (2021:14) dalam Suranto (2007:107), menyatakan bahwa indikator komunikasi adalah:

1. Pemahaman

Ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel, dengan adanya suasana semacam itu, maka

akan timbul kesan yang menarik

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik..

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan . Dengan kondisi seperti itu orang tidak merasa sungkan untuk berbicara, yakni menceritakan masalah hidupnya secara jujur tanpa adanya kecanggungan berkomunikasi diantara keduanya. Jika sudah demikian, maka antara satu dengan yang lainnya akan saling mempengaruhi dan dengan sendirinya komunikasi akan berlangsung secara efektif. Komunikasi efektif menuntut kepekaan seseorang dalam situasi dan kondisi yang ada, bahkan telah banyak kegagalan organisasi dikaitkan dengan komunikasi yang buruk.

2.1.3. Promosi Jabatan

2.1.3.1 Pengertian Promosi Jabatan

Menurut (Pawenang et al, 2020) dalam hasibuan (2019:107) hasil mendefinisikan promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Adapun menurut Moenir (2017), promosi jabatan adalah perubahan kedudukan seorang pegawai dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik ditinjau dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilan.

Promosi jabatan dapat juga diartikan bahwa pimpinan menaikan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya 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. (Afandi, 2016).

2.1.3.2 Tujuan Promosi Jabatan

Tujuan merupakan hasil yang diperoleh dari melakukan sesuatu, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi ialah dengan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berpotensi untuk mendapatkan jabatan itu. Berikut beberapa teori yang mengemukakan tujuan ataupun manfaat pemberian promosi jabatan.

Pendapat lain juga mengatakan bahwa tujuan di berikannya promosi jabatan adalah sebagai pengakuan prestasi kerja yang tinggi, kepuasan dan kebanggaan pribadi, menimbulkan keuntungan berantai, memacu karyawan dalam berinovasi, memperluas pengetahuan karyawan, untuk mengisi kekosongan jabatan, dan untuk memperbaiki status karyawan (Afandi, 2016, hal. 19-20).

Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberian promosi jabatan adalah sebagai pengakuan diri, meningkatkan produktivitas karyawan, menimbulkan keuntungan berantai, dan untuk memperluas wawasan, pengetahuan dan jaringan (network).

2.1.3.3 Jenis – Jenis Promosi Jabatan

Perusahaan menerapkan jenis promosi yang berbeda-beda untuk para karyawannya. Menurut Ritonga (2015) dalam Hasibuan (2005:114) mengemukakan beberapa jenis promosi yang dikenal luas saat ini, yaitu:

a. Promosi Sementara (Temporary Promotion)

Seseorang karyawan dinaikan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.

b. Promosi Tetap (Permanent Promotion)

Seseorang 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 Manfaat Promosi Jabatan

Promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain :

1. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
2. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi
3. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

Manfaat lain dari promosi jabatan adalah sebagai berikut :

1. Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.
2. Promosi jabatan sering kali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja

sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan.

3. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berpengaruh secara signifikan. Sistem promosi jabatan karyawan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.

2.1.3.5 Indikator Promosi Jabatan

Indikator promosi jabatan menurut Finthariasari, M., & Sari, D. P. (2020) dalam Wahyudi (2001:173) sebagai berikut :

1. Kejujuran

Untuk promosi jabatan – jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.

2. Loyalitas

Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang besar.

3. Tingkat pendidikan

Ada juga perusahaan yang menyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.

4. Pengalaman kerja

Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.

5. Inisiatif

Untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, barangkali karsa dan daya cipta (inisiatif) merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawarkan lagi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sudaryo (2018:205) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat member kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2019:182) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (Kasmir, 2019:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skilil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian

maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah di tetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka

karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur mengelola, dan memerintah bawahannya untuk menegerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau sikap seseorang memimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat nya bekerja. Kesetiaan ini di tunjukan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakannya atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja karyawan pelaku ada ukuran yang jelas untuk dapat menilai apakah seseorang karyawan atau pegawai berkerja. Hal tersebut dilakukan sebagai evaluasi terhadap tujuan organisasi dan kesejahteraan karyawan itu sendiri, di antaranya dapat dilihat dari :

1. Hasil kerja

Ciri pertama dari kinerja adalah hasil kerja. Jika ada seseorang yang mencapai target maka orang tersebut telah berkinerja. Dengan kata lain, hasil kerja yang dimaksud adalah target atau tujuan yang tercapai baik secara jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas).

2. Sikap kerja

Hal kedua seseorang dikatakan berkinerja adalah memiliki sikap kerja yang dibutuhkan dalam mencapai target atau tujuan. Dengan kata lain, sikap kerja yang dimaksud adalah sikap taat di dalam mengikuti berbagai kebijakan, aturan, prosedur dan perintah organisasi, contohnya kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, motivasi dan lain sebagainya.

3. Perilaku kerja

Hal ketiga seorang karyawan atau pegawai dikatakan berkinerja adalah memiliki perilaku kerja profesional. Artinya dalam menjalankan kerja dibutuhkan perilaku kerja yang terampil/terlatih, teratur, dan cermat. Dengan perilaku tersebut, sangat dimungkinkan seorang pegawai mampu mencapai tujuan.

4. Manfaat

Ukuran yang terakhir seseorang dapat dikatakan berkinerja adalah manfaat atau dampak. Hasil kerja yang telah dicapai memberikan pengaruh terhadap kebaikan organisasi seperti pencapaian prestasi, kemajuan, dan kesejahteraan bagi *stakeholder*. Lebih lanjut, manfaat berarti kebaikan

yang diakibatkan oleh sebuah hasil kerja. (Harras, Endang, and Wahyudi 2020)

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi dalam dunia kerja adalah faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena didalam perusahaan komunikasi menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan, Pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama karyawan memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan.

Menurut Sapitri, D., et al., (2023) Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. dengan adanya komunikasi antar karyawan dapat menciptakan hubungan yang baik. Jika sudah tercipta hubungan yang baik antar karyawan maka karyawan akan merasa betah dan nyaman ketika bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut sehingga karyawan tersebut mampu mencapai tujuan perusahaan. Handoko yang mengatakan bahwa dengan terjalinnya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja (Gupron, 2019). Menurut Hayati, F. A., & Susetyo, E. (2020) terdapat hubungan positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2.1.5.2 Hubungan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya promosi Karyawan diarahkan kepada peningkatan pencapaian sasaran melalui pelaksanaan promosi jabatan dimana peran pegawai tersebut memperoleh kepuasan kerja sehingga memungkinkan seorang pegawai

untuk memberikan hasil kinerja yang baik kepada perusahaan. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan.

Promosi jabatan adalah salah satu harapan dari adanya penilaian kinerja yang baik bagi seorang karyawan selain dari naiknya kompensasi yang bias mereka terima dari perusahaan. Secara sederhana promosi jabatan adalah suatu proses perpindahan atau naiknya jabatan atau posisi atau pangkat dari seorang karyawan didalam perusahaan. Jadi dalam hal ini penilaian kinerja memang seharusnya berhubungan degan proses penilaian kinerja.

Menurut Rahayu (2017) pelaksanaan promosi jabatan adalah hal yang sensitif maka dari itu pelaksanaannya harus secara objektif dan terbuka, karena jika ada kesempatan bagi karyawan untuk di promosikan karyawan akan terdorong dan lebih semangat bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Gultom (2017) yang mengatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Ratnasari, S. L. (2019) terdapat hubungan positif antara Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan artinya semakin meningkat nilai Promosi Jabatan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sesuai dengan judul penelitian yang penulis lakukan, banyak peneliti yang telah melakukan penelitian terlebih dahulu yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	M.Fauzan Afdholli	<p>Judul Penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh gaya kepemimpinan, promosi jabatan, komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Distributor pelumas pertamina medan <p>Jurnal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan <p>Tahun</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tahun 2019. 	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • gaya kepemimpinan • Promosi Jabatan • komunikasi <p>Variable Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan <p>Alat Analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teknik Analisis Regresi linier berganda <p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> • terdapat pengaruh 	<p>1. Meneliti variabel promosi jabatan, komunikasi terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Menggunakan metode kuantitatif Analisis Regresi linier Berganda</p>	<p>1. Lokasi penelitian di PT.Distributor pelumas pertamina medan</p> <p>2. Memiliki 3 variabel bebas</p> <p>3. Jumlah responden sebanyak 57 Karyawan</p> <p>4. Tahun Penelitian</p>

			<p>gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Distributor Pelumas Pertamina Medan.</p> <ul style="list-style-type: none">• Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Distributor Pelumas Pertamina Medan.• Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Distributor Pelumas Pertamina Medan.• Dan secara bersama-sama gaya kepemimpinan, promosi jabatan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.		
--	--	--	---	--	--

			Distributor Pelumas Pertamina Medan.		
2	Ni Kadek Widiantari, I Nyoman Sujana ²	<p>Judul penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Promosi Jabatan dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar <p>Jurnal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jurnal Pendidikan Ekonomi <p>Volume</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vol. 10 <p>Nomor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Number 2, <p>Tahun</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tahun 2022, pp. 249-255 	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promosi Jabatan • Pengawasan <p>Variable Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja Karyawan <p>Alat Analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teknik Analisis Regresi linier berganda <p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pengawasan berarah positif sebesar 0.504 • promosi jabatan menunjukkan bahwa promosi jabatan berarah positif sebesar 0.618. • hasil penelitian terdapat pengaruh parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meneliti variabel Promosi Jabatan 2. Menggunakan metode kuantitatif Analisis Regresi linier Berganda 3. Memiliki 2 variabel bebas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian di PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar 2. Jumlah responden sebanyak 62 Karyawan 3. Tahun Penelitian

			Berliando Mitra Abadi di Denpasar.		
3.	Kadek Apriada, Putu Riska Wulandari	<p>Judul penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali <p>Jurnal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accounting Profession Journal (ApaJi) <p>Volume</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vol. 2 <p>Nomor</p> <ul style="list-style-type: none"> • No. 2 • e-ISSN 2686-0058 • p-ISSN 2715-7695 <p>Tahun</p> <ul style="list-style-type: none"> • Juli 2020 	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan • Komunikasi • Promosi Jabatan <p>Variable Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan <p>Alat Analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teknik Analisis Regresi linier berganda <p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan (X1) adalah 0,509 bernilai positif • Komunikasi (X2) adalah 0, 584 bernilai positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan • Promosi Jabatan (X3) adalah 0,183 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meneliti variabel komunikasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan 2. Menggunakan metode kuantitatif Analisis Regresi linier Berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian di Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali 2. Jumlah populasi 163 dengan sampel responden sebanyak 116 Karyawan 3. Memiliki 3 variabel bebas 4. Tahun Penelitian

			bernilai positif ini menunjukkan ke 3 variabel tersebut menunjukan pengaruh terhadap kinerja karyawan		
4.	Muhammad Arief Alfihamsyah	<p>Judul penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan <p>Jurnal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan <p>Tahun</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2021 	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi • Motivasi Kerj <p>Variable Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai <p>Alat Analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teknik Analisis Regresi linier berganda <p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> • komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. • Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. • komunikasi dan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meneliti variabel Komunikasi Terhadap kinerja pegawai 2. Menggunakan metode kuantitatif Analisis Regresi linier berganda 3. Memiliki 2 variabel bebas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan 2. Jumlah responden sebanyak 158 Karyawan 3. Tahun Penelitian

			<p>Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan besarnya pengaruh komunikasi dan Motivasi dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 14,1% sedangkan sisanya sebesar 85,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.</p>		
5.	Siti Zainatur Rohmah	<p>Judul penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Komunikasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Bri Kcp Unit Kalisat <p>Jurnal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skripsi, Universitas Islam 	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi • Promosi Jabatan <p>Variable Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja Karyawan <p>Alat Analisis:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meneliti variabel Komunikasi Dan Promosi Jabatan 2. Menggunakan metode kuantitatif Analisis Regresi linier berganda 3. Memiliki 2 variabel bebas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian di Bank Bri Kcp Unit Kalisat 2. Jumlah responden sebanyak 16 Karyawan 3. Tahun Penelitian

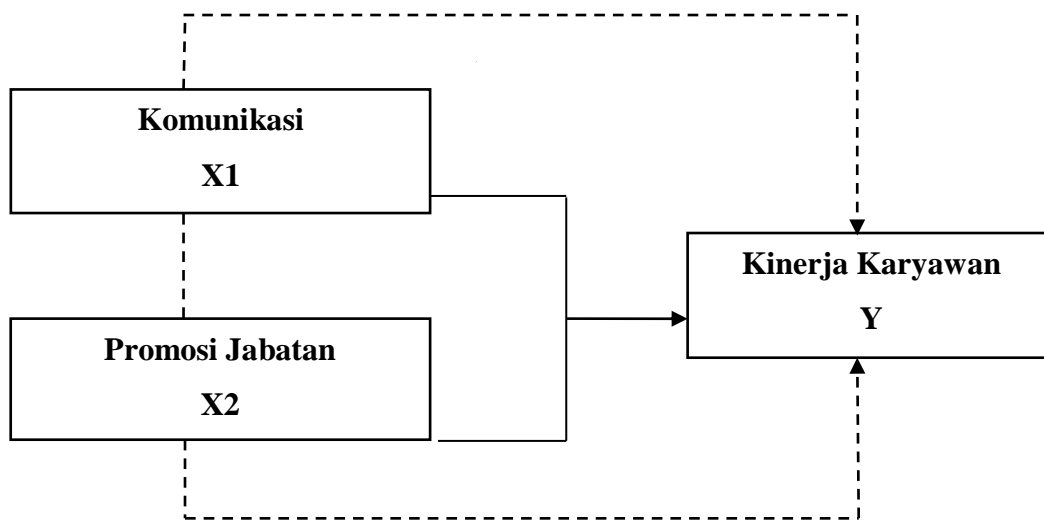
		<p>Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember</p> <p>Tahun</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2022 	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik Analisis Regresi linier berganda <p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> • komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Bank BRI KCP unit Kalisa • promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Bank BRI KCP unit Kalisat • komunikasi (X1), dan promosi jabatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dan memiliki hubungan determinasi terhadap motivasi kerja 		
--	--	--	--	--	--

			karyawan dan BRI KCP unit kalifat.		
6.	Sri Nurhayati	<p>Judul penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Komunikasi dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia <p>Jurnal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jurnal Ilmiah Manajemen, Akuntansi Dan Informatika Buana Informatika Amik Citra Buana Indonesia <p>Volume</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vol. VI <p>Nomor</p> <ul style="list-style-type: none"> • No. 2 • ISSN : 2337 -5272 <p>Tahun</p> <ul style="list-style-type: none"> • September 2018 	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi • Promosi Jabatan <p>Variable Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Semangan kerja Karyawan <p>Alat Analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teknik Analisis Regresi linier berganda <p>Hasil Penelitian:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia sebesar 37,1%. • Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meneliti variabel Komunikasi dan Promosi Jabatan 2. Menggunakan metode kuantitatif Analisis Regresi linier berganda 3. Memiliki 2 variabel bebas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian di AMIK Citra Buana Indonesia 2. Jumlah responden sebanyak 35 Karyawan 3. Tahun Penelitian

			<p>terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia sebesar 33,6%.</p> <ul style="list-style-type: none">• Komunikasi dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia. Dengan kata lain, semakin baik pelaksanaan kedua variabel bebas tersebut, maka akan semakin meningkat semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia sebesar 59,5%.		
--	--	--	---	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya (Hardani, dkk., 2020:321).



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan

: ——— Secara Simultan

: - - - - - Secara parsial

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu diduga ada pengaruh komunikasi (X1) dan promosi jabatan (X2) terhadap kinerja karyawan (y) pada Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan”.