

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Semakin kerasnya kompetisi bisnis saat ini memaksa perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki untuk kelangsungan hidup suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (*Man*) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang sangat berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, karena suatu keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Adapun manusia di sini berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Di samping itu tidak ada satu pun organisasi atau perusahaan yang dapat bergerak tanpa campur tangan manusia.<sup>1</sup>

Karyawan merupakan salah satu faktor penting yang berada dalam perusahaan dan sumber daya yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan. Karyawan secara langsung atau tidak langsung ikut terlibat dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, maka dari itu karyawan harus mendapatkan perhatian

---

<sup>1</sup>I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2012), 3.

khusus dari perusahaan agar kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan dan berdampak positif terhadap prestasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya perhatian yang khusus dari perusahaan, maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja dan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan serta merasakan kepuasan bekerja di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan serta kombinasi antara di dalam dan di luar pekerjaan.<sup>2</sup> Menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo menyatakan bahwa kepuasan kerja di sini adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang ia terima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.<sup>3</sup>

Sedangkan Vroom berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah reaksi dari para pekerja terhadap peran yang mereka mainkan dalam pekerjaannya.<sup>4</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di sini adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi atau yang mereka lakukan.

Kepuasan kerja akan membentuk suasana yang nyaman dan semangat kerja yang tinggi. Salah satu cara yang dapat membuat dan menimbulkan kepuasan kerja

---

<sup>2</sup>Deswarta, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau," *Valuta*, Vol.3 No.1 (April,2017) : 25.

<sup>3</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : PUSTAKA PELAJAR,2015), 170.

<sup>4</sup>Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : ALFABE()TA,2018), 210.

bagi karyawan adalah memberikan kesempatan promosi. Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi karyawan dari posisi yang terendah naik ke posisi yang lebih tinggi. Promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan, misalnya jabatan karyawan biasa naik ke posisi supervisor atau bisa juga promosi dari posisi kepala divisi wilayah kecil naik ke divisi wilayah besar.<sup>5</sup> Promosi yang dilakukan secara tidak transparan (terang-terangan) dapat menimbulkan kecurigaan dan berimplikasi pada perasaan karyawan lainnya yang merasa lebih pantas mendapatkannya. Tindakan promosi ini harus dilandasi untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan dan dilakukan berdasarkan kematangan sebuah pertimbangan.<sup>6</sup>

Menurut Siagian promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik lagi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang ia duduki sebelumnya. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan SDM yang dimiliki organisasi atau perusahaan, selain itu tujuan dari promosi jabatan adalah untuk meregenerasikan SDM dalam organisasi demi kelangsungan organisasi atau perusahaan tersebut.<sup>7</sup>

Suatu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada kinerja, maka dari itu pemberian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang kepuasan kerja para karyawan. Hasibuan mendefinisikan bahwa kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berupa uang maupun barang, yang

---

<sup>5</sup>Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 77.

<sup>6</sup>Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : ALFABETA, 2018), 227.

<sup>7</sup> Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya dan Ana Wijandari, “ Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta,” *MAMEN (Jurnal Manajemen)* Vol. 1 No. 1 (Januari 2022) : 42.

diterima langsung maupun tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang sudah diberikan kepada perusahaan.<sup>8</sup>

Menyediakan pemberian kompensasi kepada para karyawan harus adil dan benar, karena dengan adanya pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berdampak kepada produktivitas kerja mereka sehingga mereka merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Kompensasi juga digunakan sebagai salah satu alat untuk memotivasi para karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja para karyawan.<sup>9</sup>Banyak perusahaan yang mengalami masalah terletak pada kepuasan karyawannya mulai dari kurangnya insentif, tempat kerja yang kurang nyaman hingga adanya masalah kenaikan jabatan karyawan apabila terus dibiarkan maka akan terjadi tingkat *turnover* yang sangat tinggi.<sup>10</sup>

Fenomena kompensasi terjadi pada karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pada Tahun 2018 mengalami kinerja karyawan yang rendah walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Kinerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan kelambatan dalam pembuatan laporan kerjanya, Para pegawai merasa kompensasi yang di terima tidak sesuai dengan harapan pegawai. Dalam hal tersebut pegawai akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Perusahaan memberikan kompensasi berupa tunjangan pensiun hanya diberikan kepada karyawan tetap. Bentuk perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti perusahaan memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan kompensasi seperti gaji,

---

<sup>8</sup> Dasmadi, *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi Pegawai* (Lekaisha,2021), 22.

<sup>9</sup>Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan* (Pusat Pengembangan Pendidikan dalam Penelitian Indonesia,2022), 11.

<sup>10</sup>Made Bayu Indra Nugraha, Ida Bagus Ketut Surya, “Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja,” *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5 No 1 (2016) : 60.

insentif, dan bermacam tunjangan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang seharusnya sesuai dengan harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut.<sup>11</sup>

Objek penelitian yang dipilih yakni PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang merupakan salah satu lembaga keuangan yang ada di Pamekasan tepatnya di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan. PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.10/41/KEP/GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy Gubernur bank Indonesia.<sup>12</sup>

Promosi jabatan sangat penting untuk para karyawan, karena promosi jabatan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah adanya promosi jabatan. Promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan cukuplah unik, yaitu semua karyawan yang memang benar-benar memiliki prestasi dan kinerja yang baik selalu dinaikkan ke jabatan yang lebih tinggi dan disertai peningkatan kekuasaan, wewenang, serta fasilitasnya oleh pimpinan. Jadi promosi jabatan yang diberikan oleh pimpinan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memang benar-benar murni dari prestasi karyawan bukan karena karyawan tersebut memiliki kedekatan dengan atasannya.

---

<sup>11</sup>Ikbal Maulana, Bagian AO Founding, *Wawancara Langsung* ( 24 Mei 2023)

<sup>12</sup> Diakses dari <https://banksyariahspm.co.id/sejarah/> pada tanggal 16 Desember 2022 Pukul 00:10 WIB.

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memang menerapkan sistem promosi jabatan atas dasar prestasi kerja karyawan. Namun, apabila terdapat beberapa karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan dipromosikan oleh perusahaan secara bersamaan, maka yang didahulukan adalah karyawan yang senior.

Selain promosi jabatan, kompensasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Kompensasi merupakan faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Salah satu alasan yang paling penting bagi karyawan untuk bekerja di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah untuk mendapatkan gaji. Melalui gaji tersebut dimaksudkan mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sudah sepatutnya pimpinan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya, salah satu caranya adalah dengan adanya sistem balas jasa atau kompensasi yang seimbang. Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara karyawan dan atasan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti berkeinginan untuk mengetahui secara mendalam terkait dengan promosi jabatan dan kompensasi yang diterapkan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dan apakah memiliki pengaruh atau tidak terhadap kepuasan kerja karyawannya. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang masalah di atas adalah sebagai berikut :

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
3. Apakah promosi jabatan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?

## **C. Tujuan Masalah**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
3. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

## **D. Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal yang berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh

peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, untuk mempertegas variabel yang diteliti dan untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.<sup>13</sup>

Asumsi dalam penelitian ini berdasarkan judul Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yaitu Promosi Jabatan dan Kompensasi bernilai positif yang menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi dengan baik kepada karyawan.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.<sup>14</sup> Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis alternatif ( $H_{a1}$ ) : Variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. Hipotesis alternatif ( $H_{a2}$ ) : Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
3. Hipotesis alternatif ( $H_{a3}$ ) : Variabel promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

---

<sup>13</sup>Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Pamekasan, IAIN MADURA,2020), 17.

<sup>14</sup>Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Pamekasan, IAIN MADURA,2020), 18.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari hasil penelitian pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan bagi beberapa pihak, antara lain :

### **1. Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat mengetahui tentang pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Selain itu peneliti juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang akademis serta dapat menumbuhkan sikap kritis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi seperti di PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

### **2. Bagi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dalam mewujudkan kepuasan kerja karyawan serta sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia di dalam PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang dapat memberikan kepuasan kerja karyawan.

### **3. Bagi IAIN Madura**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan bahan referensi dan bahan masukan bagi penelitian lebih lanjut, yang berhubungan dengan permasalahan yang ada. Dan bagi peneliti lain, dapat dijadikan perbandingan.

### **4. Bagi Masyarakat**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi bagi masyarakat mengenai promosi jabatan dan kompensasi yang dilakukan oleh bank syariah yang

terkait yaitu PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sehingga masyarakat bisa mengetahui promosi jabatan dan kompensasi seperti apa yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

## **G. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup Materi**

Agar penelitian yang dilakukan ini dapat lebih fokus dan terarah, maka perlu adanya batasan mengenai materi yang akan diteliti terhadap karyawan bank sesuai dengan variabel yang diangkat dalam penelitian. Ada dua variabel bebas yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini, yaitu Pengaruh Promosi Jabatan (variabel X1), Kompensasi (variabel X2) dan satu variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (variabel Y). Adapun ruang lingkup materi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Promosi Jabatan (variabel X1)**

Indikator yang termasuk dalam promosi jabatan adalah sebagai berikut :<sup>15</sup>

- 1) Kesempatan
- 2) Kemampuan
- 3) Keadilan
- 4) Prosedur

#### **b. Kompensasi (variabel X2)**

Indikator yang termasuk dalam kompensasi adalah sebagai berikut :<sup>16</sup>

- 1) Gaji atau Upah

---

<sup>15</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia, 2010), 235.

<sup>16</sup> Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Kunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 147.

2) Bonus/Insentif

3) Tunjangan

4) Pelayanan

c. Kepuasan Kerja Karyawan (variabel Y)

Indikator-indikator yang termasuk dalam kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Selalu datang tepat waktu

2) Senang dalam melaksanakan pekerjaannya

3) Tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan

4) Selalu semangat dalam bekerja

5) Betah berada di tempat kerja

6) Mempunyai hubungan harmonis dengan pegawai lain dan atasannya

7) Selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya.<sup>17</sup>

## 2. Ruang Lingkup Lokasi

Lokasi yang ditentukan sebagai objek penelitian ini di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan Jl. KH. Agus Salim, Rw. 07, Barurambat Kota, Kec. Pamekasan, Kab. Pamekasan.

## H. Definisi Istilah

Judul proposal ini yaitu “Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”. Untuk tidak terjadi kesalah pahaman dalam memberikan interpretasi dan memahami

---

<sup>17</sup>Mada Faisal Akbar, dkk, Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia (Sumatra Barat : Insan Cendekia Mandiri, 2021), 161.

terhadap judul yang diajukan peneliti di atas, maka perlu definisi istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun definisi istilah tersebut sebagai berikut :

### **1. Promosi jabatan**

Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik lagi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang ia duduki sebelumnya.<sup>18</sup>

### **2. Kompensasi**

Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berupa uang maupun barang, yang diterima langsung maupun tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang sudah diberikan kepada perusahaan.<sup>19</sup>

### **3. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah reaksi dari para pekerja atau karyawan terhadap peran yang mereka mainkan dalam pekerjaannya.<sup>20</sup> Kepuasan kerja yang dimaksud adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

### **4. Karyawan**

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi dengan menjual tenaga fisik dan pikiran mereka dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian.<sup>21</sup> Dalam hal ini, karyawan

---

<sup>18</sup>Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya dan Ana Wijandari, “ Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta,” *MAMEN (Jurnal Manajemen)* Vol. 1 No. 1 (Januari 2022) : 42.

<sup>19</sup> Dasmadi, *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi Pegawai*, (Lekaisha,2021), 22.

<sup>20</sup>Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : ALFABETA,2018), 210.

<sup>21</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara,2009), 117.

yang dimaksud adalah orang yang bekerja atau yang dikontrak oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

## **I. Kajian Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu berfungsi untuk memberikan pandangan antara penelitian yang dilakukan dengan hasil penelitian yang telah ada dan memberikan kerangka kajian empiris dari kerangka kajian teoritis bagi permasalahan sebagai dasar untuk mengadakan pendekatan terhadap masalah yang dihadapi, serta dipergunakan sebagai pedoman dalam pemecahan masalah. Kajian penelitian terdahulu dalam penelitian ini diambil dari penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh orang lain. Adapun kajian penelitian terdahulu dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Tiyas Setyowati dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RSI PKU Muhammadiyah Tegal. Penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Promosi Jabatan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>22</sup>
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sinta Widya Ningsih dengan judul Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.

---

<sup>22</sup>Eka Tiyas Setyowati , “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RSI PKU Muhammadiyah Tegal” (Skripsi, Universitas Pancasakti Tegal,2020).

Metro Riau Pekanbaru. Penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa mutasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Metro Riau Pekanbaru. Sedangkan Promosi jabatan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Metro Riau Pekanbaru. Secara simultan mutasi dan promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Metro Riau Pekanbaru.<sup>23</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Hilal Akbar dengan judul Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera. Penelitian ini dianalisis menggunakan asumsi klasik, regresi linier berganda, uji parsial dan koefisien determinasi. Hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa secara parsial promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan mutasi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera.<sup>24</sup>
4. Penelitian yang dilakukan oleh Rizky Andini dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DPJ) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya

---

<sup>23</sup>Sinta Widya Ningsih, "Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru" (Skripsi, UIN SUSKA RIAU, 2019).

<sup>24</sup>Hilal Akbar, "Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera" (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2017).

dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Wilayah Dirjen (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung.<sup>25</sup>

5. Penelitian yang dilakukan oleh Himawan Chandra Hadinata dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Masokka Kebumen Jawa Tengah. Penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Genteng Masokka Kebumen Jawa Tengah.<sup>26</sup>

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti oleh penulis. Adapun persamaan dan perbedaannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
----	------	------------------	-----------	-----------	------------------

<sup>25</sup> Rizky Andini, “ Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dikantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepuasan Bangka Belitung” (Skripsi, Universitas Sriwijaya, 2013).

<sup>26</sup>Himawan Chandra Hadinata, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah” (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2014).

1	Eka Tiyas Setyowati (2020)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RSI PKU Muhammadiyah Tegal.	Variabel bebas : Motivasi  Lokasi : RSI PKU Muhammadiyah Tegal.	Variabel bebas : Kompensasi dan Promosi Jabatan Variabel terikat : Kepuasan Kerja Karyawan	X1: memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y. X2: tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y Sedangkan X3: memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y.
2	Sinta Widya Ningsih (2019)	Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru.	Variabel bebas : Mutasi  Lokasi : PT. Metro Riau Pekanbaru.	Variabel bebas : Promosi Jabatan Variabel terikat : Kepuasan Kerja Karyawan.	X1: memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Y Sedangkan X2 : memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y. Secara simultan X1 dan X2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.
3	Hilal Akbar (2017)	Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera.	Variabel bebas : Mutasi  Lokasi : PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera.	Variabel bebas : Promosi Jabatan Variabel terikat : Kepuasan Kerja Karyawan.	X1: memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y. X2 : tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y.
4	Rizky Andini (2013)	Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di	Lokasi : Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DPJ) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung.	Variabel bebas : Promosi Jabatan Variabel terikat : Kepuasan Kerja Karyawan.	X1 : memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y.

		Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DPJ) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung.			
5	Himawan Chandra Hadinata (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Masokka Kebumen Jawa Tengah.	Variabel bebas : Lingkungan Kerja  Lokasi : Pabrik Genteng Masokka Kebumen Jawa Tengah.	Variabel bebas : Kompensasi  Variabel terikat : Kepuasan Kerja Karyawan.	X1 : memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. X2: memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y. Secara simultan variabel X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.