

**BAB II**  
**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN**  
**HIPOTESIS**

**2.1 Kajian Pustaka**

**2.1.1 Prestasi Kerja**

**2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:105) Mendefinisikan Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Sedangkan menurut Sutrisno (2011) Mendefinisikan Prestasi Kerja sebagai berikut: Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkat laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan.

Menurut Arbana (2016) Mendefinisikan Prestasi kerja sebagai berikut:

Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Dengan demikian, prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan.

Jadi Prestasi kerja adalah hasil dari seseorang dalam melakukan pekerjaan mengenai tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pengalaman bekerjanya, sesuai dengan tanggung jawab nya hasil dari pelaksanaan sesuai dengan prosedur oleh perusahaan dan dalam organisasi dievaluasi atau menilai kerja karyawan tersebut. Bahwa prestasi kerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsi karyawan pada perusahaan.

#### **2.1.1.2 Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2014:152) Sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat Pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khusus dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Sikap

Tingkat semangat kerja sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

5. Displin waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2014:13) mengatakan bahwa: Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

#### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge dan skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **2.1.2 Promosi Jabatan**

#### **2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:108) Manajemen Sumber daya Manusia, dasar dan kunci keberhasilan Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Menurut (Henry Simamora 2010:235) Mengemukakan Promosi jabatan adalah memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin. Promosi merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau karyawan karena pekerjaanya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang.

Menurut Siagian (2011:169) Mendefinisikan Promosi Jabatan sebagai berikut: Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar.

Jadi Promosi Jabatan adalah perpindahan karyawan ke jabatan lebih tinggi dan tanggung jawab lebih besar dan mendaya gunakan kemampuan dan keahlian karyawan tersebut di gunakan dalam perusahaan.

#### **2.1.2.2 Indikator Promosi Jabatan**

(Simamora, 2010:235) Merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

1. Kesempatan

Promosi jabatan di perusahaan harus memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan persyaratan jabatan yang ditetapkan oleh manajemen.

2. Kemampuan

Promosi jabatan di perusahaan harus dilakukan dengan mempertimbangkan pengalaman kerja dengan turut mempertimbangkan kreatifitas karyawan dalam bekerja.

### 3. Keadilan

Perusahaan harus melaksanakan promosi jabatan secara adil dengan memperhatikan kompetensi karyawan dan mempertimbangkan kinerja karyawan.

### 4. Prosedur

Promosi jabatan di perusahaan memiliki prosedur pelaksanaan yang baku dan dilakukan sesuai dengan prosedur.

#### **2.1.2.3 Tujuan Promosi Jabatan**

Menurut (Hasibuan, 2016) tujuan dari promosi jabatan adalah:

1. Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja yang lebih tinggi
2. Menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status social yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar
3. Merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerja
4. Menjalin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (multiplier effect) dalam perusahaan timbul lowongan berantai.
6. Meberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembakan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.

7. Menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja parakaryawan, hal ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Mengisi kekosongan jabatan karena pejabanya berhenti. Agar jabatan itu tidak kosong maka dipromosikan karyawan lainnya.
9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat kesenangan dan ketenangnya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya semakin meningkat,
10. Mempermudah penarikan pelamar, kesempatan promosi merupakan daya pendorong dan perangsang bagi pelamar untuk memasukan lamarannya.

#### **2.1.2.4 Jenis Promosi Jabatan**

Pada prakteknya, ada empat jenis bentuk promosi yang dikemukakan

Hasibuan (2006:113) sebagai berikut:

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera di isi.

2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

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

3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Menaikkan jabatan seorang 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.

#### 4. 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.

Organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karyawan yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi kerja anggotanya itu.

### **2.1.3 Pengalaman Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja**

Menurut (Sutrisno 2009:158) Mendefinisikan Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap

menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya

Menurut Manulang (2009: 15) Mengemukakan Pengalaman Kerja sebagai berikut:

“Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”.

Menurut Foster (2001:40) Pengalaman kerja sebagai berikut Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Jadi pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

### **2.1.3.2 Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut Foster dalam Aristarini (2014:2) mengemukakan beberapa indikator pengalaman kerja antara lain, yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan

Adalah yang dimiliki pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Penguasaan

Terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat penguasaan seseorang dalam, pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan bentuk pekerjaan.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Menurut (T Hani Handoko 2010) Faktor-faktor mempengaruhi Pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan bekerja untuk menunjukkan yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramaikan tanggung jawab dan wewenang seseorang

4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

#### **2.1.3.4 Pengukuran Pengalaman Kerja**

Asri (2011:131), Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1. Gerakannya mantap dan lancar Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda–tanda Artinya tanda–tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

## **2.1.4 Kepuasan Kerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2012:73) Mendefinisikan Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Menurut Lita Wulantika, (2017:5) Kepuasan kerja secara umum menyakut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu maalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif.

Menurut Robbins (2015:170) Mendefinisikan Kepuasan kerja adalah Kepuasan Kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawanya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Oleh karena itu untuk mewujudkan harapan tersebut sudah selayaknya apabila perusahaan juga mampu dan bersedia memberikan dorongan yang dapat mengakibatkan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

#### **2.1.4.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Robbins, 2015:181-182) Indikator Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

2. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

### **2.1.4.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:203) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan adalah:

1. Balas jasa yang adil atau kompensasi

Merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2. Penempatan Karyawan

Menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.

3. Beban Kerja

Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kalo antara volume kerja dan norma dan waktu.

4. Suaasana dan lingkungan kerja

Keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.

5. Sikap pimpinan

Yaitu sikap seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

#### 6. Sikap Pekerjaan atau Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan dan sifatnya monoton atau tidak monoton.

#### **2.1.4.4 Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja adalah sikap bagaimana seseorang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, menurut Rivai (2004:480) yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus pegawai atau perusahaan, yaitu:

1. Manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini merujuk terhadap perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perlakuan yang baik. Penting juga dirasakan untuk memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
2. Kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan.

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang menyangkut Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu Yang Berkenaan dengan Judul Penelitian**

| No | Penulis/Tahun   | Judul Penelitian/Metode/Sampel   | Hasil Penelitian   | Perbedaan/Persamaan   |
|----|---|--|--|---|
| 1  | Febriana Irianto Putri (2018)                             | <b>Judul:</b> Pengaruh Prestasi Kerja, disiplin dan Pengalaman kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN X Kebun Kertosari<br><b>Metode:</b> metode <i>purposive sampling</i><br><b>Sampel:</b> Sebanyak 75 karyawan        | Membuktikan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap yang menyatakan prestasi kerja, disiplin, komitmen, dan pengalaman kerja secara simultan | <b>Persamaan:</b> Kesamaan 2 variabel terhadap kepuasan kerja karyawan<br><b>Perbedaan:</b> metode grafik <i>Scaterplot</i> tidak sama dengan penulis   |
| 2  | Muhammad Aldaman, Luis Marnisj dan mohd. Kurniawan (2017) | <b>Judul:</b> Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Bank Mandiri TBK Kantor Cabang Bandar Lampung<br><b>Metode:</b> Metode <i>simple random sampling</i><br><b>Sampel:</b> 130 karyawan. | Hasil Penelitian terdapat Pengaruh signifikan dari Prestasi Kerja, Promosi Jabatan terhadap Kepuasan kerja karyawan secara parsial maupun simultan.                | <b>Persamaan:</b> Prestasi kerja berpengaruh positif sama dengan penulis terhadap kepuasan kerja karyawan.<br><b>Perbedaan:</b> Pengambil sampel <i>simple random sampling</i> berbeda dengan penulis |
| 3  | I Dw Gd Agus Saputra dan I Nyoman Sudharma (2017)         | <b>Judul:</b> Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan<br><b>Metode:</b> Metode <i>Sampel Slovin</i><br><b>Sampel:</b> yang berjumlah 136 orang                                   | Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Konservasi dan Kebun Binatang Bali Zoo.                               | <b>Persamaan:</b> Pengukuran Promosi yang peneliti terdahulu lakukan dengan yang akan penulis lakukan<br><b>Perbedaan:</b> Menggunakan metode sampel slovin pada penelitian ini                       |

|   |  |   |  |  |
|---|--|---|--|--|
| 4 | Imanda Halyan (2015)                               | <p><b>Judul:</b><br/>Pengaruh Kepemimpinan, Promosi Jabatan dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat</p> <p><b>Metode:</b><br/>Metode analisis deskriptif</p> <p><b>Sampel:</b><br/>Sebanyak 69 Karyawan</p> | Kepemimpinan, promosi jabatan, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat.   | <p><b>Persamaan:</b><br/>Peneliti terdahulu dari penulis menjadikan seluruh populasi sebagai sampel</p> <p><b>Perbedaan:</b><br/>Peneliti terdahulu meneliti pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sedangkan penulis promosi jabatan</p> |
| 5 | Hendri Waluyo Yudistria (2015)                     | <p><b>Judul:</b><br/>Pengaruh Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ud Karya Bakti Lodoyo Blitar.</p> <p><b>Metode:</b><br/>Metode analisis jalur (<i>path analysis</i>)</p> <p><b>Sampel:</b><br/>Sampel 30 karyawan.</p>                      | Diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan berpengaruh Postif kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Karya Bakti Lodoyo Blitar                       | <p><b>Persamaan:</b><br/>Penulis dan peneliti terdahulu sama-sama meneliti pengaruh Pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja</p> <p><b>Perbedaan:</b><br/>Metode yang digunakan berbeda dan variabel bebas penempatan kerja</p>                  |
| 6 | Yulainda, Akhirman dan Firmansyah Kusasi (2014)    | <p><b>Judul:</b><br/>Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.X</p> <p><b>Metode:</b><br/>Metode deskriptif kuantitatif</p> <p><b>Sampel:</b><br/>Berjumlah 40 karyawan.</p>   | Pengalaman Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.X. Promosi Jabatan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.X. | <p><b>Persamaan:</b><br/>Peneliti terdahulu menyebutkan pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan akan diteliti oleh penulis</p> <p><b>Perbedaan:</b><br/>Perbedaan menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif</p>                          |
| 7 | Ida ayu nithya medhiantari dan Made Yuniari (2013) | <p><b>Judul:</b><br/>Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Cabang Gajah Mada Denpasar</p> <p><b>Metode:</b><br/>Metode analisis linier berganda</p> <p><b>Sampel:</b><br/>Sampel 48 karyawan</p>         | Hasil penelitian ini adalah variabel prestasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap promosi jabatan.  | <p><b>Persamaan:</b><br/>Pengukuran Prestasi kerja yang peneliti terdahulu lakukan dengan yang akan penulis lakukan</p> <p><b>Perbedaan:</b><br/>Penulis menggunakan analisis linier berganda metode yang digunakan</p>                          |

|   |   |   |  |   |
|---|---|---|--|---|
| 8 | Rizky Andini,<br>Badia Perizade<br>dan agustina<br>Hanafi<br>(2013) | <b>Judul:</b><br>Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung<br><b>Metode:</b><br>Metode regresi linier sederhana.<br><b>Sampel:</b><br>91 orang | Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung  | <b>Persamaan:</b><br>Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti mengenai Promosi Jabatan<br><b>Perbedaan:</b><br>Penulis meneliti variabel promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan   |
| 9 | I Made Bagus<br>Githa Wijaya<br>dan I Wayan<br>Suana (2012)         | <b>Judul:</b><br>Pengaruh Penempatan dan Pengalaman terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Melia Benoa<br><b>Metode:</b><br>metode Analisis jalur atau <i>path analysis</i><br><b>Sampel:</b><br>Sampel 43 Karyawan.             | Penempatan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pengalaman kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Hotel Melia Benoa | <b>Persamaan:</b><br>Terdapat persamaan dalam pengambilan sampel pada peneliti terdahulu sama mengukur variable Pengalaman Kerja<br><b>Perbedaan:</b><br>Metode yang digunakan analisis jalur atau <i>path analysis</i> dan variabel bebas penempatan kerja |

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang di teliti. Menurut Uma sekaran (dalam Sugiyono, 2017:60) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori.

Oleh karena itu, prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Promosi Jabatan Promosi adalah suatu perpindahan di dalam suatu organisasi dari suatu posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status, bahwa promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, wewenang tanggung jawab serta statusnya semakin besar dan pendapatannya semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya.

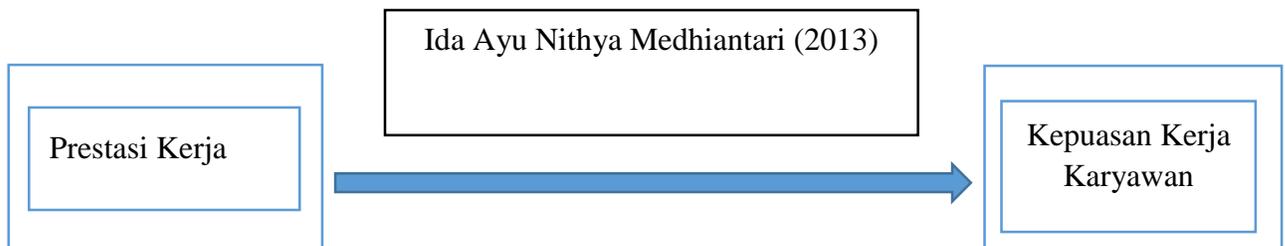
Pengalaman Kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka mempunyai kemampuan yang lebih besar dari pada yang tanpa pengalaman. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik belajar dan kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

## 2.2.1 Hubungan Antar Variabel Penelitian

### 2.2.1.1. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam penelitian prestasi kerja Starus dan Saylees dalam Handoko (2012:196) mengatakan prestasi kerja pengaruh terhadap kepuasan kerja pada diri karyawan dan begitu juga sebaliknya untuk memenuhi kebutuhan psikologis karyawan memerlukan penghargaan atau prestasi kerja.

Hasil dari penelitian (Muhammad aldaman dan Luis Marnisah 2017) yang mendukung hipotesis nya yaitu prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain bahwa semakin meningkatnya prestasi karyawan maka mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Dan mendapatkan prestasi maka memenuhi kebutuhan psikologis dan aktualisasi diri karyawan. Prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Penelitian Tajuddin (2012) menunjukkan bahwa ada hubungan antara prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Silitonga.



**Gambar 2.1**  
**Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

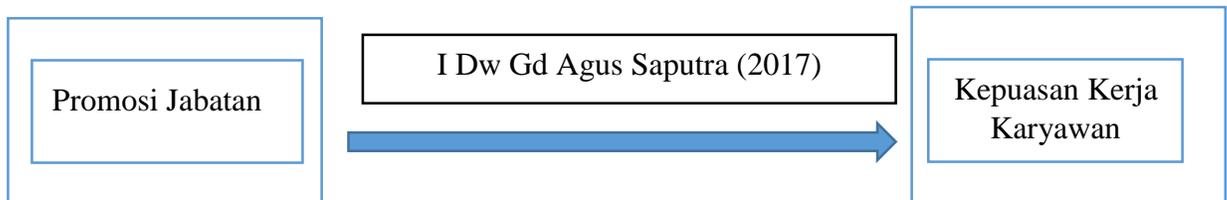
### **2.2.1.2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Promosi mempunyai arti yang penting bagi perusahaan, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan dapat lebih terjamin. Sondang (2014:210) menyatakan bahwa promosi jabatan dapat mensuplai tenaga kerja internal lebih terjamin, dengan demikian organisasi tidak selalu harus mencari tenaga kerja dari luar organisasi untuk mengisi lowongan yang terjadi secara lateral karena berbagai hal seperti adanya pekerja yang berhenti, diberhentikan, memasuki usia pensiun atau meninggal dunia.

Hasil Penelitian (Djoko Koesstant 2011) Menyimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pelaksanaan promosi jabatan di perusahaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Menurut Hasibuan (2010:107) Promosi hendaknya dinilai berdasarkan asas keadilan dan objektivitas dengan begitu karyawan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis sebelumnya yaitu promosi jabatan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Zoohidnur, dkk. 2015), Suharnomo (2012) dan Putri (2015) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya promosi jabatan berpengaruh secara bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan dua variabel ini juga positif

dimana jika promosi jabatan yang diterapkan di perusahaan benar dan baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin baik.



**Gambar 2.2**  
**Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

### **2.2.1.3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

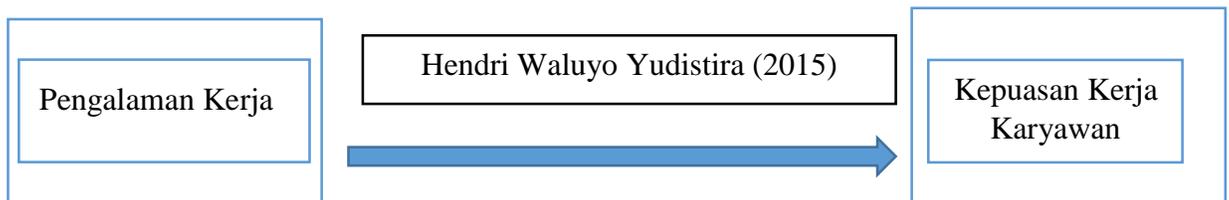
Menurut Handoko (2014:24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja.

Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan (Smayling et al, 2012) banyaknya pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Dalam Djumandi (200) Pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Poerwati (2010) dengan menyatakan bahwa semakin banyak pengalaman, maka tingkat kepuasan kerja semakin tinggi.

*Knight et al* (2011) yang menyatakan adanya hubungan antara pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejala dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya (2013) menemukan pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dan juga sejalan dengan hasil penelitian Wiguna (2016) menemukan pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik Denpasar

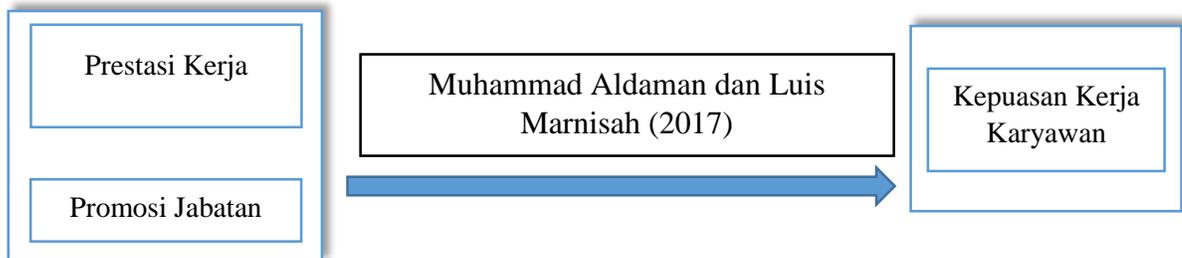


**Gambar 2.3**  
**Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

#### **2.2.1.4. Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil dari penelitian (Muhammad Aldaman dan Luis Marnisah 2017) yang mendukung hipotesis nya yaitu prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin meningkatnya prestasi karyawan maka mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan itu sendiri dan mendapatkan prestasi maka memenuhi kebutuhan psikologis dan aktualisasi diri karyawan. Diduga prestasi kerja dan promosi

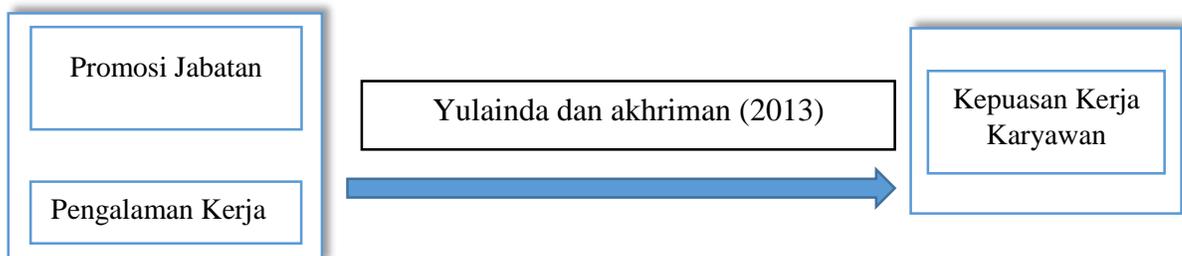
jabatan berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Mandiri kantor Cabang Bandar Lampung.



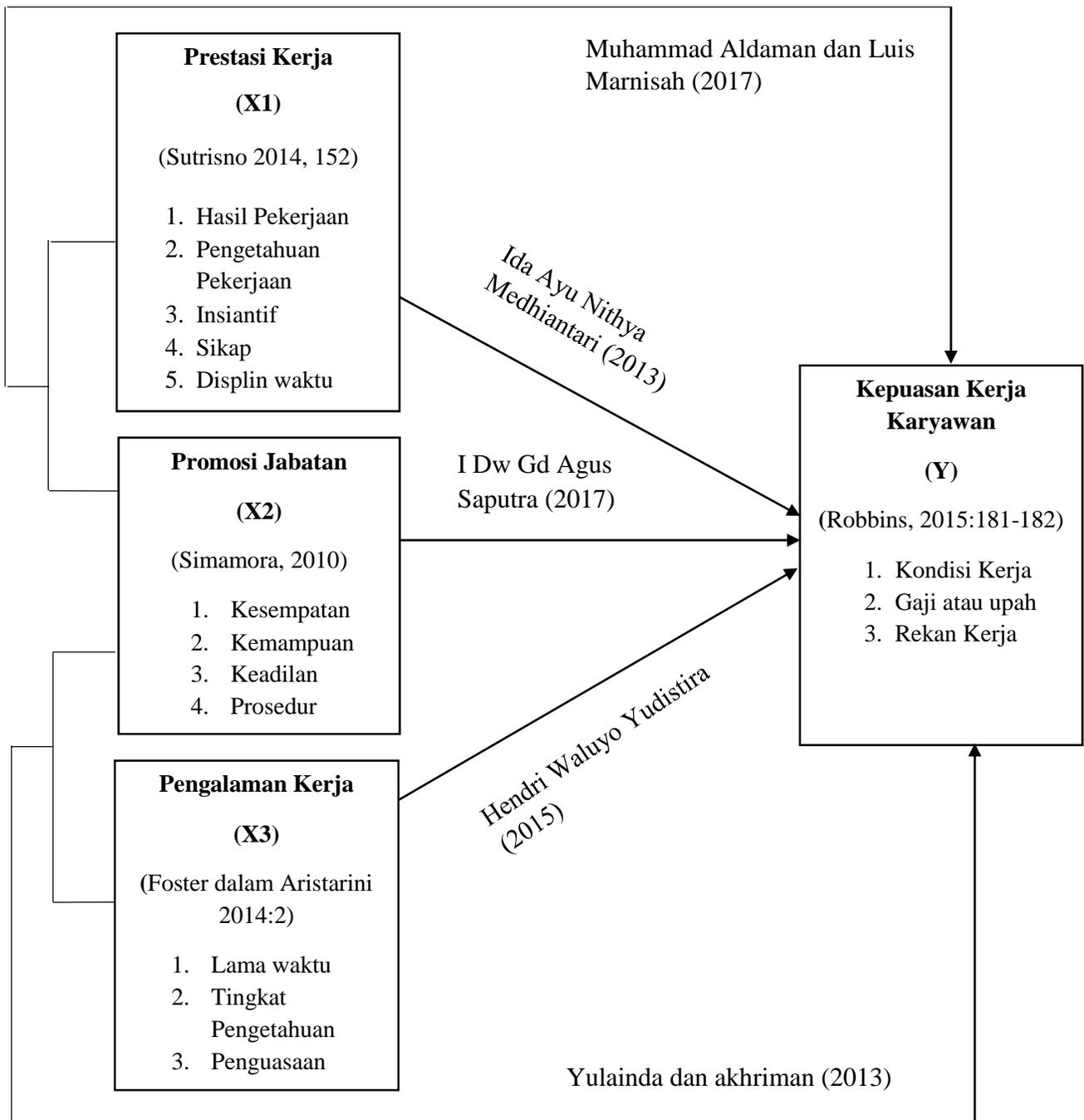
**Gambar 2.4**  
**Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap**  
**Kepuasan Kerja Karyawan**

#### **2.2.1.5. Pengaruh Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Selanjutnya, Penelitian Yulainda, Akhirman dan Firmansyah Kuasa, Pengalaman Kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.



**Gambar 2.5**  
**Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja terhadap**  
**Kepuasan Kerja Karyawan**



**Gambar 2.6 Paradigma Penelitian**

### 2.3 Rancangan Uji Hipotesis dan Kerangka Pemikiran

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dimaksud untuk menjawab permasalahan yang ada. Menurut Umi Narimawati (2007:73) : “Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan”.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa:

H1: Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.

Jaswita Jabar

H2: Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.

Jaswita Jabar

H3: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.

Jaswita Jabar

H4: Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan pada PT. Jaswita Jabar

H5: Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan pada PT. Jaswita Jabar