PENGARUH MOTIVASI, PROMOSI DAN MUTASI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIVISI OPERASI PUSRI 1B PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG (PUSRI)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh :

Aldasari Dwi Mustika Serdhareqy

NPM. 1701110502

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2021

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Aldasari Dwi Mustika Serdhareqy
Nomor Pokok	: 1701110502
Jurusan/ Prog. Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumbar Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi, Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri)

Pembimbing :

Tanggal 6-10-2021 Pembimbing I : Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM
NIDN : 0016035101

Tanggal 6-10-2021 Pembimbing II : Umi Hasanah, SE, MM
NIDN : 0220016002

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi	Ketua Prodi Manajemen
Tanggal.....	Tanggal 6-10-2021
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK. CA, CSRS	Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0205026401	NIDN :0222096301

021 /PS/DFE/21

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : **Aldasari Dwi Mustika Serdhareqy**
Nomor Pokok/NIRM : **1701110502**
Jurusan/Prog. Studi : **Manajemen**
Jenjang Pendidikan : **Strata 1 (S.1)**
Mata Kuliah Pokok : **Manajemen Sumbar Daya Manusia (SDM)**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi, Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri)**

Penguji Skripsi :

Tanggal 6-10-2021 **Ketua Penguji** : **Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM**
NIDN : **0016035101**

Tanggal 6-10-2021 **Ketua Penguji I** : **Umi Hasanah, SE, MM**
NIDN : **0220016002**

Tanggal 6-10-2021 **Ketua Penguji II** : **Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si**
NIDN : **0201018001**

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal.....

Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 6-10-2021

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN :0222096301

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ALDASARI DWI MUSTIKA SERDHAREQY

Nomor Pokok : 1701110502

Fakultas : EKONOMI

Jurusan : MANAJEMEN

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang menjiplak karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2021

ALDASARI DWI MUSTIKA SERDHAREQY

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

”Bukanlah jabatan yan membuat seseorang dihormati, tetapi oranglah yang membuat jabatan dihormati.”

“Tanpa kemauan dan dedikasi seseorang tidak dapat mengubah dirinya sendiri.”

(Penulis)

Kupersembahkan untuk:

- **Papa Otong Udi dan mama Asmawati yang kusayangi**
- **Alm. Kakekku Azuandi Effendi Ainul Arbi dan Nenek Djamilah yang kucintai**
- **Kakak kandungku Asep Fadillah Jaya Pradana**
- **Tunanganku Dandi Syaputra**
- **Pembimbing skripsi**
- **Teman-temanku**
- **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul " Pengaruh Motivasi, Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri)."
Skripsi ini dibuat untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manjemen Universitas Tridinanti Palembang.

Skipsi ini tidak akan bisa selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan baik segi penyajian maupun segi pembahasannya. Hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan ilmu yang penulis miliki. Untuk itu penulis sangat mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA selaku Dekan Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang. Sekaligus selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Umi Hasanah, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam penulisan skripsi ini.

6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
7. Papa dan Mama tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materil kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Saudara-saudaraku, Alhamdulillah adikmu jadi Sarjana!!
9. Seseorang yang selalu memberikan semangat, motivasi dan doa kepada penulis.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, *Amin ya robbal alamin.*

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, September 2021

Penulis

ALDASARI DWI M S

ABSTRAK

Aldasari Dwi Mustika Serdhareqy, Pengaruh Motivasi, Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri), dibawah bimbingan bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM dan Ibu Umi Hasanah, SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Motivasi, Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan baik secara parsial Maupun secara simultan. Penelitian ini dilaksanakan di Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) yang beralamat di jalan May Zen, Kalidoni, Kec. Kalidoni, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 64 orang. Analisis data dilakukan dengan bantuan *Program Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi, Promosi, Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) yang ditunjukan nilai sig f sebesar 0,000 < α (0,05). Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) yang ditunjukan nilai sig t sebesar 0,000 < α (0,05). Terdapat pengaruh yang signifikan Promosi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) yang ditunjukan nilai sig t sebesar 0,003 < α (0,05).Terdapat pengaruh yang signifikan Mutasi Jabatan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) yang ditunjukan nilai sig t sebesar 0,042 < α (0,05). Korelasi (R) variabel Koordinasi, Iklim Kerja dan Mutasi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,737. Nilai koefisien determinasinya R Square sebesar 0,543 atau 54,3%

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, maka dapat disarankan Bagi Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri), disarankan untuk lebih meningkatkan lagi Kepuasan Kerja yang sudah berjalan baik sekarang ini, terutama indikator yang masih rendah yaitu Lingkungan tempat saya bekerja aman dan sudah sesuai standar serta Pimpinan bersikap baik dan memiliki jiwa pemimpin didalam kepemimpinannya, untuk variabel Motivasi, terutama indikator yang masih rendah yaitu Menjalin hubungan baik dengan rekan kerja saya disini , Melakukan interaksi sesama rekan kerja dengan baik serta Menjalin hubungan yang baik dengan atasan/ pimpinan di perusahaan, untuk variabel Promosi, terutama indikator yang masih rendah yaitu Latar belakang pendidikan yang saya miliki mempengaruhi kesempatan saya untuk mendapatkan promosi jabatan, untuk variabel Mutasi Jabatan, terutama indikator yang masih rendah yaitu Mutasi yang dilakukan perusahaan akan menambah pengetahuan serta pemahaman saya terhadap tugas-tugas dan fungsi pekerjaan yang baru serta Dengan dilakukannya mutasi, saya merasa dipercaya dan memiliki tanggung jawab terhadap jabatan dan tugas yang diberikan.

Kata kunci : Motivasi, Promosi, Mutasi Jabatan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Aldasari Dwi Mustika Serdhareqy, The Effect of Motivation, Promotion and Position Transfers on Job Satisfaction of Employees of the Operations Division of Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri), under the guidance of Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM and Mrs. Umi Hasanah, SE, MM

This study aims to determine and prove the effect of motivation, promotion and job transfer on employee job satisfaction either partially or simultaneously. This research was conducted at the Operations Division of Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) having its address at Jalan May Zen, Kalidoni, Kec. Kalidoni, Palembang City, South Sumatra. The population in this study were all employees of the Operations Division of Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) while the sample is part of the population that will be the object of research. In this study, the total population was 64 people. Data analysis was carried out with the help of the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 25 program.

The results of this study indicate that there is a significant influence of motivation, promotion, job transfer on employee job satisfaction in the Operations Division of Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) which is indicated by a sig f value of 0.000 < (0.05). There is a significant effect of partial motivation on employee job satisfaction in the Operations Division of Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) which is indicated by a sig t value of 0.000 < (0.05). There is a significant effect of partial promotion on employee job satisfaction in the Operations Division of Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) which is indicated by a sig t value of 0.003 < (0.05). There is a partial significant effect of job transfer on employee job satisfaction in the Operations Division of Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) which is indicated by a sig t value of 0.042 < (0.05). The correlation (R) of the variables of Coordination, Work Climate and Position Transfer to Job Satisfaction is 0.737. The value of the coefficient of determination R Square is 0.543 or 54.3%

From the model built in this research, it can be suggested for the Operations Division of Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri), it is recommended to further increase Job Satisfaction which is already going well now, especially the indicators that are still low, namely the environment where I work is safe and has met the standards and the leader is good and has a leadership spirit in his leadership, for the variable Motivation , especially indicators that are still low, namely Maintaining good relations with my co-workers here, Interacting with co-workers well and Maintaining good relationships with superiors/leaders in the company, for Promotion variables, especially indicators that are still low, namely my educational background. have affected my opportunity to get a promotion, for the Position Transfer variable, especially the indicator which is still low, namely Mutations carried out by the company will increase my knowledge and understanding of new job duties and functions and With the transfer, I feel trusted and has responsibility for the positions and tasks assigned.

Keywords: Motivation, Promotion, Job Transfer, Job Satisfaction

RIWAYAT HIDUP

Aldasari Dwi Mustika Serdhareqy, dilahirkan di Palembang kel. Sungai buah, kec. Ilir timur II pada tanggal 26 November 1998 dari Ayah Otong Udi dan Ibu Asmawati. Ia anak ke 2 (Dua) dari 2 (Dua) bersaudara.

Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 66 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 42 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2016 di SMA Negeri 18 Palembang, pada tahun 2017 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang. Pada tahun 2016 ia mulai bekerja di CV Multikom sebagai Administrasi dengan jabatan sebagai Administrasi Pengriman.

Palembang, September 2021

Aldasari Dwi M S

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **iv**
MOTTO ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
ABSTRAK ..... **viii**
RIWAYAT HIDUP ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang 1
1.2. Perumusan Masalah 7
1.3. Tujuan Penelitian 8
1.4. Manfaat Penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teoritis 10
2.1.1 Kepuasan Kerja 10
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja 10
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan 12
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja 13

2.1.1.4 Teori Kepuasan Kerja 13
2.1.2 Motivasi 16
2.1.2.1 Pengertian Motivasi 16
2.1.2.2 Faktor- Faktor Mempengaruhi Motivasi 18
2.1.2.3 Teori-teori Motivasi 19
2.1.2.4 Tujuan Motivasi 23
2.1.2.5 Indikator Motivasi..... 24
2.1.3 Promosi 25
2.1.3.1 Pengertian Promosi 25
2.1.3.2 Jenis-Jenis Promosi Jabatan 26
2.1.3.3 Syarat-syarat Promosi Jabatan..... 27
2.1.3.4 Tujuan Promosi Jabatan 29
2.1.3.5 Indikator Promosi Jabatan 30
2.1.4 Mutasi Jabatan..... 30
2.1.4.1 Pengertian Mutasi Jabatan..... 30
2.1.4.2 Tujuan Mutasi..... 31
2.1.4.3 Jenis- jenis Mutasi..... 32
2.1.4.4 Metode Mutasi 33
2.1.4.5 Indikator Mutasi..... 34
2.2. Hasil Penelitian yang Relevan 35
2.3. Kerangka Berpikir 36
2.4. Hipotesis Penelitian..... 36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian 37

3.1.1 Tempat Penelitian 37
3.1.2 Waktu Penelitian 37
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 38
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling 40
3.3.1 Populasi 40
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling 40
3.4 Rancangan Penelitian 41
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional 41
3.5.1 Variabel Operasional 41
3.5.2 Definifi Operasional 41
3.6 Instrumen Penelitian 42
3.6.1 Uji Validitas 42
3.6.2 Uji Reliabilitas 43
3.7 Teknik Analisis Data 44
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif 44
3.7.2 Analisis Butir Instrumen 45
3.7.3 Analisis Statistik Inferensial 45
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda 47
3.7.5 Koefisien Korelasi 48
3.7.6 Koefisien Determinasi (R^2) 49
3.8. Uji Hipotesis Statistik 51
3.8.1 Pengujian Secara Simultan (Uji-F) 51
3.8.2 Pengujian Secara Parsial (Uji-t) 51
3.9. Sistematika Penulisan 53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian 55

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja (PT. PUSRI) 55

4.1.2 Visi dan Misi PT. Pupuk Sriwidjaja (PT. PUSRI) ... 56

4.1.3 Struktur Organisasi Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) 57

4.1.4 Uraian Tugas Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) 58

4.1.5 Aktivitas Perusahaan..... 62

4.2. Pembahasan dan Interpretasi 63

4.2.1 Instrumen Penelitian 63

4.2.2 Analisis Deskriptif 69

4.2.3 Analisis Butir Instrumen 74

4.2.4 Analisis Statistik Inferensial..... 79

4.2.5 Analisis Regresi Berganda 83

4.2.6 Analsisi Korelasi dan Determinasi 87

4.2.7 Uji Hipotesis Statistik 88

4.2.8 Pembahasan 91

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan..... 96

5.2 Saran..... 97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Mutasi Dan Promosi jabatan Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang Divisi Operasi Pusri 1B 2020 6

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan 35

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian 37

Tabel 3.2 Definisi Operasional 42

Tabel 3.3 Skala Penafsiran Nilai Indikator 49

Tabel 3.4 Penafsiran Koefisien Korelasi 50

Tabel 4.1 Hasil SPSS Korelasi Variabel Kepuasan Kerja (Y) 65

Tabel 4.2 Hasil SPSS Korelasi Variabel Motivasi (X_1) 65

Tabel 4.3 Hasil SPSS Korelasi Variabel Promosi (X_2) 66

Tabel 4.4 Hasil SPSS Korelasi Variabel Mutasi Jabatan (X_3) 66

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kepuasan Kerja 67

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Untuk Variabel Motivasi 68

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Untuk Variabel Promosi 68

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Untuk Variabel Mutasi Jabatan 69

Tabel 4.9 Data Deskriptif Variabel Penelitian 70

Tabel 4.10 Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Y) 75

Tabel 4.11 Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Motivasi (X_1) .. 76

Tabel 4.12 Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Promosi (X_2) ... 77

Tabel 4.13 Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Mutasi Jabatan (X_3) 78

Tabel 4.14 Data Hasil Uji Normalitas 79

Tabel 4.15 Data Hasil Uji Homogenitas 80

Tabel 4.16 Hasil Uji Linear Variabel Motivasi (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y) 81

Tabel 4.17 Hasil Uji Linear Variabel Promosi (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y) 82

Tabel 4.18 Hasil Uji Linear Variabel Mutasi Jabatan (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y) 83

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel-Variabel Bebas 83

Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas 85

Tabel 4.21 Hasil Regresi Motivasi, Promosi dan Mutasi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja 86

Tabel 4.22 Hasil Uji F Motivasi, Promosi dan Mutasi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja 87

Tabel 4.23 Hasil Uji Korelasi Motivasi (X_1), Promosi (X_2) dan Mutasi Jabatan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)..... 88

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir 36

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) 57

Gambar 4.2 Grafik Histogram Variabel Kepuasan Kerja (Y) 71

Gambar 4.3 Grafik Histogram Variabel Motivasi (X_1) 72

Gambar 4.4 Grafik Histogram Variabel Promosi (X_2) 73

Gambar 4.5 Grafik Histogram Variabel Mutasi Jabatan (X_3)..... 74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan/organisasi membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan/organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh karyawan yang mempunyai Kepuasan Kerja yang optimum. Kepuasan Kerja yang optimum tersebut dapat tercapai apabila karyawan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam melakukan suatu pekerjaannya. Suatu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik karyawan karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan atau jumlah dana yang disiapkan jika tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan baik semua menjadi tak berarti. Bahkan, sekarang ini karyawan diharapkan lebih kreatif dan inovatif, sedangkan dari perusahaan sangat penting untuk mengembangkan SDM dengan berbagai cara seperti melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan karyawan, peningkatan pendidikan karyawan, dan pemberdayaan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting utuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan

demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. (Badriyah, 2015:227).

Menurut Hasibuan (2016:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat atau ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan penunjang terlaksananya pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sikap pekerjaan yang monoton atau tidak. Sesuai dengan yang disebutkan di atas, bahwasanya salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan yang sesuai dengan keahlian.

Sedangkan Motivasi kerja menurut Winardi (2016:6) didefinisikan sabagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Penempatan posisi karyawan dalam perusahaan atau organisasi, biasanya diterapkan dengan promosi dan mutasi jabatan. Promosi adalah kegiatan pemindahan karyawan, dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Selanjutnya, pada umunya promosi juga diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Tetapi, promosi itu sendiri sebenarnya mempunyai nilai, karena promosi adalah merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya. (Kadarisman, 2013:131) Karyawan akan mendapatkan kepuasan akan pekerjaannya bila mereka merasa kesempatan untuk dipromosikan terbuka lebar. Dengan sistem pelaksanaan promosi jabatan yang adil dan merata

maka karyawan akan mempunyai anggapan bahwa mereka juga memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Setiap karyawan mengharapkan adanya promosi jabatan karena promosi dapat berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Promosi jabatan juga diartikan sebagai penghargaan atas keberhasilan.

Selain promosi, penempatan karyawan juga diterapkan pada mutasi jabatan. Menurut Badriyah (2015:216) mengemukakan bahwa mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelumnya. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang baru adalah sama seperti sebelumnya. Mutasi dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain dalam bidang yang berbeda di suatu perusahaan. Jadi, selain menjalankan faktor penempatan yang sesuai dengan keahlian, mutasi juga mengatasi sifat pekerjaan yang monoton

Penelitian dilakukan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) merupakan suatu perusahaan dibidang industrial pembuatan pupuk urea dan ammonia yang tentunya dituntut memiliki tingkat produksi yang tinggi setiap harinya. PT. Pusri memiliki 4 pabrik yaitu Pusri 1B, Pusri 2B, Pusri 3B dan Pusri 4B yang beroperasi untuk menghasilkan pupuk urea dan zat ammonia. Pada penelitian ini difokuskan pada divisi operasi pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Divisi operasi pusri 1B terdiri dari 3 bagian produksi yaitu Utilitas

sebagai penyuplai kebutuhan produksi seperti air, listrik, udara, steam (uapair), dan gas alam (methane). Lalu ada bagian Ammonia, yang memproduksi NH3/ Ammonia untuk nanti diproses dengan CO2 sehingga menghasilkan pupuk urea. Dan terakhir ada bagian Urea yang memproduksi pupuk urea dengan memproses ammonia dari pabrik ammonia dengan CO2. Sebagai pemimpin pasar, pelayanan serta Kepuasan Kerja perusahaan dituntut selalu baik. Untuk itu, diperlukan dukungan penuh dari para karyawannya. Karyawan dituntut untuk bekerja dengan semaksimal mungkin agar dapat memberikan Kepuasan Kerja terbaiknya.

Berdasarkan prariset yang peneliti lakukan, terdapat beberapa masalah yang ditemukan pada Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang terdiri dari 11 level jabatan. Kondisi kepuasan kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang Divisi Operasi Pusri 1B bisa di lihat dari peluang motivasi, promosi, dan mutasi jabatan yang sama, hal tersebut sejalan dengan pengamatan penulis dilapangan terdapat masih banyaknya karyawan yang belum menikmati fasilitas perusahaan yang menjadi salah satu penyebab kurangnya kepuasan kerja karyawan, hal ini berdampak pada tingkat kepuasan karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja baik di divisi PSDM maupun divisi lain yang menunjukkan faktor kepuasan kerja terendah kategori netral tahun 2020 terhadap kepuasan kerja karyawan divisi SDM dari contohnya sebagai pelayanan kebijakan administratif SDM dan Terjadi Penurunan yang cukup signifikan dari faktor pengembangan diri seperti kurangnya pelatihan kerja untuk mengembangkan kompetensi dan bakat karyawan, dan faktor kesejahteraan karyawan seperti kurangnya penyediaan makan siang untuk para karyawan

sehingga karyawan membawa makanan sendiri, dan ketidaksesuaian antara posisi pekerjaan dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki karyawan.

Selain itu motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan. Hasil pengamatan peneliti di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, bahwa kurangnya pengakuan dan apresiasi perusahaan kepada karyawan yang berkomitmen dan bersemangat tinggi, membuat kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial beberapa karyawan belum terpenuhi sepenuhnya, sehingga pendapatan sewa, pembedayaan aset dan semangat untuk melayani dengan baik menjadi semakin berkurang.

Promosi juga hendaknya dinilai berdasarkan asas keadilan dan objektivitas dengan begitu karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Perusahan yang berpegang pada asas keadilan dan objektivitas juga akan menguntungkan bagi pihak perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan dapat secara tepat dalam menentukan karyawan yang layak untuk dipromosikan sehingga karyawan yang tepat sesuai keahlian dan latar belakang yang dimilikinya akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam melakukan promosi jabatan, PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang Divisi Operasi Pusri 1B terdapat beberapa kriteria seperti absensi tanpa keterangan yang tidak lebih dari sepuluh kali dalam setahun, tingkat pendidikan S1 sederajat, tamatan SMA sederajat yang memiliki keahlian khusus dan sudah

senioritas, berpengalaman dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dan memiliki prestasi kerja yang baik. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya. Berdasarkan hasil survei permasalahan yang ada pada rotasi dan promosi jabatan pada unit kerja SDM di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang Divisi Operasi Pusri 1B adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Mutasi Dan Promosi jabatan Karyawan
PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang Divisi Operasi Pusri 1B 2020

MUTASI JABATAN	PROMOSI
Berpindahnya pegawai dari unit kerja Divisi SDM ke unit kerja Divisi Umum pada tahun 2020.	Perpindahan jabatan yang sebelumnya dari Manager SDM dan Organisasi dan naik ke jabatan General Manager SDM pada tahun 2020.
Permasalahan pada perpindahan tersebut dapat mengakibatkan penurunan Kepuasan Kerja perusahaan karena ketidaksesuaian antara posisi dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki karyawan.	Permasalahan pada perpindahan tersebut sebaiknya manajemen harus menetapkan persyaratan khusus bagi mereka yang akan di promosikan jabatannya, misalnya pendidikan harus minimal S2, memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun, memiliki keahlian tertentu dan lainnya, sehingga akan mencegah perselisihan yang dilakukan oleh karyawan yang merasa tidak puas.Sehingga karyawan akan termotivasi untuk giat bekerja di perusahaan.

Sumber : Buku Laporan Rotasi dan Promosi tahun 2020 PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Penerapan promosi bagi karyawan yang memiliki Kepuasan Kerja bagus, tidak serta merta memotivasi dan membentuk disiplin karyawan. Beberapa karyawan sering tidak berada ditempatnya saat jam kerja. Beberapa karyawan

juga menyalahgunakan fasilitas kerja seperti bermain facebook dan youtube di komputer kerja mereka. Bahkan ada karyawan yang belum pernah mendapatkan promosi walaupun telah bekerja lebih dari dua puluh tahun.

Fenomena ini harus segera diatasi agar tidak semakin berlarut-larut. Karena tentunya setiap perusahaan ingin melakukan produktivitas yang tinggi. Namun hal tersebut akan sulit diraih dengan kondisi yang ada sekarang. Perusahaan harus memberikan solusi agar motivasi, promosi dan mutasi jabatan agar lebih diperhatikan lagi dan menjadi dampak menurunnya Kepuasan Kerja perusahaan.

Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri)".

1.2 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi, Promosi dan Mutasi Jabatan berpengaruh secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri)?
2. Apakah Motivasi berpengaruh Secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri)?

3. Apakah Promosi berpengaruh Secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri)?
4. Apakah Mutasi Jabatan berpengaruh Secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan apakah ada pengaruh :

1. Motivasi, Promosi dan Mutasi Jabatan secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri).
2. Motivasi Secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri).
3. Promosi Secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri).
4. Mutasi Jabatan Secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri).

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Motivasi, Promosi dan Mutasi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri).

2. Sebagai sumbangan bagi Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) untuk lebih memperhatikan Motivasi, Promosi dan Mutasi Jabatan dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga Kepuasan Kerja Karyawan benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.
3. Secara teoritis :
   a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Motivasi, Promosi dan Mutasi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja.
   b. Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
   c. Sebagai salah satu input atau masukan bagi Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri)

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Ardana, Komang dkk. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta

Badriyah, Mila. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Pustaka Setia.

Endang, Hendrayanti. 2015. Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan SDM. Jakarta : Salemba Empat.

Hanggraeni, Dewi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.Juanda. 2013. *Metodologi Penelitian*. Gunung Agung, Jakarta.

Indrasari, Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Kadarisman, M. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.

Kartono, 2014. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produk*, Jakarta. Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Moekijat. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.

Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Ainisyam.

Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Edisi Pertama Cetakan kelima. 2014

Rivai, Veithzal., Deddy Mulyadi. 2013. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers

Rivai, Veitzal, 2015, *Kiat memimpin Dalam abad-21, Jakarta*, PT.Raja Gafindo Persada

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Santoso, Singgih. 2014. *SPSS Statistik Multivariat*. Elik Media Komputindo, Jakarta

Siagian, 2013. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Simamora, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Sekolah Tingi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.

Simamora, Henry. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.

Solihin, Ismail. 2012. Manajemen Strategik. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Stephen P. Robbins, 2013. *Prilaku Organisasi*, PT. Prenhallindo, Jakarta

Sugiono, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Suwatno., Donni Juni Priansa. 2014. Manajemen SDM Dalam Organsisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta

Umam, Khaerul. 2012. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

Winardi. 2016, Kepemimpinan dalam manajemen Jakarta, Rineka Cipta.

Young, 2012. *Metodologi Penelitian.* PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta.