

**PENGARUH PROMOSI JABATAN, MUTASI, DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT FEDERAL  
INTERNATIONAL FINANCE CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**MUHAMMAD TONI RAHSAT**

**NPM 18.01.11.0097**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD TONI RAHSAT  
Nomor Pokok/ NIM : 18.01.11.0097  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Promosi Jabatan, Mutasi, Dan Kompensasi Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Federal  
International Finance Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 05 April 2022 Pembimbing I : Lusia Nargis SE.M.Si  
NIDN : 0222036101

Tanggal 06/04/2022 Pembimbing II : Herlan Junaidi, SE.,M.P  
NIDN : 0219086101

Mengetahui :

  
Dekan Fakultas Ekonomi,  
Tanggal 06/04/2022  
Dr. Msy. Mikial, S.E., AK.CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,  
Tanggal.....  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

035 / PS / DFE / 22

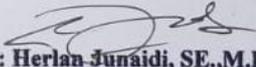
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

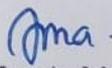
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD TONI RAHSAT  
Nomor Pokok/ NIM : 1801110097  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Promosi Jabatan, Mutasi, Dan Kompensasi Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Federal  
International Finance Cabang Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 05 April 2022 Ketua Penguji :   
: Lusiana Nargis SE.M.Si  
NIDN : 0222036101

Tanggal 6/4/2022 Penguji I :   
: Herlan Junaidi, SE., M.P  
NIDN : 0219086101

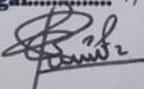
Tanggal 5/4/2022 Penguji II :   
: Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si  
NIDN : 0201018001

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi,  
Tanggal 06/04/2022

  
: Dr. Misy Mikial, S.E., AK.CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,  
Tanggal 06/04/2022

  
: Marivam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Toni Rahsat

Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.00.97

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 19 Maret 2022



(Muhammad Toni Rahsat)

## **HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto :**

**Bangkit dari keterpurukan memang tidak lah mudah. Tetap bangkit untuk menjalani hidup didunia nyata dan semesta yang penuh tanda tanya?**

**(Peneliti)**

**Kupersembahkan kepada:**

- Ayahanda dan Ibunda tercinta**
- Saudara-saudaraku tersayang**
- Ayu Septia Utami**
- Para Pendidikku yang kuhormati**
- Mahasiswa Angkatan 2018 FE**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“Promosi Jabatan, Mutasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Federal International Finance”**. Shalawat dan juga salam senantiasa tercurah kepada Junjungan kita semua Nabi Muhammad SAW. yang mengantarkan manusia dari kegelapan ke zaman yang terang benderang. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menempuh ujian akhir dalam menyelesaikan Pendidikan Strata (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Keberhasilan penulis tidak terlepas dari bantuan dan dorongan berbagai pihak, baik dukungan moril maupun material yang diberikan penulis sejak memasuki pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang hingga saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., Ak.CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Lusia Nargis SE.M.Si selaku Dosen Pembimbing I, yang telah banyak sekali memberikan dorongan, motivasi, nasihat, serta kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.

5. Bapak Herlan Junaidi, SE.,M.P selaku Dosen Pembimbing II, yang telah banyak sekali waktunya, dorongan, dan bimbingannya selama penulisan skripsi ini berlangsung.
6. Seluruh staf pengajar Universitas Tridinanti Palembang, khususnya Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah membekali banyak sekali, ilmu baik dari akademik maupun non-akademik yang tak ternilai harganya kepada penulis.
7. Seluruh Staf TU Universitas Tridinanti Palembang, khususnya staf TU Program Studi Manajemen yang telah membantu dan memberikan informasi sehingga penulisan skripsi ini bisa berjalan lancar.
8. Kedua orang tuaku “Ayah dan Ibu” yang telah memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materil yang tak terhingga dalam menyelesaikan Pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang.
9. Saudara-saudara serta para keluarga tersayang yang telah membuat semangat tiada henti untuk berjuang.
10. Pendampingku saat ini yang selalu ada dalam situasi dan kondisi apapun serta semangat yang selalu diberikan selama masa perkuliahan bahkan sampai saat ini.
11. Sahabat seperjuangan angkatan 2018, khususnya kelas Manajemen Reguler Sore. Terima kasih telah membuat kenangan yang indah selama ini, semoga kita sukses semua dan tetap menjalin silaturahmi yang baik nantinya.

Sebagai Penutup, Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunianya kepada teman teman yang telah membantu dalam penulisan skripsi dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembacanya.

Palembang, Maret 2022

Peneliti

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ....	10
2.1.2 Promosi Jabatan .....	11
2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan.....	11
2.1.2.2 Tujuan Promosi Jabatan.....	12
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan.....	14
2.1.2.4 Jenis-jenis Promosi Jabatan.....	14
2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan.....	15
2.1.2.6 Hubungan Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja.....	17

2.1.3 Mutasi .....	17
2.1.3.1 Pengertian Mutasi.....	17
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Mutasi.....	19
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Harus Diperhatikan Dalam Mutasi..	20
2.1.3.4 Jenis-Jenis Mutasi.....	20
2.1.3.5 Dasar Pelaksanaan Mutasi.....	21
2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Pengukuran Mutasi Kerja.....	22
2.1.3.7 Hubungan Mutasi dengan Kepuasan Kerja.....	23
2.1.4 Kompensasi.....	24
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi.....	24
2.1.4.2 Tujuan Kompensasi.....	25
2.1.4.3 Jenis-Jenis Kompensasi.....	27
2.1.4.4 Asas Pemberian Kompensasi.....	28
2.1.4.5 Indikator Kompensasi.....	29
2.1.4.6 Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.....	30
2.1.5 Kepuasan Kerja.....	30
2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	30
2.1.5.2 Manfaat Kepuasan Kerja.....	32
2.1.5.3 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja.....	32
2.1.5.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	33
2.1.5.5 Indikator Kepuasan Kerja.....	34
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan .....	35
2.3 Kerangka Berfikir .....	38
2.4 Hipotesis .....	38

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	40
3.1.1 Tempat Penelitian .....	40

3.1.2 Waktu Penelitian .....	40
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.2.1 Sumber Data.....	41
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampling .....	43
3.3.1 Populasi.....	43
3.3.2 Sampel.....	43
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampling.....	43
3.4 Rancangan Penelitian .....	43
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	44
3.5.1 Variabel Penelitian .....	44
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	45
3.6 Instrumen Penelitian .....	48
3.7 Uji Instrumen.....	49
3.7.1 Uji Validitas.....	49
3.7.2 Uji Reabilitas.....	49
3.8 Teknik Analisis Data.....	50
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	50
3.8.2 Analisis Statistik Inferensial.....	51
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	51
3.8.3.1 Uji Normalitas.....	51
3.8.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	52
3.8.3.3 Uji Multikolinearitas.....	52
3.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
3.8.5 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	53
3.8.6 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	54

3.9 Uji Hipotesis .....	55
3.9.1 Uji F ( Uji Simultan ) .....	55
3.9.2 Uji t ( Uji Parsial ).....	56

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	58
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	58
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan .....	60
4.1.2 Struktur Organisasi .....	60
4.1.3 Deskriptif Jabatan.....	61
4.2 Hasil Uji Instrumen .....	64
4.2.1 Uji Validitas .....	64
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	69
4.3 Teknik Analisis Data .....	72
4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	72
4.3.2 Hasil Analisis Statistik Inferensial.....	84
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	85
4.4.1 Uji Normalitas.....	85
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	86
4.4.3 Uji Multikolinearitas.....	87
4.5 Regresi Linear Berganda .....	88
4.6 Hasil Koefisien Korelasi .....	90
4.7 Hasil Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	93
4.8 Hasil Uji Hipotesis Statistik .....	94
4.8.1 Hasil Uji Parsial (t) .....	94
4.8.2 Hasil Uji Simultan (F) .....	96
4.9 Pembahasan .....	97

#### **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran .....	102

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	35
3.1 Jadwal Penelitian.....	40
3.2 Definisi dan Variabel Operasional .....	46
3.3 Ukuran Koefisien Korelasi.....	54
4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan.....	65
4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Mutasi .....	66
4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi .....	67
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan .....	68
4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan .....	69
4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Mutasi .....	69
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi .....	70
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan .....	71
4.9 Deskriptif Frekuensi Promosi Jabatan .....	73
4.10 Distribusi Frekuensi Promosi Jabatan .....	74
4.11 Deskriptif Frekuensi Mutasi.....	76
4.12 Distribusi Frekuensi Mutasi .....	77
4.13 Deskriptif Frekuensi Kompensasi .....	79
4.14 Distribusi Frekuensi Kompensasi .....	80
4.15 Deskriptif Frekuensi Kepuasan Kerja Karyawan.....	82
4.16 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Karyawan .....	83
4.17 Hasil Analisis Statistik Inferensial .....	85
4.18 Hasil Uji Normalitas .....	86
4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	87
4.20 Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
4.21 Regresi Linear Berganda.....	89
4.22 Interpretasi Nilai (r).....	91
4.23 Koefisien Korelasi.....	92
4.24 Hasil Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	93

4.25 Hasil Uji Parsial (t).....	95
4.26 Hasil Uji Simultan (F).....	97

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Berfikir.....	38
4.1 Struktur.....	61
4.2 Grafik Histogram Promosi Jabatan .....	75
4.3 Grafik Histogram Mutasi .....	78
4.4 Grafik Histogram Kompensasi.....	81
4.5 Grafik Histogram Kepuasan Kerja Karyawan .....	84

## ABSTRAK

**MUHAMMAD TONI RAHSAT. Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Federal International Finance Cabang Palembang (dibawah bimbingan Ibu Lusnia Nargis SE.M.Si., dan Bapak Herlan Junaidi, SE.,M.P.)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Palembang. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dimana data yang diperoleh langsung diambil dari objek penelitian. Dengan cara pengumpulan data melalui metode kuesioner. Banyaknya sampel yang diteliti adalah 65 responden yang merupakan karyawan PT. Federal International Finance Cabang Palembang .

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hasil uji siultan (uji F) didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $30,958 > F_{tabel}$  sebesar  $2,76$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$  sehingga dapat disimpulkan variabel independent yaitu promosi jabatan (X1), mutasi (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Kemudian hasil hasil Uji t untuk variabel promosi jabatan (X1) didapat nilai signifikan  $0,007 < \alpha = 0,05$  artinya varibel promosi jabatan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), untuk variabel mutasi (X2) didapat nilai signifikan  $0,005 < \alpha = 0,05$  artinya varibel mutasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). terakhir berdasarkan hasil Uji t variabel kompensasi (X3) didapat nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$  artinya variabel kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Federal International Finance cabang Palembang.

***Kata Kunci : Promosi Jabatan, Mutasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan***

## **RIWAYAT HIDUP**

Muhammad Toni Rahsat dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 1 September 1997 dari Ayah Hendrik dan Ibu Asmawati merupakan anak kedua dari 3 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 189 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Binatama Palembang, dan Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2015 di SMK Negeri 4 Palembang. Pada Tahun 2018 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 202



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi ini, dunia bisnis dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Perusahaan pada dasarnya merupakan suatu lembaga yang dibentuk dan dioperasikan untuk mendapatkan keuntungan dan berupaya mempertahankan kelangsungan hidupnya di waktu yang akan datang. Salah satu antisipasinya yaitu dengan mengembangkan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Setiap perusahaan dalam beroperasi mempunyai sumber daya diantaranya adalah sumber daya manusia dan non sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Secanggih apapun peralatan yang digunakan atau dimiliki perusahaan, tidak akan mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia. Menyadari akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan sebuah perusahaan, maka suatu perusahaan perlu memberikan perhatian khusus dan memandang sumber daya manusia ini lebih dari sekedar asset perusahaan yang harus ditingkatkan kualitas, efisiensi, dan produktivitasnya.

Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan seoptimal

mungkin. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh karyawan yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal tersebut dapat tercapai apabila karyawan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam melakukan suatu pekerjaannya.

Dalam hal ini karyawan menjadi asset dalam organisasi. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi mereka memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini yang dikenal sebagai kepuasan kerja yang timbul karena pekerjaan, peralatan, lingkungan, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja memang menjadi salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja seperti disiplin, semangat, rajin, dan lain sebagainya.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor terpenting untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, dia akan berupaya seoptimal mungkin dengan kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja akan meningkat secara optimal (Badria, 2015, hal. 227). Menurut Rivai (2009, hal. 856), kepuasan kerja adalah sebuah evaluasi yang menggambarkan seseorang yang senang atau tidak senang dan puas tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 203), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi yang adil dan sesuai, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat atau ringannya suatu pekerjaan, suasana dan lingkungan

kerja, peralatan pendukung untuk bekerja, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, dan sikap pekerjaannya yang monoton atau tidak.

Kepuasan dalam bekerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan sebuah perusahaan sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, sama halnya dengan karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas, baik itu berupa material maupun non material. Artinya, kebutuhan karyawan selalu bertambah dari waktu ke waktu pada proses aktivitas kerja maupun diluar kerja. Apabila perusahaan tidak memperhatikan hal tersebut, tentu karyawan akan berpikir dan mencari kerja di perusahaan lain yang memberikan kepuasan yang lebih. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya dengan memberikan promosi jabatan yang baik, mutasi karyawan yang tepat, dan pemberian kompensasi yang sesuai.

Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi dan lain sebagainya. Promosi jabatan merupakan salah satu hal yang menjadi impian setiap karyawan. Karena dengan promosi jabatan, karyawan memperoleh hal-hal yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2003:173), promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi.

Dengan demikian, promosi jabatan akan diikuti dengan tugas, tanggung jawab dan kekuasaan yang lebih tinggi dari dijabat sebelumnya. Selain itu, promosi jabatan juga diikuti dengan pendapatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya

dan fasilitas lainnya juga biasanya meningkat. Tetapi promosi sebenarnya mempunyai nilai tersendiri , karena promosi merupakan bukti pengakuan atas prestasi setiap karyawan, (Alex S. Nitisemito dalam Kadarisman, 2013, hal. 131).

Selain promosi jabatan, penempatan karyawan juga diterapkan pada mutasi. Menurut Sastrohadiwiryono (Kadarisman, 2012:68), Mutasi merupakan suatu kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan seseorang dari fungsi, tanggung jawab, dan status tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan hasil yang semaksimal mungkin kepada perusahaan atau organisasi.

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.

Menurut Rivai (2009;741), kompensasi merupakan hasil yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai pada kebutuhan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga menurun. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa

semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan berarti jabatannya juga semakin tinggi, status yang semakin membaik, dan kebutuhan yang bisa dipenuhi semakin banyak, dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik pula.

PT. Federal International finance (FIF) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pembiayaan retail sepeda motor dan alat elektronik di Indonesia. Untuk pembiayaan retail sepeda motor baru, PT. Federal International Finance (FIF) telah bekerja sama dengan salah satu produsen sepeda motor PT. Astra Honda Motor, Tbk sebagai pemegang pembiayaan retail sepeda motor baru dengan merk dagang HONDA. Perusahaan tersebut memiliki 2,8 juta customer aktif dan memiliki 209 cabang yang tersebar di Indonesia. Salah satunya adalah kantor cabang yang terletak di Kota Palembang Sumatera Selatan.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan, masalah yang berkaitan dengan Promosi Jabatan, peneliti menemukan fakta bahwa penerapan promosi jabatan khususnya bagi karyawan *outsourcing* untuk menjadi karyawan tetap sulit untuk didapatkan, dimana untuk posisi MCE (*marketing credit executive*) saja karyawan harus mencapai target yang telah ditentukan perusahaan selama batas waktu yang telah ditetapkan yaitu selama 6 bulan. Tetapi dalam penerapannya apabila karyawan yang telah mencapai target selama batas waktu tersebut, tidak semata mata karyawan yang bersangkutan dipromosikan menjadi karyawan tetap. Perusahaan memberikan waktu tambahan selama 3 bulan untuk mengevaluasi kinerja karyawan tersebut, dengan tujuan untuk melihat efektivitas dari promosi yang diberikan, apabila selama 3 bulan kinerja karyawan tidak mencapai target maka status pengangkatan dibatalkan. Hal ini membuat karyawan merasa

kebingungan dengan prosedur promosi jabatan yang diterapkan oleh perusahaan khususnya bagi karyawan *outsourcing* sehingga karyawan merasa sulit mendapatkan kesempatan untuk maju dan berkembang.

Sedangkan dalam mutasi, terdapat masalah yang ditemukan pada PT. Federal International Finance cabang Palembang. Mutasi yang dilakukan merupakan bagian dari sanksi atau hukuman dari perusahaan terhadap karyawan yang tidak bisa memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dimana karyawan dipindah tugaskan ke kantor-kantor dibawah cabang atau dikenal dengan pos dengan harapan karyawan yang bersangkutan dapat mencapai target perusahaan, tapi faktanya hal tersebut membuat karyawan merasa terbebani dan bekerja dibawah tekanan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan dalam kompensasi terdapat masalah yang ada di perusahaan yaitu terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan kebijakan kompensasi yang diberikan perusahaan dibandingkan dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka lakukan. Kompensasi yang diberikan perusahaan disini yaitu dalam bentuk kompensasi berupa upah atau gaji, insentif dan reward akhir tahun. Karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan dinilai kurang memenuhi kebutuhan mereka. Selain itu target pekerjaan yang ditentukan perusahaan dinilai cukup memberatkan karyawan, sehingga karyawan jarang mendapatkan insentif dari hasil pekerjaannya. Tunjangan atau reward akhir tahun yang biasanya didapatkan dua kali lipat dari gaji perbulan menurutn menjadi satu kali lipat, serta reward yang jarang sekali dikeluarkan oleh marketing pusat.

Dengan demikian berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan yang dituangkan dalam penelitain yang berjudul ***“Pengaruh promosi jabatan, Mutasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Federal International Finance Cabang Palembang”***

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh mutasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Palembang ?
4. Apakah ada pengaruh promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Palembang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh mutasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, mutasi dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan pelatihan berfikir secara ilmiah yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu atau pengetahuan yang diperoleh oleh penulis khususnya dalam mata kuliah manajemen Sumber Daya Manusia agar dapat diterapkan dalam sebuah kasus yang nyata mengenai promosi jabatan, mutasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi serta menambah pengetahuan, menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, dan menyajikan informasi mengenai promosi jabatan, mutasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam membuat kebijakan atau pengambilan keputusan yang terkait dengan sumber daya manusia untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan promosi jabatan, mutasi dan kompensasi guna untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Federal International Finance Cabang Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Arnimisari Juliana. 2015. *Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pematang Siantar*. Medan: Skripsi Administrasi Negara FISIP USU.
- Ardana. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia.
- Bohlander, and Snell. (2010). *Principles Of Human Resource. Managemen*, 15" ed. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Dua, Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P, (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Jakarta: Rajawali pers.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, (2014), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, cetakan pertama, Rajawali Press, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jakarta: Rineka Cipta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. (2002). *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Putu Juli Heriana, dkk. (2020). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali*. Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata. Vol.1, No.1.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, : Dari Teori ke Praktik*, Bandung : Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keduapuluh Satu, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* , Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013) *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Pertama. CV Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Teguh Retnoningsih, dkk. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distrtbusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.35 No.2.
- Sendarmayanti, dkk. (2019). *Pengaruh Mutasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan PT Pegadaian (PERSERO)*. Jurnal Manajemen Maranatha, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha. Volume 18, No.2.