

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja yang melibatkan perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan yang dinilai sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan (Pitasari, 2018).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari kerajinan, kecekatan dan tingkat hadir karyawan dalam bekerja. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Puspasari, 2019). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki sikap atau rasa nyaman seseorang dalam bekerja disuatu perusahaan maupun di tempat kerjanya.

##### **2.1.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Sudiyanto, (2020) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kerja kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan, faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

### 1. Faktor Individual

Meliputi umur yang cukup atau yang sesuai dalam kriteria bekerja diperusahaan. Kesehatan watak dalam bekerja tentunya harus memiliki kesehatan watak yang baik guna tercapainya suatu pekerjaan yang benar. Harapan disini memiliki tujuan yang besar bagi perusahaan maupun karyawannya karna dengan adanya harapan yang baik target pasti akan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

### 2. Faktor Sosial

Merupakan suatu hubungan yang meliputi ruang lingkup kekeluargaan, pandangan dalam bekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.

### 3. Faktor Utama dalam Pekerjaan

Meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

#### **2.1.1.2 Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Puspasari, (2019) indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni sebagai berikut :

#### 1. Menyenangi Pekerjaannya

Menyenangi pekerjaannya Karyawan sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang karyawan menyenangi pekerjaannya kerana ia mengerjakannya dengan baik

#### 2. Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini karyawan tidak sadar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

### 3. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan keterlibatan.

### 4. Moral Kerja

Merupakan kesepakatan batinnya yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

## 2.1.2 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Prestasi kerja yang baik meliputi hasil yang dicapai atau diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja adalah perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, akan mengakibatkan tugas dan pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Sebaliknya apabila semakin tinggi prestasi kerja seorang karyawan, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan akan bertahan dalam persaingan bisnis (Annisa *et al.*, 2023).

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang menggambarkan pada prestasi yaitu kata *achievement*. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata *to achieve* yang berarti mencapai, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi pencapaian atau apa yang dicapai (Susanti, 2019). Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan pencapaian kerja yang bagus.

### 2.1.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2014) dalam Puspasari, (2019) umumnya orang

percaya prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan tiga faktor yaitu:

1. Kemampuan

Merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu yang dimana kemampuan juga sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mengerjakan berbagai tugas.

2. Kejelasan

Merupakan keadaan yang memiliki pemahaman mental yang lengkap terperinci, dan teratur tentang sesuatu yang diingatnya.

3. Tingkat Motivasi Kerja

Merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

#### **2.1.2.2 Indikator yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Danang (2013) dalam Puspasari, (2019) indikator- indikator prestasi kerja sebagai berikut :

1. Mutu Kerja

Merupakan suatu ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam pekerjaan seorang karyawan.

2. Kualitas Kerja

Berbicara mengenai kualitas kerja tidak jauh dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

3. Ketangguhan

Ketangguhan sendiri berkaitan dengan Tingkat kehadiran karyawan atau memiliki absensi yang baik, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat dia bekerja.

4. Sikap

Merupakan sikap yang ada pada tanggung jawab mereka terhadap sesama

teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **2.1.2.3 Hubungan Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja**

Menurut Nafiudin, (2019) prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan untuk menghasilkan sebuah kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memiliki suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfauzi *et al.*, (2021) menyatakan bahwa prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan organisasi untuk menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja memiliki peran dan berdampak terhadapkepuasan kerja karyawan, karena semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

### **2.1.3 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Suhana, (2022) komitmen organisasi adalah bagian psikologis sebagai sifat hubungan organisasi dengan anggota organisasinya, serta berimplikasi pada keinginan individu agar keberadaanya sebagai anggota dalam organisasi tetap berlanjut. Komitmen organisasi menggambarkan karyawan pada organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi, dan tidak mempunyai motivasi dengan alasan apapun untuk keluar meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi mempunyai tingkatan dimana karyawan mampu mengenali organisasinya dan mengikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Hal tersebut merupakan perilaku kerja yang penting karena para karyawan yang berkomitmen tinggi diharapkan mampu memperlihatkan ketersediaannya untuk lebih keras dalam bekerja agar tujuan organisasi tercapai dan mempunyai keinginan disuatu organisasi yang lebih besar untuk tetap bekerja.

Komitmen organisasi adalah ukuran kekuatan seorang karyawan dalam kaitannya dengan tujuan dan nilai organisasinya, komitmen organisasi dipandang

sebagai orientasi nilai terhadap suatu organisasi yang menunjukkan bahwa orang benar-bener memikirkan dan memprioritaskan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha melakukan yang terbaik untuk membantu organisasinya mencapai tujuannya (Darajat, 2022). Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sifat hubungan yang dapat menghubungkan organisasi dengan anggota organisasi lainnya.

#### **2.1.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Mowdayet, Boon dan Aruumugam (2006) dalam Anam, (2019) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu ;

##### **1. Karakter Personal**

Merupakan usia, lama bekerja, tingkat Pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat Pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan.

##### **2. Karakteristik Pekerjaan dan Peran**

Merupakan kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi demikian halnya dengan ambiguitas peran.

##### **3. Karakteristik Struktur Organisasi**

Merupakan ukuran organisasi, kestuan, luasnya control, dan sentralisasi otoritas.

##### **4. Pengalaman Kerja**

Merupakan ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut

semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.

#### 5. Dukungan Organisasi

Dapat didefinisikan sejauh mana karyawan mempersepsikan bahwa organisasi (Lembaga, atasan, dan rekan kerja) memberi dorongan, aspek, menghargai kontribusi karyawan dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

#### **2.1.3.2 Indikator yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Wokas *et al.*, (2022) terdapat 3 indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

##### 1. Komitmen Efektif

Komitmen efektif adalah komitmen yang memiliki hubungan dengan sikap seseorang untuk tetap menekuni pekerjaannya.

##### 2. Komitmen Berkelanjutan

Merupakan komitmen yang berhubungan dengan besarnya keinginan seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya karena tidak memperoleh pekerjaan lain.

##### 3. Komitmen Normatif

Merupakan komitmen yang berhubungan dengan loyalitas karyawan yaitu perasaan untuk tinggal dalam organisasi karena adanya tekanan dari orang lain.

#### **2.1.3.3 Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja**

Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi ketimbang individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Komitmen organisasi membawa seorang karyawan pada pemberian kontribusi terbaik bagi kemajuan perusahaan, tanpa memperhitungkan apa yang dapat perusahaan berikan kepadanya. Faktor komitmen organisasi yang dapat mendorong seorang karyawan untuk mencapai suatu pekerjaan yang lebih baik dan memiliki kepuasan terhadap

pekerjaannya (Haryanti, 2018). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Zulfikar, (2021) bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung saling mempengaruhi. Orang-orang yang senang dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk loyal dan mempunyai komitmen dengan organisasi, dan mereka yang mempunyai komitmen pada organisasi lebih mungkin merasa puas dengan suatu pekerjaannya.

#### **2.1.4 Pengertian Promosi Jabatan**

Promosi jabatan adalah suatu penghargaan atas hasil kinerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan dengan memindahkan karyawan tersebut dari suatu posisi atau jabatan yang sebelumnya ke posisi atau jabatan yang baru atau lebih tinggi dengan mendapatkan imbalan berupa kenaikan upah maupun status. Seorang karyawan yang dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat dapat memberikan peluang baginya untuk terus maju dalam karirnya (Mantouw & Pio, 2022).

Menurut Sukardi *et al.*, (2022) promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Pelaksanaan promosi jabatan yang baik mengisyaratkan adanya usaha peningkatan kualitas dari mereka yang dipromosikan, sehingga perusahaan dapat memperoleh kecakapan dan kesanggupan karyawan secara maksimal, adanya program promosi jabatan tersebut perusahaan dapat menempatkan karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan yang dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh kandidat orang yang tepat pada posisi yang tepat. Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan yang perusahaan telah kasih sangat membantu sebuah karir seorang karyawan guna lebih maju buat kedepannya, karena promosi jabatan mendorong karyawan untuk mencapai yang lebih baik serta bekerja keras dalam organisasi (Nasution & Samboja, 2022).

#### **2.1.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan**

Menurut Robin, (2023) promosi jabatan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi, faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan yaitu sebagai berikut :

1. Kepercayaan atau Keyakinan Terkait Kejujuran

Secara umum kejujuran adalah sebuah sifat yang membutuhkan kesesuaian antara perkataan yang diucapkan serta perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Artinya seseorang kemudian dapat dikatakan jujur jika ia mengucapkan sesuatu yang sesuai dengan apa yang sebenarnya terjadi dan disertai dengan tindakan yang seharusnya.

2. Potensi

Merupakan sebuah kemampuan dasar yang dimiliki manusia yang sangat mungkin untuk dikembangkan, sehingga pada intinya potensi sendiri berarti suatu kemampuan yang masih bisa dikembangkan menjadi lebih baik lagi.

3. Kecakapan Karyawan

Secara umum kecakapan karyawan merupakan cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Secara keseluruhan dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

4. Komunikatif

Berbicara mengenai komunikatif tentunya sudah tidak asing lagi yang dimana komunikatif merupakan keadaan saling dapat berhubungan. Bisa juga diartikan sebagai seseorang yang bahasanya mudah dipahami sehingga pesannya bisa tersampaikan dengan baik.

#### **2.1.4.2 Indikator yang Mempengaruhi Promosi Jabatan**

Menurut Supriaddin, (2020) terdapat indikator-indikator yang

mempengaruhi promosi jabatan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Merupakan tingkat baik buruknya sesuatu, derajat atau taraf mutu. Berkualitas dapat diartikan bahwa sesuatu yang mempunyai tingkat kualitas atau mutu yang baik.

2. Kuantitas dan Ketepatan Waktu

Secara umum, kuantitas adalah ukuran nilai seseorang atau jumlah hasil dari pengerjaan yang dicapai. Tersedianya informasi bagi pembuat Keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah Keputusan.

3. Efektivitas

Pada dasarnya efektivitas merupakan tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Efektivitas juga merupakan sebuah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah dibentuk sebelumnya.

#### **2.1.4.3 Hubungan Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja**

Menurut Widiyanti, (2022) promosi jabatan memiliki kaitan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan karena jika dalam melakukan promosi jabatan atasan tidak memperhatikan *skill* dan kemampuan yang dimiliki oleh bawahan serta jika tidak sesuai dengan ketentuan promosi yang berlaku maka akan menyebabkan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih, (2017) promosi (*promotion*) memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti- nantikan. Dengan promosi berarti ada kepuasan dan kepercayaan serta pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan dan semakin bersemangat menjalaninya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan salah satu contoh yang berupa kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sebagai perbandingan, acuan sudut pandang yang akan penulis gunakan dalam melakukan penelitian. Berikut ini adalah daftar penelitian yang relevan dengan penelitian yang digunakan sebagai perbandingan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, untuk melakukan penelitian mengenai “pengaruh prestasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dimediasi promosi jabatan pada PT. Bintang Sukses Energi”

1. Mardiana Puspasari dalam artikel jurnal “Pengaruh Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan rumah sakit ibu dan anak”. Puspasari, (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil nilai menunjukkan nilai thitung  $(6,216) > t$  tabel  $91,658$ , dengan tingkat sig.  $t$   $0,000 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Muhamad Abdul Rosyid dan Ilma Darajat dalam jurnal artikel “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintahan Daerah Kota Tangerang”. Rosid dan Darajat, (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig  $t$  hitung sebesar  $0,000$  lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Sam Cay, Raden Yety Sumiati dalam jurnal artikel “Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ceria Jusindo Nusantara Jakarta”. Sam Cay dan Raden Yety Sumiati (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai thitung sebesar  $5,256$  lebih besar dari  $t$  tabel  $1,677$  dan memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
4. Edy Teguh Prasetio, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Debi Eka Putri dalam

jurnal artikel “Pengaruh Kompetensi dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada (PDAM) Tirtauli Cabang Pematangsiantar”. Edy Teguh Prasetyo, Darwin Lie, Marisi Butarbutar dan Debi Eka Putri (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan dengan nilai sebesar  $2,451 > t_{tabel}$  dengan  $df = n - k - 1, (50 - 2 - 1 = 47)$  sebesar 2,011 atau taraf signifikan  $0,018 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

5. Falah Shafira, Ruli Moch Chaerudin, Dinda Ayu Izmi, Mita Kharisma dalam jurnal artikel “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Karyawan Pada PT. Len Industri (Persero) Kota Bandung”. Falah Shafira, Ruli Moch Chaerudin, Dinda Ayu Izmi dan Mita Kharisma (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi dengan nilai sebesar  $6,721 > 1,663$  atau  $\text{sig } t 0,000 < 0,005$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
6. Jumianto, dan Pristiyono dalam jurnal artikel “Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu” Jumianto dan Pristiyono (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,280 dan nilai t hitung  $(2,964) > t_{tabel} (1,665)$  dengan taraf signifikan  $0,004 < 0,05$ .
7. Hellen Vera Simanjuntak dalam jurnal artikel “Pengaruh Job Embeddednes dan Komitmen Organisasi serta Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai pada Universitas Trunajaya Bontang” Hellen Vera Simanjuntak (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,354 dapat diketahui pula bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mempunyai t-statistik  $(1,927 < 1,96)$ .

## 2.3 Hipotesis dan Model Penelitian

### 2.3.1 Hipotesis

Hipotesis merupakan hubungan antar dua variabel atau lebih yang diukur secara logis dan ditunjukkan melalui format pernyataan yang dapat diuji kebenarannya. Berdasarkan permasalahan penelitian dan di kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu :

**Hipotesis Satu :** Diduga bahwa prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dimana dalam hipotesis didukung oleh :

1. Mardiana puspasari dalam artikel jurnal “Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit ibu dan anak”. jurnal Adminika vol.5 no.2 tahun 2019 menghasilkan penelitian yang menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Novia sari, Sugianto, Nurlaila dalam jurnal artikel “Pengaruh Prestasi Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (study kasus PT. BSI KC Medan S Parman)”. jurnal Ilmiah Ekonomi Islam vol.9 no. 2 tahun 2023 menghasilkan penelitian yang menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Lutfi Alfauzi, Fitria Damayanti, Meddy Nurpratama dalam jurnal artikel ”Pengaruh Prestasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten indramayu” jurnal investasi vol.7 no.3 tahun 2021 menghasilkan penelitian yang menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh searah dan positif terhadap kepuasan kerja.

H1 = Diduga prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

**Hipotesis dua:** Diduga bahwa komitmen organisasi yang diberikan

karyawan pada perusahaan atau organisasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimana dalam hipotesis didukung oleh:

1. Afifah Syadza Setiono, Asep Sutarman, Dicky Chandra dalam jurnal artikel “Pengaruh *Spiritual Leadership*, Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah” jurnal ilmiah manajemen bisnis dan inovasi vol.10 no.2 tahun 2022 menghasilkan penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Muhamad Abdul Rosyid dan Ilma Darajat dalam jurnal artikel “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintahan Daerah Kota Tangerang” jurnal *Dynamic Manajemen* vol.6 no.2 tahun 2022 menghasilkan penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Ismi Linda Purnama, Dr.hj.Zunaidah, SE.,M.SI, Dr.Kemas M.Husni Thamri.,S.E.,M.M dalam jurnal artikel “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kepuasan Kerja” jurnal ekonomi, keuangan dan bisnis syariah vol.5 no.6 tahun 2023 menghasilkan penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 = Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

**Hipotesis Tiga** : Diduga bahwa promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimana dalam hipotesis didukung oleh :

1. Betty Magdalena, Okta Rulyati dalam jurnal artikel “Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja melalui Prestasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Tvri Lampung” jurnal *Bisnis Darmajaya* vol.05 no.02 tahun 2019 menghasilkan penelitian bahwa promosi jabatan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Gabriela Milenia Mantouw, Riane Johnly Pio dan Aneke Yolly Punuindoong dalam jurnal artikel “Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung” jurnal ilmu administrasi vol.3 no.1 tahun 2022 menghasilkan penelitian bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Mukrodi, Thoifatul Azizah, R.R. Mardiana Yulianti, Denok Sunarsi dan Aidil Amin Effendy dalam jurnal artikel “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Jasa Penilaian Publik” jurnal perkusi vol.2 no.4 tahun 2022 menghasilkan penelitian bahwa promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 = Diduga promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

**Hipotesis empat** : Diduga bahwa prestasi kerja karyawan yang diberikan pada perusahaan dapat berpengaruh terhadap promosi jabatan yang dimana dalam hipotesis didukung oleh :

1. Azyyati Umi Hariyanti dan Gusti Ayu Ketut Giantari dalam jurnal artikel “Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Pacto Di Bali” jurnal manajemen vol.8 no.7 tahun 2019 menghasilkan penelitian bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.
2. Ni Made Okta Puspasari dan Gusti Bagus Honor Satrya dalam jurnal artikel “Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan” jurnal manajemen vol.8 no.12 tahun 2019 menghasilkan penelitian bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.
3. Khairun Nisa Hasibuan, Ferieman Purba dan Taufik Parinduri dalam jurnal

artikel “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Pelayanan Perpendaharaan Negara (kppn) Pematangsiantar” jurnal ekonomi vol.3 no.1 tahun 2021 menghasilkan penelitian bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

H4 = Diduga prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan

**Hipotesis lima:** Diduga bahwa komitmen organisasi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dapat berpengaruh terhadap promosi jabatan yang dimana dalam hipotesis didukung oleh:

1. Falah Shafira Aprilia, Ruli Moch Chaerudin, Dinda Ayu Izmi dan Mita Kharisma dalam jurnal artikel “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Karyawan pada PT. Len Industri (Persero) Kota Bandung “jurnal ekonomi vol.04 no.01 tahun 2022 menghasilkan penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.
2. Febriana Irianto Putri dalam jurnal artikel “Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin, Komitmen dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan (study pada ptpn x kebun kertosari)” jurnal fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah jember tahun 2018 menghasilkan penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap promosi jabatan.

H5 = Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

**Hipotesis enam:** Diduga bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan pada perusahaan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan promosi jabatan sebagai variabel mediasi, dimana dalam hipotesis ini didukung oleh:

1. Jumianto dan Pristiyono dalam jurnal artikel “Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan

Kerja” Jurnal Manajemen Akuntansi tahun 2022 vol.2 no.1 page 142-152 menghasilkan penelitian bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Muhammad Aldaman, Luis Marnisah dan Mohd.Kurniawan dalam jurnal artikel “Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri TBK Kantor Cabang Bandar Lampung” Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini tahun 2017 vol.8 no.01 menghasilkan penelitian bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H6 = Diduga bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui promosi jabatan sebagai variabel mediasi

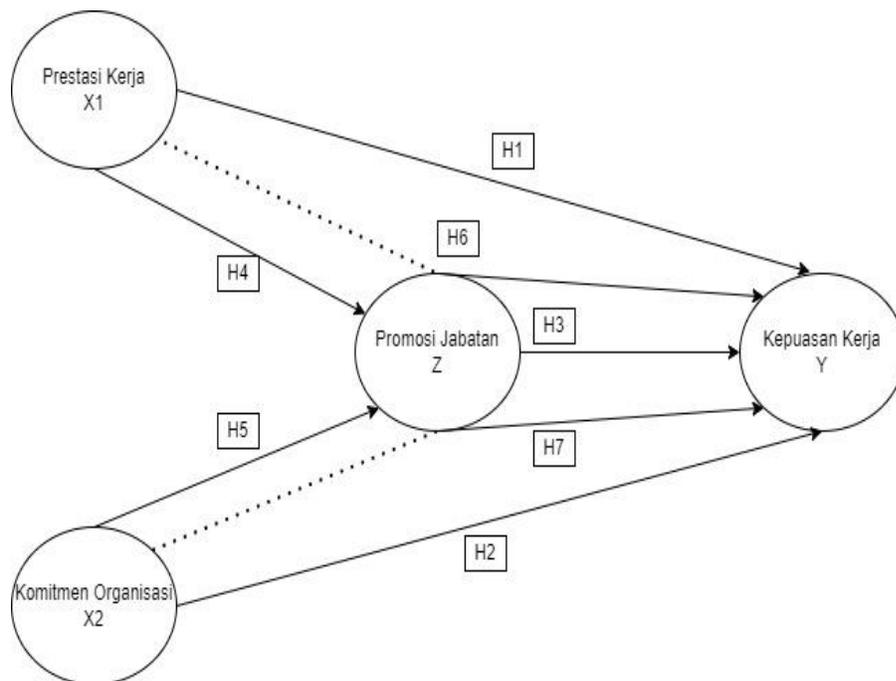
**Hipotesis tujuh:** Diduga bahwa komitmen organisasi karyawan pada perusahaan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui promosi jabatan sebagai variabel mediasi, dimana dalam penelitian didukung oleh:

1. Della Amalia Putri dan Retno Purwani Setyaningrum dalam jurnal artikel “Pengaruh *Servan Leadership* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Budaya Organisasi Pada Karyawan Generasi Z” *Jurnal Of Social Research* tahun 2023 vol.3 no.4 page 280-292 menghasilkan penelitian bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Hellen Vera Simanjuntak dalam jurnal artikel “Pengaruh *Job Embeddednes* dan Komitmen Organisasi serta Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai” *Jurnal Kinerja* tahun 2018 vol.15 no.2 page 89-99 menghasilkan penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H7 : Diduga bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui promosi jabatan sebagai variabel mediasi.

### 2.3.2 Model Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini mengidentifikasi tentang pengaruh prestasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh promosi jabatan dengan model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Penelitian

*Sumber : penelitian yang diolah, (2024)*