

**Pengaruh Promosi, Mutasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan
Kerja Pegawai**
*Effect of Employee Promotion, Employee Transfer and Compensation on
Employee Job Satisfaction*

Raja Gantino Mufti
Dinas Pendidikan DKI Jakarta
rajamufti.jkt@gmail.com

Abstract

This article presents a review of the factors that affect Employee Job Satisfaction (Y) as the dependent variable for: Employee Promotion (X1), Employee Transfer (X2), and Compensation (X3) as independent variables. This article has a purpose as a hypothesis that builds the influence between variables so that it can be used in further research. This article is a literature review which shows that there is an effect of the Employee Promotion (X1) on the Employee Job Satisfaction variable (Y), the influence of the Employee Transfer variable (X2) on the Employee Job Satisfaction variable (Y), and the influence of the Compensation variable, (X3) to the Employee Job Satisfaction variable (Y).

Keywords: Job Satisfaction; Employee Promotion; Employee Transfer; Compensation.

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat terhadap: Promosi Pegawai (X1), Mutasi Pegawai (X2), dan Kompensasi (X3) sebagai variabel-variabel bebas. Penelitian ini memiliki tujuan sebagai pembangun hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Penelitian ini memiliki hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Promosi Pegawai (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y), terdapat pengaruh variabel Mutasi Pegawai (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y), dan terdapat pengaruh variabel Kompensasi, (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Kepuasan kerja; Promosi Pegawai; Mutasi Pegawai; Kompensasi.

PENDAHULUAN

Sejak revolusi industri yang terjadi pada abad ke 19, mata pencaharian yang dilakukan manusia untuk mendapatkan uang semakin bertambah. Semula manusia sebagian besar hidup dengan menjadi pedagang, petani atau peternak, hanya sebagian kecil menjadi pegawai dalam perusahaan. Peristiwa tersebut mendorong kenaikan produksi ke tingkat yang belum pernah terjadi, populasi manusia semakin bertambah dan perusahaan membutuhkan pegawai lebih banyak dari sebelumnya.

Berlanjut ke masa dua abad kemudian pada era globalisasi, perusahaan dimungkinkan untuk melakukan transaksi tanpa adanya batas ruang dan waktu. Perusahaan dituntut untuk menghasilkan keuntungan agar dapat bertahan hidup. Keuntungan yang maksimal didapat ketika perusahaan beraktifitas secara efektif dan efisien.

Efektivitas dan efisiensi perusahaan dipengaruhi beberapa faktor. Sumber daya manusia atau SDM merupakan salah satu faktornya. SDM masih menjadi tulang punggung perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Perusahaan yang sudah menerapkan teknologi tinggi seperti kecerdasan buatan pun tetap mengandalkan tenaga pegawai untuk mengoperasikan atau mengendalikan teknologi yang digunakan.

Pegawai didalam perusahaan terdiri dari pria dan wanita dengan latar belakang yang berbeda-beda. Perusahaan memiliki pegawai dengan berbagai rentang usia, tergantung pada industri yang dimasuki oleh perusahaan. Perusahaan juga mempekerjakan pegawai dengan beragam keahlian yang berbeda mengikuti posisi yang diisi oleh pegawai.

Namun terlepas dari keberagaman tersebut, pegawai perusahaan dalam mengerjakan tugasnya akan mencari kepuasan kerja saat melakukannya. Kepuasan kerja akan memberikan perasaan menyenangkan dan gembira dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan, terpeliharanya kepuasan kerja pegawai juga mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat sehingga akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Anas, 2013).

Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai mampu memberikan dampak pada kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Anugrah et al., 2013). Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung akan menjalankan pekerjaannya dengan optimal. ASN yang memahami teknologi dan peningkatan penyampaian informasi secara manual atau secara elektronik yang bisa menjangkau masyarakat yang belum memiliki akses ke teknologi modern, merupakan kemampuan yang harus dimiliki pegawai (R. L. Karunia, 2023). Pegawai akan mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktifitas dan hasil pekerjaan akan meningkat (Badriyah, 2015).

Struktur organisasi yang baik memainkan peranan penting dalam meningkatkan efektivitas dengan mengalokasikan sumber daya manusia secara optimal (L. R. Karunia, 2020). Pegawai dalam perusahaan yang memiliki kinerja tinggi biasanya mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Perusahaan memiliki berbagai cara dalam memberikan penghargaan kepada pegawainya. Salah satu cara perusahaan dalam memberikan penghargaan kepada pegawainya adalah dengan memberikan promosi.

Promosi jabatan merupakan sebuah proses berpindahnya pegawai dari jabatan yang lama dengan derajat yang lebih rendah ke jabatan baru yang memiliki derajat lebih tinggi dari sebelumnya (Malayu, 2003). Promosi jabatan juga merupakan sebuah pengakuan dari perusahaan kepada pegawainya atas hasil kinerja yang ditunjukkan pegawai (Kadarisman, 2013).

Perusahaan akan memilih pegawai yang terbaik untuk diberikan promosi. Pegawai yang mendapatkan promosi jabatan akan menerima insentif yang lebih banyak dan fasilitas yang lebih baik dari sebelumnya. Namun pegawai yang menerima promosi jabatan memiliki tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya. Mayoritas pegawai negeri sipil senior memiliki tanggung jawab profesional dan strategis yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan promosi pegawai untuk kepentingan publik, karena tingkat tanggung jawab mereka dapat bervariasi di antara kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah, tergantung pada peran dan mandat mereka (Silitonga et al., 2019).

Kejenuhan dalam bekerja adalah hal yang bisa dirasakan pegawai. Pegawai yang melakukan pekerjaan secara monoton atau pegawai yang berada pada posisi yang sama dalam waktu yang cukup lama akan merasakan kejenuhan. Pegawai yang merasa jenuh dalam bekerja cenderung menghasilkan pekerjaan yang kurang optimal. Namun tahun 2020, beberapa Kementerian/Lembaga sudah menerapkan FWA (*Flexible Work Arrangements*), melalui penerapan FWA, diharapkan layanan publik akan menjadi lebih lincah, fleksibel, dan terdesentralisasi, mengurangi kejenuhan pegawai dalam bekerja (Asropi et al., 2022)

Perusahaan dalam mengelola pegawai melakukan berbagai kegiatan. Kegiatan ini bertujuan untuk kebaikan pegawai. Salah satunya adalah dengan melakukan Mutasi pegawai. Mutasi pegawai dilakukan untuk mengatasi pegawai pada rutinitas pekerjaannya. Selain itu Mutasi pegawai dapat meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam bidang lain di dalam perusahaan. Mutasi pegawai juga bisa menempatkan pegawai ke dalam posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Kompensasi pegawai adalah hasil yang diterima oleh pegawai sebagai pengganti kontribusi dan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan (Rivai, 2009). Kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai harus dapat mencukupi kebutuhan hidup pegawai. Pegawai yang diberikan jabatan yang lebih tinggi akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar. Organisasi harus berupaya untuk mengolah anggaran atau pendapatan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan belanja modal dan, pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan pegawai, masyarakat dan pelayanan publik ((Mu'am et al., 2023).

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka penelitian perlu dilakukan untuk mengetahui mutasi, promosi dan kompensasi memiliki keterkaitan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pada penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh positif dan negatif sehingga penulis tertarik untuk menulis penelitian lanjutan melalui literature review terkait dengan judul **Pengaruh Promosi, Mutasi pegawai dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.**

KAJIAN LITERATUR

Kepuasan Kerja Pegawai (Variabel Y)

Setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan akan berujung pada tingkat kepuasan kerja. Perusahaan dalam mengelola pegawainya memiliki salah satu tujuan yaitu agar pegawainya memiliki rasa kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja diharapkan mampu memberikan kontribusi dan kinerja yang lebih baik sehingga akan berdampak positif bagi perusahaan.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang digunakan pegawai untuk mengukur sejauh mana pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Rivai & Mulyadi, 2011). Kepuasan kerja juga merupakan sikap umum dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan cinta atas pekerjaan yang dikerjakannya. Sikap tercermin pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dirasakan didalam pekerjaan, diluar pekerjaan, dan kombinasinya (Malayu, 2010).

Kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya, yang muncul dari penilaian atas situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya (Umam, 2010).

Promosi (Variabel X1)

Promosi jabatan adalah sebuah proses dimana seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar. Setiap pegawai menginginkan untuk mendapatkan promosi karena promosi dianggap sebagai pengakuan dari kesuksesan seseorang dalam menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam jabatan yang dipangkunya saat ini (Siagian & Sondang, 2009).

Definisi lain dari Promosi jabatan adalah adanya perpindahan yang memperbesar otoritas dan tanggung jawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Malayu, 2003). Promosi pegawai biasanya didorong atas dasar kinerja pegawai yang berprestasi.

Selain itu promosi dapat diartikan sebagai kegiatan perpindahan pegawai, dari satu jabatan lama kepada jabatan lain yang lebih tinggi sehubungan dengan prestasi yang diikuti dengan fasilitas (kompensasi dan status) serta tugas dan wewenang tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan sebelumnya (Nuraini, 2012).

Mutasi (Variabel X2)

Mutasi pegawai atau perpindahan posisi pegawai dalam sebuah perusahaan adalah fenomena yang biasa terjadi. Mutasi pegawai biasanya dilakukan antara posisi lama dengan posisi baru yang memiliki tingkat derajat yang sama. Mutasi pegawai tidak diikuti dengan perubahan tanggung jawab, kekuasaan dan sebagian besar tidak diikuti dengan peningkatan pendapatan.

Mutasi pegawai adalah salah satu kegiatan dalam pengelolaan pegawai yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja semaksimal mungkin kepada perusahaan (Kadarisman, 2012).

Mutasi pegawai juga diartikan sebagai pemindahan dari posisi yang baru tetapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama (Hanggraeni, 2012). Selain itu, pengertian dari mutasi adalah sebuah perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji (Moekijat, 2010).

Kompensasi (Variabel X3)

Kompensasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah imbalan berupa uang atau bukan uang, yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi (Setiawan, n.d.). Kompensasi terdiri dari dua jenis, yang pertama adalah kompensasi finansial dan yang kedua adalah kompensasi non finansial (Simamora, 2006).

Kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang mempengaruhi pegawai bekerja untuk satu organisasi dan bukan pada organisasi lain (Lambrie, 2010). Perusahaan menjalankan manajemen kompensasi yang efektif dengan tujuan agar mendapatkan pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin terciptanya rasa keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum yang berlaku dan meningkatkan efisiensi administrasi (Rivai, 2004).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada makalah ini adalah menggunakan metode kualitatif dan kajian pustaka (library research). Peneliti melakukan kajian teori dan hubungan ataupun pengaruh antar variabel dari karya tulis ilmiah maupun dari buku-buku. Sumber didapatkan secara off line di perpustakaan dan secara online pada platform berbagi jurnal ilmiah.

Peneliti harus konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis dalam melakukan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, peneliti menjadikan dirinya sendiri sebagai instrumen penelitian dan analisa data secara induktif [7]. Penelitian bersifat deskriptif eksploratif dengan mengulas isi dan mengidentifikasi buku dan jurnal ilmiah [8].

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil review penelitian

Tabel 1. Review Penelitian

NO	AUTHOR (TAHUN)	HASIL RISET TERDAHULU	PERSAMAAN DENGAN ARTIKEL INI	PERBEDAAN DENGAN ARTIKEL INI
1	Ahmad Fadli (Fadli, 2020)	Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel promosi jabatan dan lingkungan kerja.	Promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.	Lingkungan kerja.
2	Nining Ratnaningsih (Ratnaningsih, 2017)	Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya promosi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja disimpulkan jika promosi dan motivasi meningkat, maka meningkat pula kepuasan kerja.	Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Motivasi pegawai.
3	Desmawaty Hasibuan (Hasibuan, 2018)	Promosi jabatan dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	Tidak ada perbedaan, hanya variable penelitian terdahulu lebih sedikit.

NO	AUTHOR (TAHUN)	HASIL RISET TERDAHULU	PERSAMAAN DENGAN ARTIKEL INI	PERBEDAAN DENGAN ARTIKEL INI
4	Silviana Damayanti dan Sri Harini (Damayanti & Harini, 2018)	Hasil penelitian menunjukkan promosi jabatan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	Tidak ada perbedaan, hanya variable penelitian terdahulu lebih sedikit.
5	Wahyu Maulana (Maulana, 2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Promosi Kompensasi dan Stress berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; Untuk variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Sedangkan untuk variabel promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Tingkat stress pegawai.
6	Betty Magdalena dan Okta Rulyati (Magdalena & Rulyati, 2019)	Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan, Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Promosi Jabatan.	Promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	Prestasi kerja.
7	Rosalinda, Nurjanah Rahayuningsih, Samsul Anwar (Rosalinda, Rahayuningsih,	Promosi berpengaruh searah dan positif terhadap Kepuasan kerja Pengawasan berpengaruh searah dan positif terhadap Kepuasan	Promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	Pengawasan kerja.

NO	AUTHOR (TAHUN)	HASIL RISET TERDAHULU	PERSAMAAN DENGAN ARTIKEL INI	PERBEDAAN DENGAN ARTIKEL INI
	& Anwar, 2021)	kerja. Promosi dan pengawasan secara bersamaan berpengaruh searah dan positif terhadap Kepuasan kerja.		
8	Widhayani Puri S, Utama Wisnu W (Puri & Wisnu, 2020)	Variabel Mutasi pegawai, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.	Mutasi pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	Lingkungan kerja dan motivasi kerja.
9	Ulfiza, Syaiful Bahri (Ulfiza & Bahri, 2022)	Mutasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Mutasi pegawai tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Promosi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada. Promosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mutasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Promosi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.	Mutasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Promosi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Kinerja pegawai.

NO	AUTHOR (TAHUN)	HASIL RISET TERDAHULU	PERSAMAAN DENGAN ARTIKEL INI	PERBEDAAN DENGAN ARTIKEL INI
10	Made Bayu Indra Nugraha, Ida Bagus Ketut Surya (Nugraha & Surya, 2016)	Kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.	Lingkungan kerja.
11	I Made Surata, Wayan Arya Paramarta (Surata & Paramarta, 2015)	Mutasi pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, Mutasi pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dan promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah kepuasan kerja dan variabel Mutasi pegawai.	Mutasi pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	Prestasi kerja.
12	Hendri Dodi, Susni Evanita (Dodi & Evanita, 2014)	Mutasi pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Mutasi pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.	Mutasi pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.	Motivasi kerja.

Sumber: Diolah oleh Penulis.

Pengaruh Promosi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Promosi pegawai diakui sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada pegawai yang memiliki kontribusi dan prestasi dalam kemajuan perusahaan. Pegawai yang mendapat promosi akan ditempatkan pada posisi dengan otoritas dan tanggung jawab yang lebih besar.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fadli memperoleh hasil bahwa promosi jabatan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Fadli, 2020). Nining Ratnaningsih melakukan penelitian pengaruh promosi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai memperoleh hasil promosi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Ratnaningsih, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dalam jurnal Ecobisma dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji memperoleh hasil promosi jabatan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Hasibuan, 2018).

Ulfiza dan Syaiful Bahri dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan menghasilkan kesimpulan bahwa adanya pengaruh positif dari promosi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai.

Namun penelitian yang ditulis oleh Ulfiza dan Bahri yang berjudul Pengaruh Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan PT Asuransi Bangun Askrida menunjukkan promosi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Ulfiza & Bahri, 2022). Walaupun begitu, banyak penelitian lain yang menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dari promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian tersebut ditulis oleh Damayanti dan Harini (Damayanti & Harini, 2018), Maulana (Maulana, 2017), Magdalena dan Rulyati (Magdalena & Rulyati, 2019), Rosalinda dkk (Rosalinda, Rahayuningsih, & Anwar, 2021) serta penelitian dari Nugraha dan Surya (Nugraha & Surya, 2016).

H1: Promosi pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh Mutasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Mutasi pegawai adalah hal yang biasa terjadi pada perusahaan. Mutasi pegawai dilakukan dengan tujuan pegawai bisa bekerja pada bidang yang baru dan lebih sesuai dengan keahliannya. Pegawai yang dipindahkan pada posisi yang lebih sesuai dengan keahliannya dapat bekerja lebih baik dari posisi sebelumnya.

Terdapat beberapa penelitian tentang pengaruh mutasi pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Puri dan Wisnu di Jurnal Majalah Eknomi yang berjudul Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia memperoleh hasil bahwa mutasi pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Puri & Wisnu, 2020).

Namun, penelitian lain yang menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Surata dan Paramarta dalam jurnal Soshum Jurnal Sosial dan Humaniora yang berjudul Pengaruh Kebijakan Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja

Pegawai pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali memperoleh hasil bahwa mutasi pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Surata & Paramarta, 2015).

Walaupun begitu, terdapat penelitian lain yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari mutasi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai, seperti yang ditulis oleh Dodi dan Evanita pada Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik yang berjudul Pengaruh Mutasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat (Dodi & Evanita, 2014). Serta penelitian oleh Ulfiza dan Bahri yang berjudul Pengaruh Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan PT Asuransi Bangun Askrida (Ulfiza & Bahri, 2022).

H2: Mutasi pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

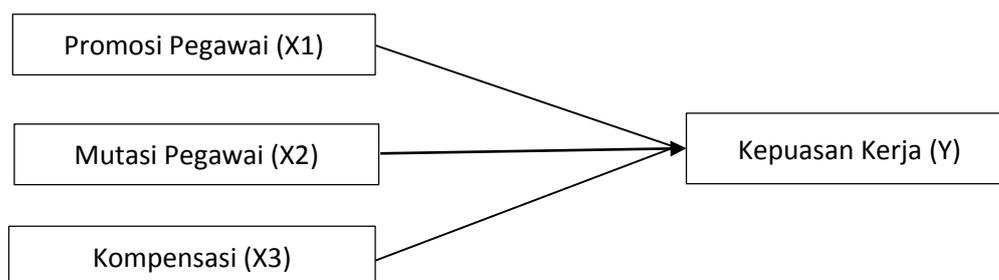
Kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai berdasarkan jabatan dan level pegawai. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai diatur dalam peraturan pemerintah. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai yaitu finansial dan non-finansial.

Penelitian yang ditulis oleh Dodi dan Evanita pada Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik yang berjudul Pengaruh Mutasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai (Dodi & Evanita, 2014). Pegawai yang menerima kompensasi memadai akan bekerja lebih fokus karena merasa aman dari pendapatannya. Selain itu, Hasibuan dalam penelitiannya memperoleh hasil dimana kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Hasibuan, 2018).

Kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai juga terdapat pada hasil penelitian yang ditulis oleh Nugraha dan Surya (Nugraha & Surya, 2016), Maulana (Maulana, 2017) penelitian dari Damayanti dan Harini (Damayanti & Harini, 2018).

H3: Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Berdasarkan data penelitian yang sudah diperoleh, dihasilkan *finding* yang mendeskripsikan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pada hasil penelitian ini digambarkan adanya pengaruh antara Promosi Pegawai, Mutasi Pegawai dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Berdasarkan pembahasan pengaruh antar variabel yang diperoleh dari data penelitian terdahulu dan pembahasan pengaruh antar variabel maka diperoleh kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1: Pengaruh Hubungan Antara Variabel

Sumber: Diolah oleh Penulis.

H1: Promosi pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

H2: Mutasi pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

H3: Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil diatas, maka terlihat bahwa terdapat pengaruh antara Promosi Pegawai (X1) yang dilakukan oleh perusahaan, Mutasi Pegawai (X2) yang diputuskan oleh perusahaan, dan Kompensasi (X3) yang diberikan oleh perusahaan terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang merupakan perasaan positif yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja.

Selain dari tiga variabel-variabel X tersebut yang mempengaruhi variabel Y, masih ada beberapa variable yang mempengaruhi, diantaranya:

- a) Lingkungan kerja (Fadli, 2020) (Puri & Wisnu, 2020) (Nugraha & Surya, 2016)
- b) Motivasi kerja (Ratnaningsih, 2017) (Puri & Wisnu, 2020) (Dodi & Evanita, 2014)
- c) Pengawasan kerja (Rosalinda, Rahayuningsih, & Anwar, 2021)
- d) Tingkat stress pegawai (Maulana, 2017)

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian, maka bisa dihasilkan sebuah kesimpulan bahwa variable independen (X1) Promosi pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Promosi pegawai adalah sebuah proses dimana seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar. Variabel independen (X2) Mutasi pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Mutasi pegawai merupakan pemindahan dari posisi yang baru tetapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama. Variabel independen (X3) Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Kompensasi adalah berupa uang atau bukan uang, yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan.

Saran dari peneliti terhadap artikel literatur ini masih terdapatnya banyak kekurangan, contohnya variabel independen hanya dibatasi sebanyak tiga variabel yaitu promosi pegawai (X1), mutasi pegawai (X2), dan kompensasi (X3) yang berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). Literatur yang dijadikan dasar dan acuan dalam penulisan artikel juga masih terbatas. Walaupun begitu, artikel ini diharapkan bisa berguna untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, K. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 2, 1.
- Anugrah, Prihatini, & Nurseto. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2, 4.
- Asropi, A., Silitonga, M. S., & Indriyani, D. (2022). How can I Connect? the Link between Flexible Work Arrangements and Inter-organizational Networks (Case study: Indonesian Civil Service). *Jurnal Borneo Administrator*, 18(1), 1–16. <https://doi.org/10.24258/jba.v18i1.1011>
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

- Malayu, S. P., & Hasibuan. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Karunia, L. R. (2020). The Influence of Leadership, Organisational Structure, and Organisational Culture on the Company Performance of PT NK TBK (1). *Jurnal Internasional Inovasi, Kreativitas Dan Perubahan*, 11(Edisi 2), 164–178.
- Karunia, R. L. (2023). West Lombok Towards Smart Government (Case Study of E-Government Implementation at the Population and Civil Registration Services Office). *Politik Indonesia: Indonesian Political Science Review*, 8(1), 63–90. <https://doi.org/10.15294/ipsr.v8i1.43084>
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Bandung: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Limakrisna, H. A. (2013). *Metode Penelitian Petunjuk Praktis untuk Memecahkan*. Jakarta.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, & Sondang, P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nuraini, T. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Ainisyam.
- Setiawan, E. (n.d.). Arti kata kompensasi. Retrieved October 25, 2022, from <https://kbbi.web.id/kompensasi>
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Lambrie, I. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laks Bang Preesindo.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Modern Plasindo Mutiara. STIE Mahkota Tricom Unggul.

- Ratnaningsih, N. (2017). Pengaruh Promosi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Bank Bjb Se-Priangan Timur. *Journal of Management*.
- Hasibuan, D. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji. *Jurnal Ecobisma*, 5, 2.
- Damayanti, S., & Harini, S. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida Volume*, 4(1).
- Maulana, W. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal*.
- Magdalena, B., & Rulyati, O. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Tvri Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*.
- Mu'am, A., Nurdin, N., Sudrajat, A., & Karunia, R. L. (2023). The Influence of Original Revenue and Transfer Revenue on Capital Expenditure in South Tangerang City. *JTAM (Jurnal Teori Dan Aplikasi Matematika)*, 7(1), 58. <https://doi.org/10.31764/jtam.v7i1.10229>
- Rosalinda, N., Rahayuningsih, S., & Anwar. (2021). Pengaruh Promosi Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Investasi*.
- Puri, W., & Wisnu, S. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Jurnal Majalah Ekonomi*.
- Ulfiza, & Bahri, S. (2022). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan PT Asuransi Bangun Askrida. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1).
- Nugraha, M. B. I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1).
- Silitonga, M. S., van Duijn, M., Heyse, L., & Wittek, R. (2019). Setting a Good Example? The Effect of Leader and Peer Behavior on Corruption among Indonesian Senior Civil Servants. *Public Administration Review*, 79(4), 565–579. <https://doi.org/10.1111/puar.13059>
- Surata, I. M., & Paramarta, W. A. (2015). Kebijakan Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Umum Dan Keuangan Di Politeknik Negeri Bali. *Soshum Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(2).
- Dodi, H., & Evanita, S. (2014). Pengaruh Mutasi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Barat. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 2(1).

