

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Promosi Jabatan

2.1.1.1. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi Jabatan ialah suatu perkembangan positifnya pekerja yang disesuaikan sesuai dengan tugasnya dan tanggung jawabnya yang dilimpahkan padanya dan dievaluasi baik oleh pejabatnya yang berwenang (Maulana, 2019). Oleh karenanya, karyawannya yang berprestasi, diwajibkan diapresiasi serta diberikan kewenangannya yang lebih tinggi. Promosi jabatan terjadi jika seorang karyawannya dipindahkan kepekerjaan lainnya, tak lupa disertai oleh tingginya tuntutan pekerjaannya. Promosi jabatan dilangsungkan dengan maksud bisa memerikan peranan penting bagi tiap karyawannya, karena ini merupakan misi yang sangat diharapkan (Widyani & Putra, 2020)

Promosi ialah jika pekerjaannya dipindah tugaskan kepekerjaan lainnya dengan tugasnya dan tanggungjawabnya yang lebih daripada sebelumnya. Tujuan dilakukannya promosi adalah agar karyawan merasa puas dan merasa telah diberikan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukannya selama bekerja, tiap karyawannya akan mengusahakan memerikan tingginya peforma untuk perusahaannya dengan maksud kinerjanya diakui oleh perusahaannya sehingga mendapatkan ganjaran berupa promosi jabatan (Ritonga & Lubis, 2016).

Perusahaannya diharuskan sanggup didalam memperkerjakan karyawan agar menempati tepatnya jabatan baginya, kemudian karyawan tentu menyanggupi didalam penyelesaian pekerjaannya, lalu timbulnya rasa tidak puas pada keputusannya perusahaan tentunya bisa dikurangi, dikarenakan keputusannya dianggap sudah sangat tepat (Ritonga & Lubis, 2016)

Kegiatan promosi jabatan diharuskan terlebih dahulu dengan mengamati kriteria terkait jabatan yang kosong diorganisasi, kriteria terkait jabatannya diartikan sebagai susunan yang berisi kewajiban terkait jabatannya yakni pendidikannya, keterampilannya serta kepribadiannya (Malik et al., 2016)

Selain itu fenomena yang sering terjadi di perusahaan mengenai promosi jabatan ini ialah terkadang promosi jabatan yang ditawarkan tidaklah sepadan dengan keahliannya serta prestasinya. Dirinya bisa dipromosikan sebab dianggap berprestasi dan mempunyai kepandaian lebih tinggi dari individy lainnya (Malik et al., 2016).

2.1.1.2. Tujuan Promosi Jabatan

Ada beberapa tujuannya promosi jabatan (Maulana, 2019) yakni :

1. Memerikan pengakuannya serta imbal jasanya pada karyawannya yang berprestasi tinggi.
2. Promosi yang diberikan pada karyawannya tentunya membuat karyawannya memiliki rasa bangga, dikarenakan status sosialnya yang makin tinggi bila perolehan gajinya juga besar.
3. Membuat karyawannya lebih bersemangat lagi.

4. Penerapan promosi jabatan haruslah tepat dan dengan penilaian yang jujur sehingga bisa menjaga stabilitas karyawan.
5. Timbulnya lowongan berantai di perusahaan, dapat memberikan keuntungan yang berantai pula (*multiplier effect*).
6. Dengan dilakukannya Promosi jabatan memerikan peluang pada karyawannya agar selalu berkreaitivitas serta berinovasi.
7. Dapat memperluas dan menambah pengetahuan serta pengalaman karyawan
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan, diperlukanlah mempromosikan yang lainnya
9. Mempromosikan karyawannya keposisi yang tepat, tentunya menimbulkan rasa semangat saat melangsungkan pekerjaannya dengan maksud memaksimalkan produktivitasnya.
10. Dapat menarik pelamar sebab itu merupakan daya dorong bagi para pelamar.
11. Dengan adanya promosi jabatan tentunya menaikkan status karyawannya dari yang awalnya bersifat sementara berubah menjadi tetap dan sudah lulus melewati masa *training*.

2.1.1.3. Jenis Promosi Jabatan

Jenis promosi (Basriani, 2017), antara lain yakni :

1. Promosi Tetap, naiknya ke posisi yang baru ialah hal pasti serta sudah ditentukan.
2. Promosi Sementara, naiknya ke posisi yang baru yang bersifat sementara dengan tujuan menduduki jabatan yang kosong.

3. Promosi Kering, naiknya ke posisi yang baru disertai dengan penambahan tugas dan tanggung jawabnya namun dengan gaji yang tetap.

2.1.1.4. Indikator Promosi Jabatan

Indikator Promosi Jabatan (Malik et al., 2016) yakni :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. kepribadian

Berdasar uraian indikator, sebelum melaksanakan promosi, sebaiknya perusahaan harus mempersiapkan karyawannya yang sanggup menempati jabatan tersebut. Jika suatu saat ia dipromosikan, berkemungkinan disaat mendadak misalnya karyawan tersebut pegawai meninggal, atau memutuskan berhenti dari pekerjaannya, tentunya didalam keadaan begitu, pimpinan pastinya tidak kewalahan mencari penggantinya.

2.1.2. Insentif

2.1.2.1. Pengertian Insentif

Insentif diartikan sebuah dukungan yang membuat pekerjaanya melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Insentif ialah perolehan tambahan diluar daripada pembayaran gaji yang tiap bulannya diterima, pembagian insentif ini dengan tujuan supaya karyawannya bisa mencukupi kebutuhannya. Insentif yakni balasan atas jasanya pekerjaanya yang berprestasi lebih daripada standar perusahaan. Insentif ialah

pendorong untuk pekerjanya supaya bisa meningkatkan kinerja karyawannya (Herliana, 2017).

Insentif ialah pemerian guna mendorong pekerjanya agar termotivasi dan berproduktifitas tinggi, Insentif ialah penambahan balasan jasa pada karyawannya yang berprestasinya diatas rata-rata. Disimpulkan insentif yakni kegiatan yang terkait penerimaan bonus dengan maksud mendorong produktifitasnya yang tinggi, Tujuannya yang paling mendasar dari pemberian Insentif ialah memaksimalkan produktifitasnya pekerja agar bisa menggapai suatu unggulnya berkompetitif (Herliana, 2017)

Pemberian Insentif prinsipnya menguntungkan berbagai sisi. Harapan perusahaan yakni kuatnya atau semangatnya pada pekerjanya yang mendorong agar bekerja lebih baik ataupun berproduktif tinggi dengan maksud perusahaan ingin dicapainya bisa terpenuhi sedangkan untuk pekerjanya ialah jalan agarar terpuaskan keinginannya (Herliana, 2017)

2.1.2.2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuannya diberikannya Insentif (Febriyani & Mauli, 2020) yakni :

1. Membagikannya imbal atas bedanya peforma pekerjaan.
2. Menambah semangat karyawannya didalam bekerja
3. Memaksimalkan penampilannya.
4. Tersedianya insentifnya dengan intensitas melebihi penghasilannya.

2.1.2.3. Jenis Insentif

Insentif terbagi dua kelompok (Herliana, 2017) yakni :

1. Insentif Material, mencakup bonusnya, komisinya, kompensasinya yang dialihkan serta jaminan dihari tuannya.
2. Insentif Non – Material, mencakup jaminan sosialnya, piagam penghargaanannya.

2.1.2.4. Indikator Insentif

Yang menjadi Indikator dari Insentif (Febriyani & Mauli, 2020) yakni :

1. Hasil Kerjanya
2. Lama Kerjanya
3. Senioritasnya
4. Kebutuhannya
5. Keadilannya serta Kelayakannya

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi ialah kemauan didalam seseorang yang berakibat individu itu melakukan tindakan, seseorang melakukan tindakan umumnya dikarenakan alasannya guna meraih tujuannya. Motivasi ialah aspek yang ikut memutuskan kinerjanya seorang pekerja diperusahaan (Rizki Noviawati, 2016)

Motivasi berhubungan kuat dengan pengupayaan seorang karyawannya didalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan saat melakukan pekerjaannya haruslah bermotivasi tinggi agar bisa memenuhi sasaran – sasaran pekerjaan yang

telah ditentukan perusahaan, Motivasi kerja begitu berperan didalam pencapaian targetnya perusahaan. Disimpulkan motivasi ialah energy didalam seseorang yang bisa membangkitkannya, mengarahkannya, dan memerikan kekuatannya untuk selalu diarah yang diputuskan didalam menggapai tujuannya (Setiawan, 2016)

Motivasi berhubungan eratnya dengan Kinerja karyawannya dikarenakan motivasi ialah semangat didalam diri individu supaya bertingkah laku serta berkegiatan atau bekerja. Motivasi ialah keadaan individu yang terdorong didalam menggapai tujuannya dan perusahaannya (Rizki Noviawati, 2016).

2.1.3.2. Indikator Motivasi

Indikator motivasi (Rizki Noviawati, 2016) yakni kebutuhan akan :

1. Fisiologisnya
2. Rasa Amannya
3. Sosialnya
4. Pengharganya
5. Aktualisasi Dirinya

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah capaian oleh seseorang ataupun sekumpulan orang didalam perusahaan yang relevan dengan wewenangnya yang sudah dilimpahkan atau tentang bagaimana kesuksesan seseorang didalam melakukan pekerjaannya di suatu perusahaan (Jatiprianggi, 2019). Kinerja yakni penggambaran terkait tingkatan capaian terlaksananya aktivitas didalam merealisasikan tujuan perusahaannya.

Kinerja karyawan bermakna produktifnya karyawan sebagai penghasil dari perluasan karyawannya yang memengaruhi efektivitas perusahaannya (Maulana, 2019)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang akibat perilaku karyawannya sebagai pencapaiannya didalam perusahaan. Kinerja menjadikan gambaran mampunya serta terampilnya didalam bekerja yang mengakibatkan akan memperoleh penghargaan dari perusahaannya (Jatiprianggi, 2019)

Didalam menyelesaikan pekerjaannya karyawannya haruslah disesuaikan dengan tanggung jawabnya yang didasarkan pada kecerdasannya serta keterampilannya. Kinerja ialah pelaksanaan disetiap fungsi organisasinya atas penggunaan pada sarananya, prasarananya, dan infrastrukturnya (Widyani & Putra, 2020).

Guna mengevaluasikan para pekerjanya seakurat mungkin, perusahaan diharuskan sanggup mengetahui tingkatan kinerja karyawannya. Ukuran kinerjanya bisa difungsikan sebagai sarannya atas informasinya yang didapati karyawannya didalam melaksanakan usahanya (Malik et al., 2016).

2.1.4.2. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja (Basriani & Martina, 2017) yakni :

1. Perolehan kualitasnya
2. Perolehan kuantitasnya
3. Jam kerjanya
4. Bekerjasama

2.2. Penelitian Terdahulu

Sekumpulan perolehan penelitian terdahulunya terkait dengan penelitiannya ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Khoriah Jatiprianggi (2019) ISSN : 2579 – 4892 (Google Scholar)	Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Elizabeth hanjaya	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinannya dan Motivasi Kerjanya memengaruhi Kinerja Karyawannya.
2	Wahyu Maulana (2019) ISSN: 2623-0690 (DOAJ)	Pengaruh Promosi jabatan, Kompensasi dan Stres Kerja Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TEMA Melalui Kepuasan Kerja	X1 : Promosi Jabatan X2 : Kompensasi X3 : Stres Kerja Y : Kinerja Karyawan	Promosi Jabatannya dan Kompensasinya memengaruhi Kinerja karyawannya
3	Anak Agung Dwi Widyani, I Wayan Agus Permana Putra (2020) ISSN : 2655-9501 (Google Scholar)	Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas	X1 : Rekrutmen X2 : Promosi Jabatan Y : Kinerja Karyawan	Promosi Jabatannya memengaruhi Kinerja Karyawannya
4	Tri Anisah, Sri Langgeng Ratnasari (2019) ISSN : 2252 – 5262 (Sinta)	Pengaruh Kompensasi, Promosi jabatan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan	X1 : Kompensasi X2 : Promosi Jabatan X3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Promosi Jabatannya memengaruhi Kinerja Karyawannya

Tabel 2.1 Lanjutan

5	Kiki Cahaya Setiawan (2016) ISSN: 1098-6596 (Sinta)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusri Palembang	X1 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Motivasi Kerjanya memengaruhi Kinerja pada Karyawannya
6	Kusuma Dewi, Rofikul Amin (2016) ISSN: 2540-8259 (DOAJ)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Promosi Jabatan Y : Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerjanya dan Promosi Jabatannya memengaruhi kinerja karyawannya
7	Melissa Dwi Febriyani, Mauli Siagian, 2020 ISSN : 2337 – 3350	Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada D'Penyetz Batam	X1 : Kepemimpinan X2 : Insentif Y : Kinerja Karyawan	Kepemimpinan dan Insentifnya memengaruhi Kinerja Karyawannya

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Promosi jabatan ialah pindahnya karyawannya dari jabatan satu ke lainnya ke yang berposisi lebih tinggi disertai wewenang yang lebih tinggi dari sebelumnya. Promosi diikuti dengan meningkatnya pendapatan serta fasilitasnya. Promosi jabatan ialah *reward* atas pencapaian karyawannya. Promosi jabatan begitu menarik untuk karyawannya dikarenakan bisa memaksimalkan kinerjanya. Dengan adanya promosi jabatan disertakan tanggung jawab yang lebih besar akan menyebabkan karyawan

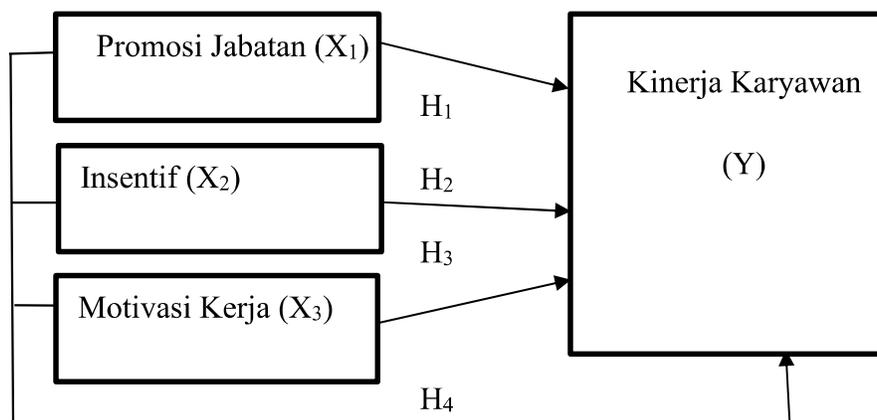
termotivasi dan akan membuat kinerja karyawan menjadi semakin meningkat (Widyani & Putra, 2020).

2.3.2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Cara perusahaannya didalam memaksimalkan produktivitasnya dan efisiensinya ialah dengan pemberian insentif oleh perusahaannya tentunya berkaitan dengan kinerja para karyawannya yang dipergunakan sebagai daya tarik agar mau menyelesaikan tugasnya sebaik mungkin (Nurali, 2018). Apabila perusahaannya memerikan intensif pada karyawannya, pastinya menaikkan semangatnya karyawan saat bekerja.

2.3.3. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja menjadi aspek didalam penentuan kinerjanya karyawan. Tinggi rendahnya motivasi memengaruhi kinerja karyawannya bergantung pada banyaknya motivasi miliknya. Motivasi kerja sebagai penyemangat didalam dirinya guna menyelesaikan tugasnya. Makin tingginya motivasi kerja, menghasilkan perolehan kinerja yang tinggi pula. makin besarnya motivasi, tentu makin semangatnya serta mau mengerahkan keseluruhan tenaganya dan pikirannya (Rizki Noviawati, 2016)



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasar ulasan teori serta kerangka berpikir, hipotesisnya penelitiannya ialah:

H1 : Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Promosi jabatan, Insentif, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap kinerja karyawan.