

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Promosi Jabatan

2.1.1 Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan dalam (Wardhani et al., 2023) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar dari sebelumnya.

Menurut Siagan dalam (Khaeruman, dkk, 2021) promosi adalah seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar.

Menurut Sedarmayanti dalam (Wati et al., 2020) promosi jabatan adalah kegiatan perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan atau perubahan posisi jabatan ke yang lebih tinggi disertai dengan kewajiban, tanggungjawab, hak, status dan penghasilan yang lebih besar pula dari yang sebelumnya di suatu organisasi.

2.1.2 Tujuan Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan dalam (Khaeruman, dkk, 2021) tujuan dari promosi jabatan adalah:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Membuat karyawan meningkatkan gairah dalam bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas.

4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Memberikan kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multipler effect*) dalam perusahaan karena timbul lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak kosong, maka dipromosikan karyawan lainnya.
9. Membuat karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya semakin meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar. Kesempatan promosi merupakan daya pendorong dan perangsang bagi pelamar untuk memasukkan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dari masa percobaannya.

2.1.3 Asas-Asas Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan dalam (Khaeruman, dkk, 2021), terdapat asas yang harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga perusahaan mengetahui dan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan. Adapun asas-asas promosi sebagai berikut:

1. Kepercayaan

Promosi hendaknya berasaskan kepercayaan atau keyakinan, mengenai kejujuran, kemampuan, kejujuran dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

2. Keadilan

Promosi hendaknya berasaskan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih atau *like and dislike*. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

3. Formasi

Promosi berasaskan formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang adadi dalam perusahaan.

2.1.4 Indikator Promosi Jabatan

Syarat promosi jabatan pada setiap perusahaan berbeda-beda sesuai dengan kebijakan perusahaan masing-masing. Menurut Hasibuan dalam (Wardhani et al., 2023) rumusan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

1. Kejujuran, karyawan ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus mempunyai sifat jujur. Terutama jujur pada dirinya sendiri, bawahannya, serta jujur dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pada jabatannya.
2. Disiplin kerja, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus mampu disiplin pada dirinya sendiri, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.
3. Prestasi kerja, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya mampu mencapai hasil kerja yang optimal, dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitasnya dan bekerjasama secara efektif dan efesien,
4. Kerjasama, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya mampu bekerja sama dengan sesama karyawan baik secara horizontal maupun vertikal dalam mencapai tujuan perusahaan.

5. Kecakapan, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus cakap, kreatif, inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatannya tersebut dengan baik.
6. Loyalitas, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus bersikap loyal (setia) dan membela perusahaan dari tindakan yang merugikan.
7. Kepemimpinan, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama secara efektif mencapai tujuan perusahaan.

2.1.5 Jenis-jenis Promosi Jabatan

Setiap perusahaan menerapkan jenis promosi yang berbeda-beda untuk para karyawannya. Menurut Hasibuan (2013) dalam (W, Eny, 2019) mengemukakan beberapa jenis promosi yang dikenal luas saat ini, yaitu:

1. Promosi sementara (*temporary promotion*)
Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi.
2. Promosi tetap (*permanent promotion*)
Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.
3. Promosi kecil (*small scale promotion*)
Menaikkan jabatan seorang karyawan dari yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.
4. Promosi kering (*dry promotion*)
Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.2 Loyalitas

2.2.1 Pengertian Loyalitas

Menurut Hasibuan dan Soegandhi dkk (2013) loyalitas kerja atau kesetiaan kerja adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

Menurut Valentino & Haryadi dalam (Juwita & Khalimah, 2021) loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka terhadap bagi perusahaan.

Menurut Saydam (2018) dalam (Wardhani et al., 2023), loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi penuh kesadaran dan tanggungjawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiannya dengan perusahaan tempatnya bekerja.

2.2.2 Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Aspek loyalitas ini terkait dengan sikap karyawan sehingga membentuk etos kerja dan loyalitas karyawan di perusahaan. Berikut ini adalah aspek loyalitas karyawan menurut Agustini dalam (Juwita & Khalimah, 2021):

1. Adanya motivasi atau dorongan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Aspek ini dipengaruhi oleh bagaimana keadaan dari masing-masing individu, misalnya pemenuhan kebutuhan, tujuan maupun kesesuaian individu dalam organisasi.
2. Adanya keinginan yang kuat dari dalam diri karyawan untuk berusaha semaksimal mungkin demi memajukan perusahaan. Hal ini dapat dicapai apabila adanya kesamaan persepsi dan tujuan dari masing-masing individu dengan organisasi.
3. Adanya kepercayaan penuh dan penerimaan terhadap nilai perusahaan. Kepercayaan yang dipercayakan oleh karyawan kepada perusahaan tidak

terlepas dari kepercayaan perusahaan kepada karyawan dalam hal pekerjaan mereka.

2.2.3 Faktor-Faktor Loyalitas

Menurut Soegandhi dalam (Juwita & Khalimah, 2021) faktor–faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah:

1. Adanya fasilitas-fasilitas kerja,
2. Tunjangan kesejahteraan
3. Suasana kerja,
4. Upah yang diterima
5. Kedisiplinan karyawan
6. Karakteristik pribadi individu atau karyawan
7. Karakteristik pekerjaan
8. Karakteristik desain organisasi
9. Pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Sedangkan, menurut Agustini dalam (Juwita & Khalimah, 2021) faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas sebagai berikut:

1. Karakteristik diri para karyawan
Mencakup usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, cita rasa, dan kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan
Mencakup tantangan pekerjaan, pengayaan pekerjaan, identifikasi pekerjaan, tanggapan, dan relevansi tugas
3. Karakteristik kebijakan perusahaan.
Misalnya peluang pengembangan karir, promosi pekerjaan untuk setiap karyawan
4. Karakteristik lingkungan perusahaan, terdapat 3 yaitu:
 - a. Lingkungan perusahaan yang disebutkan di sini adalah lingkungan fisik dan non-fisik perusahaan.
 - b. Lingkungan fisik (penerangan, kenyamanan bekerja, dan kebersihan)
 - c. Lingkungan non-fisik (perhatian dari atasan, hubungan antarrekan kerja)

2.2.4 Indikator Loyalitas Karyawan

Berikut adalah 3 indikator untuk mengukur loyalitas karyawan perusahaan menurut Soegandhi dalam (Juwita & Khalimah, 2021) yaitu:

1. Keberadaan Karyawan

Indikator:

- a. Lamanya masa kerja karyawan di perusahaan
- b. Ingin menghabiskan karirnya di perusahaan dan merasa berat untuk meninggalkan perusahaan

2. Keterlibatan Karyawan

Indikator:

- a. Karyawan selalu berusaha untuk menjaga citra perusahaan
- b. Karyawan berusaha untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaan mereka demi kemajuan perusahaan
- c. Karyawan juga menyarankan atasan mereka untuk meningkatkan divisi mereka.

3. Kebanggaan Karyawan

Indikator:

- a. Karyawan suka berbagi cerita pekerjaan mereka dengan orang lain
- b. Karyawan menggambarkan perusahaan sebagai perusahaan yang ideal
- c. Selain itu, karyawan percaya bahwa bekerja di perusahaan adalah pilihan terbaik dalam hidup mereka.

2.2.5 Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Menurut Agustini dalam (Juwita & Khalimah, 2021), upaya dalam meningkatkan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan cara berikut:

1. Perhatian khusus kepada karyawan khusus, ini dapat dilakukan dengan cara menaikkan posisi karyawan dan meningkatkan gaji karyawan.
2. Membangun nilai kekeluargaan, dengan menjalin hubungan dekat dengan karyawan.
3. Meningkatkan karir, mempromosikan kinerja karyawan sangat penting karena merupakan kebanggaan.
4. Analisis, dengan menganalisis keadaan karyawan, pemimpin akan mengetahui situasi dan tingkat kebutuhan karyawan.

5. Membina hubungan kerja, ada keterbukaan dalam hubungan kerja, pemahaman tentang pemimpin dan karyawan, perlakuan yang superior bagi bawahan dengan tidak memperlakukan bawahan sebagai pesuruh, tetapi sebagai teman.
6. Menciptakan lingkungan kerja nyaman, misalnya, mengurus kebutuhan spiritual, memperhatikan keselamatan karyawan untuk melihat ke masa depan, dan menyediakan fasilitas yang menghibur.

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Tsauri, 2013) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Menurut Bernardin & Russel dalam (Tsauri, 2013) prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Byars dan Rue (Tsauri, 2013) mengartikan prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2019) penilaian prestasi kerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi prestasi kerja pekerjaan seseorang.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.3.2. Langkah dalam Menilai Prestasi Kerja

Menurut Dessler (2019) ada tiga langkah di dalam menilai prestasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Mendefinisikan pekerjaan yang memiliki arti bahwa bawahan dan atasan sepakat standar pekerjaan karyawan.

2. Menilai prestasi kerja yang artinya membandingkan prestasi karyawan dengan standar yang telah ditetapkan.
3. Umpan balik yaitu membahas prestasi kerja yang telah dilakukan bawahan dan membuat rencana untuk suatu pengembangan yang diperlukan

2.3.3 Tujuan Penilaian Kerja Karyawan

Sasaran atau tujuan penilaian prestasi kerja dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu Suastha dalam (Alini, 2021), yaitu:

1. Administratif

Sasaran administratif evaluasi kinerja dimaksudkan adalah hasil penilaian prestasi kerja dapat dijadikan bahan yang terbaik untuk menyusun kebijakan organisasi, misalnya memberikan bahan yang terbaik dan teratur sebagai dasar untuk menentukan promosi, mutasi, ataupun kenaikan gaji/ upah.

2. Informatif

Hasil penilaian prestasi kerja akan merupakan sumber data yang cukup bagi manajemen, terutama tentang kinerja karyawan atau bawahannya, dan bagi karyawan sendiri penilaian prestasi kerja merupakan sumber data tentang kekuatan dan kelemahan mereka masing-masing.

3. Motivasi

Menciptakan suatu pengalaman belajar yang dapat memotivasi karyawan untuk selalu mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerjanya.

2.3.4 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mathis & Jackson dalam (Khaeruman, 2019) terdapat indikator prestasi kerja yaitu:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pegawai/kinerja adalah terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi yakni tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari

suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan keterampilan dan kemampuan kinerja karyawan.

3. Kerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai/karyawan untuk bekerja dengan pegawai/karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga lainnya mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

2.3.5 Pengukuran Prestasi Kerja

Menurut Heidjracman dan Husnan dalam (Tsauri, 2013), pengukuran prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor, yaitu:

1. Kuantitas kerja, meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah output produk-produk yang dihasilkan dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Keandalan, yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan instruksi atau perintah, berinisiatif sikap kehati-hatian dan kerajinan.
4. Sikap karyawan terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

2.3.6 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode penilaian prestasi kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah:

1) Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

- a. *Rating scale*. Pada metode ini, evaluasi subjektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.
- b. *Checklist*. Metode penilaian ini untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat/kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik karyawan.
- c. Metode peristiwa kritis. Merupakan metode penilaian yang berdasarkan pada catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik/sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan ini disebut peristiwa kritis.

- d. Metode peninjauan lapangan, agar tercapai penilaian lebih terstandarisasi, banyak perusahaan menggunakan metode peninjauan lapangan.
- e. Tes dan observasi prestasi kerja. Bila jumlah karyawan terbatas penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan Keterampilan.
- f. Metode evaluasi kelompok.

2) Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

- a. Penilaian diri. Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila karyawan menilai dirinya, perilaku *defensive* cenderung tidak terjadi sehingga perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.
- b. Penilaian psikologis. Penilaian ini umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung dan *review* evaluasi lainnya.
- c. Pendekatan *Management by Objectives* (MBO). Pendekatan MBO adalah bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan/sasaran pelaksanaan kerja pada waktu yang akan datang.
- d. Teknik pusat penilaian. Untuk membantu identifikasi talenta manajemen pada waktu yang banyak perusahaan besar mempunyai pusat penilaian.

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Khaeruman, dkk, 2021) pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik, disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan.

Menurut Marwansyah dalam (Khaeruman, dkk, 2021) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Sedangkan menurut Foster dalam (Pitri, 2020) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang baik itu berupa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki dihitung berdasarkan kurun waktu.

2.4.2. Pengukuran Pengalaman Kerja

Menurut Marwansyah dalam (Khaeruman, dkk, 2021) beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang yakni:

- a. Gerakannya mantap dan lancar, setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dan lancar dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- b. Gerakannya berirama, artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda, artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja, dan dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya.
- d. Bekerja dengan tenang, seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup kuat sehingga tenang menjalankan pekerjaan.

2.4.3 Indikator Pengalaman Kerja

Terdapat indikator pengalaman kerja menurut Foster dalam (Khaeruman, dkk, 2021) adalah:

1. Lama waktu atau masa kerja

Lama waktu atau masa kerja mencerminkan pengalaman seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan. Misalnya, seorang karyawan yang telah bekerja di lembaga tersebut lebih dari tiga tahun, atau yang telah memiliki pengalaman kerja sebelumnya di lembaga lain.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada pengetahuan tentang konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang diperlukan oleh karyawan. Ini mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi yang relevan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. Sementara itu, keterampilan mengacu pada kemampuan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Ini dapat mencakup pendidikan umum seperti SMA, Diploma, atau gelar sarjana serta pendidikan khusus berupa pelatihan atau kursus tertentu.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat keahlian seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik dari penggunaan peralatan dan proses kerja. Ini mencakup kemampuan seorang karyawan untuk mengoperasikan peralatan kantor seperti komputer dan perangkat lainnya, serta kemampuan untuk menjalankan tugas-tugasnya secara efektif.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Temuan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Dahlia Wati, Merta Kusuma, dan Tezar Arianto (2020)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Subjek Penelitian: 2 Variabel independen dan dependen berbeda Serta objek penelitian	Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X1), Promosi Pekerjaan (X2) dan Mutasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT Agro Muko Estate.	Sebagai referensi penelitian
2.	Amalia Purwaningsih, dan Betty Magdalena (2017) Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol.3 No.1, Januari 2017	Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Senioritas dan Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung	Sebagai referensi penelitian

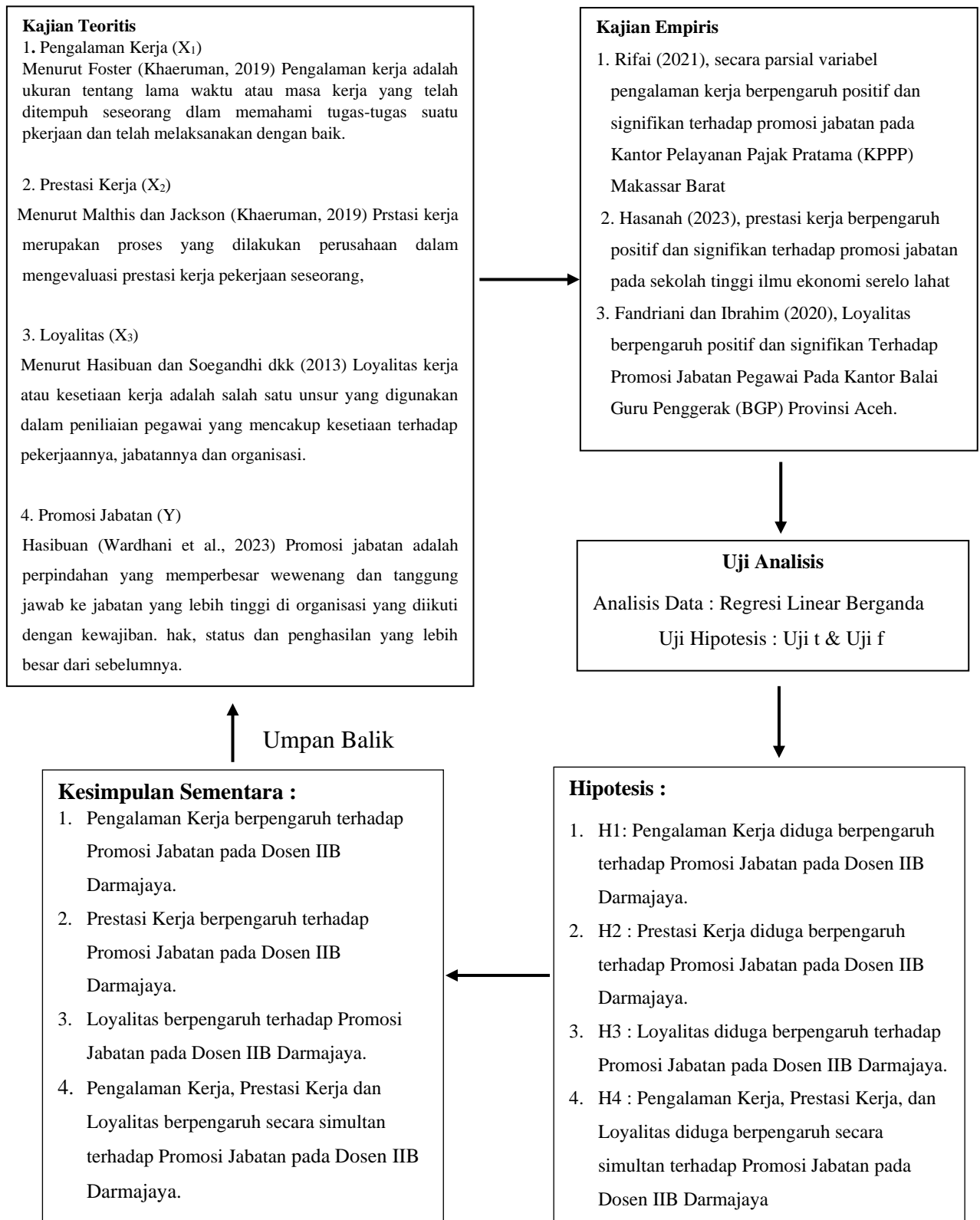
3.	Tri Hasanah, Markus, Saparudin (2023) <i>Journal of Administrati on and Educational Management</i>	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serelo Lahat	X1 Tingkat Pendidikan dan Tidak Ada X3	Hasil penelitian ditemukan ada pengaruh yang signifikan dari Prestasi kerja (X1) terhadap Promosi jabatan (Y), dan ada juga pengaruh antara signifikan antara tingkat pendidikan (X2) terhadap promosi jabatan (Y)	Sebagai referensi penelitian
4.	Cut Fandriani, Lukman T. Ibarhim, Isthafan Najmi (2023) Jurnal Humaniora, Vol.7, No. 2, Oktober 2023:448-455	Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Pada Kantor Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Aceh	Objek Penelitian Letak variabel dependen X1 dan X3	Hasil penelitian menunjukkan loyalitas, prestasi kerja dan senioritas berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Aceh.	Sebagai referensi penelitian
5.	Proosenjit Tarafdar, Kajol Karmoker & Sraboni Akter	<i>Effects of Fringe Benefits on Employee Loyalty: A Study on</i>	Subjek penelitian Loyalitas menjadi variabel dependen	Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa tunjangan asuransi & tunjangan pensiun, pembayaran waktu tidak bekerja,	Sebagai referensi penelitian

	<i>Business and Management Research</i> Vol. 10, No.3; 2021	<i>University Teachers in Khulna City of Bangladesh</i> (Pengaruh Tunjangan Tambahan terhadap Loyalitas Karyawan: Sebuah Studi di Universitas Guru di Kota Khulna Bangladesh)		kesempatan pendidikan & pengembangan, jam kerja fleksibel, dan tunjangan kesejahteraan karyawan berhubungan positif dengan loyalitas karyawan	
6.	Hellen Vera Simanjutak (2018) e-ISSN 2442-9449 Vol.6. No.1 (2018) 89-102 p-ISSN 2337-4721	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dosen Pada Universitas Trunajaya Bontang	Variabel dependen Menjadi variabel independen	Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi variabel, pekerjaan lingkungan, promosi, pengawasan terhadap kepuasan kerja	Sebagai referensi penelitian

2.6 Kerangka Pemikiran

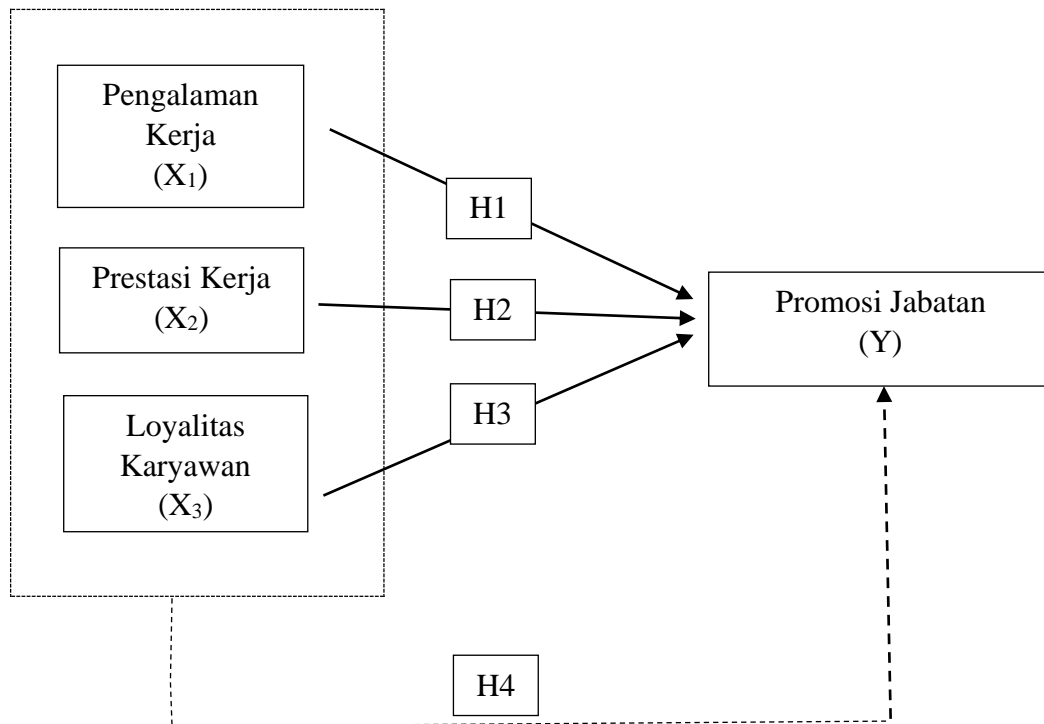
Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.7 Kerangka Penelitian

Gambar 2.2
Kerangka Penelitian



Keterangan:

-----> = Pengaruh Secara Simultan

2.8 Pengembangan Hipotesis

Menurut (Arpan, 2023) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga atau dugaan atas suatu peristiwa yang belum terjadi, karena masih harus diuji dan dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan kerangka penelitian, maka dikemukakan hipotesis penelitian ini adalah:

2.8.1 Pengaruh Pengalaman Kerja (X₁) Terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik, menurut pendapat Foster (Pitri, 2020)

Dalam penelitian terdahulu oleh (Rifai, 2021) Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat,

Berdasarkan pengertian pengalaman kerja dan data empiris yang diatas menunjukkan bahwa semakin lama karyawan bekerja, semakin banyak pengalaman yang dimilikinya. Maka peneliti mengajukan hipotesisnya adalah:

H1: Pengalaman Kerja (X₁) diduga berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya.

2.8.2 Prestasi Kerja (X₂) Terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya

Menurut Suastha (Alini, 2021) Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana seseorang atasan mengevaluasi atau menilai dan membuat laporan tentang prestasi kerja, tingkat pencapaian, kemauan dan potensi untuk pengembangan lebih lanjut.

Dalam penelitian terdahulu oleh (Hasanah, 2023) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sereho Lahat.

Berdasarkan pengertian prestasi kerja dan data empiris yang diatas menunjukkan bahwa, penilaian prestasi kerja merupakan proses di mana seorang atasan mengevaluasi, menilai, dan membuat laporan tentang kinerja seseorang, termasuk tingkat pencapaian, kemauan, dan potensi untuk pengembangan lebih lanjut. Maka peneliti mengajukan hipotesisnya adalah:

H2: Prestasi Kerja (X₂) diduga berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya.

2.8.3 Loyalitas Karyawan (X₃) Terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya

Menurut Valentino & Haryadi (Juwita & Khalimah, 2021) loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan/organisasi sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka terhadap perusahaan/organisasi.

Dalam penelitian terdahulu oleh (Fandriani, Cut; Ibrahim, 2020) Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja Dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Pada Kantor Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Aceh.

Berdasarkan pengertian loyalitas dan data empiris yang diatas menunjukkan bahwa, faktor loyalitas karyawan, yang merupakan kesetiaan mereka terhadap perusahaan atau organisasi sebagaimana tercermin dalam komitmen terbaik mereka terhadap perusahaan atau organisasi tersebut. Maka peneliti mengajukan hipotesisnya adalah:

H3: Loyalitas (X₃) diduga berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya.

2.8.4 Pengaruh Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2), dan Loyalitas (X_3) Terhadap Promosi Jabatan pada Dosen IIB Darmajaya

Diasumsikan bahwa pengalaman kerja yang beragam, prestasi kerja yang konsisten, dan tingkat loyalitas yang tinggi secara positif akan mempengaruhi kemungkinan promosi jabatan yang lebih tinggi. lebih lanjut, diasumsikan bahwa interaksi antara variabel-variabel ini akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keputusan promosi jabatan di lingkungan akademik tersebut. Maka peneliti mengajukan hipotesisnya adalah:

H4: Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2), dan Loyalitas (X_3) diduga berpengaruh secara simultan terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Dosen IIB Darmajaya.