



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja
Pegawai di PT Angkasa Pura (Persero) II Kantor Cabang
Bandar Udara Halim Perdanakusuma**

Skripsi

Diajukan untuk ujian Sidang Jenjang Sarjana
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Oleh

Septi Trisna Gulo

2016310074

Bandung
2021



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A
SK BAN-PT NO: 3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja
Pegawai di PT Angkasa Pura (Persero) II Kantor Cabang
Bandar Udara Halim Perdanakusuma

Skripsi

Diajukan untuk ujian Sidang Jenjang Sarjana
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Oleh
Septi Trisna Gulo
2016310074

Pembimbing
Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si.

Bandung
2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Publik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Septi Trisna Gulo
Nomor Pokok : 2016310074
Judul : Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
di PT Angkasa Pura (Persero) II Kantor Cabang Bandar Udara
Halim Perdanaksuma

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 28 Juli 2021
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Dr. Ulber Silalahi, Drs., M.A.

: 

Sekretaris

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si.

: 

Anggota

Hubertus Hasan, Drs., M.Si.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Septi Trisna Gulo
NPM : 2016310074
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan
Kerja Pegawai di PT Angkasa Pura (Persero)
II Kantor Cabang Bandar Udara Halim
Perdanakusuma

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan yang berlaku apa bila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 16 Juli 2021



Septi Trisna Gulo

ABSTRAK

Nama : Septi Trisna Gulo
NPM : 2016310074
Judul : Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT Angkasa Pura (Persero) II Kantor Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pelaksanaan promosi jabatan yang digunakan di PT Angkasa Pura (Persero) II Kantor Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma, mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai, dan menggambarkan kuat lemahnya pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Angkasa Pura (Persero) II Kantor Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma. Untuk melihat bagaimana pengaruh antara kedua variabel promosi jabatan dengan variabel kepuasan kerja, penulis menggunakan teori dari Werther dan Davis, dengan memfokuskan pada jenis promosi jabatan yaitu *merit based promotions*. Dan menggunakan teori kepuasan kerja dari buku Fred Luthans dengan dimensi (1) *work it self*, (2) *pay*, (3) *promotion opportunities*, (4) *supervisison*, (5) *coworkers*, dan (6) *working condition*.

Penelitian ini menggunakan metode rancangan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai perusahaan PT Angkasa Pura (Persero) II Kantor Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma dengan populasi 193 pegawai dan mengambil 100 orang sebagai sampel dengan sampling probabilitas dengan teknik sampling acak sederhana. Untuk kualitas dan konsistensi data dilakukan uji validitas (valid) dan reliabilitas (reliabel yaitu >9/Luar biasa bagus). Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis bivariat dan asimetris. Untuk menguji pengaruh antara variabel promosi jabatan dengan kepuasan kerja penulis menggunakan uji korelasi rumus Sommers'd.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa PT Angkasa Pura (Persero) II Kantor Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma menggunakan promosi jabatan *merit based promotions* dengan baik dan telah dilaksanakan. Dan tingkat kepuasan kerja pegawai PT Angkasa Pura (Persero) II Kantor Cabang

Bandar Udara Halim Perdanakusuma berada pada kategori tinggi. Untuk menguji pengaruh, penulis menggunakan uji korelasi rumus Sommers'd dengan hasil yang diperoleh bahwa pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan moderat atau sedang dan positif.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Name : Septi Trisna Gulo
NPM : 2016310074
Title : *The Effect of JobPromotion on Employee Job Satisfaction at PT Angkasa Pura (Persero) II Halim Perdanakusuma Airport Branch Office*

This study was conducted with the aim of knowing the implementation of job promotions used at PT Angkasa Pura (Persero) II Halim Perdanakusuma Airport Branch Office, knowing the level of employee job satisfaction, and describing the strength and weakness of the influence of job promotion on employee job satisfaction at PT Angkasa Pura (Persero).) II Halim Perdanakusuma Airport Branch Office. To see how the influence between the two variables of job promotion and job satisfaction, the author uses the theory of Werther and Davis, focusing on the type of job promotion, namely merit based promotions. And using the theory of job satisfaction from Fred Luthans' book with dimensions (1) work it self, (2) pay, (3) promotion opportunities, (4) supervision, (5) coworkers, and (6) working conditions.

This study uses a quantitative research design method with a descriptive research design. The subjects in this study were employees of PT Angkasa Pura (Persero) II Halim Perdanakusuma Airport Branch Office with a population of 193 employees and took 100 people as samples by probability sampling with a simple random sampling technique. For the quality and consistency of the data, validity (valid) and reliability (reliable, ie >9/Extraordinarily good) tests were conducted. Data was collected by distributing questionnaires and interviews. The data analysis technique used is bivariate and asymmetric analysis. To test the effect between the variables of job promotion and job satisfaction, the author uses the Sommers'd formula correlation test.

The results of the study show that PT Angkasa Pura (Persero) II Halim Perdanakusuma Airport Branch Office uses merit based promotions and has been implemented properly. And the level of job satisfaction of employees of PT Angkasa Pura (Persero) II Halim Perdanakusuma Airport Branch Office is in the high category. To test the effect, the author uses the Sommers'd formula

correlation test with the results obtained that the effect of job promotion on job satisfaction has a moderate or moderate and positive relationship.

Keywords: Job Promotion, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, atas anugerah-Nya sehingga penulis berhasil menyusun skripsi yang berjudul “**Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT Angkasa Pura (Persero) II Kantor Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma**” dengan baik.

Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik jenjang pendidikan Strata 1 (satu) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan. Penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam memperluas pengetahuan dan wawasan kepada pembaca. Penulis juga menyadari banyak kesalahan dan kelemahan dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk memperbaiki menjadi lebih baik.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini baik secara material maupun secara moril. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis dan keluarga yang telah mendukung dengan memberi semangat dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi hingga sampai sekarang ini.
2. Ibu Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si., sebagai pembimbing penulis yang telah menyediakan waktu, tempat, dan tenaga dalam membimbing dan mengarahkan penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Pius Sugeng Prasetyo, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Mas Trisno Sakti Herwanto, S.IP, MPA., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
5. Segenap staf dosen pengajar yang membekali penulis selama menuntut ilmu di Program Studi Ilmu Administrasi Publik.
6. Donatur *Stiching Parahyangan Nederland* (SPN) yang telah memberikan banyak bantuan dan kesempatan kepada penulis untuk dapat kuliah di Universitas Katolik Parahyangan.
7. Bapak Giyan bagian *Human Resouces & General Affairs* dan Bapak Tri Juniman bagian Avsec di PT Angkasa Pura (Persero) II Kantor Cabang

Bandar Udara Halim Perdanakusuma yang telah membantu segala kebutuhan penulis selama melakukan penelitian.

8. Kepada Berkat Daeli yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman SPN APTIK Angkatan 9 (sembilan) Generation Vivin, Mega, Pemita, Greg, Lius, Sihol, Ose, Mey, Charles, Frengky, Fabian, Abas, Andre, Nia, Boas, Ryan dan Karel yang telah memberikan saran dan kritik serta dukungan dalam penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman IMN Kak Iman, Kak Niran, Lita, Bang Tody, Bang David, Bang Ben, Bang Epi dan Fian sebagai teman sekosan.
11. Keluarga besar PMK Unpar Perkantas yang tidak saya sebutkan satu persatu yang selalu mendukung dalam doa sehingga dapat sampai pada penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-teman satu bimbingan Devina, Dhila, Citra, Refina yang selalu membantu memberikan saran dan kritik pada penelitian ini.
13. Teman-teman KKL 2019 Desa Talagajaya yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca dan bagi pihak yang memerlukannya.

Bandung, Juli 2021

Septi Trisna Gulo

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KERANGKA TEORI.....	8
2.1 Promosi	8
2.1.1 Pengertian Promosi	8
2.1.1.1 Merit Based Promotions.....	9
2.1.1.2 Seniority Based Promotions	10
2.1.1.3 Spoil Based Promotions	11
2.2 Kepuasan Kerja	11
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.2.2 Faktor Pengukur Kepuasan Kerja.....	13
2.3 Penelitian Terdahulu	14
2.3 Pengaruh Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja	17
2.5 Model Penelitian.....	18
2.6 Hipotesis Penelitian	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	20

3.1 Rancangan Penelitian.....	20
3.2 Populasi dan Sampel.....	21
3.3 Pengukuran.....	22
3.3.1 Operasionalisasi Varibel.....	22
3.3.2 Skala Pengukuran.....	29
3.3.3 Mengukur Validitas dan Reliabilitas.....	30
3.3.3.1 Uji Validitas.....	30
3.3.3.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.4 Pengumpulan Data.....	35
3.5 Analisis Data.....	37
3.5.1 Analisis Bivariat.....	38
3.5.2 Hubungan Asimetris.....	38
3.5.3 Uji Koefisien Korelasi.....	39
3.5.4 Uji Koefisien Determinasi.....	39
3.5.5 Uji Hipotesis Signifikansi.....	39
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	42
4.1 Visi dan Misi.....	42
4.2 Sejarah PT Angkasa Pura (Persero) II Kantor Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma.....	43
4.3 Logo Dan Jumlah Pegawai.....	46
4.4 Deskripsi Umum Pekerjaan Pegawai dari PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma.....	47
BAB V HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	49
5.1 Hasil Temuan.....	49
5.1.1 Hasil Deskriptif Promosi Jabatan.....	49
5.1.2 Hasil Deskriptif Kepuasan Kerja.....	51
5.1.2.1 Work it self.....	53
5.1.2.2 Pay.....	54
5.1.2.3 Promotions Opportunities.....	55
5.1.2.4 Supervision.....	56

5.1.2.5 Coworkers.....	57
5.1.2.6 Working Conditions	58
5.1.3 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Pegawai	59
5.1.4 Uji Koefisien Determinasi	60
5.1.4 Uji Hipotesis Signifikansi.....	60
5.2 Pembahasan.....	62
5.2.1 Promosi Jabatan	62
5.2.2 Kepuasan Kerja.....	64
5.2.2.1 Work It Self	64
5.2.2.2 Pay.....	65
5.2.2.3 Promotions Opportunities	65
5.2.2.3 Supervision	66
5.2.2.5 Coworkers	66
5.2.2. 6 Working Conditions	67
5.3 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Pegawai.....	68
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	70
6.1 Kesimpulan	70
6.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	24
Tabel 3.2 Kategori Jawaban Responden untuk Promosi Jabatan	29
Tabel 3.3 Kategori Jawaban Responden untuk Kepuasan Kerja.....	30
Tabel 3.4 Uji Validitas	31
Tabel 3.5 Pedoman Menentukan Tingkat Kenadalah Instrumen	34
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas	35
Tabel 3.7 Koefisien Korelasi.....	44
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai.....	46
Tabel 5.1 Jumlah Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan	50
Tabel 5.2 Indeks Merit Based Promotions	51
Tabel 5.3 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 5.4 Indeks Tingkat Kepuasan Kerja	53
Tabel 5.5 Indeks Work it self	53
Tabel 5.6 Indeks Pay.....	54
Tabel 5.7 Indeks Promotion Opportunities	55
Tabel 5.8 Indeks Supervision	56
Tabel 5.9 Indeks Coworkers.....	57
Tabel 5.10 Indeks Working Conditions	58
Tabel 5.11 Hasil Uji Sommers'd Merit Based Promotions dengan Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma	49
Gambar 4.2 Logo PT Angkasa Pura (Persero) II.....	50
Gambar 5.1. Grafik Hipotesis.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	74
Lampiran 2: Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan	79
Lampiran 3: Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	82
Lampiran 4: Rekapitulasi Jumlah Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan	87
Lampiran 5: Rekapitulasi Jumlah Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	87
Lampiran 6: Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan	91
Lampiran 7: Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	92
Lampiran 8: Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan.....	98
Lampiran 9 : Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	98
Lampiran 10 : Uji Sommers'd Dimensi Merit Based Promotions dengan Kepuasan Kerja.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penempatan merupakan penugasan pegawai pada posisi dan tanggung jawab yang baru. Dalam penempatan pegawai bukan hanya sekedar mendapatkan posisi yang baru tetapi melakukan pekerjaan yang baru yang tentunya berbeda dengan pekerjaan atau tanggung jawab sebelumnya. Perubahan posisi tersebut bisa dengan peningkatan jabatan atau menurunnya jabatan yang diperoleh. Penempatan pegawai merupakan hal penting dalam sebuah organisasi dalam mendapatkan pegawai yang kompeten sesuai kebutuhan perusahaan. Dalam penempatan pegawai ada tiga jenis penempatan yang umumnya digunakan oleh perusahaan atau organisasi, yaitu promosi jabatan, transfer, dan demosi. Penempatan yang banyak diharapkan oleh pegawai adalah promosi jabatan dengan memperoleh perubahan tugas, tanggung jawab, maupun gaji pegawai yang lebih tinggi. Penempatan pegawai dengan promosi jabatan dilakukan pada pegawai yang sudah lama bekerja.

Seorang pegawai memperoleh promosi jabatan berdasarkan kecakapan atau keahlian lebih yang dimiliki oleh pegawai, lamanya bekerja sehingga loyal terhadap pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi. Menurut Werther dan Davis, ada dua jenis promosi jabatan yaitu *merit based promotions* mengutamakan kinerja yang tinggi dan prestasi kerja yang baik dan *seniority based promotions* yang mengutamakan

lama bekerja dan pengalaman yang dimiliki¹, dan menurut H. Malayu S.P. Hasibuan ada juga *spoil based promotions* yang melandaskan adanya hubungan kekeluargaan dan persahabatan².

Peneliti mengambil PT Angkasa Pura (Persero) II KC Bandar Udara Halim Perdanakusuma sebagai objek penelitian. PT Angkasa Pura (Persero) II merupakan salah satu BUMN dengan kegiatan utama pelayanan transportasi dan jasa yang memiliki kepuasan kerja pegawai yang baik. Pada PT Angkasa Pura (Persero) II KC Bandar Udara Halim Perdanakusuma melakukan penempatan pegawai melalui promosi jabatan dengan mekanisme *self nomination*. Pegawai yang berhak memperoleh promosi jabatan jika karyawan tersebut memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dan promosi jabatan sangat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. PT Angkasa Pura (Persero) II KC Bandar Udara Halim Perdanakusuma melakukan survei kepuasan kerja terhadap pegawainya yang mana survei tersebut akan menjadi pertimbangan dalam melakukan manajemen pekerjaan sehingga pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Promosi jabatan ini dilakukan pada pegawai yang sudah bekerja, bukan pegawai yang baru bekerja, sehingga sudah diketahui pekerjaan yang dihasilkan, seperti pada wawancara yang mengungkapkan bahwa:

“Kalau untuk promosi jabatan, ya kita mengajukan kita sendiri mengajukan diri untuk mengisi posisi tersebut jika ada peluang promosi yang dibuka. Yang menjadi pertimbangan utama dalam untuk bisa naik jabatannya itu dengan

¹ William B. Werther Jr dan Keith Davis, *Human Resources and Personal Management* (.New York: McGraw-Hill, Inc., 1996),261.

² Hasibuan. H. Malayu S.P.,*Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT Bumi Aksara,2009),103.

kinerja pegawainya yang baik, kita ada KPI sih mbak, jadi dari hasil KPI kelihatan kinerjanya tinggi atau rendah, minimal kinerjanya 1 atau 2 tahun dinilai terpenuhi atau tinggi”.³

Hasil wawancara yang mengungkapkan:

“Kalau kita memang menggunakan merit, karena kita lebih melihat juga kinerja setiap karyawan sebagai pertimbangan pimpinan untuk memutuskan bahwa karyawan tersebut berhak mendapat promosi jabatan atau tidak...”⁴

Hasil wawancara yang mengungkapkan:

“Salah satu persyaratannya itu, penilaian kinerja selama 2 tahun harus baik (dinilai pimpinannya), secara administrasi seperti minimal S1 dan masa kerja minimal 3-5 tahun...”⁵

Hasil wawancara yang mengungkapkan, bahwa:

“Promosi itu dilakukan saat telah memenuhi syarat tertentu seperti *key performance indicator* yang baik dengan nilai tertentu”.⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas, menyatakan bahwa kinerja yang baik merupakan salah satu pertimbangan untuk memperoleh peluang promosi jabatan yang termasuk dalam *merit based promotions*. Sementara, masa kerja juga menjadi syarat secara administrasi, sehingga pada penelitian ini akan melakukan penelitian bagaimana dasar promosi jabatan *merit based promotions* yang dilakukan di PT Angkasa Pura (Persero) II Kantor Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma.

³ Hasil wawancara 30 Maret 2021

⁴ Hasil wawancara 30 Maret 2021

⁵ Hasil wawancara 8 Februari 2021

⁶ Hasil wawancara 18 Mei 2021

Dengan adanya promosi jabatan, pegawai akan melakukan pekerjaan lebih maksimal untuk memperoleh peluang promosi jabatan sehingga akan memberikan kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja sebagai penilaian pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan atau mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, apakah adanya kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan harapan pegawai terhadap pekerjaan tersebut. Tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaan berbeda-beda, seseorang melakukan pekerjaan dengan mengharapkan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Sebuah organisasi penting untuk mengetahui apakah pegawai dalam organisasi tersebut puas atau tidak terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai karena organisasi dapat melakukan tindakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan mengetahui adanya kesesuaian pekerjaan dan harapan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta mengurangi terjadinya dampak dari ketidakpuasan kerja pegawai yang dapat menurunkan produktivitas pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat pegawai bekerja lebih baik dan lebih maksimal. Seperti pada hasil wawancara, bahwa:

“Ya kalau puas tidak puas, pasti ada ya. Untuk kerja pastinya mengalami kesulitan untuk bekerja ya. Kalau untuk gaji yang kita terima ya disesuaikanlah, mungkin saat ini belum puas ya karna kelas jabatan juga masih dibawah juga ya. Kalau rekan kerja dan kondisi kerja, keseluruhan puas sih”.⁷

⁷ Hasil wawancara 30 Maret 2021

Hasil wawancara mengungkapkan bahwa:

“Sejauh ini sih, karyawan puas dengan pekerjaan yang diberikan maupun gaji kita juga. Kalau promosi kan mengajukan ketika ada peluang promosi, jadi kita ada mekanismenya sendiri dari pusat nanti dibuka semua seluruh cabang Angkasa Pura, masuklah Halim silahkan submit karyawan, nanti sudah submit diseleksi kantor pusat, kantor pusat akan memutuskan lolos atau tidak, terakhir ditetapkan sebagai asisten manager. Kalau untuk pekerjaan karyawan kesulitan, tergantung kasusnya tidak bisa disamaratakan, ketika benar-benar jelas langsung, seandainya tidak ada mekanisme lain, pimpinan berperan aktif membantu ketika bawahan kesulitan. Langsung disesuaikan diberikan bantuan. Hubungan dengan rekan kerja, kalau rutusnya ada olahraga bersama (sebelum pandemi), *employee gathering* bergabung seluruh unit, rapat staf internal, ada juga antar unit, kalau lebaran ada silaturahmi. Lingkungan kerja saat ini, fasilitas kantor terpenuhi ATK, komputer, internet”.⁸

Dari hasil wawancara diatas, ternyata masih ada ketidakpuasan pegawai terhadap faktor pengukur kepuasan kerja pada pekerjaan, upah, dan kesulitan dalam bekerja yang harusnya membutuhkan bantuan dan arahan dari atasan, sehingga menghambat berjalannya pekerjaan dalam kantor. Seorang pegawai merasa puas dan tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Promosi jabatan dapat memengaruhi kepuasan kerja, ketika pegawai mendapatkan peluang promosi jabatan sehingga merasa dihargai pekerjaan yang telah dilakukan sehingga memperoleh adanya perasaan puas terhadap pekerjaan tersebut. Sehingga berdasarkan indikasi-indikasi tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Angkasa Pura (Persero) II KC Bandar Udara Halim Perdanakusuma untuk mengetahui bagaimana promosi jabatan yang dilakukan dan tingkat kepuasan pegawai serta pengaruh promosi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai.

⁸ Hasil wawancara 21 April 2021

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana dasar promosi jabatan yang digunakan yaitu *merit based promotions* dilakukan di PT Angkasa Pura (Persero) II KC Bandar Udara Halim Perdanakusuma?
2. Seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai di PT Angkasa Pura (Persero) II KC Bandar Udara Halim Perdanakusuma?
3. Seberapa kuat pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Angkasa Pura (Persero) II KC Bandar Udara Halim Perdanakusuma?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang akan dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk menggambarkan dasar promosi jabatan yang digunakan berdasarkan *merit based promotions* di PT Angkasa Pura (Persero) II KC Bandar Udara Halim Perdanakusuma.
2. Untuk menggambarkan tingkat kepuasan kerja pegawai di PT Angkasa Pura (Persero) II KC Bandar Udara Halim Perdanakusuma.
3. Untuk menggambarkan kuatnya pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Angkasa Pura (Persero) II KC Bandar Udara Halim Perdanakusuma.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulisan skripsi ini memiliki manfaat secara praktis, yaitu penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi atau bahan pertimbangan dan evaluasi bagi pegawai di PT Angkasa Pura (Persero) II KC Bandar Udara Halim Perdanakusuma dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.