

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan aset berharga yang dimiliki organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan sudah seharusnya memperhatikan faktor manusia di dalam perusahaan sehingga pegawai dapat bekerja dengan kinerja yang baik (Rizki, 2016). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam organisasi dimana semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap cara organisasi mencapai tujuannya (Masharyono, Sumiyati & Senen, 2018). Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan baik dan benar agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi (Nurqamar, 2014).

Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini menjadi semakin penting, karena manusia dan pengetahuannya adalah aspek yang terpenting dalam mempengaruhi produktivitas perusahaan (Jamal Ali & Anwar, 2021). Mengerjakan tugas dalam perusahaan membutuhkan usaha terbaik. Upaya ini akan mengarahkan pegawai pada kesuksesan pegawai dan perusahaan. Dengan usaha dan penggunaan metode kerja yang tepat dalam melaksanakan tugas, maka suatu keberhasilan dapat dihasilkan dan akan menciptakan rasa puas dalam bekerja (Heli et al., 2021)

Sumber daya yang bersifat dinamis, ketika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terlatih akan mempersulit perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap individu yang bekerja tentunya mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya, karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dimana setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut (R. Harahap, 2017). Kepuasan kerja merupakan fenomena yang masih menjadi perbincangan di berbagai diskusi serta pertemuan-pertemuan ilmiah. Kepuasan kerja memberikan efek terhadap keluaran dari sebuah proses di organisasi (D. S. Harahap & Khair, 2020). Kepuasan kerja merupakan aspek yang

penting bagi perusahaan untuk mendapatkan keunggulan yang kompetitif di semua sektor, karena peran sentral yang ada dalam kesuksesan bisnis ada pada pegawai (Kramar, 2014),

Penelitian mengenai kepuasan kerja pertama kali diteliti oleh Robbert Hoppock pada tahun 1937. Dalam penelitian ini, Robbert meneliti mengenai profesi psikolog kejuruan dan psikolog industrial (Hoppock, 1937). Kepuasan kerja dilihat dari konsep akademis, telah menarik perhatian dari berbagai bidang yaitu manajemen, psikologi, sosial, dan praktik dalam beberapa tahun terakhir. Penelitian mengenai kepuasan kerja memiliki sejarah yang panjang (Zhu, 2012).

Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen penting untuk motivasi agar pegawai memberikan kinerja lebih baik (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Saat ini, secara umum pegawai ingin memiliki kepuasan di tempat kerja mereka. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan orang – orang yang memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan. Pekerja yang memiliki rasa puas dalam pekerjaannya umumnya menyukai pekerjaan mereka karena mereka merasakan keadilan dalam lingkungan kerja yang dimana mereka merasa pekerjaannya membawa pengaruh yang positif (Bakotić, 2016). Kepuasan kerja mengacu pada sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan yang mereka jalani. Sikap positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan dapat menunjukkan kepuasan kerja (Armstrong, 2006). Kepuasan kerja sendiri merupakan perasaan yang muncul sebagai akibat dari persepsi bahwa pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan material dan psikologis seseorang (Aziri, 2011).

Kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja para pegawai, tetapi kepuasan kerja juga berpengaruh pada bagaimana tujuan perusahaan dicapai dalam hal meningkatkan faktor lainnya seperti kepuasan pelanggan, kualitas layanan dan citra merek perusahaan (O'Donoghue & Tsui, 2015). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kondisi kerja, waktu kerja, reputasi perusahaan, gaji, hubungan antar pegawai, tunjangan, promosi, pelatihan, dan budaya organisasi (Antoncic & Antoncic, 2011).

Penelitian mengenai kepuasan kerja diteliti di berbagai sektor perusahaan pada Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Diantaranya dalam sektor pendidikan (Granziera & Perera, 2019; Torlak & Kuzey, 2019; Toropova et al., 2021), BUMN (Anam & Suyoto, 2021; Krishnabudi et al.,

2020), Teknologi Informasi (Moro et al., 2021; Ramalho Luz et al., 2018), Perbankan (Garg et al., 2018), Kesehatan (Akbari et al., 2020; Lu et al., 2019; Vermeir et al., 2018)

Fenomena kepuasan kerja yang ada di Indonesia saat ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya. Dilansir dari situs CNN Indonesia, *Jobstreet* melakukan survei terhadap 5000 pekerja di Indonesia menyatakan pada tahun 2020 tingkat kepuasan pekerja sebesar 14% sangat puas, 24% puas dan 44% tidak puas dengan kualitas pekerjaan mereka. Berbeda dengan tahun 2019 pekerja merasakan kepuasan kerja hingga 74% dan hanya 9% yang tidak merasakan kepuasan pada pekerjaannya (CNN Indonesia, 09/10/2020/10.35 WIB).

Indonesia memiliki beberapa badan usaha diantaranya Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), serta Badan Usaha Milik Swasta (BUMS). Salah satu Perusahaan BUMN di Indonesia ialah Perum Perhutani. Saat ini, banyak ditemukan fenomena masalah kepuasan kerja, tidak hanya di perusahaan swasta dan sektor – sektor usaha lainnya, namun permasalahan kepuasan kerja ditemukan di beberapa perusahaan BUMN terkait dengan kepemimpinan, permasalahan gaji, dan promosi atau kenaikan pangkat pada pekerja yang dilansir dalam penelitian Iskandar and Andriani (2019). Rendahnya tingkat kinerja dan kepuasan kerja di BUMN berkaitan dengan belum efektifnya penerapan tata kelola perusahaan yang baik di BUMN (Iskandar & Andriani, 2019).

Perum Perhutani merupakan salah satu badan usaha milik negara berbentuk perusahaan Umum (Perum) yang memiliki tugas dan wewenang untuk sumberdaya hutan di Pulau Jawa dan Madura. Perum Perhutani berdiri berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1972, dan Saat ini dasar hukum yang mengatur Perum Perhutani adalah Peraturan Pemerintah No 72 tahun 2010. Perum Perhutani terbagi menjadi tiga divisi regional yaitu Divre I Jawa Tengah, Divre II Jawa Timur, Serta Divre III Jawa Barat dan Banten. Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten terdiri dari 14 Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH), 1 KBM Pemasaran, 1 KBM Industri Kayu Non Kayu, 1 KBM Agroforestry Ekologi dan Jasa Lingkungan (AEJ) serta 4 SPH seluas 678.244,6 Ha. (Perum Perhutani, 2018)

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Hal tersebut akan berdampak pada keberuntungan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Munizu, 2010). Pegawai yang memiliki kepuasan kerja dalam sebuah organisasi, dapat ditandai dengan tingkat pengunduran diri yang rendah, tingkat produktivitas tinggi, tingkat kehadiran tinggi, intensitas cuti yang rendah, dan berusaha memberikan saran pada perusahaan untuk lebih baik lagi (Halim, 2018). Namun, dalam perusahaan tentunya tidak semua pegawai memiliki rasa puas yang sama. Adapula rasa ketidakpuasan dari pegawai yang ditandai dengan tingkat produktivitas rendah, ketidakhadiran tinggi, dan tingkat keluar masuk (*turnover*) yang tinggi (Chan, 2016).

Mathis (2010) dalam bukunya *Human Resource Management* menyatakan untuk mencapai kepuasan kerja, seorang pegawai perlu memenuhi hal – hal tertentu diantaranya variasi keterampilan atau aktivitas yang berbeda dalam pekerjaannya, mampu menyelesaikan tugas dari awal hingga akhir, signifikansi tugas dan bagaimana dampaknya terhadap pegawai itu sendiri, otonomi atau kebebasan untuk membuat keputusan dalam pekerjaannya, serta umpan balik atau informasi yang jelas tentang kinerja.

Tingkat kehadiran pegawai mempengaruhi tingkat kepuasan kerja kpegawai, sebagaimana dikemukakan oleh (Chan, 2016). Rivai dalam penelitian Susanto, Machasin and Samsir, (2014) menyatakan ciri ketidakpuasan pegawai terjadi apabila kehadiran kerja masih rendah. Ketidakpuasan kerja berdasarkan rendahnya tingkat kehadiran tercermin dalam perusahaan. Berdasarkan data yang penulis dapatkan mengenai perkembangan absensi pegawai dari tahun ke tahun adalah tampak pada Tabel 1.1 berikut.

TABEL 1. 1
REKAPITULASI KEHADIRAN PEGAWAI PERHUTANI DIVRE III JAWA
BARAT DAN BANTEN BERDASARKAN DEPARTEMEN
TAHUN 2018 - 2020

No	Satuan Kerja	2018	2019	2020	2021
1	Departemen Keuangan	63 %	69 %	66 %	74%
2	Departemen Produksi dan Ecowisata	50 %	59 %	46 %	68%
3	Departemen PSDH & PS	74 %	75 %	76 %	68%

Destryanti Putri Anggini, 2022

**PENGARUH PROMOSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PERUM
PERHUTANI DIVRE III JAWA BARAT DAN BANTEN**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Satuan Kerja	2018	2019	2020	2021
4	Departemen SDM, Umum, dan IT	65 %	60 %	67 %	67%
5	Sekretaris	70 %	74 %	61 %	71%
6	Kantor Divre (Direksi)	79 %	95 %	54 %	63%
Jumlah Per Satuan Kerja		54 %	72 %	62 %	69%

Sumber: Laporan Tahunan Departemen Sumber Daya Manusia, Umum, dan IT Perum Perhutani Divre Jabar. Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui terjadinya fluktuasi kehadiran pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten berdasarkan departemen pada tahun 2018 hingga 2021. Pada tahun 2018 frekuensi kehadiran terendah ada di departemen Promosi dan Ecowisata. kemudian pada tahun 2019, hampir seluruh departemen masing – masing mengalami peningkatan kehadiran, kecuali departemen SDM, Umum, dan IT. Di tahun ini juga secara keseluruhan tingkat kehadiran meningkat. Pada tahun 2020 tingkat kehadiran pegawai mengalami penurunan kembali sebanyak 10%. Tahun 2021 tingkat kehadiran mengalami kenaikan sebanyak 7% dari 62% ke 69% secara keseluruhan.

Dalam perusahaan tidak semua pegawai memiliki rasa puas yang sama. Adapula rasa ketidakpuasan dari pegawai yang ditandai dengan kurang nyaman dalam pekerjaan, gaji yang tidak sesuai, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, pengawasan yang tidak kompeten dari perusahaan, serta tidak adanya kesempatan promosi untuk jenjang karir pegawai yang tinggi yang ditunjukkan oleh pra penelitian sebanyak 48 responden yang akan dijelaskan melalui Tabel 1.2

TABEL 1. 2
HASIL KUESIONER PRA PENELITIAN MENGENAI KEPUASAN KERJA
PADA PEGAWAI PERUM PERHUTANI DIVRE III JAWA BARAT DAN
BANTEN TAHUN 2021

Pertanyaan	Sangat puas	Puas	Kurang Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
Penempatan kerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki	14%	54%	19%	13%	0
Gaji yang diterima Pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidup	23%	31%	37%	9%	0
Dukungan sosial yang diberikan supervisor melalui pengawasan	52%	25%	14%	9%	0

Pertanyaan	Sangat puas	Puas	Kurang Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
Memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja	71%	17%	6%	4%	2%
Kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan	15%	46%	19%	17%	3%

Sumber: Hasil Pra-Penelitian 48 Responden Pegawai. diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil pra penelitian kepuasan kerja pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten menyatakan ada beberapa komponen yang menunjukkan terjadinya masalah kepuasan. Permasalahan ketidakpuasan utama di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten ialah promosi jabatan, kemudian hubungan sosial dengan rekan kerja di perusahaan juga menjadi salah satu pemicu ketidakpuasan kerja di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten. pegawai juga merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan karena dinilai tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka dapatkan.

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang memiliki beberapa fungsi diantaranya menganalisis pekerjaan serta merangkai pekerjaan serta menentukan berapa banyak pegawai yang dibutuhkan berdasarkan kemampuan dan keterampilan khusus (*HRM Planning*), menarik pegawai yang potensial (*Recruiting*), memilih pegawai (*Selection*), memberikan dan mempersiapkan pegawai untuk bekerja di masa depan (*Training and Development*), mengevaluasi Kinerja Pegawai (*Performance Management*), memberikan kompensasi (*Compensation*), dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (*Employee Relations*) (Raymond A. Noe et al., 2018). *Middle theory* yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu fungsi pelatihan dan pengembangan (*Training and Development*) dan Hubungan Kerja (*Employee Relation*) yang di dalamnya terdapat *range theory* yaitu promosi jabatan, beban kerja, dan kepuasan kerja.

Edwin A. Locke (1969) dalam Yoga, (2016) menyatakan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh. Diantara factor – faktor tersebut, terdapat data yang diperoleh dari perusahaan mengenai kesempatan bertumbuh

pegawai melalui promosi jabatan di kantor Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten pada Tabel 1.3 berikut.

TABEL 1. 3
REKAPITULASI DATA PROMOSI PEGAWAI PERUM PERHUTANI DIVISI
REGIONAL III JAWA BARAT DAN BANTEN BERDASARKAN SATUAN
KERJA
TAHUN 2019 - TAHUN 2021

Satuan Kerja	2019	2020	2021
Departemen Keuangan	1	3	2
Departemen Produksi dan Ecowisata	3	2	3
Departemen PSDH & PS	2	4	2
Departemen SDM, Umum, dan IT	5	6	4
Sekretaris	3	5	8
Kantor Divre (Direksi)	0	0	0
Jumlah	14	20	19
Persentase	9,6%	14,9%	14,7%

Sumber: Laporan Tahunan Departemen Sumber Daya Manusia, Umum, dan IT Perum Perhutani Divre Jabar. Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kantor Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten melakukan pengembangan pada pegawai melalui program promosi yang diselenggarakan setiap tahunnya, program promosi jabatan ini ditinjau oleh perusahaan berdasarkan kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai. pegawai yang berorientasi positif, memiliki peluang untuk mengembangkan kariernya melalui program promosi.

Kepuasan kerja ditandai oleh sikap emosional seseorang yang menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk dipenuhi oleh perusahaan, karena jika keinginan pegawai dapat terwujud maka tujuan perusahaan akan tercapai (Kemal & Hasibuan, 2017). Mangkunegara dalam penelitian Harini dan Damayanti (2018) menyatakan faktor dari kepuasan kerja meliputi gaji, kompensasi, promosi, supervisi, rekan kerja, serta situasi kerja yang sangat diinginkan pegawai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan diantaranya adalah melakukan promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan faktor motivasi utama bagi setiap pegawai karena dengan adanya promosi, pegawai akan terus berkembang yang diimbangi dengan bertambahnya tanggungjawab, rasa hormat yang lebih tinggi, serta kenaikan gaji dan tunjangan yang akan memicu kepuasan pegawai (Ellafi & Noor, 2021).

Promosi merupakan salah satu dimensi kepuasan kerja yang mengacu pada pengembangan karir pegawai. Jika promosi jabatan diberikan perusahaan sesuai sistem yang adil, maka akan terciptanya kepuasan kerja (Ellafi & Noor, 2021).

Pelaksanaan promosi jabatan dilakukan di perusahaan BUMS maupun BUMN. Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten sebagai salah satu perusahaan BUMN juga melakukan program promosi jabatan setiap tahunnya. Setiap pegawai yang memiliki potensi yang sama dalam peluang mendapatkan promosi jabatan, namun program promosi jabatan ini hanya didapatkan oleh pegawai yang kompeten dan dinilai mampu oleh perusahaan untuk mengemban tanggungjawab yang semakin berat. Berdasarkan data yang ada di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten, program promosi jabatan di Perum Perhutani setiap tahunnya dapat mengalami kenaikan ataupun penurunan tergantung dengan kondisi perusahaan. Pada tahun 2019, Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten melaksanakan promosi jabatan kepada 14 pegawainya, dan pada tahun 2020 mengalami peningkatan menjadi 20 pegawai yang berkesempatan mendapatkan promosi jabatan, selanjutnya pada tahun 2021 terjadi lagi penurunan peluang promosi yang diberikan perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten menjadi 19 orang.

Selain Promosi, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup penting untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal. Jika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ia akan mengoptimalkan kemampuannya untuk menyelesaikan tugasnya. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja yang menjadi harapan bagi perusahaan. Kepuasan kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang salah satunya adalah beban kerja (Wijaya, 2017).

Beban kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi pekerjaan yang wajib dipertanggungjawabkan oleh pegawai. Dengan kondisi beban kerja yang berlebihan, pegawai tetap wajib untuk bertanggungjawab terhadap perusahaan, namun hal ini dapat menurunkan kinerja pegawai dan berdampak pada ketidakpuasan pegawai (Xi et al., 2022).

Beban kerja merupakan hal yang penting bagi seorang pegawai sebagai penentu kepuasan pegawai yang ditandai dengan semakin rendah beban kerja yang di dapatkan pegawai, maka tingkat kepuasan pegawai akan semakin tinggi (Noraani

& Ghee, 2013; R. Wahyuni & Irfani, 2019). Banyak hal yang dapat membuat seseorang tidak merasa puas dalam pekerjaannya di antaranya ketidakharmonisan di perusahaan, keamanan kerja yang buruk, gaji yang rendah, jadwal kerja yang tidak dapat diprediksi, kebisingan tempat kerja, tujuan kerja yang tidak jelas, serta beban kerja yang berlebihan (Dessler, 2020). Beban kerja juga dapat dikatakan sebagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan (Elizar et al., 2020).

Selain dari pelaksanaan promosi jabatan yang di terapkan di Perum Perhutani, berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai kantor Perum Perhutani Divre III Jabar- Banten pada hari Kamis, 12 maret 2020 beban kerja juga menjadi salah satu pemicu ketidakpuasan kerja yang terjadi di kantor Perum Perhutani Divre III Jabar- Banten. Hal tersebut dikarenakan tugas yang diberikan kepada pegawai sangat banyak sehingga melebihi jam kerja yang seharusnya dan melebihi kapasitas pegawai, kemudian kurangnya apresiasi terhadap pegawai menyebabkan pegawai merasa beban kerja tersebut menjadi berat dan tidak adanya kepuasan dari pegawai.

Baik atau buruknya kinerja seorang pegawai, tergantung pada seberapa puas pegawai tersebut dengan pekerjaannya. Pegawai dapat menunjukkan kinerja yang baik bila ia merasa puas dengan pekerjaannya. Kurangnya upaya pengembangan di perusahaan menyebabkan turunnya kepuasan kerja. Tuntutan tugas yang ada di dalam pekerjaannya menjadi salah satu penyebab tidak puasnya pegawai akibat tuntutan yang berat. Faktor – faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja ialah beban kerja yang berlebihan, kompensasi yang tidak tepat dan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai (Tamping, Taroreh dan Jan, 2021).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran Pelaksanaan Promosi Jabatan pegawai di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten
2. Bagaimana Gambaran kondisi tingkat beban kerja pegawai di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten

3. Bagaimana Gambaran tingkat kepuasan kerja pegawai di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten
4. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten
5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten
6. Apakah promosi jabatan dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk memperoleh temuan mengenai:

1. Gambaran Pelaksanaan promosi jabatan di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten
2. Gambaran Tingkat beban kerja pegawai di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten
3. Gambaran Tingkat kepuasan kerja pegawai di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten
4. Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten
5. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten
6. Pengaruh promosi jabatan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian, hasil penelitian diharapkan mempunyai kegunaan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan Akademik

Penelitian ini digunakan sebagai alat pengembangan pengetahuan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia serta memperluas wawasan mengenai pengaruh promosi jabatan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga peneliti dapat memberikan kontribusi bagi para

akademisi dalam mengembangkan teori manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) khususnya pada Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten dalam memperhatikan promosi jabatan dan beban kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai

3. Kegunaan untuk Penelitian selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai referensi dan acuan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya mengenai promosi jabatan dan beban kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja, mengingat banyak faktor lain yang belum terjelaskan seluruhnya.