

Pengaruh Promosi Jabatan dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar

Ni Kadek Widiantari^{1*}, I Nyoman Sujana²

^{1,2}Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja - Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received June 4, 2021

Received in revised form

June 25, 2022

Accepted June 25, 2022

Available online December

31, 2022

Kata Kunci:

Kepuasan kerja, promosi jabatan, pengawasan.

Keywords:

Job satisfaction, promotion, supervision.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk memberi tahu apakah kepuasan kerja karyawan pada PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar dipengaruhi oleh promosi jabatan dan pengawasan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal yang memiliki ciri-ciri berkaitan sebab akibat. Populasinya menggunakan 62 karyawan PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar. Dalam pengambilan teknik sampelnya menggunakan sampel jenuh dengan melakukan *non probability sampling*. Sehingga penentuan sampelnya adalah 62 responden. Cara mengumpulkan datanya melalui metode survei kuesioner yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada para responden. Selanjutnya data dianalisis regresi linier berganda, uji-t dan uji F. Penelitian ini menunjukkan indikasi terdapat pengaruh secara parsial dan simultan promosi jabatan dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar.

ABSTRACT

This study aims to tell whether promotion has an influence on employees' job satisfaction at PT. Berliando Mitra Abadi in Denpasar. Causal research is used in this study that has characteristics related to cause and effect. In this study the population used was 62 (sixty-two) employees of PT. Berliando Mitra Abadi in Denpasar. In the sampling technique using saturated samples by conducting non probability sampling. So that the determination of the sample is 62 (sixty-two) respondents. How to collect data through a questionnaire survey method is carried out by distributing questions to the respondents. Then the data were analyzed multiple linier regression, t test and F test. The study shows an indication that there is a partial and simultaneous of employee job satisfaction at PT. Berliando Mitra Abadi in Denpasar.

* Corresponding author.

E-mail : widiantari617@gmail.com (Ni Kadek Widiantari)

1. Pendahuluan

Dunia bisnis sekarang ditandai dengan persaingan bisnis yang semakin maju. Hal ini mendorong perusahaan-perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang baik. SDM memiliki peran sangat penting bagi sebuah perusahaan yaitu sebagai penggerak utama dalam kelancaran kegiatan perusahaan baik secara perorangan maupun kelompok. Kemajuan perusahaan dapat terlihat apabila pengelolaan SDM dapat dilakukan dengan baik. Sehingga diperlukan rencana mengatur SDM, pelatihan SDM yang tepat bisa membantu perusahaan untuk berkembang. Adapun pengelolaan SDM yang dapat dilakukan yaitu dengan pimpinan perusahaan harus mampu menyatukan pendapat masing-masing karyawan dengan para pimpinan perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Pembentukan mental yang baik bagi karyawan dalam bekerja dengan mengajarkan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, memberikan motivasi bekerja kepada para karyawan dan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapainya, pimpinan perusahaan memberikan bimbingan dan pengarahan serta koordinasi yang baik kepada karyawannya. Dalam mempertahankan rasa puas pada diri karyawan, maka perusahaan hendaknya memperhatikan apa yang diperlukan karyawannya. Adapun bentuk perhatian yang bisa diberikan perusahaan bagi karyawannya, ialah melalui promosi jabatan yang adil dan penempatan yang tepat. Menurut Hasibuan (2012 : 202), kepuasan kerja ialah tanggapan *full of feeling* atau perilaku emosional terhadap pekerjaannya sehingga perusahaan harus bisa menghasilkan kepuasan kerja karyawannya dengan baik sehingga tercipta moral kerja, pengabdian, kecintaan, serta kedisiplinan karyawannya bertambah. Kecintaan atau kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya akan terlihat saat seseorang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Menurut Wibowo (2012 : 501), kepuasan kerja merupakan perasaan sikap yang dimiliki seseorang secara umum, perasaan tersebut adalah sikap adil seseorang terhadap jumlah penghargaan yang seharusnya seseorang dapatkan.

Promosi jabatan merupakan penghargaan atas keberhasilan karyawan atau prestasi kerja yang tinggi yang telah dilaksanakan dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan (Yakup, 2016). Sistem dan perencanaan promosi jabatan yang dilakukan perusahaan akan membuat karyawan menjadi lebih rajin untuk bekerja, bersemangat dan berdisiplin, sehingga dapat menciptakan rasa puas bagi karyawan. Menurut Sitorus (2020 : 19), pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan semua unit atau satuan kerja terhadap pekerjaan atau karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Sadaaki Fukui (2019), pentingnya pengawasan untuk mengetahui kondisi karyawan saat bekerja, karena jika karyawan sudah lelah namun tetap dipaksakan untuk bekerja, akan menyebabkan karyawan berhenti bekerja.

Berdasarkan hasil observasi dengan HRD PT. Berliando Mitra Abadi syarat promosi jabatan secara umum yaitu dengan melihat kinerja dari karyawan, sikap karyawan dalam bekerja seperti dapat mengayomi sesama rekan kerja dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Dalam suatu perusahaan promosi jabatan adalah kegiatan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan satu tingkat di atas dari jabatan sebelumnya. PT. Berliando Mitra Abadi merupakan salah satu perusahaan yang berada di Kota Denpasar yang bergerak di bidang penyalur alat – alat kesehatan dengan pangsa pasar antara lain rumah sakit, pmi, puskesmas dan laboratorium klinik. PT. Berliando Mitra Abadi sangat mengutamakan para konsumen dengan memberikan pelayanan yang terbaik dan menunjukkan kualitas dan loyalitasnya untuk memuaskan konsumennya secara berkelanjutan dengan motto perusahaan yaitu “Always Ready for You!”. PT. Melalui hasil wawancara bersama HRD PT. Berliando Mitra Abadi diperoleh informasi bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan yang terjadi setiap tahunnya. Menurut Khaidir, Bachri and Sugiati, (2017), setiap tahunnya turnover hanya boleh kurang dari 10% pada PT. Berliando Mitra Abadi jumlah turnover setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan atau setiap tahunnya melebihi 10% per tahun. Tahun 2017 total karyawan akhir tahun sebanyak 41 karyawan mengalami turnover intention sebesar 7,5%, selanjutnya di tahun 2018 total karyawan akhir tahun sebanyak 47 karyawan mengalami peningkatan turnover sebesar 13,6% begitu juga di tahun 2019 mengalami peningkatan turnover intention sebesar 17,4% dan di tahun 2020 mengalami peningkatan turnover intention sebesar 33,8%. Dari angka tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Berliando Mitra Abadi mengalami turnover yang tergolong tinggi, hal ini pasti menyebabkan imbas negatif bagi PT. Berliando Mitra Abadi sebab menimbulkan perusahaan mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti serta melakukan pelatihan untuk karyawan tersebut. Menurut Wang et al., (2020), turnover intention yang tinggi dapat mengakibatkan beban kerja yang lebih berat untuk karyawan lainnya karena terjadi pengurangan karyawan selain itu juga akan mengakibatkan perpecahan dalam tim karena adanya perbedaan pendapat dan menyebabkan efisiensi kerja yang lebih rendah, selanjutnya akan menghambat kinerja. Tingginya tingkat turnover yang terjadi di PT. Berliando Mitra Abadi saat ini menandakan bahwa rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Berliando Mitra Abadi.

2. Tinjauan Pustaka

Hasibuan (2012 : 108), promosi jabatan merupakan kegiatan perluasan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan yang baru menjabat yang diikuti oleh kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang semakin bertambah. Menurut Puspita Sari (2017), promosi jabatan merupakan *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi dalam bekerja yang sesuai dengan batasan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2012 : 112), ada beberapa indikator mengukur promosi jabatan, yaitu (1) Kerja sama, dalam berorganisasi diharapkan setiap karyawan dengan karyawan lainnya dapat mencapai tujuan organisasi di dalam maupun diluar organisasi. (2) Kecakapa, karyawan harus mempunyai kecakapan dalam menyelesaikan tugas – tugas sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diembannya, sehingga karyawan yang mempunyai kecakapan dalam bekerja dengan baik dapat dikatakan mempunyai prestasi dalam bekerja. (3) Kepemimpinan, seorang pemimpin harus mampu mengarahkan dan membina karyawan yang lainnya untuk memiliki semangat dalam bekerja dan dapat saling bekerjasama. (4) Komunikatif, artinya mampu menerima masukan-masukan dari karyawan yang lainnya dengan baik dan dapat memberikan informasi ke karyawan yang lainnya, sehingga tidak terjadi adanya miskomunikasi. (5) Pendidikan, digunakan sebagai acuan yang untuk menentukan pekerjaan yang sesuai dengan spesifikasi jabatan, sehingga karyawan diharapkan telah memiliki ijazah dari pendidikan formal.

Salah satu kegiatan yang dapat dilakukan dan dapat mempengaruhi perasaan seseorang adalah adanya kegiatan pengawasan yang baik Menurut Hasibuan (2012 : 22), pengawasan adalah kegiatan mengawasi dan memperbaiki atau mengarahkan tindakan dan rencana yang telah dikerjakan oleh karyawan apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan. Pengawasan juga dilakukan agar karyawan disiplin dan mengikuti aturan bekerja perusahaan. Menurut Ihsan (2019), ada empat indikator dalam proses pengawasan yaitu, (a) Inspeksi langsung, merupakan pemeriksaan yang dilakukan dengan cara observasi. (b) Observasi ditempat (*on the spot observation*), merupakan pengawasan yang dilakukan secara langsung di lapangan. (c) Laporan ditempat (*on the spot report*), merupakan laporan hasil keputusan secara langsung ditempat bekerja. (d) Laporan tertulis, merupakan hasil pengawasan yang dibuat dalam bentuk laporan dan disampaikan secara tertulis.

Menurut Sunyonto (2012:26), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah kondisi perasaan yang dirasakan karyawan saat bekerja baik itu perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. *Job satisfaction* di dalam perusahaan sangat penting karena dapat membantu keberhasilan perusahaan, antara lain dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Sopiha (2012:178), indikator dari kepuasan kerja adalah (1) promosi, promosi merupakan peluang untuk memperoleh peningkatan bekerja atau pengalaman dalam meningkatkan kemampuan. (2) Keamanan kerja, adalah salah satu yang bisa mempengaruhi kepuasan seseorang karena keadaan yang aman dan nyaman sangat dibutuhkan. (3) Gaji, dapat menimbulkan ketidakpuasan, apabila hasil yang diperoleh tidak sesuai. (4) Pengawasan (*Supervise*), pengawasan yang kurang baik dapat menyebabkan tingkat absensi yang tinggi dan tingginya *turnover*, sehingga bagi karyawan *supervisor* merupakan ayah dan sekaligus atasan dalam bekerja. (5) Faktor dari dalam pekerjaan, rasa puas yang dirasakan karyawan dapat terlihat saat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. (6) Kondisi kerja, kondisi tempat bekerja yang nyaman dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. (7) Komunikasi, dengan berkomunikasi karyawan dapat menyampaikan pendapatnya kepada pimpinan hal ini dapat menimbulkan rasa puas pada karyawan. (8) Fasilitas, selain mendapatkan upah, karyawan juga mengharapkan mendapat fasilitas dari suatu jabatannya dalam bekerja. Adapun yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu diantaranya faktor promosi jabatan dan pengawasan.

Adapula penelitian terdahulu terkait dengan promosi jabatan antara lain Afrianti and Susanti (2019), dalam penelitiannya menjelaskan kepuasan kerja pegawai dipengaruhi positif dan signifikan oleh promosi jabatan. Promosi jabatan memiliki kaitan yang erat dengan kepuasan kerja pegawai karena jika dalam melakukan promosi jabatan atasan tidak memperhatikan *skill* dan kemampuan yang dimiliki oleh bawahan serta jika tidak sesuai dengan ketentuan promosi yang berlaku maka akan menyebabkan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan. Pratiwi (2020), dalam penelitiannya mengatakan kepuasan kerja pegawai dipengaruhi serta memiliki nilai positif dan signifikan oleh pengawasan, Karena kepuasan kerja akan meningkat jika pengawasan dapat diberikan dengan baik. Indriani (2018), di dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi serta bernilai positif dan signifikan oleh pengawasan. Pengawasan dianggap sebagai bentuk perhatian yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat menghasilkan suasana kerja yang menyenangkan untuk karyawan. Karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat apabila karyawan mendapatkan perhatian dan pengawasan yang baik oleh atasan.

Dari latar belakang serta rumusan masalah yang sudah dibahas dapat dijelaskan bahwa maksud dari penelitian ini adalah mengetahui apakah kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara parsial dan simultan oleh promosi jabatan dan pengawasan.

3. Metode

Kausalitas adalah jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kausalitas memiliki ciri-ciri berkaitan dengan sebab akibat variabel bebas lebih dari satu. Adapun langkah – langkah dalam penelitian kausal terdiri dari, (1) perumusan masalah, (2) mengkaji teori, (3) perumusan hipotesis, (4) pengumpulan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik kesimpulan. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 62 karyawan PT. Berliando Mitra Abadi berlokasi di Denpasar. Dalam pengambilan sampelnya mengenakan teknik *non probability sampling* memakai sampel jenuh atau sensus sampel. Sehingga yang dapat digunakan sebagai sampel keseluruhan dari populasi. Dalam pengumpulan datanya menggunakan metode survei kuesioner, yang artinya pengambilan data melalui penyebaran kuesioner. Sebelum kuesioner dibagikan ke responden, dilakukan uji coba terlebih dahulu pada populasi lain yang sama dengan responden. Tujuan dilakukannya untuk memastikan apakah kuesioner yang akan digunakan kepada responden dapat ditelaah/dimengerti. Selanjutnya jika kuesioner dinyatakan telah valid dan reliabel maka dapat dilakukan uji analisis data. Dan setelah data terkumpul selanjutnya dilakukan perhitungan atau analisis data dengan aplikasi SPSS 16.0 *For Windows* menggunakan uji t, uji F dan analisis regresi linier berganda.

4. Hasil dan pembahasan

Pengaruh Promosi Jabatan dan Pengawasan secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data pengujian secara parsial menggunakan program SPSS 16.0 *For Windows* nampak pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Parsial Promosi Jabatan dan Pengawasan

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.615	5.782		3.566	.001
	Promosi Jabatan	.618	.169	.403	3.649	.001
	Pengawasan	.504	.177	.313	2.837	.006

Dapat dijelaskan dari pengujian uji-t promosi jabatan mendapat nilai t hitung sebesar 3.649 atau sig 0.001 kurang dari 0.05 sehingga hipotesis 0 (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Yang artinya berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial. Nilai t hitung yang diperoleh variabel pengawasan adalah 2.837 atau nilai sig 0.006 kurang dari 0.05 sehingga hipotesis 0 (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Yang artinya berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial.

Perhitungan analisis oleh SPSS menunjukkan adanya pengaruh signifikan oleh promosi jabatan dengan sig 0.001 kurang dari 0.05, menghasilkan H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini sejalan disampaikan oleh Hasibuan (2012 : 108), menjelaskan bahwa perubahan jabatan yang disertai dengan perluasan wewenang dan kewajiban pegawai sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya meningkat untuk jabatan yang lebih tinggi. Adanya promosi jabatan berarti karyawan yang diakui memiliki potensi akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Sehingga semakin tinggi jabatan yang diperoleh, akan diikuti oleh peningkatan kepuasan bekerja yang dirasakan.

Penelitian ini menyampaikan bahwa dalam kegiatan promosi yang tidak efektif dapat menimbulkan perasaan kurang puas. Karyawan merasa puas jika hasil kerja yang dihasilkan adil dan layak. Dengan pemberian promosi kepada karyawan membuktikan terdapat rasa percaya dan penghargaan tentang keahlian yang miliki karyawan. Searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrianti and Susanti (2019), menjelaskan kepuasan kerja pegawai dipengaruhi promosi jabatan dan positif serta signifikan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh pengawasan sig 0.006 kurang dari 0.05, menghasilkan H0 ditolak dan Ha diterima. Sejalan dikatakan Hasibuan (2012 : 22), pengawasan adalah suatu kegiatan untuk mengawasi dan mengoreksi atau mengarahkan tindakan dan rencana yang telah dilakukan oleh karyawan jika ada kesalahan atau penyimpangan. Hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi pengawasan akan

diikuti oleh kenaikan kepuasan kerja. Untuk menghasilkan pekerjaan yang baik dan bernilai tinggi diperlukan pengawasan yang baik.

Penelitian ini memberikan petunjuk bagi karyawan di PT. Berliando Mitra Abadi dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan *job description*. Kurangnya informasi dan kejelasan uraian tugas untuk setiap karyawan di dunia kerjanya tentunya membutuhkan peran *supervisor* dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini searah yang dilakukan dengan penelitian oleh Pratiwi (2020), menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh vvariabel pengawasan yang bernilai positif dan signifikan.

Pengaruh Promosi Jabatan dan Pengawasan secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data pengujian uji F menggunakan program SPSS 16.0 *For Windows* nampak pada tabel anova.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan Promosi Jabatan dan Pengawasan

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	565.047	2	282.524	13.507	.000 ^a
	Residual	1234.049	59	20.916		
	Total	1799.097	61			

Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel anova pada nilai F, diperoleh F hitung sebesar 13.507 sig 0,000 kurang dari 0,05 menghasilkan H0 ditolak dan Ha diterima. Dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara simultan promosi jabatan dan pengawasan terhadap kepuasan kerja.

Analisis koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan melihat besarnya pengaruh yang dimiliki terhadap kepuasan kerja. Besarnya koefisien determinasi dapat diketahui menggunakan nilai Adjusted R-squared variabel bebas lebih dari satu pada tabel model summary.

Uji F dilakukan memperoleh nilai F hitung. Diperoleh nilai F hitung sebesar 13.507 atau sig 0.000<0.05 berarti kepuasan kerja dipengaruhi oleh promosi jabatan dan pengawasan secara bersamaan. Dengan adanya pemberian promosi kepada karyawan menunjukkan adanya keyakinan dan penghargaan atas kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mmenempati jabatan yang lebih tinggi. Perlakuan dan kebijakan perusahaan dalam mengawasi karyawannya untuk mencapai hasil kerja yang tepat dan bermutu tinggi akan berpengaruh positif bagi karyawan. Agar promosi dan supervisi pekerjaan yang diinginkan telah diberikan, maka kepuasan kerja terhadap perusahaan dapat tercapai.

Dapat disimpulkan penelitian ini searah dengan penelitian Aprilandi, Marzolina and Fitri (2015), yang menyebutkan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara simultan serta bernilai positif dan signifikan oleh promosi jabatan dan supervisi.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.314	.291	4.573

Dapat dilihat tabel 3 nilai Adjusted R-squared, yaitu 0.314 yang menandakan besarnya pengaruh yang dimiliki variabel promosi jabatan dan pengawasan terhadap variabel kepuasan kerja, yaitu sebesar 31.4%, sedangkan 68,6% sisanya ditentukan dalam model regresi linier yang lain.

Untuk mengetahui persamaan garis regresi linier berganda promosi jabatan dan pengawasan terhadap kepuasan kerja maka dilakukan pengolahan data dengan melihat analisis koefisien Beta pada tabel coefficients yang nampak pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Beta

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.615	5.782		3.566	.001
	Promosi Jabatan	.618	.169	.403	3.649	.001
	Pengawasan	.504	.177	.313	2.837	.006

Dari perhitungan data dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 20.615 + 0.618 X_1 + 0.504 X_2$$

Penjelasan model regresi di atas dijelaskan nilai konstanta 20.615 mengindikasikan jika promosi dan pengawasan sama dengan nol maka kepuasan kerja akan bernilai 20.615. Nilai koefisien regresi promosi jabatan menunjukkan bahwa promosi jabatan berarah positif sebesar 0.618. Yang artinya jika promosi jabatan bertambah satu satuan, maka diikuti oleh bertambahnya kepuasan kerja sebesar 0.618. Nilai koefisien regresi pengawasan menunjukkan bahwa pengawasan berarah positif sebesar 0.504. Sehingga jika pengawasan bertambah satu satuan akan diikuti bertambah sebesar 0.504 oleh kepuasan kerja.

5. Simpulan dan saran

Dapat disimpulkan hasil rumusan masalah, tujuan, hasil pembahasan sudah dipaparkan bahwa beberapa yang berhubungan dengan hasil penelitian terdapat pengaruh parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar.

Saran yang bisa diberikan adalah untuk pimpinan PT. Berliando Mitra Abadi diharapkan mampu melaksanakan promosi secara efektif dan memberikan penghargaan kepada para karyawan atas prestasi yang diraihinya. Hal ini sangat penting dilakukan guna meningkatkan kepuasan yang dirasakan karyawan. Untuk Pimpinan PT. Berliando Mitra Abadi diharapkan dapat melaksanakan pengawasan yang baik. Sehingga diharapkan gejala penyimpangan atau kesalahan dapat teratasi secara otomatis. Dan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti aspek serupa disarankan untuk menggunakan variabel lain untuk melihat pengaruh kepuasan kerja. Karena variabel independen penelitian ini hanya variabel promosi dan pengawasan terhadap kepuasan kerja. Bagi peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel independen seperti kompensasi, lingkungan kerja dan rekan kerja

Daftar Rujukan

- Afrianti, R. S., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Promosi Jabatan, Pengendalian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan*.
- Aprilandi, A., Marzolina, M., & Fitri, K. (2015). *Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru*. Riau University.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ihsan, M. T. (2019). *Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Trust Finance Indonesia Cabang Medan*. Universitas Medan Area.
- Indriani, G. (2018). *Pengaruh Pengawasan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat*. Universitas Bangka Belitung.
- Khaidir, M., Bachri, A. A., & Sugiati, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak Pt. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 4(3), 175–186.
- Pratiwi, M. (2020). *Pengaruh Pengawasan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sejiran Setason Muntok Kabupaten Bangka Barat*. Universitas Bangka Belitung.
- Puspita Sari, U. (2017). *Peran Promosi, Demosi, Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Mercu Buana Yogyakarta Dengan Masa Jabatan Sebagai Variabel Moderasi*. Universitas

Mercu Buana Yogyakarta.

- Sadaaki Fukui, P. D. (2019). *Impact Of Supervisory Support On Turnover Intention: The Mediating Role Of Burnout And Job Satisfaction In A Longitudinal Study*. 46(4), 488–497.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=GXUCEAAAQBAJ>
- Sopiah. (2012). *Perilaku Organisasional*. CV.Andi Offset.
- Sunyonto, D. (2012). *Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan Pertama. CAPS.
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). Job Satisfaction, Burnout, And Turnover Intention Among Primary Care Providers In Rural China: Results From Structural Equation Modeling. *BMC Family Practice*, 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12875-020-1083-8>
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Paramita.
- Yakup, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal Of Management Small And Medium Enterprises*, 2(1), 95–112.