

Volume 8 Nomor 1 April 2023

e-ISSN 2541-0938  
p-ISSN 2657-1528

# JURKAMI

Jurnal Pendidikan Ekonomi

JURKAMI

VOLUME  
8

NOMOR  
1

SINTANG  
APRIL  
2023

e-ISSN  
2541-0938  
p-ISSN  
2657-1528



#### **DEWAN REDAKSI**

Munawar Thoharudin, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia (Editor in Chief)  
Aditya Aditya Halim Perdana Kusuma, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia  
Aniek Hindrayani, Universitas Sebelas Maret, Indonesia  
Anna Marganingsih, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia  
Dessy Triana Relita, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia  
Diyah Santi Hariyani, Universitas PGRI Madiun, Indonesia  
Emilia Dewiwati Pelipa, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia  
Fitria Fitria, Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia  
Husni Syahrudin, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia  
Inda Fresti Puspitasari, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia  
Maria Ulfah, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia  
Nikmatul Masruroh, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia  
Nuraini Asriati, Universitas Tanjungpura, Indonesia  
Rio Nardo, Universitas Binawan, Indonesia  
Suwinto Johan, President University, Indonesia  
Yulia Suriyanti, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia

#### **TIM REVIEWER**

Abdul Mujib, Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, Indonesia  
Abdul Samad, Universitas Fajar, Indonesia  
Abdul Wahab, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia  
Bambang Ismanto, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia  
Dadang Lesmana, Badan Riset dan Inovasi Daerah Kab. Kutai Timur, Indonesia  
Dewi Kusuma Wardani, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia  
Dicki Hartanto, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia  
Dudung Ma'ruf Nuris, Universitas Negeri Malang, Indonesia  
Eko Eddy Supriyanto, STKIP Nahdlatul Ulama Tegal, Indonesia  
Febrianty Febrianty, Politeknik PalComTech, Indonesia  
Muhammad Syaiful, Universitas Sembilanbelas November Kolaka  
Mohammad Hamim Sultoni, Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia  
M Dana Prihadi, Poltekkes YBA Bandung, Indonesia  
M. Rudi Irwansyah, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia  
Muh. Fahrurrozi, Universitas Hamzanwadi, Indonesia  
Muhammad Hasan, Universitas Negeri Makassar, Indonesia  
Muhammad Ihsan Said Ahmad, Universitas Negeri Makassar, Indonesia  
Muhammad Rahmattullah, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia  
Reni Yuliviona, Universitas Bung Hatta, Indonesia  
Rhini Fatmasari, Universitas Terbuka, Indonesia  
Sodik Dwi Purnomo, Universitas Wijaya kusuma Purwokerto, Indonesia  
Sugiharsono, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia  
Suratno Suratno, Universitas Jambi, Indonesia  
Tutut Suryaningsih, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung, Indonesia  
Umi Kalsum, Universitas Sriwijaya, Indonesia  
Yapiter Marpi, Universitas Jakarta, Indonesia  
Zulfia Hanum Alfi Syahr, Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia

Alamat Redaksi:

Jln. Pertamina Sengkuang Km.4, Kotak Pos 126, Kecamatan Sintang, Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat, Indonesia

Email: [jurnaljurkami@gmail.com](mailto:jurnaljurkami@gmail.com)

Penerbit: LPPM STKIP Persada Khatulistiwa Sintang





**PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Amaliya Dwi Anjani<sup>✉</sup>, Kusuma Chandra Kirana<sup>2</sup>, Syamsul Hadi<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia<sup>123</sup>

<sup>✉</sup>Corresponding Author Email: amaliyadwianjani@gmail.com

Author Email: kusumack@ustjogja.ac.id, syamsul.hadi@ustjogja.ac.id,

*Article History:*

Received: May 2022

Revision: May 2022

Accepted: March 2023

Published: April 2023

*Keywords:*

Compensation;

Job Promotion;

Job Satisfaction;

Turnover intention

**Abstract:**

*The purpose of this study was to investigate the effect of the effect of compensation and promotion on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable in CV. Danagung D'briquettes Cegokan Wonolelo Bantul Yogyakarta. This research is quantitative. The population in this study were all employees of CV. Danagung D'briquettes Cegokan Wonolelo Bantul with 60 employees. The sampling method in this study used non-probability sampling with the Saturated Technique. Data was collected by distributing questionnaires. The data analysis technique used is the inner model with the bootstrapping method. The data that has been obtained is processed using SmartPLS 3.0. The results of this study indicate that compensation has a positive effect on job satisfaction. Promotion has a positive effect on job satisfaction. Job satisfaction has a negative effect on Turnover intention. Compensation has a negative effect on Turnover intention. Position Promotion has a negative effect on Turnover intention. Job satisfaction mediates the relationship between compensation and promotion to turnover intention*

*Sejarah Artikel*

Diterima: Mei 2022

Direvisi: Mei 2022

Disetujui: Maret 2023

Diterbitkan: April 2023

*Kata kunci:*

Kompensasi;

Promosi Jabatan;

Kepuasan kerja;

Turnover intention

**Abstrak:**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di CV. Danagung D'briquettes Cegokan Wonolelo Bantul Yogyakarta. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Danagung D'briquettes Cegokan Wonolelo Bantul dengan jumlah karyawan 60. Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan Teknik Jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah inner model dengan metode bootstrapping. Data yang telah didapat diolah dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*. Promosi Jabatan berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan promosi jabatan terhadap *turnover intention*.



*How to Cite:* Anjani, A.D., Kirana, K.C., Hadi, S. 2023. *Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 8 (1) DOI : 10.31932/jpe.v8i1.1685



## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Tanpa SDM yang handal maka sulit bagi setiap organisasi untuk berkembang, karena dinamika dan kemajuannya tergantung pada dinamika dan kemajuan SDM yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi akan memberikan suatu keuntungan, namun tak jarang dalam perusahaan ada karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi karena adanya keinginan untuk keluar dari perusahaannya. Perputaran karyawan yang tinggi akan berdampak negatif bagi organisasi. Saat ini tingginya tingkat keinginan keluar telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa organisasi mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang di rekrut tersebut telah memilih pekerjaan di organisasi lain. Setiap individu dalam perusahaan berasal dari latar belakang yang berbeda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya. Saat ini upaya untuk mengumpulkan tenaga kerja yang handal dengan kualitas baik semakin sulit untuk didapat, terlebih lagi untuk mempertahankan karyawan, maka dari itu organisasi harus senantiasa memperhatikan kepuasan kerja karyawannya (Ni Made Nadya and I Gede 2017). jika karyawan sudah merasa puas atas pekerjaan yang ia jalani dan apa yang diperoleh dari perusahaan sesuai dengan apa yang mereka harapkan maka merek akan tetap setia pada

perusahaan tersebut dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Perusahaan dapat menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan (Sirhi, 2018), salah satunya dengan cara memberikan kompensasi yang tepat bagi karyawan dalam perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi karyawan mempengaruhi kepuasan karyawan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lain. Pemberian Kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif untuk meningkatkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Hal itu akan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover intention*) karyawan yang bekerja pada perusahaan, sehingga turnover karyawan bisa ditekan dan biaya perekrutan karyawan dapat berkurang.

Karyawan dengan kepuasan yang tinggi selalu mempunyai semangat, tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu melindungi dan berfikir memajukan perusahaan semaksimal mungkin. Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya (Kindangen et al. 2019). promosi jabatan juga dapat menyebabkan seorang karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja dan mencari peluang kerja yang lebih menguntungkan di perusahaan lain. seringkali alasan sebenarnya karyawan yang mengundurkan diri adalah dikarenakan kesempatan promosi yang tidak tersedia di perusahaan. Bentuk dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat



dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah berupa realisasi promosi jabatan yang bersifat objektif dan adil serta penempatan yang tepat. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan karyawan agar karyawan tetap tinggal di perusahaan, serta dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh (Kindangen et al. 2019), (Fransiskus 2019), (Catur and Yolanda 2017), (Muhamad, 2020), (Siska, Tetra, and Ariesta 2017) mengatakan jika kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kemudian penelitiann yang dilakukan oleh (Giovano, Rita, and Lucky 2016), (Evitamala 2015), (Amir and Akhmad 2020) menyatakan jika promosi jabatan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan (Dewi et al., 2020) mengatakan jika Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kemudian menurut hasil penelitian (Sandy, 2019) mengatakan jika Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Menurut (Caesar, 2017) hasil penelitiannya mengatakan jika promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Dari hasil penelitian-penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar peneliti menyatakan tentang adanya pengaruh antara kompensasi dan promosi jabatan terhadap *turnover intention*. Latar belakang dipilihnya kompensasi dan promosi jabatan di dalam penelitian ini adalah karena untuk mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan dapat ditekan melalui variabel tersebut. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk

mengetahui pengaruh antara kompensasi dan promosi jabatan terhadap *turnover intention*, dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap *Turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening di CV. Danagung D’*briquettes* Cegokan Wonolelo Bantul “

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuisisioner. Data primer diambil secara langsung menggunakan kuesioner melalui google form kepada responden dalam satu tahap. Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan Teknik Jenuh, dimana teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono, (2017). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Danagung D’*briquettes* Cegokan Wonolelo Bantul. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang ada di CV. Danagung D’*briquettes* relative kecil, sehingga sampel yang digunakan seluruh karyawan yang berjumlah 60. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 20 April 2022. Kuisisioner yang diberikan kepada responden selanjutnya diukur untuk setiap jawaban dengan menggunakan skala likert dengan bobot nilai 1 sampai 5 yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1; Tidak Setuju (TS) dengan skor 2; Netral (N) dengan skor 3; Setuju (S) dengan skor 4; Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Teknik analisis data yang digunakan adalah inner model dengan metode bootstrapping. Data yang telah didapat diolah dengan menggunakan SmartPLS 3.0.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah mayoritas dengan jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 38 orang atau memiliki persentase 63.3%, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang atau memiliki persentase 36.7%.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah mayoritas dengan usia berkisar antara 21-30 tahun yang berjumlah 27 orang atau memiliki persentase 45%. Responden dengan usia <20 tahun berjumlah 11 orang atau memiliki persentase 18%, usia 31-40 tahun berjumlah 19 orang atau memiliki persentase 31.7%, sedangkan responden dengan usia >40 tahun berjumlah 3 orang atau memiliki persentase 5%.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan status pernikahan menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini menikah dengan jumlah 45 orang atau memiliki

persentase 75% dan sisanya masih lajang yang berjumlah 15 orang dengan persentase 25%.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah mayoritas dengan pendidikan terakhir SMA yang berjumlah 47 orang atau memiliki persentase 78.3%. Responden dengan pendidikan SMP berjumlah 5 orang atau memiliki persentase 8.3%, Diploma (D1-D3) berjumlah 3 orang atau memiliki persentase 5%, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir Sarjana berjumlah 5 orang atau memiliki persentase 8.3%.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah mayoritas dengan lama bekerja 3 - 5 tahun yang berjumlah 40 orang atau memiliki persentase 66.7%. Responden dengan lama bekerja >2 tahun berjumlah 5 orang atau memiliki persentase 8.3%, sedangkan responden dengan lama kerja lebih dari 5 tahun berjumlah 15 orang atau memiliki persentase 25%.

**Tabel 1. Pengujian Hipotesis**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Value</i>
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover intention</i>	-0.349	3.478	0.001
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.453	2.793	0.005
Kompensasi -> <i>Turnover intention</i>	-0.382	2.895	0.004
Promosi Jabatan -> Kepuasan Kerja	0.361	2.202	0.028
Promosi Jabatan -> <i>Turnover intention</i>	-0.272	3.030	0.003
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> <i>Turnover intention</i>	-0.158	1.992	0.047
Promosi Jabatan -> Kepuasan Kerja -> <i>Turnover intention</i>	-0.126	2.006	0.045

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel 1 tersebut dapat

dijelaskan bahwa Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan



nilai estimasi sebesar 0,453 dan nilai t-statistik sebesar  $2.793 > 1.670$ , dengan nilai p – value sebesar  $0.005 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,361 dan nilai t-statistik sebesar  $2.202 > 1.670$ , dengan nilai p – value sebesar  $0.028 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,349 dan nilai t-statistik sebesar  $3.478 > 1.670$ , dengan nilai p – value sebesar  $0.001 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*.

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention* menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,382 dan nilai t-statistik sebesar  $2.895 > 1.670$ , dengan nilai p – value sebesar  $0.004 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan Kompensasi terhadap *Turnover intention*.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap *Turnover intention* menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,272 dan nilai t-statistik sebesar  $3.030 > 1.670$ , dengan nilai p – value sebesar  $0.003 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan Promosi Jabatan terhadap *Turnover intention*.

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,158 dan nilai t-statistik sebesar  $1.992 > 1.670$ , dengan nilai p – value sebesar  $0.047 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan Kompensasi terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,126 dan nilai t-statistik sebesar  $2.006 > 1.670$ , dengan nilai p – value sebesar  $0.045 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan Promosi Jabatan terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi.

Hasil pengujian Analisis Jalur Intervening tampak pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Analisis Jalur (Intervening)**

Variabel	<i>Direct Effect (DE)</i>	<i>Inderect Effect (IE)</i>	<i>Total Effect (TE)</i>	Efek Mediasi
	(xi → Y)	(xi → Z → Y)	(DE + IE)	TE - DE
X1	-0.382 (0.004)	-0.158 (0.047)	-0.540	-0.540 + -0.382 = -0.158
X2	-0.272 (0.003)	-0.126 (0.045)	-0.398	-0.398 + -0.272 = -0.126

Sumber: Output SmartPLS terlampir, 2022

Berdasarkan hasil olahan data SmartPLS diatas maka dapat diketahui bahwa efek mediasi (*intervening*) pada X1

terhadap Y melalui Z sebesar (-0.158), karena nilai  $TE < DE$  sebesar  $-0.540 < -0.158$  artinya pada analisis ini berperan



negative sebagai variabel yang menurunkan kekuatan pengaruh X1 terhadap Y melalui Z dan signifikan, kemudian pada X2 terhadap Y melalui Z sebesar (-0.126) karena nilai  $TE < DE$  sebesar  $-0.398 < -0.126$  artinya pada analisis ini berperan sebagai variabel yang menurunkan kekuatan pengaruh variabel X2 terhadap Y melalui Z dan signifikan.

Hasil pengujian variabel kompensasi dan promosi jabatan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ditunjukkan pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Nilai R<sup>2</sup> Tanpa Mediasi / Langsung**

	R Square	Adjusted R Square
<i>Turnover intention</i>	0.522	0.506

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan uji R<sup>2</sup> Tanpa Mediasi / Langsung dapat disimpulkan bahwa model Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap *Turnover intention* memberikan nilai sebesar 0.506, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel *Turnover intention* yang dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Promosi Jabatan adalah sebesar 50.6% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4. Nilai R<sup>2</sup> Tidak Langsung / Mediasi**

	R Square	Adjusted R Square
<i>Turnover intention</i>	0.754	0.741

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9 dapat disimpulkan bahwa model Kompensasi dan Promosi Jabatan dengan dimediasi

Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* memberikan nilai sebesar 0.741, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel *Turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Promosi Jabatan dengan dimediasi Kepuasan Kerja adalah sebesar 74.1% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.** Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,453 dan nilai t–statistik sebesar  $2.793 > 1.670$ , dengan nilai p – value sebesar  $0.005 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> diterima yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja”. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Teguh et al., 2017) dan (Garaika, 2020) yang menyatakan jika Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan.

**Analisis pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan kerja.** Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,361 dan nilai t–statistik sebesar  $2.202 > 1.670$ , dengan nilai p – value sebesar  $0.028 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> diterima yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja”. Hal ini berarti apabila promosi jabatannya baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Bastian et al., (2017) dan Berian,(2020) yang menyatakan jika Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

**Analisis Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Turnover intention*.** Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,349 dan nilai t-statistik sebesar  $3.478 > 1.670$ , dengan nilai p – value sebesar  $0.001 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yaitu “terdapat pengaruh negatif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*”. Hal ini berarti apabila karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan akan menurunkan tingkat *turnover intention* mereka, demikian juga sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka *turnover intention* akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Revia et al., 2018) dan (Nurul & Dewi, 2017) yang menyatakan jika Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*.

**Analisis pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention*.** Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention* menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,382 dan nilai t-statistik sebesar  $2.895 > 1.670$ , dengan nilai p – value sebesar  $0.004 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima yaitu “terdapat pengaruh negatif dan signifikan Kompensasi terhadap *Turnover intention*”. Dengan pemenuhan kompensasi karyawan oleh perusahaan pada gilirannya akan menurunkan tingkat *turnover intention* dalam perusahaan

tersebut. Hal ini berarti kompensasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Catur & Yolanda, 2017) dan (Muhamad, 2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

**Analisis pengaruh promosi Jabatan Terhadap *Turnover intention*.** Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Promosi Jabatan terhadap *Turnover intention* menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,272 dan nilai t-statistik sebesar  $3.030 > 1.670$ , dengan nilai p – value sebesar  $0.003 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_5$  diterima yaitu “terdapat pengaruh negatif dan signifikan Promosi Jabatan terhadap *Turnover intention*”. Hal ini berarti jika karyawan yang memiliki promosi jabatan akan mengurangi niatnya untuk meninggalkan pekerjaannya, dan begitupun sebaliknya, apabila karyawan yang tidak memiliki kemajuan karir akan meningkatkan keinginannya untuk keluar dari pekerjaannya untuk mencari peluang lain di tempat lain. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Giovano et al., 2017) dan (Evitamala, 2017) yang menyatakan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*.

**Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention* melalui kepuasan kerja.** Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Promosi Jabatan terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,126 dan nilai t-statistik sebesar  $2.006 > 1.670$ , dengan nilai p – value sebesar 0.045



$< 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan Promosi Jabatan terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan karyawan. Apabila Kompensasi yang diterima karyawan semakin besar, maka kepuasan kerja yang didapatkan juga akan semakin meningkat. Apabila kepuasan kerja tercapai karena kompensasi yang diberikan maksimal, maka tingkat *turnover intention* akan menurun. Menurut (Rakhmadian & Adiwati, 2022) ketidakpuasannya atas pemberian kompensasi yang diterima karyawan yang mana tidak sesuai dengan apa yang telah didedikasikan dapat mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam memperoleh hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

**Analisis Pengaruh Promosi Jabatan terhadap *Turnover intention* melalui kepuasan kerja.** Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi menunjukkan nilai estimasi sebesar  $-0,158$  dan nilai  $t$ -statistik sebesar  $1.992 > 1.670$ , dengan nilai  $p$  – value sebesar  $0.047 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan Kompensasi terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi. Adanya jaminan promosi jabatan akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Dengan meningkatnya kepuasan kerja maka pada akhirnya akan menurunkan tingkat *turnover intention*

pada suatu perusahaan. Hal tersebut membuktikan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

## PENUTUP

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Promosi Jabatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya menambah variabel yang mungkin berpengaruh lebih besar pada *turnover intention* seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya. serta memperluas populasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amir & Akhmad, D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Promosi Jabatan Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada Pt. Maruki Internasional Indonesia. *Study Of Scientific And Behavioral Management (Ssbm)*, 1, 1–12.
- Bastian, P., Mochammad Al, M., & Ika, R. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 32(1), 106–113.
- Berian, H. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Menara Ekonomi*, V(1), 5–



- 24.
- Catur, W., & Yolanda, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401.  
<https://doi.org/10.24912/Jm.V20i3.14>
- Evitamala, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Promosi Jabatan Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Pt. Orindo Alam Ayu Cabang Pekanbaru. 2(1), 1–15.
- Fransiskus, B. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan Pt Idx Fransiskus. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–19.  
<https://doi.org/10.25170/Jm.V16i1.788>
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.  
<https://doi.org/10.30596/Jimb.V21i1.4181> Published,
- Giovano, S., Rita, N. T., & Lucky, O. H. D. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabata, Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Emba*, 4(4), 932–951.
- Kindangen, C. C., Taroreh, A. R. N., Kerja, P. K., Jabatan, P., & Komitmen, D. A. N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Promosi Jabatan Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3837–3846.  
<https://doi.org/10.35794/Emba.V7i3.24883>
- Muhamad, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Delta Dunia Sandang Tekstil) Muhamad. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, 450–473.
- Ni Made Nadya, R., & I Gede, R. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5804–5833.  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/Article/Download/32966/21226>
- Rakhmadian, P.F., Adiwati, M.R., 2022. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Spesial Deleveri Kargo Surabaya. JURKAMI: Jurnal Pendidikan Ekonomi, 7 (2) DOI : 10.31932/jpe.v7i3.1879 Revia, D. R., Mochammad, A. M., & Edlyn, K. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 61(2), 127–136.
- Sirhi, S. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Muhammadiyah Kabupaten Ende. JURKAMI : Jurnal Pendidikan Ekonomi <http://jurnal.stkippersada.ac.id/jurnal/index.php/JPE> JURKAMI Volume 3, no 1, 2018



Siska, S., Tetra, H., & Ariesta, H. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Matahari Department Store Lembuswana. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 1*, 285–288.  
[Http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.php/Prosnmemb](http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.php/Prosnmemb)

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta

Teguh, R., Bambang Swasto, S., & Ika, R. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 35(2), 1–9.

