Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849
e-ISSN: 2548-1398
Vol. 10, No. 2, Februarii 2025

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MENURUT PERSEPSI PT. DAENONG GLOBAL

Naufal Effendi[1], Neuneung Ratna Hayati[2]
Universitas Widyatama, Indonesia[1,2]
Email: Naufal.effendi@widyatama.ac.id[1], neuneung.ratna@widyatama.ac.id[2]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan menurut persepsi PT. Daenong Global. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 101 karyawan PT. Daenong Global, yang dipilih secara acak. Metode penelitian yang diterapkan adalah kuantitatif, di mana kuesioner disebarkan kepada karyawan sebagai responden untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 27, yang memungkinkan pengujian hipotesis secara efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik promosi jabatan maupun kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, variabel independen ini mampu menjelaskan 98,4% variasi dalam kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen perusahaan untuk merancang strategi yang lebih baik dalam pengembangan karir dan kebijakan kompensasi, guna meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan kepuasan kerja melalui kebijakan promosi dan kompensasi yang lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.

Kata kunci: Promosi Jabatan, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

This study aims to examine the effect of job promotion and compensation on employee job satisfaction according to the perception of PT Daenong Global. The sample used in this study was 101 employees of PT Daenong Global, who were randomly selected. The research method applied is quantitative, where questionnaires are distributed to employees as respondents to collect data. Data analysis techniques were carried out using the SPSS version 27 application, which allows effective hypothesis testing. The results showed that both promotion and compensation have a significant influence on employee job satisfaction. Based on the coefficient of determination test results, these independent variables were able to explain 98.4% of the variation in employee job satisfaction, indicating that these factors are very important in creating a positive work environment. The findings provide valuable insights for company management to design better strategies in career development and compensation policies, in order to increase employee job satisfaction and productivity. This study is expected to serve as a reference for other companies that want to increase job satisfaction through more effective promotion and compensation policies. Thus, this research contributes to the development of human resources in the company.

Keywords: *Promotion, Compensation, Job Satisfaction*

Pendahuluan

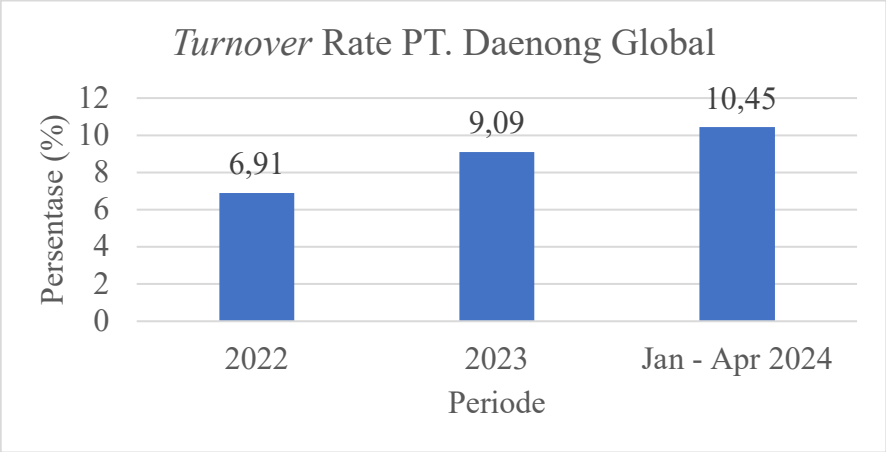
Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi landasan bagi keberhasilan dan kelangsungan sebuah perusahaan. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu memahami bahwa SDM bukan hanya sekadar biaya operasional, tetapi merupakan aset. Pengelolaan yang efektif terhadap sumber daya manusia tidak hanya mencakup proses rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek psikologis dan sosial karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh keunggulan produk atau layanan, tetapi juga oleh kemampuannya untuk membangun dan memelihara hubungan yang positif dengan para karyawan. Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi kunci dalam meraih keberhasilan jangka panjang bagi perusahaan (Firmansyah, 2023).

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator utama dari manajemen sumber daya manusia yang baik. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan perusahaan (Aulia et al., 2023). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dengan serius kepuasan kerja karyawan sebagai bagian dari strategi manajemen SDM . Ketidakpedulian terhadap kepuasan kerja dapat memiliki dampak yang merugikan, seperti penurunan produktivitas, peningkatan tingkat absensi, dan bahkan peningkatan turnover karyawan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan tidak boleh mengabaikan konsekuensi dari ketidakpuasan kerja, karena hal itu dapat berdampak secara langsung pada keberlangsungan perusahaan (Irfad et al., 2021).

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terkait penghargaan yang diterima, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan (Yakup, 2016). Terdapat beberapa teori utama yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*) dan teori keadilan (*equity theory*) (Wiliandari, 2015). Teori ketidaksesuaian pertama kali diperkenalkan oleh Porter pada tahun 1961 dan dikembangkan lebih lanjut oleh Locke pada tahun 1969. Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja tergantung pada selisih antara apa yang diharapkan oleh karyawan dengan apa yang sebenarnya mereka peroleh dari pekerjaan. Semakin kecil perbedaan antara harapan dan kenyataan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, jika harapan tidak terpenuhi, maka akan timbul ketidakpuasan kerja (Locke, 1969). Teori Ketidaksesuaian dari Locke menekankan pentingnya harapan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan bagaimana perbedaan antara harapan tersebut dengan kenyataan yang mereka alami dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Teori ini membantu dalam mengidentifikasi seberapa besar kesenjangan antara harapan dan realitas yang dirasakan karyawan, sehingga memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi kebijakan dan praktik mereka guna memenuhi harapan karyawan secara lebih efektif (Locke, 1996) Selain itu, Teori Keadilan yang dikembangkan oleh Adams berfokus pada persepsi keadilan dalam distribusi hasil kerja. Karyawan merasa puas atau tidak puas berdasarkan perbandingan rasio input (seperti usaha, keterampilan, dan jam kerja) dengan output (seperti gaji, penghargaan, dan kesempatan). Jika perbandingan ini dirasa adil dibandingkan dengan rekan kerja atau standar lain, maka karyawan akan merasa puas. Ketidakadilan, baik dalam bentuk overcompensation atau undercompensation, dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (Adams, 1965). Teori ini menyoroti pentingnya perbandingan antara input yang diberikan oleh karyawan, seperti usaha, keterampilan, dan jam kerja, dengan output yang mereka terima, seperti gaji, penghargaan, dan kesempatan (Robbins et al., 2019). Persepsi keadilan ini sangat penting karena

ketidakadilan yang dirasakan dapat mengarah pada ketidakpuasan kerja dan meningkatkan niat untuk meninggalkan perusahaan (Robbins et al., 2019).

Pesatnya perkembangan industri mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja. Subang menjadi salah satu wilayah yang juga mengalami perkembangan industri yang cukup pesat. Sudah banyak perusahaan besar dan sedang yang telah beroperasi secara komersial di Subang, salah satunya PT. Daenong Global. PT Daenong Global adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi garmen, termasuk pakaian jadi seperti baju, celana, pakaian dalam, dan knitwear. Perusahaan ini berorientasi pada ekspor dan impor, dengan pasar ekspor yang meliputi Korea Selatan, Amerika, Jepang, Eropa, dan Asia. Didirikan pada tanggal 15 Februari 2010, PT Daenong Global berpusat di Subang, Jawa Barat. PT Daenong Global memiliki visi menjadi mitra global terbaik dalam pasar tekstil dunia dan berkomitmen untuk menyediakan produk berkualitas yang dapat diandalkan serta berkontribusi pada kebahagiaan pelanggan. Perusahaan tersebut perlu strategi yang tepat untuk mencapai visi tersebut, salah satunya pada bidang manajemen SDM. Namun, berdasarkan hasil observasi dan data tingkat keluar masuknya karyawan yang diperoleh dari Perusahaan didapatkan tingkat turnover tinggi yang ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Data Turnover Rate PT. Daenong Global
Sumber : PT. Daenong Global

Berdasarkan Gambar 1 ditunjukkan bahwa grafik turnover karyawan pada PT Daenong Global mengalami peningkatan pada setiap tahunnya. Pada tahun 2022 telah terjadi turnover dengan rata rata per tahun sebesar 6,91%, selanjutnya pada tahun 2023 sebesar 9,09% dan hingga bulan April 2024 sebesar 10,45%. Data tersebut telah menunjukkan bahwa perusahaan sedang mengalami permasalahan serius terkait turnover. Batas normal tingkat turnover berada pada angka 10% (Priyana et al., 2022).

Hasil observasi dengan pimpinan perusahaan PT Daenong Global mengungkapkan bahwa banyak pekerja yang keluar dari perusahaan tanpa memberikan alasan yang jelas. Keadaan ini menambah kompleksitas masalah yang dihadapi oleh perusahaan, mengingat sulitnya mendapatkan gambaran yang akurat mengenai penyebab turnover yang tinggi. Ketidakjelasan ini memperkuat adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pimpinan perusahaan mengakui bahwa mereka memiliki kekhawatiran dengan situasi yang terjadi.

Turnover yang terus meningkat tanpa penjelasan yang jelas membuat pihak manajemen sulit untuk mengambil tindakan yang tepat. Tingginya turnover ini dapat

menjadi indikator kepuasan kerja yang rendah, dimana ketika karyawan merasa tidak puas dengan berbagai aspek dalam pekerjaan, maka mereka lebih cenderung memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan (Kanchana & Jayathilaka, 2023; Medina, 2012). Hal ini mendorong pentingnya melakukan kajian yang lebih mendalam untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan.

Karyawan yang tidak puas menunjukkan ketidakpuasannya dalam pekerjaan dengan berbagai cara, seperti meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain. Selain itu juga, ditunjukkan dengan sikap acuh tak acuh (misalnya datang terlambat, tidak masuk kerja, atau sengaja membuat kesalahan). Terkadang karyawan akan mengungkapkan ketidakpuasannya kepada atasan dengan harapan situasi dapat diperbaiki atau karyawan akan menunggu dengan keyakinan bahwa organisasi dan manajemennya akan melakukan perbaikan (Saputra & Sudharma, 2021).

Pada PT. Daenong Global kondisi aktual pada perusahaan tampak pada karyawan yang melakukan berbagai tindakan seperti berkurangnya produktifitas dari masing – masing karyawan, melakukan resign dari perusahaan serta melakukan tindakan kesalahan yang disengaja seperti datang terlambat.

Secara umum, karyawan yang merasa tidak puas cenderung memiliki niat untuk berpindah kerja dan akhirnya akan meninggalkan pekerjaannya (Robbins et al., 2019). Ketidakpuasan dapat menimbulkan dua jenis perilaku: penarikan diri (turnover) atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan dengan rekan kerja dan atasan, serta pemogokan), yang akhirnya dapat mengurangi produktivitas (Wexley & Yukl, 1992).

Turnover karyawan merupakan salah satu tantangan terbesar dalam manajemen SDM yang perlu dihadapi oleh perusahaan. Tingginya tingkat turnover karyawan dapat berdampak negatif terhadap stabilitas dan produktivitas perusahaan. Turnover yang tinggi sering kali menunjukkan adanya masalah mendasar dalam kepuasan kerja atau dalam kebijakan manajemen SDM Perusahaan (Salimah, 2021). Salah satu dampak utama dari turnover yang tinggi adalah peningkatan biaya. Perusahaan harus mengeluarkan biaya yang signifikan untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, yang dapat mengganggu alokasi anggaran dan perencanaan keuangan perusahaan. Selain itu, proses adaptasi karyawan baru memerlukan waktu, sehingga dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan (Sarjito & Sahrah, 2020).

Turnover merupakan fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan alternatif pekerjaan yang tersedia. Faktor-faktor demografis seperti usia dan masa kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan turnover. Artinya, karyawan yang lebih tua dan memiliki masa kerja yang lebih lama cenderung lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda dan memiliki masa kerja yang lebih pendek (Mobley et al., 1979). Oleh karena itu kepuasan kerja dapat menjadi strategi dalam menurunkan tingkat turnover perusahaan. Rasa tidak aman dalam pekerjaan dan ketidakpuasan kerja bisa menjadi alasan bagi karyawan untuk berhenti bekerja. Karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi, promosi, serta lingkungan kerjanya cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang dapat memberikan kepastian dan kenyamanan lebih (Bellows, 1949). Dalam memahami kepuasan kerja, kajian faktor yang mempengaruhi adalah hal yang sangat penting. Penelitian terdahulu telah menyebutkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Munica & Dwiarti, 2024). Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukrodi et al, 2022 di mana promosi

jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT GRX Jakarta (Widjaya et al., 2021). Promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dalam karier. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan rasa memiliki terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Rata rata promosi jabatan terjadi ketika sudah menjadi karyawan tetap. Pada kenyataanya, karyawan tetap juga berpeluang mengalami turnover, terutama jika mereka merasa bahwa kesempatan untuk promosi sangat terbatas.

Selain itu, kompensasi sering dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Anjani et al., 2023). Hal ini didukung oleh penelitian Nur Ihsan dengan kompensasi finansial ditemukan sebagai salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja (Ihsan et al., 2022). Penelitian lain juga oleh Muhamad Sayuti juga mengidentifikasi bahwa kompensasi finansial memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja di PT EMT, menekankan pentingnya kebijakan kompensasi yang adil untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Sayuti, 2023).

Kompensasi pada PT Daenong Global berupa gaji dengan Upah Minimum Kabupaten, Tunjangan Hari Raya, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan serta bonus yang akan di dapatkan oleh karyawan. Perusahaan menerapkan semua prinsip sesuai dengan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang kebijakan pengupahan perusahaan kepada karyawan.

Sesuai dengan teori keadilan (Equity Theory) dari John Stacy Adams, kompensasi yang adil dapat diartikan bahwa karyawan akan merasa puas jika mereka percaya bahwa kompensasi yang diterima sebanding dengan kontribusi mereka dibandingkan dengan rekan-rekan mereka. Jika seorang karyawan merasa bahwa mereka dibayar dengan adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan kontribusi yang diberikan, mereka akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. (Fairuzakiyah et al., 2020)menyimpulkan bahwa pembagian kompensasi yang adil, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang adil akan mempertahankan karyawan yang ada, adanya kompensasi yang sebanding dengan beban pekerjaannya maka ia akan tetap bekerja di organisasi karena semua kebutuhannya terpenuhi tetapi sebaliknya jika tidak adanya keadilan dalam pemberian kompensasi pada organisasi, karyawan tidak semangat bekerja karena kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga produktivitasnya juga rendah. Setiap orang menginginkan perlakuan yang adil baik dari sisi distribusi dan prosedur atau disebut juga sebagai keadilan distributif dan keadilan prosedural

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Hendry et al., 2022; Wahyuni et al., 2019). Namun, untuk mendapatkan kesimpulan yang dapat di generalisasi, perlu dilakukan penelitian di tempat lain, seperti PT Daenong Global yang juga mengalami masalah kepuasan kerja dengan menunjukan tingkat turnover yang meningkat setiap tahunnya. Hal tersebut dikarenakan sangat memungkinkan terjadi perbedaan hasil karena perbedaan konteks organisasi di masing-masing perusahaan sehingga perlu dilakukan kajian pada perusahaan yang berbeda. Penelitian tentang kepuasan kerja pada PT Daenong Global belum pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan spesifik mengenai bagaimana faktor-faktor seperti promosi jabatan dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT

Daenong Global, yang pada gilirannya dapat membantu dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dan manfaat penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Tujuan penelitian yakni untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana promosi jabatab, kompensasi dan kepuasan kerja menurut persepsi karyawan pada PT Daenong Global. Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Daenong Global. Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Daenong Global. Memberikan wawasan yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan dapat merumuskan kebijakan dan praktik yang lebih efektif dalam manajemen sumber daya manusia. Membantu perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan keberlanjutan tujuan bisnis perusahaan. Memberikan penelitian empiris dalam literatur manajemen sumber daya manusia yang dapat menjadi sumber referensi dan bahan bacaan bagi peneliti, mahasiswa, dan para akademisi dalam bidang terkait. Memberikan landasan teoritis dan metodologis yang kuat untuk penelitian lanjutan dalam domain manajemen sumber daya manusia.

Manfaat penelitian yakni mengembangkan keterampilan penelitian dan analisis data yang relevan dengan bidang manajemen sumber daya manusia. Menambah pengetahuan akademik dan pengalaman riset yang dapat memperkaya karir akademik atau professional peneliti. Memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan karyawan, Memperoleh wawasan yang dapat membantu mengurangi turnover karyawan. Memberikan bahan literatur dalam hubungan antara promosi jabatan, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan, Memberikan referensi yang dapat digunakan dalam penelitian lebih lanjut atau dalam pengembangan kurikulum akademik terkait manajemen sumber daya manusia.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu atau topik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati (Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan bantuan alat uji statistik berupa SPSS. Regresi linier berganda digunakan untuk menelusuri pola hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Analisis linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui arah dans seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Nurani et al., 2023).

Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah meliputi dua variabel bebas yakni promosi jabatan dan kompensasi sedangkan variabel terikat di kaji adalah kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui analisis statistik deskriptif pada masing – masing variabel dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Promosi Jabatan

Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	101	2	5	3.91	0.981
X1.2	101	2	5	3.86	0.938
X1.3	101	2	5	3.95	0.953
X1.4	101	2	5	4.09	0.918
X1.5	101	2	5	3.80	0.970
X1.6	101	2	5	3.84	0.956
X1.7	101	2	5	4.10	0.806
Valid N (listwise)	**101**				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa mayoritas indikator pada variabel promosi jabatan memiliki nilai rata rata diatas 3 untuk setiap pernyataan yang diajukan. Hal ini menjelaskan bahwa responden menyatakan setuju untuk setiap indikator yang digunakan pada variabel ini.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi

Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	101	2	5	3.78	0.965
X2.2	101	2	5	4.14	0.749
X2.3	101	3	5	4.16	0.703
X2.4	101	3	5	4.09	0.801
X2.5	101	2	5	4.42	0.667
X2.6	101	2	5	4.31	0.745
X2.7	101	2	5	4.09	0.918
X2.8	101	2	5	3.80	0.970
X2.9	101	2	5	3.84	0.956
X2.10	101	2	5	4.10	0.806
Valid N (listwise)	**101**				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa mayoritas indikator pada variabel kompensasi memiliki nilai rata rata diatas 3 untuk setiap pernyataan yang diajukan. Hal ini menjelaskan bahwa responden menyatakan setuju untuk setiap indikator yang digunakan pada variabel ini.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	101	2	5	3.78	0.965
Y.2	101	2	5	4.14	0.749
Y.3	101	3	5	4.16	0.703
Y.4	101	3	5	4.09	0.801
Y.5	101	2	5	4.42	0.667
Y.6	101	2	5	4.31	0.745
Y.7	101	2	5	3.91	0.981

Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.8	101	2	5	3.86	0.938
Y.9	101	2	5	3.95	0.953
Y.10	101	2	5	4.09	0.918
Y.11	101	2	5	3.80	0.970
Y.12	101	2	5	3.84	0.956
Y.13	101	2	5	4.10	0.806
Y.14	101	2	5	4.31	0.745
Valid N (listwise)	**101**				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa mayoritas indikator pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata rata diatas 3 untuk setiap pernyataan yang diajukan. Hal ini menjelaskan bahwa responden menyatakan setuju untuk setiap indikator yang digunakan pada variabel ini.

Uji Kualitas Data

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikasi dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel untuk degree of freedom (df)=n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2018). Apabila nilai korelasi > 0,195 (n = 101, nilai r-tabel untuk df = 101 -2 = 99, α 0,05) maka dikatakan item tersebut valid.

1) Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan

Uji validitas terhadap variabel promosi jabatan yang dilakukan pada 101 responden dengan jumlah indikator sebanyak 7 pertanyaan. Hasil uji validitas menggunakan bantuan program SPSS versi 27 dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan

Kode	Person Corelation (r - hitung)	r - tabel	Kesimpulan
X1.1	0.738	0.195	Valid
X1.2	0.828	0.195	Valid
X1.3	0.683	0.195	Valid
X1.4	0.706	0.195	Valid
X1.5	0.817	0.195	Valid
X1.6	0.844	0.195	Valid
X1.7	0.732	0.195	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diatas untuk uji validitas pada variabel promosi jabatan terlihat bahwa semua butir pertanyaan mempunyai nilai r-hitung > r-tabel maka dari itu dinyatakan valid.

2) Uji Validitas Variabel Kompensasi

Uji validitas terhadap variabel kompensasi yang dilakukan pada 101 responden dengan jumlah indikator sebanyak 10 pertanyaan. Hasil uji validitas menggunakan bantuan program SPSS versi 27 dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Kode	Person Corelation (r - hitung)	r - tabel	Kesimpulan
X2.1	0.856	0.195	Valid
X2.2	0.845	0.195	Valid
X2.3	0.789	0.195	Valid
X2.4	0.820	0.195	Valid
X2.5	0.660	0.195	Valid
X2.6	0.727	0.195	Valid
X2.7	0.662	0.195	Valid
X2.8	0.772	0.195	Valid
X2.9	0.868	0.195	Valid
X2.10	0.832	0.195	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diatas untuk uji validitas pada variabel kompensasi terlihat bahwa semua butir pertanyaan mempunyai nilai r-hitung > r-tabel maka dari itu dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja yang dilakukan pada 101 responden dengan jumlah indikator sebanyak 14 pertanyaan. Hasil uji validitas menggunakan bantuan program SPSS versi 27 dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Kode	Person Corelation (r - hitung)	r - tabel	Kesimpulan
Y.1	0.836	0.195	Valid
Y.2	0.807	0.195	Valid
Y.3	0.775	0.195	Valid
Y.4	0.808	0.195	Valid
Y.5	0.653	0.195	Valid
Y.6	0.742	0.195	Valid
Y.7	0.680	0.195	Valid
Y.8	0.746	0.195	Valid
Y.9	0.639	0.195	Valid
Y.10	0.668	0.195	Valid
Y.11	0.762	0.195	Valid
Y.12	0.837	0.195	Valid
Y.13	0.796	0.195	Valid
Y.14	0.742	0.195	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan Tabel 6 diatas untuk uji validitas pada variabel kepuasan kerja terlihat bahwa semua butir pertanyaan mempunyai nilai r-hitung > r-tabel maka dari itu dinyatakan valid.

4) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke

waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode One Shot karena adanya keterbatasan dalam waktu pelaksanaan penelitian serta mengantisipasi kesibukan aktifitas responden. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach's Alpha (α) > 0,60 (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 27 dapat dilihat pada rekapitulasi hasil output seperti dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Promosi Jabatan	0.881	7	Reliabel
Kompensasi	0.928	10	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.938	14	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yang artinya semua variabel yang peneliti teliti adalah dapat dikatakan reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Uji ini untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Data yang normal adalah data yang distribusi nilai datanya memusat di rata-ratanya. Kriteria penetuan normalitas yaitu jika asymp.sig > 5%, maka nilai residual telah terdistribusi normal sedangkan jika asymp.sig < 5%, maka nilai residual tidak terdistribusi normal. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Parameter	Nilai
N	101
Normal Parameters	
Mean	0.000000
Std. Deviation	1.09921303
Most Extreme Differences	
Absolute	0.087
Positive	0.087
Negative	-0.075
Test Statistic	0.087
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.057
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	
Sig.	0.054
99% Confidence Interval	
Lower Bound	0.048
Upper Bound	0.060

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10,000 Monte Carlo samples with starting seed 743671174.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 8, hasil uji normalitas dengan OneSample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asym. Sig (2-tailed) sebesar 0,057 > 0,05. Hal ini berarti data pada penelitian ini terdistribusi normal.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Apabila nilai tolerance ≥ 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas (Ghozali, 2018). Berikut ini hasil uji multikolinieritas:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Promosi Jabatan	0.167	5.972
Kompensasi	0.167	5.972

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 9, menunjukkan nilai tolerance di setiap variabel lebih besar dari 0,10 yaitu promosi jabatan (X1) sebesar 0,167 dan kompensasi (X2) sebesar 0,167. Untuk nilai VIF dari masing-masing variabel juga lebih kecil dari 10 yaitu promosi jabatan (X1) memiliki nilai VIF sebesar 5,972 dan variabel kompensasi (X2) memiliki nilai VIF sebesar 5,972. Sehingga data disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

3) Hasil Uji Heteroskedatisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji Heteroskedastisitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser. Menurut Ghozali (2018) Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil yang bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikan dari variabel independen > 0,05 (Ghozali, 2018). Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser:

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Uji Heteroskedastisitas	
	t	Sig
Promosi Jabatan	-0.781	0.437
Kompensasi	-0.682	0.497

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan signifikansi di setiap variabel lebih besar dari 0,05 yaitu promosi jabatan (X1) sebesar 0,437 dan kompensasi (X2) sebesar 0,497. Sehingga data disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas penelitian ini.

4) Hasil Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) dalam suatu model regresi linear. Jika terdapat korelasi, maka hal tersebut dapat dibilang adanya permasalahan Autokorelasi. Model regresi dapat dikatakan baik jika model tersebut bebas dari autokorelasi. Pada penelitian ini uji autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW test). Berikut ini hasil uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson.

Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.992a	0.985	0.984	1.110	1.894

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Promosi Jabatan.
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja.
Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 11, hasil uji autokorelasi dengan uji cochrane orcutt menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.894 sedangkan nilai dU yang telah diketahui sebelumnya sebesar 1,7163. Maka berdasarkan hasil tersebut, nilai DW 1,894 lebih besar dari nilai dU 1,7163 dan juga telah memenuhi syarat dU < d < 4 – dU yaitu 1,7163 < 1,894 < 2,106. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi baik positif maupun negatif.

Hasil Uji Hipotesis

1) Hasil Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) Uji koefisien determinasi (R2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka nilai R2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R2, nilai adjusted R2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2018). Hasil uji koefisien determinasi (adjusted R2) adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.992[a]	0.985	0.984	1.110	1.894

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Promosi Jabatan.
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja.
Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 12, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square (R2) sebesar 0,984 atau 98.4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen pada penelitian ini yaitu promosi jabatan dan kompensasi dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 98.4% sedangkan

sisanya (100% - 98.4% = 1.6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2) Hasil Uji F

Uji statistik F merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi varibel dependen Ghozali, (2018). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 Ghozali (2018). Kriteria dalam pengambilan keputusan terkait uji F yaitu jika nilai signifikansi < 0,05, yang berarti secara keseluruhan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen maka hipotesis diterima sedangkan jika nilai signifikansi > 0,05, yang berarti tidak ada hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen, maka hipotesis ditolak. Berikut ini hasil uji statistik F:

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7827.985	2	3913.992	3174.551	.000[b]
	Residual	120.827	98	1.233		
	Total	7948.812	100			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Promosi Jabatan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 13, hasil uji statistif F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 3174,551 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel pada penelitian ini yaitu promosi jabatan dan kompensasi secara bersama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Hasil Uji T

Menurut Ghozali (2018) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Terdapat kriteria dalam pengambilan keputusan diterima atau ditolaknya hipotesis (Ghozali, 2018) yaitu jika nilai signifikansi < 0,05 maka artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan hipotesis diterima sedangkan jika nilai signifikansi > 0,05 maka artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dan hipotesis ditolak. Berikut ini hasil uji statistik T:

Tabel 14. Hasil Uji T

Variabel	**Uji T**	
	t	**Sig**
Promosi Jabatan	12.016	0.001
Kompensasi	21.269	0.001

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan table 14, hasil uji statistif t menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1) Variabel promosi jabatan memiliki nilai t sebesar 12,016 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daenong Global.
2) Variabel kompensasi memiliki nilai t sebesar 21,269 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daenong Global.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan pada penelitian ini untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen yaitu promosi jabatan dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Regresi linier berganda merupakan bentuk persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Bentuk persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e}$$

Tabel 15. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandarized Coeffitiens	
	B	Std. Eror
Constant	2.643	0.705
Promosi Jabatan	0.645	0.504
Kompensasi	0.887	0.042

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 15, hasil uji analisis regresi linier menunjukkan bahwa hasil persamaan regresi pada penelitian ini yaitu :

Kepuasan Kerja = 2,643 + 0,645X1 + 0,887X2

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:
1) Nilai konstanta bernilai positif 2,643 menunjukkan bahwa apabila promosi jabatan dan kompensasi bernilai kontan atau nol maka besar nilai kepuasan kerja adalah 2,643
2) Koefisien regresi untuk promosi jabatan bernilai positif 0,645 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dari promosi jabatan akan menyebabkan peningkatan pada kepuasan kerja sebesar 64,5%.
3) Koefisien regresi untuk kompensasi bernilai positif 0,887 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% pada kompensasi akan menyebabkan peningkatan pada kepuasan kerja sebesar 88,7%.

Pembahasan

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daenong Global. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi promosi jabatan yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini dikarenakan atas apresiasi yang diberikan PT. Daenong Global terhadap tenaga kerja berdasarkan kombinasi pengalaman, kemampuan, serta kecakapan. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk berkembang dalam suatu perusahaan maka karyawan akan

memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan tersebut. Sehingga akan semakin tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan secara terbuka dan memberikan peluang yang sama bagi semua karyawan akan memberikan rasa puas bahwa pelaksanaan promosi jabatan telah dilakukan sesuai dengan mekanisme secara normatif, sehingga tidak ada kesan adanya like and dislike dalam pelaksanaan promosi jabatan. Dengan pelaksanaan promosi jabatan yang transparan dapat maka kepuasan kerja akan meningkat.

Penelitian ini diperkuat oleh Fadli (2020) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Widyawati et al. (2020) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Yansen dan Supriyati (2020) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daenong Global. Hal ini menggambarkan semakin baik kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik.

Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan yang menerima kompensasi yang adil dan memadai cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kompensasi yang baik tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga berbagai tunjangan dan insentif lainnya yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sebanding dengan usaha dan kontribusi yang mereka berikan, hal ini meningkatkan rasa penghargaan dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa kompensasi yang kompetitif merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Penelitian ini diperkuat oleh Salam et al. (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Safrila dan Oktiani (2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Susanti et al. (2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat dibuatkan kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut: Promosi jabatan dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Daenong Global. Hal ini di dukung dengan hasil uji koefisien determinasi yang menjelaskan 98,4% pengaruh variabel promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Daenong Global.

Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daenong Global. Hal ini menunjukkan bahwa apresiasi diberikan PT. Daenong Global terhadap tenaga kerja berdasarkan kombinasi pengalaman, kemampuan, serta kecakapan. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk berkembang dalam suatu

perusahaan maka karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan tersebut. Sehingga akan semakin tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daenong Global. Hal ini menggambarkan semakin baik kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik.

BIBLIOGRAFI

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). https://doi.org/10.31932/jpe.v8i1.1685

Aulia, F. B., Wahyudi, D., Sunyoto, D., & Puryanti, P. (2023). Peran Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Intention To Quit Dan Organizational Citizenship Behaviour Di UPTD Rusunawa SLEMAN. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, *7*(1). https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4534

Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Abdi Ilmu*, *13*(1).

Fairuzakiyah, F., Purnomo, R., & Anggraeni, A. I. (2020). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, *21*(4). https://doi.org/10.32424/jeba.v21i4.1537

Firmansyah, D. (Deri). (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Fungsi dan Peran SDM Perusahaan, Kompetensi Strategis di Industri 4.0. *Eureka Media Aksara*.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.

Hendry, Nicholas, Hosen, K., & Lisa. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sukses Makmur Pratama Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *3*(3).

Ihsan, M. N., Suryatni, M., & Nurmayanti, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(12). https://doi.org/10.54371/jiip.v5i12.1176

Irfad, A., Sanusi, F., & Mukhsin, Moh. (2021). Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja Dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di PT Harapan Teknik Shipyard. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, *5*(1). https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i1.11538

Kanchana, L., & Jayathilaka, R. (2023). Factors impacting employee turnover intentions among professionals in Sri Lankan startups. *PLoS ONE*, *18*(2 February). https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281729

Medina, E. (2012). *Job satisfaction and employee turnover intention: what does organizational culture have to do with it?* Columbia University.

Munica, P. T., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sintang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, *1*(3), 1–16.

Nurani, A. T., Setiawan, A., & Susanto, B. (2023). Perbandingan Kinerja Regresi Decision Tree dan Regresi Linear Berganda untuk Prediksi BMI pada Dataset Asthma. *Jurnal Sains Dan Edukasi Sains*, *6*(1). https://doi.org/10.24246/juses.v6i1p34-43

Priyana, I., Permanawati, V., & Saberina, S. (2022). Turnover Intention yang Dipengaruh oleh Job Insecurity dan Job Motivation. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *9*(1), 52–56.

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational Behaviour*. Pearson Education India.

Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, *2*(1), 35–49.

Salam, P., Djazuli, A., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *3*(4). https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.902

Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. *Youth & Islamic Economic Journal*, *1*(1).

Saputra, I., & Sudharma, I. (2021). The Influence of Position Promotion, Training and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *6*(2), 1030–1054.

Sarjito, & Sahrah, A. (2020). Intensi Turnover Dipengaruhi Oleh Pengembangan Karier Pada Anggota Dewan Pimpinan Cabang. *Seminar Nasional LPPM Universitas Muhammadiyah Purwokerto*, *3*.

Sayuti, M. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *4*(1), 494–504.

Sugiyono, P. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*, *28*(1), 12.

Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Mega Finance Cabang Jember. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis Dan Informatika*, *5*(1), 66–82.

Wahyuni, W., Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starbucks Di Plaza Atrium Jakarta Pusat. *IKRAITH-EKONOMIKA*, *2*(3), 122–129.

Widjaya, H., Budiono, H., Wiyanto, H., & Dharmawan, F. (2021). Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Promosi Jabatan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Prosiding Senapenmas*. https://doi.org/10.24912/psenapenmas.v0i0.15139

Widyawati, S. R., & Kusumawardhany, P. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Permata Jaga Karya, Denpasar. *Forum Manajemen*, *18*(1). https://doi.org/10.61938/fm.v18i1.386

Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, *6*(2), 81–95.

Yakup, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal Of Management Small And Medium Enterprises*, *2*(1), 95–112.

Yansen, A., Supriyati, Y., & -, K. (2020). The Influence of Employee Promotion, Upward Downward Communication and Work Environment on Job Satisfaction of PT. Holcim Indonesia, Tbk. *International Journal of Human Resource Studies*, *10*(1). https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i1.15797

Copyright holder:
Naufal Effendi, Neuneung Ratna Hayati (2025)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

