

PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PTPN III

Yosephen Josua A P Pardosi¹; Dhita Adriani Rangkuti²; Emia Putri Latranita Br
Ginting³; Kiki Veronica Nababan⁴; Bena Br Ginting⁵

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}; Akademi Informatika dan Komputer MEDICOM⁵
Email : dhitaadriani22@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari dan menganalisis pengaruh promosi jabatan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan PTPN III. Menggunakan rumus slovin dengan sampel yang digunakan adalah 84 orang. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Pada pengujian data secara parsial variabel promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan di PTPN III, kompensasi finansial berpengaruh kuat dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PTPN III, lingkungan kerja pengaruh nya kuat dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PTPN III.

Kata Kunci : promosi jabatan; kompensasi finansial; lingkungan kerja; *turnover* karyawan

ABSTRACT

This study aims to study and analyze the effect of promotion, financial compensation and work environment on PTPN III employee turnover. Using the slovin formula, the sample used is 84 people. Methods of data analysis using multiple linear regression. In partial data testing, the promotion variable has no significant effect on employee turnover at PTPN III, financial compensation has a strong and significant effect on PTPN III employee turnover, work environment has a strong and significant effect on PTPN III employee turnover.

Keywords : promotion; financial compensation; work environment; employee turnover

PENDAHULUAN

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) atau disebut PTPN III terletak di Jalan Sei Batanghari No.2 Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pengelolaan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha Perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. PTPN III memiliki jumlah karyawan sebanyak 538 orang. Produk utama yang dihasilkan dari PTPN III adalah minyak sawit (CPO) karnel dan karet. perusahaan ini memiliki 34 perkebunan 21 pabrik.

Turnover adalah proses perputaran keluar masuknya karyawan dalam satu perusahaan secara sukarela atau tidak. *Turnover* pada sebuah perusahaan merupakan hal

yang wajar, namun hal tersebut dapat menjadi permasalahan pada perusahaan jika tingkat *turnover* karyawan terlampaui tinggi.²

Promosi jabatan memiliki peran dalam mempertahankan karyawan pada suatu perusahaan. Akan tetapi masih terdapat sejumlah karyawan yang tidak di promosikan jabatannya sehingga membuat beberapa dari karyawan tersebut resign karena tidak adanya jenjang karir. Syarat yang menjadi pertimbangan diberikan promosi jabatan oleh PTPN III yaitu prestasi kerja

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi hanya akan didapat apabila karyawan yang ada bekerja dengan motivasi yang tinggi. Salah satu cara untuk memotivasi kinerja adalah dengan pemberian kompensasi. Sejalan dengan promosi jabatan, kompensasi yang di berikan perusahaan cukup baik, akan tetapi bagi sebagian karyawan dengan jabatan tertentu kompensasi yang di berikan masih belum sesuai. Seperti ada ketidakefektifan pemberian kompensasi. Hal tersebut menyebabkan alasan karyawan resign.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Pengaruh lingkungan kerja yang kurang kondusif diduga menyebabkan turnover karyawan adalah lingkungan kerja yang kurang baik seperti kurangnya motivasi kerja, persaingan yang tidak sehat diantara sesama karyawan, tekanan dari atasan terhadap karyawan, fasilitas yang kurang nyaman. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Karyawan PTPN III”.

TINJAUAN PUSTAKA

Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan(2016:108) Promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di suatu organisasi sehingga memungkinkan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang akan diterima juga semakin besar. Hasibuan (2016:111-113) merumuskan indikator umum promosi jabatan yaitu kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, pendidikan.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan atas kinerja yang telah dicapai oleh karyawan tersebut melalui peningkatan level jabatan yang diberikan.

Kompensasi Finansial

Kompensasi Menurut Hasibuan (2019:198) bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang diaman dapat berupa berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2017:4) yakni terdiri dari; asuransi, gaji, bonus, tunjangan. Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam dalam Zulkarnaen & Herlina (2018:96) mendefinisikan : “Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan nya, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi (compensation) juga merupakan pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) berupa yang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan yang dapat berupa kompensasi finansial maupun non finansial sebagai imbalan atau balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Darmadi, 2020:242) lingkungan kerja merupakan hal yang termasuk sesuatu yang berbeda pada sekitar para karyawan sehingga dapat mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya. Misalnya seperti adanya pendingin udara pencahayaan yang bagus dan lain sebagainya. Adapun indikator lingkungan kerja Menurut (fachrezi & khair ,2020:111) yaitu berupa; fasilitas,kebisingan, sirkulasi udara, hubungan kerja.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat kerja yang dapat membawa kesan nyaman maupun sebaliknya dalam pekerjaan apabila tidak dikelola dan diperhatikan dengan baik.

Turnover

Menurut (Ronodipuro dan Husnan, dalam Maarif dan kartika 2014:207) Pergantian karyawan (turnover) secara sederhana dapat diartikan sebagai aliran para

karyawan yang masuk dan keluar organisasi/ perusahaan. Indikator turnover (intention) menurut chen dan Francesco (2013:4) adalah; Pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan, adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover* karyawan merupakan pergantian karyawan keluar dan masuk dalam sebuah perusahaan dengan berbagai alasan yang menjadikan karyawan tersebut memutuskan untuk keluar atau berhenti bekerja dan juga masuk atau memutuskan untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap *Turnover*

Dari hasil penelitian mengenai promosi jabatan terhadap *turnover* oleh Evitamala sari (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh negativeisignifikan terhadap intensi turnover karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover*

Menurut (hafanti et al, 2015) Ketika karyawan telah mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka beberapa factor seperti kinerja dan loyalitas karyawan juga akan meningkat. Namun apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasa tidak adil maka akan timbul penurunan rasa puas sehingga hal tersebut dapat memicuitejadinya turnover intention oleh karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover*

Menurut Andriniria (2015), dalam penelitiannya ini berjudul “pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap kinerja dan turnover intention karyawan pada Royal Hotel n'loungei Jember”, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap intention.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Promosi jabatan berpengaruh terhadap turnover karyawan PTPN III.

H2: Kompensasi finansial berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PTPN III.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan PTPN III .

H4:Promosi jabatan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PTPN III.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan karyawan PTPN III Medan sebanyak 538 karyawan sebagai populasi, Sampel menggunakan Rumus *Slovin*,

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket (kuisisioner, wawancara, observasi),

Setelah dilakukan penarikan sampel pada populasi yang ada, maka diperoleh sampel sebanyak 84 karyawan. Teknik sampling yang di gunakan adalah Teknik random sampling, Pengujian hipotetis menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari tabel III.6 dapat diketahui nilai Adjusted R Square adalah 0,335. Hal ini memperlihatkan sebesar 33,5% turnover dapat berpengaruh melalui yakni variabel bebas promosi jabatan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja sedangkan sebesar 66,5% adalah variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil pengujian Hipotetis pertama (H1) yakni untuk melihat hasil Pengaruh promosi jabatan terhadap *turnover* karyawan adalah hasil t hitung $0.595 < t$ tabel 1.990 dan signifikan diperoleh $0.554 > 0.05$ berarti hipotesis ditolak dan signifikan ditolak dengan demikian diketahui tidak adanya pengaruh promosi jabatan terhadap *turnover* karyawan.

Hasil pengujian Hipotetis kedua (H2) yakni untuk melihat hasil Pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover* karyawan adalah hasil t hitung $-2.986 < t$ tabel 1.990 dan signifikan diperoleh $0.004 > 0.05$ berarti hipotesis ditolak dan signifikan diterima dengan ini secara parsial kompensasi finansial tidak berpengaruh positif namun signifikan terhadap turnover karyawan.

Hasil pengujian Hipotetis ketiga (H3) yakni untuk melihat hasil Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan adalah $6.031 > 1.990$ dan signifikan diperoleh $0.000 < 0.05$ berarti hipotesis diterima dan signifikan diterima dengan ini secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan.

Hasil pengujian Hipotetis keempat (H4) yakni untuk melihat secara simultan apakah variabel promosi jabatan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan, dari hasil uji F didapat nilai F hitung $14,43 > F$ tabel 2.716 dan nilai signifikan diperoleh sebesar $0.000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga secara simultan promosi

hjabatan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan di PTPN III.

Pembahasan

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap *Turnover*

Dilihat dari hasil analisis secara parsial promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan di PTPN III. Terlihat dari nilai t hitung $<$ nilai t tabel ($0.595 < 1.990$) dan nilai signifikan $0.554 > 0.05$.

Hal ini sejalan dengan pendapat Evitamala sari (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh negativei signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan. Promosi jabatan merupakan perpindahan suatu jabatan kei posisi yang lebih tinggi Dengan gaji, fasilitas dan tanggung jawab yang lebih besar juga.

Dapat di simpulkan bahwa karyawan PTPN III tidak terlalu memperlmasalahkan promosi jabatan. Sebaiknya promosi jabatan ditingkatkan lagi untuk menekan tingkat *turnover* karyawan di PTPN III.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover*

Berdasarkan hasil pengujian kompensasi finansial secara parsial sangat berpengaruh kuat dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PTPN III. Terlihat dari nilai t hitung $-2.986 < 1.990$ dan signifikan diperoleh $0.004 > 0.05$.

Hal ini sejalan dengan pendapat (hafanti et al, 2015) Ketika karyawan telah mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka beberapa faktor seperti kinerja dan loyalitas karyawan akan meningkat. Namun apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasa tidak adil maka akan timbul penurunan rasa puas sehingga hal tersebut dapat memicu terjadinya *turnover intention* oleh karyawan.

Dapat di simpulkan bahwa karyawan PTPN III merasa puas dengan kompensasi yang di berikan sehingga kompensasi sangat berpengaruh terhadap *turnover* maka kompensasi finansial dapat ditingkatkan lagi sehingga tingkat *turnover* karyawan di PTPN III dapat menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover*

Berdasarkan hasil pengujian lingkungan kerja secara parsial sangat berpengaruh kuat dan signifikan terhadap *turnover* terhadap karyawan PTPN III. Terlihat dari nilai t hitung $6.031 > 1.990$ dan signifikan diperoleh $0.000 < 0.05$

Hal ini sejalan dengan pendapat Andriniria (2015), yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap kinerja dan turnover intention karyawan pada Royal Hotel n'loungei Jember”, lingkungan kerja tersebut secara negatif mempengaruhi niat.

Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. manfaat lingkungan kerja menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Dengan kualitas lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman bekerja maka dapat disimpulkan lingkungan kerja di PTPN III sangat baik tapi lebih baik lagi ditingkatkan untuk kemajuan perusahaan .

Pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *Turnover* Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasil menunjukkan secara simultan adanya pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan dilihat dari hasil yaitu F hitung 14,43 > F tabel 2.716 dan nilai signifikan diperoleh sebesar $0.000 < 0,05$.

Maka dari itu dapat disimpulkan secara menyeluruh apabila perusahaan tidak memperhatikan pemberian promosi jabatan, kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dan juga lingkungan kerja sebagai salah satu penunjang kenyamanan karyawan maka akan membuat tingkat *turnover* karyawan akan semakin meningkat pula.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, mempunyai kesimpulan bahwa:

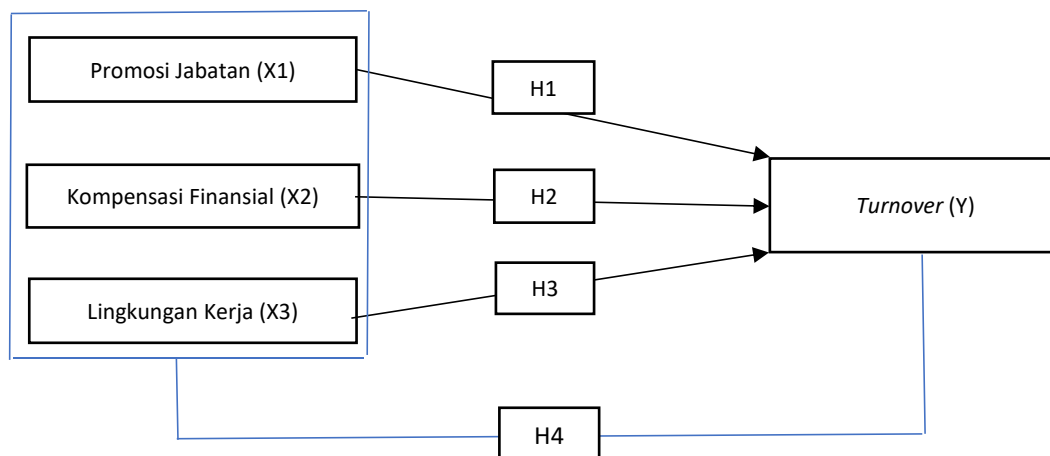
1. secara parsial variabel promosi jabatan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan pada PTPN III.
2. Secara parsial variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh positif tetapi signifikan terhadap *turnover* karyawan pada PTPN III.
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan pada PTPN III.
4. Secara simultan promosi jabatan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan simultan terhadap *turnover* karyawan PTPN III.

DAFTAR PUSTAKA

- admin, m. (2013). *8 Pengertian Penelitian Deskriptif Menurut Para Ahli*. Retrieved from meinta.net: <https://meinta.net/pengertian-penelitian-deskriptif/>
- Admin, P. n. (2017). *Sejarah perusahaan*. Diambil kembali dari Perkebunan nusantara.

- Agustina, T. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Turnover Intention dengan Affectivei Organizational Commitment Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Ayam Bakar Pak "D" Kota Surabaya. *stembi.ac.id*, 587-608.
- Bebas, W. Ei (2022, 11 11). *Perkebunan Nusantara III*. Diambil kembali dari Wikimedia: https://id.wikipedia.org/wiki/Perkebunan_Nusantara_III
- dosenpendidikan.co.id. (2019, 7). *Peñgertian Populasi Menurut Para Ahli*. Diambil kembali dari dosenpendidikan.co.id: <https://www.dosenpendidikan.co.id/peñgertian-populasi-menurut-para-ahli/eprints.umpo.ac.id>. (2015). Tinjauan Pustaka. *eprints.umpo.ac.id*, 11-29.
- Fuaidah, N. R. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *Universitas Brawijaya*, 1-101.
- iankendari. (2021). Kajian pustaka. 9-49.
- Jurnal, A. (1945). Tinjauan Pustaka. *Islamic University of Indonesia* , 10-23.
- Jurnal, A. (2016). Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis. *Unpas.ac.id*, 13-53.
- Jurnal, A. (2020). Kajian Pustaka. *Kwikiangieiac.id*, 6-23.
- Prawisanti, N. D., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Kompensasi finansial, stres Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Niat Keluar Karyawan Hardy's malls Di Gianyar. *Media.neliti.com*, 134-163.
- repository.stei.ac.id. (2020). Metoda Penelitian . *repository.stei.ac.id*, 33-42.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT Nusapersada TBK. *upbatam.ac.id*, 1-10.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. 2018. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 90-114. DOI: <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.335	2.95556

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Promosi jabatan, Kompensasi finansial

b. Dependent Variable: Turnover

Sumber : Data olahan SPSS versi 22, 2023

Tabel 2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391.590	3	130.530	14.943	.000 ^b
	Residual	698.827	80	8.735		
	Total	1090.417	83			

a. Dependent Variable: Turnover

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi finansial, Promosi jabatan

Tabel 3. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.303	2.663		6.123	.000
	Promosi jabatan	.031	.052	.060	.595	.554
	Kompensasi finansial	-.259	.087	-.319	-2.986	.004
	Lingkungan kerja	.465	.077	.681	6.031	.000

a. Dependent Variable: Turnover

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2023