

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN**

**Endang Sugiarti<sup>1</sup>, Mukrodi<sup>2</sup>, I Nyoman Marayasa<sup>3</sup>**

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen00560@unpam.ac.id<sup>1</sup>, dosen00725@unpam.ac.id<sup>2</sup>, dosen00569@unpam.ac.id<sup>3</sup>

**Submitted:** 26<sup>th</sup> June 2022/ **Edited:** 21<sup>st</sup> September 2022/ **Issued:** 01<sup>st</sup> October 2022

**Cited on:** Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Marayasa, I. N. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 1187-1194.

### **ABSTRACT**

Human resource management plays an important role for the company in order to provide maximum results while also having the best professionalism that can be relied on to achieve the company's goals and objectives, namely getting maximum profit. As the main key, human resources will determine the success of the company's activities. The demands of companies to acquire, develop and maintain quality human resources are increasingly pressing in accordance with the dynamics of the ever-changing environment. In an organization, the existence of human resources (HR) is the most important factor, so it can be seen in the reality of organizations or companies that have the same technology, work procedures and organizational structures, but the dynamics or mobility of organizations or companies differ from one another. . This study aims to determine the effect of compensation and promotion on employee performance at PT. Lasting Era Brilliant Thamrin Residence Branch". The method used is explanatory research, and hypothesis testing. With the survey technique, the questionnaire was distributed with a Likert scale. The determination technique uses saturated sampling with 50 respondents. The results showed that the obedience of an employee in the organization is strongly influenced by the amount of compensation and work rewards (in the form of a career). Statistically it shows a positive level of relationship, either partially or simultaneously. This confirms that discipline is born due to many factors, one of which is getting a decent salary and being given a better position.

**Keywords:** Position Promotion, Discipline, Compensation, Awards, Work Results

### **PENDAHULUAN**

Zaman telah berganti era dimana teknologi mengambil porsi sangat besar dalam kehidupan manusia modern. Dunia industri mulai benar – benar selektif dalam memilih Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan bergabung dengan perusahaan – perusahaan modern. Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil dari

sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor paling penting menentukan keberhasilan perusahaan, oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh penyalahgunaan sumber daya manusia yaitu orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam peranan operasional perusahaan. Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai bentuk timbal balik atas jasa yang diberikannya sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Disiplin pada umumnya sikap tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan untuk melaksanakan tugas, dan dapat dikatakan semakin baik disiplin kerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

**Tabel 1. Disiplin Kerja Karyawan**

| No. | Disiplin Kerja                                                                    | Ya | Tidak |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------|----|-------|
| 1   | Dalam bekerja saya selalu menghargai waktu seperti masuk kerja melaksanakan tugas | 10 | 20    |
| 2   | Selalu sigap dalam menerima perintah                                              | 25 | 5     |
| 3   | Selasa melaksanakan SOP dengan sebaik – baiknya                                   | 14 | 16    |

Sumber: PT. LEC, 2021

Hasil tabel 1 di atas menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja pada tahun 2021 yang belum optimal dari jumlah karyawan 30 orang, bahkan untuk indikator datang terlambat dan tidak melakukan SOP dengan baik mencapai 10. Melalui hasil wawancara dengan salah satu supervisor PT. LEC cabang Thamrin Residence menyatakan bahwa tidak sedikitnya terjadi pelanggaran kedisiplinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang sangat sensitive bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besar tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha untuk perusahaan.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. LEC yaitu berupa gaji, insentif kehadiran jika bekerja full dalam satu bulan, asuransi tahunan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengcover kecelakaan saat bekerja, BPJS ketenagakerjaan hanya untuk pekerja yang beresiko tinggi seperti gondola, adanya koperasi pinjam tunai. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan saat ini.

Berikut adalah perolehan data mengenai kompensasi berupa gaji, upah, insentif dan asuransi yang diperoleh oleh setiap karyawan berdasarkan standar kelayakan hidup UMP dengan realita yang karyawan dapat dari perusahaan. Adapun data tabel kompensasi pada PT. LEC dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2. Kompensasi Karyawan**

| No. | Kompensasi | Standar                    | Realita                                         | Keterangan                                          |
|-----|------------|----------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 1   | Gaji       | UMR<br>(Rp. 4.416.186)     | Rp. 2.496.000                                   | Belum Sesuai UMR                                    |
| 2   | Upah       | Uang Makan<br>Dapat/Lembur | Tidak Dapat/belum<br>sesuai dengan<br>ketentuan | Tidak Sesuai                                        |
| 3   | Insentif   | Dapat                      | Dapat                                           | Hanya untuk yang<br>bekerja dalam 1 bulan<br>full   |
| 4   | Asuransi   | BPJS<br>Ketenagakerjaan    | Tidak Dapat                                     | Hanya Untuk pekerja<br>Beresiko tinggi<br>(Gondola) |

Sumber: PT. LEC, 2021

Berdasarkan tabel di atas, Melalui Wawancara yang didapat dari perusahaan berupa kompensasi atau gaji yang diterima karyawan pada PT. LEC belum sesuai UMR. Pada dasarnya perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan operasional perusahaan dan sebaliknya, karyawan membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang bersumber dari gaji maupun kompensasi yang di dapat.

Sebagai suatu perusahaan tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian target secara maksimal. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin banyak fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya kedisiplinan dan kompensasi yang menjadi faktor penyebab tingkat promosi jabatan yang belum optimal di dalam pekerjaan. Adapun data tabel Promosi Jabatan pada PT. LEC dapat dilihat pada tabel 1.3

**Tabel 3. Promosi Jabatan**

| No | Promosi Jabatan                                                 | Ya | Tidak |
|----|-----------------------------------------------------------------|----|-------|
| 1  | Selalu mendukung kebijakan perusahaan                           | 9  | 21    |
| 2  | Memiliki prestasi yang baik                                     | 20 | 10    |
| 3  | Kompetensi yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang diberikan | 10 | 20    |
| 4  | Memiliki pengalaman kerja yang baik                             | 25 | 5     |
| 5  | Selalu berinteraksi dan komunikasi yang baik                    | 19 | 11    |

Sumber: PT. LEC, 2021

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai promosi jabatan yang di dapat dari perusahaan PT. LEC dari jumlah karyawan 30 orang, untuk nilai terendah dalam yaitu pada kebijakan perusahaan 9 dan kompetensi 10, dan untuk nilai tertinggi ada di pengalaman kerja yang baik 25.

Berdasarkan wawancara dengan supervisor PT. LEC cabang Thamrin Residence menyatakan bahwa promosi jabatan masih rendah karena hanya diberikan kepada jabatan tertentu yaitu hanya diberikan kepada orang yang berpengalaman, kepribadian yang baik dan pengetahuan yang luas dalam bidangnya. Untuk mendapatkan promosi jabatan tersebut karyawan juga harus loyal dan memberikan prestasi yang baik terhadap perusahaan.

## LANDASAN TEORI

### Kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan (2014:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Menurut Edi Sutrisno (2014:187) kompensasi adalah suatu jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan. Menurut Ivancevich dalam M. Kadarisma (2012:6) Kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas – tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun non finansial. Menurut Andrew F. Sikula dalam Taufiq Rachman (2016:77) kompensasi merupakan segala sesuatu yang berbentuk barang, uang dan jasa yang diterima karyawan karena jasa yang telah diberikannya yang terdiri atas gaji, insentif, benefit, dan service.

Berdasarkan pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud

dengan kompensasi adalah sebagai bentuk pembayaran/imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan

### **Promosi Jabatan**

Menurut Hasibuan (2012:108) promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar. Menurut Siagian (2014:169) promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilan pun lebih besar. Menurut Rivai (2014:199) promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan level. Menurut Nitisemito (2014:81) promosi adalah suatu proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Berdasarkan pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan promosi jabatan adalah sebagai bentuk perpindahan didalam suatu organisasi dari suatu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan tanggung jawab baik peningkatan upah maupun status di dalam sebuah perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan, akan semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, Sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Singodimedjo dalam Soetrisno (2016:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin karyawan yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Terry dalam Soetrisno (2016:87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2015:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan, kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2016:147) “Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan penghitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan penghitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini, untuk pembobotan data peneliti menggunakan skala pengukuran. Menurut Sugiyono (2016:133) berpendapat bahwa “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif”. Dimana pengaruh variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 4. Uji Parsial Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja**

| Parameter Statistik    | Hasil Uji |
|------------------------|-----------|
| Nilai T hitung         | 7,686     |
| Nilai Signifikansi     | 0.000     |
| Nilai Estimasi Regresi | 0,299     |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Variabel penelitian Kompensasi sebagai variabel independen terhadap Disiplin Karyawan sebagai dependen menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} = 7,686$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,662$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Karyawan atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 5. Uji Parsial Promosi Jabatan Terhadap Disiplin Kerja**

| Parameter Statistik    | Hasil Uji |
|------------------------|-----------|
| Nilai T hitung         | 20,828    |
| Nilai Signifikansi     | 0.000     |
| Nilai Estimasi Regresi | 0,721     |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Variabel penelitian Promosi Jabatan sebagai variabel independen terhadap Disiplin Kerja Karyawan sebagai dependen menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} = 20,828$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,662$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

### Uji F

Berdasarkan hasil olah data SPSS, dapat diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 600,169 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kemudian *degree of freedom* (df) sebesar (k-1) atau derajat pembilangannya dan (n-k) untuk derajat penyebutannya, dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel, maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,101. Sehingga nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $600,169 > 3,101$ ). Maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Disiplin Karyawan secara simultan pada PT. Langgeng Era Cemerlang Thamrin Residence dimana  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

## KESIMPULAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t Kompensasi sebagai variabel independen terhadap Disiplin Karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} = 7,686$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,662$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Disiplin Karyawan pada terdapat pengaruh positif dan signifikan yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t Promosi Jabatan sebagai variabel independen terhadap Disiplin Kerja Karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} = 20,828$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,662$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Disiplin Kerja Karyawan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan yang dapat dilihat dari hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F, Kompensasi dan Promosi Jabatan sebagai variabel independen terhadap Disiplin Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji  $F_{hitung} = 600,169$  sedangkan  $F_{tabel} = 3,101$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdullah. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bandung.
- Abdurrahman Ginting. (2008). Esensi praktis belajar pembelajaran. Bandung: Humaniora.
- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Achmad, Kuncoro. (2001). Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi Klasik, Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Afin, Murtie. (2012). Menciptakan SDM Berkualitas, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Ananto, Reza. (2014). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada PT DHL Forwarding Semarang Branch. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Ardansyah. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah.
- Arifin dan Barnawi. (2012). Etika dan Profesi Kependidikan. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asra Putri Mustika. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Di Tinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam (Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat).
- Badri, Sutrisno. (2012). Metode Statistika Untuk Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro. (2002). Metodologi Penelitian Bisnis, Yogyakarta: Penerbit BFEE UGM.
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Budiyanto, M.T, Eko. (2013). Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.