

## **Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Metrocom**

Puput Nila Sari, Yon Rizal dan Tedi Rusman  
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung  
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

This research aims to determine the effect of work discipline, compensation, and promotion on the employee loyalty through employee job satisfaction. The population of this research is 65 Metrocom employees in Bandar Lampung. The sample in this study is 50 employees. The data collection is done by using questionnaires. The analysis techniques uses are Linear Regression and Analyzing Paths. The research method used in this research is descriptive method verification with ex post facto approach and survey. The results of this study indicate that there is a significant effect of work discipline, compensation, and promotion on the employee loyalty through Metrocom employee's job satisfaction of 86.7%

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan promosi jabatan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Populasi penelitian ini yaitu karyawan Metrocom Bandar Lampung berjumlah sebanyak 65 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner. Teknik analisis menggunakan Regresi Linier dan Path Analyis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan ex post facto dan survey. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung sebesar 86,7%.

**Kata Kunci** : Disiplin Kerja,Kompensasi,Promosi Jabatan,Loyalitas Karyawan dan  
Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

SDM (Sumber Daya Manusia) adalah faktor utama perekrutan karyawan, pembinaan dan pelatihan bagi karyawan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Karyawan merupakan kunci dari maju nya perusahaan, karyawan yang berkualitas dapat membuat perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan karyawan yang berkualitas perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan memiliki rasa keterkaitan yang besar terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan, sebab dengan adanya loyalitas kerja karyawan akan memiliki rasa empati terhadap perusahaan. Berbicara mengenai kesetiaan atau loyalitas kerja antara satu karyawan dengan karyawan yang lain tentunya memiliki perbedaan

Bandar Lampung dimana salah satingkat loyalitas yang berbeda-beda. Ukuran kepuasan kerja karyawan merupakan langkah awal bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, tentunya akan berakibat terhadap tingkat kinerja yang rendah pula (Rivai dan Sagala 2009.) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Jadi kepuasan kerja adalah suatu keadaan senang atau tidak senang, puas ata tidak puas didalam diri seseorang karyawan mengenai pekerjaan mereka, (Mirnawati 2011). Kepuasan kerja dipengaruhi kedisiplinan kerja karna kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif (J Ravianto).Nyatanya, didalam sebuah perusahaan seorang karyawan atau tenaga kerja sering menyalahi aturan, nilai dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan, aspek kepuasan karyawan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu, kepuasan kerja lebih tinggi dihubngkan dengan turn over karyawan yang rendah, sedangkan karyawanyang kurang puas biasanya turn overnya lebih tinggi. Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional perusahaan. Trunover juga memberikan dampak positif yaitu akan timbul kesempatan untuk individu yang memiliki ketrampilan, motivasi dan loyalitas yang tinggi (Dalton dan Tondor 2009). Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi (Rivai, 2008). Kinerja karyawan dinilai dari baik atau buruknya dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut disiplin dalam bekerja serta menjalankan prosedur

dan peraturan yang telah ditetapkan. Semakin terciptanya karyawan yang memiliki disiplin tinggi tentu akan membuat kinerja karyawan perusahaan tersebut akan baik, setiap perusahaan tentunya memiliki sistem *manajerial* yang telah diatur sedemikian rupa agar kegiatan perusahaan terlaksana dengan baik. Kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja, kompensasi merupakan salah satu penghargaan yang sering diberikan perusahaan kepada karyawan, yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya salah satunya yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, Kompensasi merupakan salah satu hasil yang diperoleh karyawan sebagai pengganti kerja keras yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di capai. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan kerja keras karyawan maka karyawan tersebut akan merasa puas atas pekerjaan mereka karena kompensasi adalah alasan penting karyawan bekerja dan memberikan kinerja terbaiknya. Kompensasi juga mempengaruhi disiplin kerja dimana akan berpengaruh pula terhadap loyalitas dan kepuasan karyawan. Kompensasi yang diterima sudah terbilang memadai dan sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku. Hanya saja secara psikologis

perusahaan belum mampu memberikan kompensasi *Reward* berupa pemberian bonus kerja dan pujian atas kinerja dengan baik. Namun secara material perusahaan sudah memberikan kompensasi yang memadai. Seorang karyawan ADM (Administrasi) mengatakan bahwa tidak semua karyawan yang berprestasi mendapatkan pujian atas kinerjanya yang telah dicapai dan hanya orang – orang tertentu. Terlebih lagi hanya beberapa karyawan saja yang diberikan tanggung jawab dalam satu bidang tugas sehingga karyawan lain terkadang santai dan melalaikan tugas pokoknya. Hal ini dapat mengakibatkan kecemburuan sosial terhadap sesama karyawan. Untuk menunjang prestasi karyawan juga terdapat promosi jabatan yang disesuaikan dengan berapa jabatan yang kosong dengan cara *job posting*. Hal ini berjalan hanya secara internal saja sehingga karyawan yang mendapat promosi jabatan tidak dapat diketahui apakah memiliki prestasi dan kinerja yang baik atau tidak. Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi (Hasibuan2008). Karyawan yang memiliki prestasi yang baik atau mencapai target yang telah ditentukan perusahaan dapat diperhitungkan untuk pemberian promosi jabatan sesuai dengan ketentuan

dari pihak internal perusahaan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dicapai yaitu mengetahui secara simultan dan parsial kelima variabel tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN METROCOM BANDAR LAMPUNG**

Berdasarkan analisis data ditemukan fakta ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan METROCOM Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan spss yang menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,986 > 2,0106$  atau sebesar 57,6% disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan METROCOM Bandar Lampung.

### **2. PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN METROCOM BANDAR LAMPUNG**

Berdasarkan analisis data ditemukan fakta ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan METROCOM Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan

spss yang menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,332 > 2,0106$  atau sebesar 20,9% disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan METROCOM Bandar Lampung.

### **3. PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN METROCOM BANDAR LAMPUNG**

Berdasarkan analisis data ditemukan data bahwa ada pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan METROCOM Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan uji  $t$  yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $2,182 < 2,0106$  atau sebesar 21,9%. Promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan METROCOM Bandar Lampung.

### **4. HUBUNGAN ANTARA VARIABEL DISIPLIN KERJA KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN**

Berdasarkan analisis data ditemukan data bahwa ada hubungan antara disiplin kerja, kompensasi dan promosi jabatan karyawan METROCOM Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan yang menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja, kompensasi dan promosi

jabatan dimana variabel  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### **5. PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN METROCOM BANDAR LAMPUNG**

Berdasarkan analisis data ditemukan fakta ada pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan METROCOM Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan yang menunjukkan  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau  $3,514 > 2,0106$  atau 35% yang berarti besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan METROCOM Bandar Lampung

#### **6. PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN METROCOM BANDAR LAMPUNG**

Berdasarkan analisis data ditemukan fakta ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan METROCOM Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan yang menunjukkan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,171 > 2,0106$  atau sebesar 16% yang berarti kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan METROCOM Bandar Lampung.

#### **7. PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN METROCOM BANDAR LAMPUNG**

Berdasarkan analisis data ditemukan fakta ada pengaruh promosi jabatan terhadap loyalitas karyawan METROCOM Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan yang menunjukkan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,930 > 2,0106$  atau sebesar 24% yang berarti promosi jabatan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan METROCOM Bandar Lampung.

#### **8. PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN METROCOM BANDAR LAMPUNG**

Berdasarkan analisis data ditemukan fakta ada pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan METROCOM Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan yang menunjukkan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,684 > 2,0106$  atau sebesar 30,7% yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan METROCOM Bandar Lampung.

#### **9. PENGARUH DISIPLIN KERJA KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN METROCOM BANDAR LAMPUNG**

Berdasarkan analisis data ditemukan fakta ada pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan promosi jabatan

terhadap kepuasan kerja karyawan METROCOM Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan yang menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $52,489 > 2,81$  atau sebesar 77,4% yang berarti disiplin kerja, kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan METROCOM Bandar Lampung.

#### **10. PENGARUH DISIPLIN KERJA KOMPENSASI PROMOSI JABATAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN METROCOM BANDAR LAMPUNG**

Berdasarkan analisis data ditemukan fakta ada pengaruh disiplin kerja, kompensasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan METROCOM Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan yang menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $73,063 > 2,58$  atau sebesar 86,7% yang berarti disiplin kerja, kompensasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja berpengaruh loyalitas karyawan METROCOM Bandar Lampung.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

METROCOM Bandar Lampung

2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan METROCOM Bandar Lampung.
3. Ada pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan METROCOM Bandar Lampung
4. Ada hubungan antara disiplin kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap loyalitas karyawan METROCOM Bandar Lampung..
5. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan METROCOM Bandar Lampung.
6. Ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan METROCOM Bandar Lampung.
7. Ada promosi jabatan terhadap loyalitas karyawan METROCOM Bandar Lampung.
8. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan dengan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan METROCOM Bandar Lampung.
9. Ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan METROCOM Bandar Lampung.
10. Ada pengaruh promosi jabatan terhadap loyalitas karyawan dengan mempertimbangkan kepuasan kerja

karyawan METROCOM Bandar Lampung.

11. Ada pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap loyalitas karyawan dengan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan METROCOM Bandar Lampung.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu S.P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Malayu. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai dan Sagala 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan* Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Siagian 2010. *Kepuasan Kerja Pada Karyawan Giant*. Bandar Lampung: Irvan Geovani