

Pengaruh Promosi Jabatan dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Fajar Indah Anindya Medan

Wie Shi Sudjud

Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Email: wieshi.sudjud@pmci.ac.id

Abstract. This research was conducted at PT Fajar Indah Anindya Medan. The level of work discipline that can be seen from the delay and absence of employees. Job promotion systems that are still based on seniority are not based on work performance and employee discipline. Punishment that has not been resolute to employees. The population and sample in this study were 42 employees. The sampling technique used is saturated samples Data collection techniques are pembaingain kueisoner, interviews and documentation studies. Data analysis uses validity and reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient and hypothesis testing. Conclusions in the study that simultaneous job promotion and punishment affect the work discipline of employees of PT Fajar Indah Anindya Medan. Partially, job promotion influences the work discipline of PT Fajar Indah Anindya Medan employees. Partially punishment affects the work discipline of PT Fajar Indah Anindya Medan employees. The magnitude of the determination coefficient that the adjusted R Square value is 0.502 means that promotion and punishment can explain employee discipline at 50.2% and the remaining 49.8% (100-50.2) influenced by other variables outside of this study such as: compensation, leadership and supervision of work and so on.

Kata kunci: *Promotion Position, Punishment, Employee Work Discipline*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan di PT Fajar Indah Anindya Medan. Tingkat disiplin kerja yang terlihat dari keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan. Sistem promosi jabatan yang masih berdasarkan senioritas bukan berdasarkan prestasi kerja dan tingkat kedisiplinan karyawan. Punishment yang belum tegas kepada karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh Teknik pengumpulan data adalah dengan pembaingain kueisoner, wawancara dan studi dokumentasi. Analisa data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Kesimpulan dalam penelitian bahwa simultan promosi jabatan dan punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Fajar Indah Anindya Medan. Secara parsial promosi jabatan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Fajar Indah Anindya Medan. Secara parsial punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Fajar Indah Anindya Medan. Besarnya koefisien determinasi bahwa nilai adjusted R Square adalah sebesar 0.502 berarti promosi jabatan dan punishment dapat menjelaskan disiplin kerja karyawan sebesar 50,2% dan sisanya 49,8% (100-50,2) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti: kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan kerja dan sebagainya.

Kata kunci: *Promosi Jabatan, Punishment, Disiplin Kerja Karyawan.*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan roda penggerak dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang tidak dapat dibeli, memiliki karakteristik yang beraneka ragam dan butuh penanganan khusus. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia bukan hanya mencakup bagaimana mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Akan tetapi, perusahaan harus menyadari bahwa sumber daya manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah. Atau dengan perkataan lain, harus terwujud keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan yang bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan etos kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja di dalam perusahaan.

Disiplin kerja karyawan merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Disiplin kerja karyawan yang baik dapat mengakibatkan kinerja yang dihasilkan karyawan produktif dan mempunyai keyakinan akan hasil kinerja yang positif, begitu pula sebaliknya, disiplin kerja karyawan yang buruk akan menurunkan *performance* karyawan di dalam perusahaan. Pada dasarnya, disiplin kerja karyawan berasal dari dalam diri karyawan. Akan tetapi, diperlukan juga usaha dari pihak perusahaan untuk memotivasi karyawan sebagai upaya untuk mendorong peningkatan sikap kepatuhan karyawan. Disiplin kerja karyawan yang tinggi akan memacu tingkat kepatuhan karyawan dalam bekerja sehingga dapat bekerja dengan baik, efektif dan efisien. Jika disiplin kerja karyawan rendah, dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti : rendahnya produktivitas perusahaan, pendapatan perusahaan yang rendah dan ancaman bangkrut yang pada akhirnya akan merugikan pihak perusahaan.

PT. Fajar Indah Anindya Medan merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang kelapa sawit berupa penjualan CPO, *palm kernel*, abu jajang dan sebagainya.

Berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan bahwa terdapat penurunan disiplin kerja karyawan PT. Fajar Indah Anindya Medan yang terlihat dari tingkat keterlambatan karyawan di mana sering melewati jam kerja yang ditetapkan perusahaan. Jam kerja karyawan di mulai dari jam 08.00 sampai jam 17.00, tetapi pada praktiknya banyak karyawan yang terlambat datang dan ada beberapa karyawan yang suka pulang cepat apabila pimpinan tidak hadir ke perusahaan. Walaupun adanya sanksi yang diberikan

oleh perusahaan kepada para karyawan yang melakukan pelanggaran berupa pemotongan gaji karyawan. Selain itu, tingkat ketidakhadiran karyawan juga meningkat, hal ini mencerminkan disiplin kerja yang rendah. Ketidakhadiran ini menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda.

Sistem promosi jabatan yang tidak terlaksana dengan baik menyebabkan tingkat disiplin kerja yang rendah. Di mana sistem promosi jabatan yang hanya berdasarkan senioritas bukan dengan bertindak mematuhi perusahaan dan prestasi kerja menjadi pemicu yang menyebabkan karyawan sukar untuk berlaku dan bertindak sesuai aturan di dalam perusahaan. Selain itu, sistem promosi jabatan juga jarang terlaksana dikarenakan apabila mengalami kekosongan perusahaan akan merekrut karyawan baru untuk menempati posisi yang kosong. Untuk itu banyak karyawan yang tidak bersemangat dalam mencapai promosi jabatan sehingga mengakibatkan banyak karyawan yang pekerjaannya tidak selesai tepat waktu adalah salah satu cerminan disiplin kerja karyawan pada perusahaan yang rendah.

Punishment merupakan hukuman yang diberikan kepada para pelanggar aturan di dalam perusahaan guna meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab sebagai staff atau karyawan tetap pada perusahaan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi dengan judul : **“Pengaruh Promosi Jabatan dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Fajar Indah Anindya Medan.”**

KAJIAN TEORITIS

2.1 Promosi Jabatan

Menurut Badriyah(2015:218), “Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi ataupun instansi, baik dalam pemerintahan maupun nonpemerintahan (swasta).” Menurut Hasibuan (2013:107), “Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilan semakin besar.” Menurut Nurjaman (2014:312), promosi jabatan adalah program penempatan karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan yang dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat (*right man on the right place*).

Menurut Edison, dkk (2016:231), “Promosi adalah proses kenaikan golongan, pangkat atau jabatan seseorang pada tingkatan yang lebih baik dan merupakan bagian dari proses perencanaan karier.” Berdasarkan pengertian di atas, bahwa promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan di lingkungan perusahaan.

2.1.1 Indikator Promosi Jabatan

Menurut Priansa (2016:166-167), promosi jabatan yang ada di dalam organisasi didasarkan atas sejumlah aspek antara lain dengan mempertimbangkan faktor:

1. Kinerja dan prestasi kerja
2. Senioritas
3. Pengalaman
4. Kompetensi

2.2 *Punishment* (Hukuman)

Menurut Hasibuan (2013:167), “Hukuman (*punishment*) selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi tanggapan, apabila tanggapan (*response*) diikuti oleh rangsangan yang bersyarat.” Menurut Kadarisma (2014:132-133), “Hukuman (*punishment*) berupa penurunan penghasilan dan atau karier jabatan yang bermakna negative, tidak enak dan menyedihkan maka pegawai akan bereaksi untuk meninggalkan atau tidak lagi mengulangi prestasi kerjanya yang buruk.”

Menurut Fahmi (2016:60), “*Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.” Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan *Punishment* (hukuman) sebagai alat pendidikan, meskipun mengakibatkan penderitaan (kesusahan) bagi karyawan yang terhukum, namun dapat juga menjadi alat motivasi, alat pendorong untuk mempergiat aktivitas belajar karyawan

2.2.1 Indikator *Punishment* (Hukuman)

Menurut Hasibuan (2013:168), “Hukuman harus ditetapkan berdasarkan :

1. Pertimbangan logis
2. Masuk akal
3. Diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2016:75), “Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.” Menurut Hasibuan (2013:193), “Kedisiplinan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Siagian (2013:305), “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.” Menurut Mangkunegara (2013:129), “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemennya untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.” Berdasarkan pengertian di atas, bahwa disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan atau ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

2.3.1 Indikator Disiplin Kerja

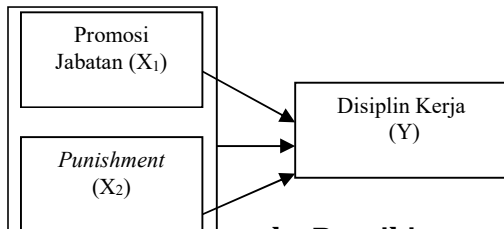
Menurut Hasibuan (2013:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Sujarweni (2015:66), pada dasarnya kerangka pemikiran diturunkan dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti sehingga memunculkan asumsi-asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran yang mungkin dapat dirumuskan ke dalam hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat diuji. Menurut Badriyah (2016:219), dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan.

Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan, seperti ketidakpuasan karyawan, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau masalah pemogokkan kerja. Dari uraian di atas bahwa promosi karyawan dan *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, sehingga dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis

Menurut Sujarweni (2015:68), "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan sederhana mengenai suatu harapan peneliti tentang hubungan antar variabel dalam masalah." Berdasarkan permasalahan di atas, maka sebagai jawaban sementara peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Fajar Indah Anindya Medan.

H₂ : *Punishment* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Fajar Indah Anindya Medan.

H₃ : Promosi Jabatan dan *Punishment* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT Fajar Indah Anindya Medan.

METODE PENELITIAN

Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah : di PT. Fajar Indah Anindya Medan yang beralamat di Jalan Cirebon No. 76 A Medan dan waktu penelitian ini direncanakan mulai dari bulan September 2019 sampai dengan Februari 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah : seluruh karyawan yang berjumlah 42 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah : sebanyak 42 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam

penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2017:124), "*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Teknik pengumpulan data Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara : Kuesioner (Angket), Wawancara, Studi pustaka dan Studi dokumentasi (Arikunto, 2016) Jenis data penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu berupa hasil jawaban responden yang akan diolah secara statistik menggunakan program SPSS (Sugiyono, 2016).

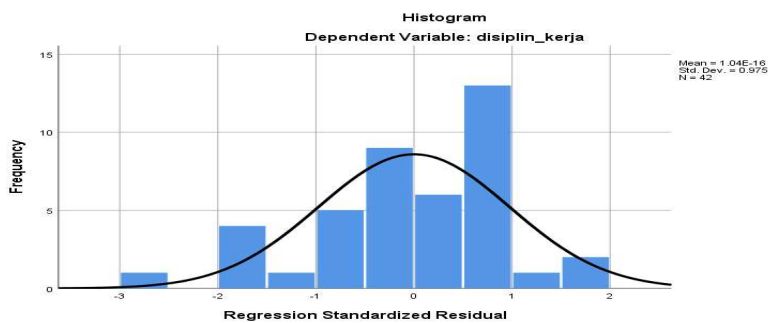
Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan uji asumsi klasik terdiri dari : uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah uji koefisien determinasi (r^2), uji serempak (uji f), uji parsial (uji t) Ghoxali (2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Asumsi Klasik

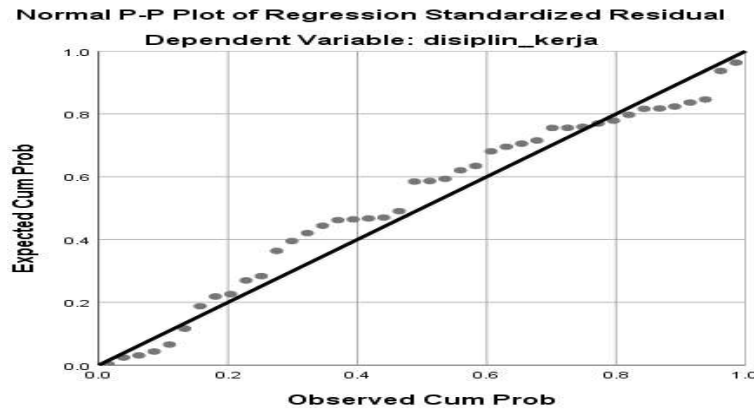
1. Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2 dibawah ini dapat dilihat bahwa kurva memberikan pola distribusi yang tidak melenceng ke kanan dan ke kiri yang artinya adalah data berdistribusi normal.



Gambar 2. Histogram

Dari Gambar 3 dapat dilihat bahwa Grafik Normalitas P-P Plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal.



Gambar 3. Normal P-P Plot

2. Uji Multikolinearitas

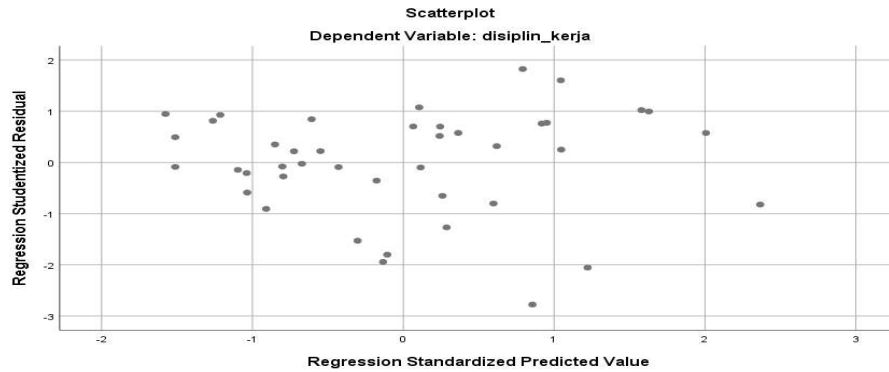
Menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu : promosi jabatan dan *punishment* sebesar $0,870 > 0,1$ nilai VIF masing-masing variabel bebas yaitu : promosi jabatan dan *punishment* sebesar $1,150 < 10$, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas.

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
PromosiJabatan	.870	1.150
Punishment	.870	1.150

3. Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini bebas dari uji heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar

Gambar 4. Hasil Heterokedasitas

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu:

Tabel 2. Hasil Analisis regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.286	3.441		1.536	.133
Promosi Jabatan	.343	.092	.438	3.710	.001
Punishment	.669	.179	.441	3.732	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2020

$$Y = 5,286 + 0,343 \text{Promosi Jabatan} + 0,669 \text{Punishment}$$

Penjelasan analisis regresi linear berganda di atas adalah :

1. Jika variabel bebas yaitu: promosi jabatan dan *punishment* tidak mengalami peningkatan, maka nilai disiplin kerja sebesar 5,286 satuan.
2. Jika variabel bebas yaitu: promosi jabatan mengalami peningkatan 1 satuan, maka disiplin kerja bertambah sebesar 0,343 satuan, sedangkan variabel *punishment* tidak mengalami peningkatan.
3. Jika variabel bebas yaitu: *punishment* mengalami peningkatan 1 satuan, maka disiplin kerja bertambah sebesar 0,669 satuan, sedangkan promosi jabatan tidak mengalami peningkatan

4.3 Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi:

Tabel 3. Koefisien Deteminasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.502	5.42650

a. Predictors: (Constant), PromosiJabatan, Punishment

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2020

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.502 berarti promosi jabatan dan *punishment* dapat menjelaskan disiplin kerja karyawan sebesar 50,2% dan sisanya 49,8% (100-50,2) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti: kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan kerja dan sebagainya.

4.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji Serempak (Uji F)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secaa simultan yaitu :

Tabel 4. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1275.975	2	637.987	21.666	.000 ^a
	Residual	1148.430	39	29.447		
	Total	2424.405	41			

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

b. Predictors: (Constant), PromosiJabatan, Punishment

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2020

Nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 pada derajat bebas pertama = $k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan derajat bebas kedua = $n - k = 42 - 3 = 39$ adalah: 3,24. Hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} (21,666) > F_{\text{tabel}} (3,24)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima yaitu: Promosi Jabatan dan *Punishment* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Fajar Indah Anindya Medan.

2. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

Tabel 5. Uji -T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.286	3.441		1.536	.133
PromosiJabatan	.343	.092	.438	3.710	.001
Punishment	.669	.179	.441	3.732	.001

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2020

1. Variabel promosi jabatan (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,710) > t_{tabel} (2,0227) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima yaitu : Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Fajar Indah Anindya Medan.
2. Variabel *punishment* (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,732) > t_{tabel} (2,0227) dengan tingkat signifikan $0,047 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima yaitu : *Punishment* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Fajar Indah Anindya Medan.

4.5 Pembahasan

1. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial bahwa Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Fajar Indah Anindya Medan. Hasil ini sejalan menurut Badriyah (2016:219), dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan, seperti ketidakpuasan karyawan, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau masalah pemogokkan kerja.

Menurut Hasibuan (2013:111-113), persyaratan promosi untuk setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan masing-masing. Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi hal-hal berikutnya karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

2. Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial bahwa *Punishment* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Fajar Indah Anindya Medan. Menurut Mangkunegara (2013:131), pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya. Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. tujuannya adalah agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2017) bahwa *Punishment* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Pemberian *Punishment* langsung berpengaruh pada finansial/*Reward* karyawan tersebut, seperti pemotongan atau perhentian gaji, tunjangan, bonus dan lainnya. Pemberian *Punishment* tidak langsung berpengaruh pada finansial/*Reward* karyawan tersebut, namun membawa dampak pada psikologis karyawan secara nyata misalnya : karyawan tersebut dirumahkan, dihentikan aktivitas tugas dinas luar kota atau tidak lagi diikutkan dalam rapat- rapat penting. *Punishment* merupakan hukuman kepada para pelanggar aturan di dalam perusahaan.

3. Pengaruh Promosi Jabatan dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan bahwa Promosi Jabatan dan *Punishment* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Fajar Indah Anindya Medan. Menurut Hasibuan (2013:113 dan 194), tujuan -tujuan promosi adalah Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Penurunan disiplin kerja karyawan PT. Fajar Indah Anindya Medan yang terlihat dari tingkat keterlambatan karyawan di mana sering melewati jam kerja yang ditetapkan perusahaan. Jam kerja karyawan di mulai dari jam 08.00 sampai jam 17.00, tetapi pada prakteknya banyak karyawan yang terlambat datang dan ada beberapa karyawan yang suka pulang cepat apabila pimpinan tidak hadir ke perusahaan. Walaupun adanya sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang melakukan pelanggaran berupa pemotongan gaji karyawan. Selain itu, tingkat ketidakhadiran karyawan juga meningkat, hal ini mencerminkan disiplin kerja yang rendah. Ketidakhadiran ini menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Fajar Indah Anindya Medan.
2. *Punishment* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Fajar Indah Anindya Medan.
3. Promosi Jabatan dan *Punishment* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Fajar Indah Anindya Medan.

5.2 Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yakni :

1. Perusahaan memperbaiki sistem promosi jabatan lebih adil dan berdasarkan tingkat prestasi kerja, menjadikan syarat pematuhan aturan yang baik menjadi kriteria promosi jabatan sehingga dapat mendorong karyawan lebih bersikap taat terhadap aturan yang berlaku serta lebih sering mengadakan promosi jabatan.
2. Perusahaan lebih baik memperjelas aturan yang berlaku dengan tertulis sehingga para karyawan dapat melihat aturan maupun sanksi terhadap aturan yang dilanggar. Atasan lebih bertindak adil dalam pemberian hukuman tanpa memandang kedekatan maupun hubungan kekeluargaan dengan karyawan tertentu sehingga aturan yang berlaku dapat dijalankan dan dipraktikkan dengan baik dan adil.

3. Perusahaan lebih memperbaiki secara bersama mengenai sistem promosi jabatan yang lebih adil dan *punishment* atau hukuman yang lebih tegas dan seimbang dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan seluruh karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Edison, Emron Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irfam. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Yusuf Ari. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisma. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, Robert dan Yuniarto Budi. 2016. *Analisis Regresi Dasar dan Penerapan dengan R*. Jakarta : Kencana.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalis*. Bandung : Pustaka Setia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.
- Siagian. Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna V. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- _____. 2015. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Teknik Analisa Data Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: CV. Alfabeta