

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Handoko, “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.”¹ Selanjutnya, Ulfatin dan Triwiyanto mengatakan “disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kerja didalam organisasi.”²

Sedangkan menurut Rivai:

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.³

Selanjutnya menurut Nawawi, “disiplin kerja adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang sudah disetujui

¹T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPF)1999,h.208.

² Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada)2016,h.101.

³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers), 2009,h.825.

bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”.⁴

Berdasarkan pendapat keempat ahli tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri seseorang dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku didalam perusahaan.

Menurut Latainer, mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.⁵ Pendapat lain dikatakan oleh Keith davis “*dicipline is management action to enforce organization standards*”.⁶ Yang artinya disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoma-pedoman organisasi.

⁴ Haddad Nawawi, *Manajemen Siraiejik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan liusirasi a'i Bidang Pendidikan* (Yogyakarta: Gajah Mada University press), 1998.h.104.

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana),2009.h.91.

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*(Bandung:PT Remaja Rosdakarya),2011.h.129.

Selanjutnya Menurut Sinambela, ”disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menanti semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.⁷

Berdasarkan pendapat ketiga ahli tersebut, maka dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan norma-norma dan peraturan, serta nilai-nilai tinggi dalam organisasi.

Dapat disimpulkan dari seluruh pendapat ahli diatas disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri seseorang dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran diri seseorang dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan serta nilai-nilai tinggi, norma-norma sosial yang berlaku didalam perusahaan.

2.1.1.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko disiplin kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Disiplin Preventif,
2. Disiplin Korektif.⁸

⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Sinar Grafika Offset), 2016. h.335.

⁸ Handoko, *op.cit.*, h.208.

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

Senada dengan Handoko, Siagian juga mengatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

1. Pendisiplinan Preventif,
2. Pendisiplinan Korektif.⁹

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

⁹ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2005. h.305.

Pendisiplinan Korektif adalah jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

Diperkuat pula oleh pendapat Bejo Siswanto dalam Sinambela yang menyatakan komponen disiplin antara lain:

1. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau semakin rendah tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi
2. Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dalam ketelitian tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya
3. Ketaatan standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran kerja.

5. Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis saling menghargai antar sesama karyawan.¹⁰

Senada dengan Hnadoko dan Siagian, Lijan mengatakan terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif,
2. Disiplin Korektif.¹¹

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi dalam hal ini disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplinan. Cara preventif dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-perturan organisasi.

Sedangkan disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

¹⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) h.355

¹¹ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha ilmu), 2012.h.239.

Pendapat di atas didukung kuat oleh Hasibuan yang mengemukakan ada beberapa faktor dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Ketepatan waktu kehadiran
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan atau pengawasan
5. Etika bekerja¹²

Dari beberapa pendapat di atas ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu ketepatan waktu kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan dan etika dalam bekerja.

Dapat disintesis ada beberapa jenis-jenis komponen disiplin kerja menurut para ahli. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis-jenis disiplin kerja yaitu kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan standar kerja, ketaatan peraturan kerja, dan etika kerja untuk mengukur disiplin kerja karyawan.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan utama tindakan pendisiplinan menurut Simamora adalah “memastikan bahwa perilaku-perilaku setiap pegawai harus sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku didalam organisasi.”¹³ Selanjutnya menurut Sinambela

¹² Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h. 195

¹³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE TKPN 2006) hal. 747

“tujuan pendisiplinan ialah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisi dengan bawahannya”.¹⁴

Kegunaan disiplin dalam organisasi dapat diperlihatkan dalam empat perspektif, yaitu : retributive, korektif, hak-hak individual dan utilitarian. Berikut ialah penjelasan mengenai kegunaan disiplin menurut Simamora :

- a) Retributiv
- b) Korektif
- c) Hak-Hak Individual
- d) Utilitarian¹⁵

Retributiv adalah Para pengambil keputusan mendisiplinkan dalam suatu cara yang proporsional dengan sasaran, dengan tidak melakukan hal seperti itu akan di anggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tetap. Tujuan akhirnya ialah menghukum si pelanggar.

Korektif adalah Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang harus diperlukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi dari pada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang harus dihukum. Hukuman akan melunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Tujuan akhirnya ialah membantu pegawai mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.

Hak-hak Individual adalah Disiplin hanya tepat apabila terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak pegawai lebih diutamakan daripada tindakan disiplin. Tujuan akhirnya ialah melindungi hak-hak individu

¹⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Op.cit*, h. 242

¹⁵ Henry Simamora, *Op.cit*, h. 751

Utilitarian adalah Tingkat tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Tujuan akhirnya ialah memastikan bahwa manfaat-manfaat tindakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatifnya.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Charlem, *“Corporate culture is the pattern of shared beliefs and value that give the members of an institution meaning, and provide them with the rules for behavior in their organization”*.¹⁶ Yang artinya budaya perusahaan adalah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan/pedoman berperilaku didalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge mendefinisikan “budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain”.¹⁷

Sedangkan menurut Schein:

¹⁶ Ahmad Sobirin, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta:Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN), 2009,h.127.

¹⁷ Danang ,S dan Burhanudin, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta:CAPS), 2011,h.149.

A pattern of basic assumptions-invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration-that has worked well enough to be considered valid and therefore, to be taught to new members as the corrected way to perceive, think, and feel in relation to those problem¹⁸.

Yang artinya budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Asumsi dasar tersebut telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan masalah masalah yang dihadapinya dan dianggap valid. Oleh karena itu hal tersebut diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk mempersepsikan, berfikir, dan memiliki pemahaman yang kuat dalam hubungan problem tersebut.

Berdasarkan keempat ahli diatas dapat disimpulkan budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai sebuah sistem bersama yang dianut oleh para anggota untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan internal dan eksternal.

Selanjutnya Jones mendefinisikan “*the set of shared values that control organizational members interaction with each other and with suppliers, customers, and other people outside the organization*”.¹⁹ Yang artinya budaya organisasi merupakan seperangkat nilai bersama yang

¹⁸ Wirawan, Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi, dan Penelitian, (Jakarta: Salemba Empat), 2007, h.8.

¹⁹ Wirawan., *op.cit.*, h.9.

mengontrol interaksi setiap anggota organisasi ,juga dengan para pemasok, pelanggan, dan pihak-pihak lain diluar organisasi.

Menurut Hamdten, mendefinisikan “*Organizational culture is the ways of life,ways of acting, feeling and thinking, which are learned by group of people rather than being biologically determined*”.²⁰Yang artinya budaya adalah pandangan hidup,cara pandang sebagai dasar untuk bertindak, mengungkapkan perasaan dan berfikir yang semuanya merupakan hasil pembelajaran sekelompok orang yang tidak disebabkan karena faktor keturunan.

Sedangkan Deal and Kennedy mengatakan “*organizational culture is the way we do thing around here*”.²¹ Yang artinya cara kita melakukan sesuatu di lingkungan organisasi ini. Selanjutnya menurut Shein “Budaya organisasi sebagai pola asumsi-asumsi yang mendasar dimana kelompok yang ada menciptakan, menemukan atau berkembang dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan-kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal”.²²

Menurut Moorhead dan Griffin menyatakan:

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai,yang diterima selalu bener,yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang

²⁰ Ahmda Sobirin., *loc.cit.*

²¹*Ibid.*

²² Eugene Mckenna dan Nic Beech, *The Essence Of Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: Andi),2002,h.63.

tidak dapat diterima. Nilai-nilai ini sering dikomunikasikan melalui cerita dan cara-cara simbolis lain.²³

Berdasarkan pendapat kelima ahli diatas dapat disimpulkan budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, perilaku dan asumsi asumsi dasar yang dikembangkan dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan-kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Dapat disimpulkan dari seluruh pendapat ahli diatas budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai sebuah sistem bersama yang dianut oleh para anggota untuk menyesuaikan diri dalam proses belajar dalam berperilaku dalam lingkungan internal dan eksternal didalam suatu organisasi.

2.1.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge karakteristik budaya organisasi terdiri dari:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko.
2. Perhatikan pada hal-hal rinci/detail.
3. Orientasi hasil.
4. Orentasi Orang.
5. Orientasi team
6. Keagresifan.
7. Stabilitas.²⁴

Inovasi dan keberanian mengambil resiko mengacu pada sejauh mana karyawan didorong agar bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Perhatikan pada hal-hal rinci/detail mengacu pada sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan/precision, analisis dan perhatian dan hal-

²³*Ibid.*

²⁴Danang . S dan Burhanudin., *op.cit.* h. 149.

hal detail. Orientasi hasil mengacu pada sejauhmana pihak manajemen lebih fokus pada hasil daripada fokus pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Orientasi hasil. Sejahterama pihak manajemen lebih fokus pada hasil daripada fokus pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

Orientasi team mengacu pada sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada team daripada individu-individu. Keagresifan mengacu pada sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif daripada santai. Stabilitas mengacu pada sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status qua sebagai lawan dari pertumbuhan.

Menurut Jerald Greenbarg dan Robert terdapat tujuh elemen yang menunjukkan karakteristik budaya organisasi yaitu.

- 1) *Innovation* (inovasi)
- 2) *Stability* (stabilitas)
- 3) *Orientatation* to ward people (orientasi pada orang)
- 4) *Easygoingness* (bersikap tenang)
- 5) *Attention to detail* (perhatian pada hal detail)
- 6) *Collaboration Orientatation* (Orientasi pada kolaborasi).²⁵

Inovasi suatu tingkatam dimana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru. Stabilitas bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan dan berorientasi pada peraturan. Orientasi pada orang, merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung dan menunjukkan penghargaan pada hak individual. Orientasi pada hasil meletakkan kekuatan

²⁵ Wibowo, Budaya Organisasi (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada), 2010. h.36.

pada kepeduliaanya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Bersikap tenang suatu keadaan dimana tercipta iklim kerja bersifat santai. Perhatian pada hal detail dimaksudkan dengan kepentingan untuk menjadi analitis dan seksama. Orientasi pada kolaborasi, merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individual.

Dapat di sintesiskan dari seluruh para ahli di atas ada beberapa karakteristik yang dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan karakteristi-karakteristik yaitu inovasi, perhatian dalam hal detail, orientasi hasil, orientasi Orang, orientasi team, keagresifan, stabilitas,bersikap tenang.

2.1.2.3 Hubungan Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja

Menurut Pribadi dan Herlena mengatakan “budaya organisasi membentuk values, pola pikir dan kebiasaan kolektif sehingga mengarahkan seseorang untuk bekerja sesuai standar perusahaan yang merupakan bentuk dari salah satu sikap dan perilaku disiplin”.²⁶

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari tentang hubungan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh

²⁶ Pribadi dan Herlena, Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon, *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 3, No. 2, 2016, h.227.

karyawan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya sikap dan perilaku disiplin kerja karyawan.²⁷

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Marwansyah dalam Ulfatin mengatakan, “Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial yang layak kepada pegawai, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi”.²⁸

Sedangkan menurut Weather dan Davis dalam Wibowo mendefinisikan “kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran dan kontribusinya kepada organisasi.”²⁹

Selanjutnya menurut Handoko mengatakan “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.³⁰

Menurut Husein dalam Triyono mendefinisikan:

Kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Ulfatin dan Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers), 2016, h.120.

²⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers), 2013, h.348.

³⁰ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: PT BPF), 1991, h.155.

sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.³¹

Menurut Kasmir, “kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan”.³²

Berdasarkan kelima pendapat ahli diatas dapat disimpulkan kompensasi adalah penghargaan, imbalan, atau balas jasa secara langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial yang layak kepada pegawai, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya Widodo mengatakan, “Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi”.³³

Sedangkan menurut Wukir dalam Ulfatin mengatakan, “Kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan mereka. Kompensasi harus sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaan”.³⁴

³¹ Triyono, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Oryza), 2012, h.110.

³² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers), 2016, h.233.

³³ Ulfatin, *loc.cit.*

³⁴ *Ibid.*,

Menurut Hasibuan, “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.³⁵

Sedangkan menurut Sikula, “*a compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense*”.³⁶ Yang memiliki arti kompensasi adalah segala sesuatu yang dianggap sebagai balas jasa yang sebanding.

Selanjutnya Panggabean dalam Sutrisno mengemukakan, “kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.³⁷

Berdasarkan kelima pendapat ahli diatas dapat disimpulkan kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan mereka kerjakan sebagai balas jasa atas kontribusi pegawai sesuai dengan jumlah kualitas pekerjaan mereka.

Dapat disimpulkan dari pendapat seluruh ahli diatas kompensasi adalah kompensasi adalah penghargaan, imbalan, atau balas jasa secara langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial sebagai balas

³⁵ Triyono, *loc.cit.*

³⁶ *Ibid.*,

³⁷ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana), 2009, h.197.

jasa atas kontribusi pegawai atas pekerjaan yang mereka kerjakan sesuai jumlah kualitas pekerjaan yang mereka kerjakan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Triyono mengatakan kompensasi dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi yang bersifat Finansial.
2. Kompensasi yang bersifat Non Finansial.³⁸

Kompensasi yang bersifat finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Yang termasuk kompensasi bersifat finansial adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain –lain.

Sedangkan kompensasi yang bersifat non finansial yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Yang termasuk kompensasi non finansial adalah penyelenggaraan program-program layanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin, penyediaan tempat ibadah, penyediaan tempat olahraga, dan lain-lain.

³⁸ Triyono, *op.cit.*, h.111.

Selanjutnya menurut Kasmir, kompensasi dibagi kedalam dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi keuangan.
2. Kompensasi bukan keuangan.³⁹

Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang. Yang termasuk dalam kompensasi keuangan adalah gaji, upah, bonus, komisi, insentif.

Gaji bersifat tetap setiap bulannya. Upah merupakan pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan sifatnya tidak tetap. Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada karyawan atas prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Komisi merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan. Insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Yang termasuk kompensasi bukan keuangan adalah tunjangan kesehatan, tunjangan liburan, tunjangan hari raya, dan lain-lain.

Tunjangan kesehatan merupakan fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan, suami/istri serta anak-anaknya. Besarnya fasilitas diberikan

³⁹ Kasmir, *op.cit.*, h.240.

biasannya setahun sekali baik secara bersama sama atau per individu. Tunjangan hari raya merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang merayakan hari hari besar agama nya masing-masing.

Dapat disintesisikan dari seluruh pendapat ahli ada beberapa jenis-jenis kompensasi, dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis-jenis kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebagai dimensi dari kompensasi.

2.1.3.3 Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja

Menurut Malayu dalam Mahardika, dkk, menyatakan “jika kompensasi yang diterima karyawan dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhannya, maka akan semakin baik kedisiplinan karyawan tersebut dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan”.⁴⁰

Selanjutnya Utami, menyatakan “kompensasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan kompensasi dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.”⁴¹

Menurut Singodimejo dalam Prabowo dan Djastuti:

⁴⁰ Mahardika, dkk., Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina, *e-Journal Bisma Univeritas Pendidikan Ganesha Jurusan Management*, Vol. 4, 2016. h.7.

⁴¹ *Ibid.*

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai meliputi Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian pimpinan kepada para pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.⁴²

Menurut Akmal dalam Sari, dkk, 'kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku'.⁴³

Selanjutnya menurut Malayu mengatakan

Mengenai tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, meningkatkan kepuasan kerja, pengadaan karyawan menjadi efektif, menumbuhkan motivasi, menjamin stabilitas karyawan, meningkatandisiplin, dapat menghindari pengaruh serikat buruh, dan dapat menghindari pengaruh/intervensi pemerintah.⁴⁴

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevaan

1. **Ida Ayu Brahmasari dan Paniel Siregar dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 7, No. 1, 2009.**

⁴² Prabowo dan Djastuti, Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Batang, *Diponegoro Journal Of Management*, Vol. 3, No.3, 2014, h.3.

⁴³ Sari, dkk., Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, Vol. 12, No 2, 2015. h.1.

⁴⁴ Mashyura, Pengaruh Pengawasan Atasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Jamsostek (Parsero) Cabang Sumatera Barat, 2010. h.8.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap di PT Central Proteinaprima Tbk yang berjumlah 100 orang dan karyawan kontrak sejumlah 150 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk, kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk, kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk, pola komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk, pola komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk.⁴⁵

- 2. Maristiana Ayu dengan judul: Hubungan Kompensas dengan Disiplin Kerja Kartawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung, Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.2, No. 2 Oktober 2012.**

⁴⁵Brahmasari dan Siregar, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 7, No. 1, 2009, h.249.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode analisis Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Variabel penelitian yang digunakan adalah variabel bebas (x) yaitu variabel yang mempengaruhi, dalam hal ini adalah kompensasi. Sedangkan variabel terikat (y), yaitu variabel yang dipengaruhi, dalam hal ini adalah disiplin kerja. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah observasi , wawancara , dokumentasi , dan penyebaran daftar pertanyaan/kuisisioner. Metode analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

Hasil penelitiann ini menunjukkan kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung dapat diterima.⁴⁶

3. Harnoto dan Fasochah dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Disiplin kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi, Jurnal Ekonomi Manajemen Akutansi, No. 35 Oktober 2013.

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil beberapa simpulan yaitu hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja = 2,881 > t tabel = 1,658

⁴⁶ Ayu, Hubungan Kompensas dengan Disiplin Kerja Kartawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.2, No. 2 Oktober 2012.

dan angka signifikansi = 0,006 < α = 0,05 sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis 1 (H1) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti, kemudian nilai t hitung dari pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja = 2,977 > t tabel = 1,648 dan angka signifikansi = 0,005 < α = 0,05 sehingga signifikan. Dengan demikian maka hipotesis 2 (H2) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti, kemudian pengujian hipotesis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja ditunjukkan oleh nilai t hitung = 2,985 > t tabel = 1,658 dan angka signifikansi = 0,004 < α = 0,05 sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis 3 (H3) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerjaterbukti, kemudian nilai t hitung dari pengaruh variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja = 2,455 > t tabel = 1,658 dengan angka signifikansi = 0,026 < α = 0,05 sehingga signifikan. Dengan demikian maka hipotesis 4 (H4) bahwa budaya organisasiberpengaruh positif terhadap disiplin kerja terbukti, kemudian nilai t hitung dari pengaruh variabel pengembangan karir terhadap disiplin kerja = 2,673 > t tabel = 1,658 dengan angka signifikansi = 0,019 < α = 0,05 sehingga signifikan. Dengan demikian maka hipotesis 5 (H5) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap disiplin kerjaterbukti, kemudian hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh tak langsung budaya organisasi terhadap disiplin kerja atau p_6 = 0,207 lebih besar dari pada pengaruh langsung budaya organisasi terhadap disiplin kerja p_4 =

0,141. Hal ini membuktikan hipotesis (H6) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, selanjutnya pengaruh tak langsung pengembangan karir terhadap disiplin kerja atau $p7 = 0,250$ lebih besar dari pada pengaruh langsung budaya organisasi terhadap disiplin kerja $p5 = 0,162$. Hal ini membuktikan hipotesis (H7) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.⁴⁷

4. Sari, dkk dengan judul: Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada lembaga penjaminan mutu pendidikan Sumatera Selatan, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, No. 2, Oktober 2015.

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan yaitu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini ditunjukkan dengan nilai R Square 0,25 atau 25%. Dan yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan uji

⁴⁷Harnoto dan Fasochah dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karier terhadap Disiplin kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, *Jurnal Ekonomi Manajemen Akutansi*, No. 35 Oktober 2013.h.10.

parsial dan uji simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).⁴⁸

- 5. Azhari, dkk dengan judul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Pasukan Kuning di Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang, eJournal Administrative, Vol. 1, No. 1, 2015.**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja Pasukan Kuning di Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang diperoleh kesimpulan yaitu terdapat pengaruh secara signifikan akan kepuasan kerja seperti indikator balas jasa yang adil, penempatan pekerjaan yang tepat, pengaturan berat ringan pekerjaan, suasana pekerjaan yang menyenangkan, peralatan yang menunjang, pekerjaan yang tidak monoton, rekan kerja yang mendukung, dan kesempatan untuk berkarya yang diberikan oleh pemimpin kepada pasukan kuning akan mempengaruhi disiplin kerja para pasukan kuning.

Variabel kompensasi yang diterima pasukan kuning berpengaruh secara signifikan, dengan arah yang positif untuk mempengaruhi disiplin

⁴⁸Sari, dkk dengan judul: Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada lembaga penjaminan mutu pendidikan Sumatera Selatan, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, No. 2, Oktober 2015.h. 94.

kerja. Demikian pula indikator kompensasi seperti penyelesaian tugas secara baik, prestasi yang diraih, perkembangan pribadi yang benar, mendapatkan gaji/honor yang setimpal, bonus atau tunjangan yang sesuai, jaminan ketenagakerjaan yang layak, dan hak cuti dan ijin buat pekerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Secara serempak kepuasan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja. Jadi variabel-variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja Pasukan Kuning. Hal tersebut sangat ditentukan oleh perasaan puas dan kompensasi yang diterima pekerja sehingga pada akhirnya akan tercapai disiplin kerja yang lebih baik guna mendapatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang baik.⁴⁹

6. Beta, dengan judul: Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Asset Daerah Kabupaten Rokan Hulu, Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, Vol. 4 No.1 Januari 2015.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kinerja. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kinerja.

⁴⁹ Azhari, dkk dengan judul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Pasukan Kuning di Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang, eJournal Administrative, Vol. 1, No. 1, 2015.h.22.

Variabel disiplin kinerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan, kompensasi dan disiplin kinerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.⁵⁰

7. Pribadi dan Herlena dengan judul: Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon, Jurnal Ilmiah Psikologi, Vol. 3, No. 2, Desember 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi pada disiplin kerja para karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. Subjek penelitian adalah 115 karyawan dari berbagai divisi pada direktorat produksi. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik cluster sampling. Subjek penelitian mengisi skala budaya organisasi dan skala kedisiplinan kerja. Selanjutnya data dianalisa menggunakan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kedisiplinan kerja pada karyawan di direktorat produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. Koefisien korelasi yang didapatkan dari analisis regresi yang dilakukan adalah $R=0,534$, dengan nilai R square (R^2)= 0,285 or

⁵⁰ Beta, dengan judul: Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Asset Daerah Kabupaten Rokan Hulu, Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, Vol. 4 No. 1 Januari 2015.h.9.

28,5%, dengan taraf signifikansi $p = 0,000$. Dengan kata lain, hipotesis penelitian ini diterima.⁵¹

8. Maryadi 2012 dengan judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang, Vol. 1, NO 2, Agustus 2012

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang yang jumlahnya 210 orang dengan sampel 30 guru. Analisis dengan teknik regresi berganda. Hasil penelitian yaitu: (1) ada pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kedisiplinan guru; (2) ada pengaruh positif yang signifikan kompensasi terhadap kedisiplinan guru; (3) ada pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan guru. dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan.

⁵¹ Pribadi dan Herlena dengan judul: Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon, Jurnal Ilmiah Psikologi, Vol. 3, No. 2, Desember 2016.h.225.

9. Fadhil masyhura dengan judul: Pengaruh Pengawasan atasan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) cabang Sumatera Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan atasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat yang berjumlah 34 orang dan sampel diambil dengan teknik *total sampling* yaitu metode pemilihan sampel yang diaplikasikan pada seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat. (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat.

10. I Gusti Agung Rama Pramudita dan IswaraI Nyoman Sudharma dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Lingkungan Kerja fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan

Dan Hortikultura Kota Denpasar. Jumlah responden dalam penelitian sebanyak 50 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Analisis yang dilakukan menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar dengan kontribusi sebesar 79 persen. Variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar dengan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar.

11. RiznandoFadil, Machasin dan Sjhruddin dengan judul: Pengaruh

Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru, Vol. 1 No. 2 Oktober 2014

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan disiplin karyawan yang bekerja di Hotel Mutiara Pekanbaru. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan di Hotel Mutiara Pekanbaru Penelitian ini dilakukan di Hotel Mutiara Pekanbaru. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 karyawan Mutiara Hotel Pekanbaru dengan

teknik teknik Simple Random Sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) budaya organisasi dan motivasi bersama secara signifikan mempengaruhi disiplin karyawan Hotel Mutiara Pekanbaru. 2) Budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi disiplin pegawai. Motivasi secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja. Motivasi menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dalam menentukan perubahan yang terjadi pada disiplin kerja Mutiara Hotel Pekanbaru bila dibandingkan dengan budaya organisasi.

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang Tahun	Judul	Hasil	
			X1	X2
1	Ida Ayu Brahmasari dan Paniel Siregar, 2009	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk.	+ sig	X
2	Maristiana Ayu, 2012	Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja Kartawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung.	X	+ sig
3	Harnoto dan Fasochah, 2013	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Disiplin kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.	+ sig	X
4	Puput Maretha Sari, dkk, 2015	Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada lembaga penjaminan mutu pendidikan Sumatera Selatan.	X	+ sig
5	Syaifurrahim Azhari, dkk, 2015	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Pasukan Kuning di Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang.	X	+ sig

6	Ahok Alpha Beta, 2015	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Asset Daerah Kabupaten Rokan Hulu.	X	+ sig
7	Muhammad Luhung Pribadi, Benny Herlena 2016	Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon.	+ sig	x
8	Maryadi 2012	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang	+ sig	+ sig
9	Fadhil masyhura	Pengaruh Pengawasan atasan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) cabang Sumatera Barat.	X	+ sig
10	I Gusti Agung Rama Pramudita dan Iswara I Nyoman Sudharma	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Lingkungan Kerja fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan	+ sig	x
11	RiznandoFadil, Machasin dan Sjahrudin	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru	+ sig	x

Sumber: Tabel diolah oleh peneliti (2017)

Keterangan:

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kompensasi

Y = Disiplin Kerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah

Disiplin Kerja (Y). Disiplin Kerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh

dua variabel bebas (*Independent*), yakni Budaya Organisasi sebagai X_1 dan Kompensasi sebagai X_2 .

Disiplin kerja itu sendiri adalah bentuk pengendalian diri seseorang dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran diri seseorang dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan serta nilai-nilai tinggi, norma-norma sosial yang berlaku didalam perusahaan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dimensi disiplin dimana disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan standar kerja, ketaatan peraturan kerja, etika kerja. Dimana kehadiran itu sendiri adalah salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai.

Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi disiplin kerja PT. Endorse Makmur Selaras adalah budaya organisasi dan kompensasi. Dimana budaya organisasi itu sendiri adalah keyakinan dan nilai sebuah sistem bersama yang dianut oleh para anggota untuk menyesuaikan diri dalam proses belajar dalam berperilaku dalam lingkungan internal dan eksternal didalam suatu organisasi.

Karakteristik dari budaya organisasi itu sendiri adalah inovasi, perhatian dalam hal detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi team, keagresifan, stabilitas.

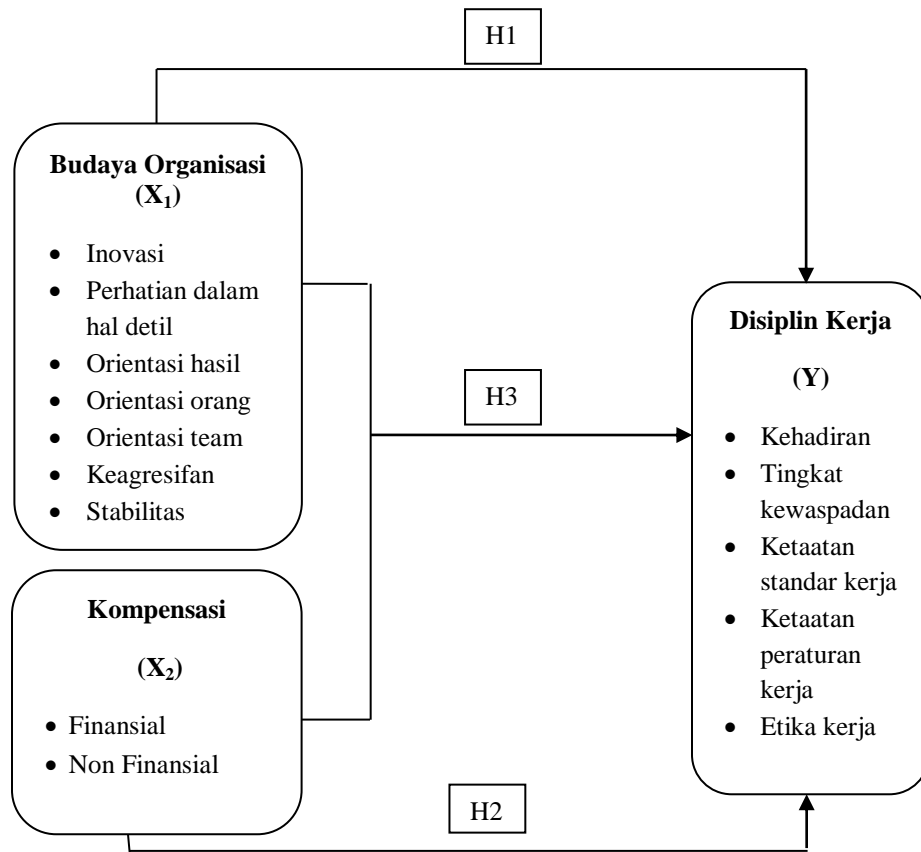
Dimana inovasi itu sendiri adalah penemuan baru dalam membangun kreatifitas para karyawan dalam suatu organisasi. Perhatian dalam hal detail adalah teliti dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Orientasi hasil adalah suatu pihak manajemen/organisasi lebih fokus pada hasil daripada fokus pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Orientasi pada orang merupakan orientasi untuk menjadi seseorang yang memiliki kejujuran serta keseriusan dalam bekerja. Orientasi team mengacu pada sejauh mana kekompakan para karyawan dalam berorganisasi. Stabilitas mengacu pada sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi untuk mempertahankan status pertumbuhan organisasinya.

Selanjutnya kompensasi itu sendiri adalah penghargaan, imbalan secara langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial sebagai balas jasa atas kontribusi pegawai atas pekerjaan yang mereka kerjakan sesuai jumlah kualitas pekerjaan yang mereka kerjakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa jenis kompensasi ada yang bersifat finansial dan kompensasi non finansial. Dimana kompensasi yang bersifat finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang,

sedangkan kompensasi non finansial yaitu pekerjaan itu sendiri, lingkungan pekerjaan serta fleksibilitas dalam tempat kerja

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi, kompensasi terhadap disiplin kerja. Kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Sumber: kerangka diolah peneliti (2017)

Keterangan gambar :

Variabel Bebas: X₁ = Budaya Organisasi

Variabel Bebas: X₂ = Kompensasi

Variabel Terikat: Y = Disiplin Kerja

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pendugaan sementara, berdasarkan teori dan kerangka pemikiran tersebut. Hipoteses dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 (H_1)

H_0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT.

Endorse Makmur Selaras.

H_a : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT. Endorse

Makmur Selaras.

Hipotesis 2 (H_2)

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT. Endorse

Makmur Selaras.

H_a : Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT. Endorse

Makmur Selaras.

Hipotesis 3 (H_3)

H_0 : Budaya Organisasi dan Kompensasi tidak dapat memprediksi disiplin

kerja karyawan PT. Endorse Makmur Selaras .

H_a : Budaya Organisasi dan Kompensasi dapat memprediksi disiplin Kerja

karyawan PT. Endorse Makmur Selaras.