

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak, disiplin kerja yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana (Husain, 2020: 278).

Disiplin kerja adalah sebuah kesadaran seseorang dan memiliki kesediaan dalam menjalankan dan menaati semua peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan atau instansi, norma – norma yang berlaku maupun dalam lingkup organisasi yang telah ditetapkan (Nugrohoseno & Hasibuan, 2022: 1670).

Disiplin kerja merupakan 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 (Yuszulfikar et al., 2022: 256).

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai

disiplin kerja yang buruk sehingga disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Hasyim et al., 2020: 60).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan akan menaati dan mematuhi peraturan yang dibuat dengan baik bukan atas paksaan yang berlaku (Yulianti, 2021: 4).

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan kerja, prosedur kerja yang telah berlaku atau dapat disebut juga disiplin yaitu sikap, etika, serta perilaku yang sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis sehingga faktor penentu kinerja karyawan yang baik, salah satunya yaitu disiplin kerja karyawan yang baik. Jika disiplin kerja pada suatu perusahaan berjalan dengan baik, maka meningkat pula kinerja untuk mencapai tujuan suatu perusahaan (Yuszulfikar et al., 2022: 257).

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Muspiron et al., 2020: 102).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja. Menurut (Afandi & Bahri, 2020: 240) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya.

3) Ada tidaknya aturan pasti dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Karyawan yang melanggar disiplin, perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif, seperti saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya.

c. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Nugrohoseno & Hasibuan, 2022: 1670) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja karyawan, diantaranya yaitu :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang di bebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka

kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

6) Sanksi Hukum

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor.

d. Tujuan Disiplin Kerja

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin pegawai adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Menurut (Muna & Isnowati, 2022: 1123) secara khusus tujuan disiplin pegawai, antara lain :

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan. Ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

e. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut (Darmadi et al., 2021: 62) adalah:

1) Disiplin Preventif

Disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai 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 instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi.

2) Disiplin Korektif

Disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan

kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan Tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

3) Disiplin Progresif

Disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang Kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan (Megantari & Astika, 2021: 1115). Kompensasi adalah semua hal pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan (Eka, 2022: 202).

Kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan (Husain, 2020: 281).

Kompensasi adalah faktor utama untuk memenuhi berbagai kebutuhan tenaga kerja dalam mencukupi kehidupan keluarganya, pembayaran kompensasi hendaknya selalu tepat waktu, dengan mempertimbangkan kebutuhan yang tidak dapat ditunda seperti makan dan kesehatan, maka suatu kewajiban bagi perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak terhadap karyawannya (Mundakir & Zainuri, 2018: 42).

Kompensasi adalah segala pembayaran tambahan dari pendapatan sah/gaji yang meliputi tunjangan keluarga, tunjangan umum, tunjangan kesehatan, dan tunjangan beras, tunjangan lauk pauk yang diterima oleh seseorang yang diberikan secara rutin atau periodik (Marwanto & Nugroho, 2014: 76).

Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan dikemudian hari dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan (Christo et al., 2016: 104).

b. Tujuan Kompensasi

Menurut (Rahmayuni & Zaim, 2019: 220) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi antara lain :

- 1) Ikatan Kerjasama, Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antar majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan

baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- 2) Kepuasan Kerja, Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan Efektif, Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan, Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
- 6) Disiplin, Dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh serikat buruh dan pemerintah, Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah, Jika program kompensasi sesuai undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

c. Indikator Kompensasi

Menurut (Damayanti & Yuliasri, 2020: 128) indikator-indikator yang ada dalam kompensasi yaitu :

1) Upah

Balas jasa yang di berikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak.

2) Insentif

Bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan.

3) Tunjangan

Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja atau *indirect compensation*.

4) Gaji

Bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi.

5) Pensiun

Dana yang dibayarkan secara regular dengan interval tertentu kepada seorang pekerja setelah berhenti dari perusahaan.

Menurut (Mundakir & Zainuri, 2018: 43) indikator-indikator yang ada dalam kompensasi yaitu :

1) Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan bagian penting dalam suatu organisasi sebab suatu perusahaan mungkin tidak akan berjalan baik, tanpa didasari dengan budaya kerja yang jelas (Rafiie et al., 2018: 40). Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja (Darmadi et al., 2021: 62).

Budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud "kerja atau bekerja" yang memiliki

tujuan utama dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan yaitu mengubah sikap dan juga perilaku SDM, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan sekaligus sebagai upaya strategis didalam menghadapi berbagai tantangan bisnis dimasa yang akan datang (Girsang, 2019: 6).

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai, dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang digunakan sebagai pedoman untuk membentuk dan mengarahkan pegawai memiliki perilaku yang mampu mengatasi masalah karena perubahan karena budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang (Christo et al., 2016: 103).

Budaya organisasi adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Kurniawan et al., 2019: 246). Budaya organisasi adalah suatu hal yang bisa dilihat secara langsung maupun tidak langsung dari seseorang melalui pandangan perspektif nilai, mengetahui cara bekerja dengan baik, memiliki pola pikir, dan perilaku setiap orang maupun sekelompok orang untuk melakukan suatu pekerjaan (Megantari & Astika, 2021: 1115).

Budaya organisasi adalah kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sanksi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif (Girsang, 2019: 5). Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku (Hartoko & Fauzun, 2020: 235).

Budaya organisasi mempunyai arti dapat merubah sikap dan perilaku manusia dalam suatu kelompok untuk mencapai produktivitas kerja yang selalu mendasari nilai-nilai

filosofi yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik (Darmadi et al., 2021: 60)

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut (Darmadi et al., 2021: 61) mengemukakan karakteristik budaya organisasi:

1) *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko)

Suatu tingkatan dimana pekerjaan didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.

2) *Attention to detail* (perhatian pada hal detail)

Pekerjaan diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal yang detail.

3) *Outcome orientation* (orientasi pada manfaat)

Manajemen memfokuskan pada hasil dan manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses dan dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.

4) *People orientatin* (orientasi pada orang)

Keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.

5) *Team orientation* (orientasi pada tim)

Aktivitas kerja di organisasi berdasarkan tim dari pada individual.

6) *Aggressiveness* (agresifitas)

Orang-orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada easygoing.

7) *Stability* (stabilitas)

Dimana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Manalu, 2023: 191) budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh lebih besar terhadap karyawan dibanding budaya yang lemah. Jika memang kuat dan mendukung standar etis yang tinggi, budaya itu seharusnya memiliki pengaruh yang sangat kuat dan positif terhadap perilaku karyawannya.

(Damayanti & Yuliasri, 2020: 127) Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, antara lain :

1) Peningkatan organisasi

Budaya organisasi berfungsi sebagai peningkatan seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasi menghadapi guncangan baik dari dalam maupun dari luar akibat adanya perubahan.\

2) Integrator

Budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat dan kemampuan yang ada didalam organisasi.

3) Identitas organisasi

Budaya organisasi adalah salah satu identitas organisasi.

4) Energi untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Berfungsi sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi.

5) Ciri kualitas

Budaya organisasi merupakan representasi dari ciri kualitas yang berlaku dalam organisasi tersebut.

6) Motivator

Budaya organisasi juga merupakan pemberi semangat bagi para anggota organisasi. Organisasi yang kuat akan menjadi motivator yang kuat juga bagi para anggotanya.

7) Pedoman gaya kepemimpinan

Adanya perubahan didalam organisasi akan membawa pandangan baru tentang kepemimpinan.

(Muspiro et al., 2020: 102) mengemukakan fungsi budaya organisasi antara lain:

- 1) Mempunyai *boundary-defining roles* menciptakan perbedaan antara organisasi satu dengan yang lainnya.
- 2) Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi.
- 3) Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan diri individu.
- 4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial, budaya adalah perekat sistem sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja.
- 5) Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja.

d. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut (Darmadi et al., 2021: 62) antara lain:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko, yaitu diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil risiko harus ada didalam organisasi.
- 2) Memperhatikan detail, yaitu diartikan bahwa didalam organisasi harus memperhatikan segala ketetapan, analisis dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal di sekitar.
- 3) Orientasi pada hasil, yaitu diartikan fokus pada hasil atau pendapatan daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi individu, yaitu diartikan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.
- 5) Orientasi pada tim, yaitu diartikan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim kerja, bukan pada individu.
- 6) Keagresifan, yaitu bahwa individu atau orang-orang yang berada di dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.
- 7) Stabilitas, yaitu diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan status quo untuk terus tumbuh dan berkembang.

Indikator budaya organisasi menurut (Daslim et al., 2023: 140) antara lain :

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
- 2) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan

memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

- 4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (teams work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
- 5) Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian peneliti, yaitu:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Muhammad Luhung Pribadi, Benny Herlena 2016 PSYMPATHIC : Jurnal Ilmiah Psikologi Vol. 3, No. 2, Hal: 225 – 234 eISSN: 2502- 2903 pISSN: 2356- 3591 DOI: 10.15575/psy.v3i 2.1112	Variabel Terikat : Disiplin Kerja Variabel Bebas : Budaya Organisasi	Uji regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kedisiplinan kerja pada karyawan di direktorat produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon
2	Ananda Fitriani Dewi 2019 Accumulated Journal, Vol. 1 No. 2 July 2019 ISSN: 2656-4203	Variabel Terikat : Disiplin Kerja Variabel Bebas : Kompensasi, Pengembang an Karier, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi	Uji regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan
3	Bachtiar Arifudin Husain 2020	Variabel Terikat :	Uji validitas, uji reliabilitas,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 3, No. 3, Mei 2020	Disiplin Kerja Variabel Bebas : Kompensasi	regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi (uji t)	yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan
4	Muhammad Yalzul Insan., BIFB (Hons)., M.Si; Edi Saputra Matondang.,SE., M.Si & Sulthan Saladdin., SE., M.So 2020 Jurnal Manajemen Tools Vol. 12 No. 1 Juni 2020 ISSN : 2088-3145	Variabel Terikat : Disiplin Kerja Variabel Bebas : Kompensasi, Kepuasan Kerja	Uji regresi berganda, analisis data berupa pengujian hipotesis secara serempak, uji hipotesis secara parsial (Uji t dan Uji f) dan pengujian koefisien determinan. Kemudian dilakukan pengujian asumsi klasik seperti uji normalitas, dan uji multikolinieritas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Cv Dirgahayu Aek Godang
5	Wisnu Rayhan Adhitya, Dian Kurnia Afiandi,	Variabel Terikat : Disiplin Kerja	Uji regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan,

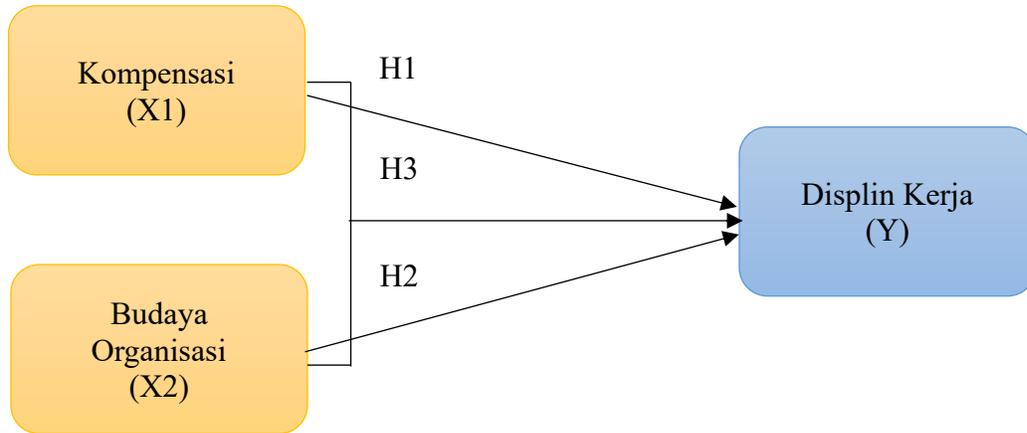
No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Nurmahyuni Lubis 2021 Accumulated Journal, Vol. 3 No. 1 Januari 2021 ISSN: 2656-4203	Variabel Bebas : Gaya Kepemimpin an, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja		lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai dengan kontribusi sebesar 79%
6	Meldiana, Fajrillah, Ripka Seriindahnaita Ginting 2021 Journal of Business and Economics Research (JBE)Vol 2, No 1, Februari 2021, Hal. 20-25 ISSN 2716-4128	Variabel Terikat : Disiplin Kerja Variabel Bebas : Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi	Uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada PT Inti Palm Sumatra
7	Kasmawati, Agus Sudarya, Zakaria 2021 <i>Budapest International Research and Critics Institute- Journal</i> (BIRCI- Journal) Volume 4, No 4, November 2021, Page: 13467- 13480	Variabel Terikat : Disiplin Kerja Variabel Bebas : Penghargaan dan Hukuman, Kompensasi, Kepemimpin an,	Uji regresi linier berganda dan perangkat lunak IBM SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penghargaan dan hukuman, kompensasi, kepemimpinan, dan keterampilan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	e-ISSN: 2615-3076 p-ISSN: 2615-1715	Keterampilan Kerja		
8	Nurlaela Eva Puji Lestari 2022 Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika Volume 20 No. 1 Maret 2022 P-ISSN 1411-8637 E-ISSN 2550-1178 DOI: https://doi.org/10.31294/jp.v20i1	Variabel Terikat : Disiplin Kerja Variabel Bebas : Budaya Organisasi	Uji regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan, dengan koefisien determinasi budaya organisasi terhadap disiplin kerja dengan jumlah sisanya 37.1% dapat dijelaskan dengan faktor lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, motivasi dan lain- lain
9	Dinda Genta Wicara 2022 Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Volume 13, Nomor 4, 27 Desember 2022 P.ISSN: 1410-7988	Variabel Terikat : Disiplin Kerja Variabel Bebas : Budaya Organisasi	Uji regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	E.ISSN: 2614-123X			
10	Sayidina Iqbal, Renny Husniati, Sumilir 2023 Journal of Young Entrepreneurs, Vol. 2, No. 1, Januari 2023, pages 1-15 e- ISSN 2964-8521	Variabel Terikat : Disiplin Kerja Variabel Bebas : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan	SmartPLS 3.2.9	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan (4) dan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran

Berikut ini adalah kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

H1 = Pengaruh kompensasi (X1) terhadap disiplin kerja karyawan (Y1)

H2 = Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap disiplin kerja karyawan (Y1)

H3 = Pengaruh kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap disiplin kerja karyawan (Y1)

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan seperti semua hal pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan (Meldiana et al., 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin

kerja pada PT Inti Palm Sumatra. Selain itu, penelitian yang dilakukan (Husain, 2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. Penelitian yang dilakukan (Muna & Isnowati, 2022) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Budaya organisasi mempunyai arti dapat merubah sikap dan perilaku manusia dalam suatu kelompok untuk mencapai produktivitas kerja yang selalu mendasari nilai-nilai filosofi yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan (Pribadi & Herlena, 2016) bahwa adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kedisiplinan kerja pada karyawan di direktorat produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. Selain itu penelitian yang dilakukan (Wicara, 2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru. Penelitian yang dilakukan (Girsang, 2019) menunjukkan bahwa Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri.

3. Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Penulis menggunakan referensi penelitian terdahulu namun belum menemukan penelitian yang secara khusus menginvestigasi pengaruh kompensasi dan budaya organisasi sebagai dua variabel terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian yang dilakukan (Meldiana et al., 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada PT Inti Palm Sumatra. Penelitian yang dilakukan (Wicara, 2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru. Selain itu, penelitian yang dilakukan (Girsang, 2019) menunjukkan bahwa Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian apakah kedua variabel tersebut memiliki pengaruh secara Bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri.

H3 : Kompensasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri.