

ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA

Wiella Ayu ¹⁾, Kustini Kustini ²⁾

¹ Prodi Manajemen UPN “Veteran” Jawa Timur
email: wiellaayu@gmail.com

² Prodi Manajemen UPN “Veteran” Jawa Timur
email: kustini.ma@upnjatim.ac.id

Abstract

In this era of globalization, it is marked by competitive and risky economic developments. Every company competes each other for business positions by improving and developing the quality of their Human Resources (HR). Human Resources is an important aspect in the Company. The important thing to note is about employee discipline, people who are successful or achievers are usually disciplined. Success and accomplished people usually have good discipline. In a sense it has regularity. The main characteristic of discipline is well-organized. The purpose of this research is to find out: 1) The Effect of Work Culture on Work Discipline, 2) The Effect of Compensation on Work Discipline. The population of this research are the 32 employees of CV. Bumi Delta Makmur. The sample in this research is using a non-probability sampling technique by taking the sample by saturated sampling. Another term for saturated sampling is a census in which all members are sampled. The data used in this study are primary and direct data, and also interviews and company internal data. The analytical technique used in this research is Partial Least Square (PLS) analysis. Based on the research that has been done, it is obtained: 1) Work Culture has a positive and significant effect on Work Discipline, 2) Compensation has a positive and significant effect on Work Discipline.

Keyword: Work Culture, Compensation, Work Discipline.

A. Latar Belakang Teoritis

Tingginya kedisiplinan yang diperlihatkan oleh pegawai ketika bekerja diharapkan bisa mendorong guna terjadinya peningkatan dalam kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Hal penting yang sepatutnya menjadi perhatian adalah tentang kedisiplinan karyawan, orang yang sukses atau berprestasi biasanya disiplin. Ciri utama disiplin adalah ketertiban dan keteraturan.

Disiplin diri adalah perasaan kepatuhan terhadap keyakinan dan nilai-nilai diri, termasuk melakukan beberapa hal yang bertanggung jawab. Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (2013: 160), disiplin ialah ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan (aturan, serta lain sebagainya). Disiplin karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pada suatu perusahaan. Apabila tidak terdapatnya kedisiplinan dalam diri karyawan dengan baik, sulit bagi sebuah perusahaan untuk mewujudkan kinerja terbaiknya. Sari, dkk (2015) meyakini bahwa ketika melaksanakan aktivitas dalam suatu perusahaan dibutuhkan kedisiplinan dalam bekerja supaya pelaksanaan kegiatan perusahaan bisa dilaksanakan tepat waktu, efisien dan efektif. Keadaan ini dapat dikatakan sebagai melanggar disiplin kerja karena karyawan

tidak patuh akan aturan serta prosedur sebagaimana sudah perusahaan tetapkan. Puspita dkk (2018) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa kedisiplinan merupakan ukuran untuk mengukur peran seorang pemimpin. Di samping itu, disiplin bisa dimaknai sebagai wujud kepatuhan dan konsistensi karyawan yang menunjukkan sejauh mana tim dapat bekerja pada suatu organisasi. Disiplin kerja turut merupakan proses bertindak sesuai dengan aturan dan perilaku sebagaimana perusahaan tetapkan, baik tertulis ataupun tidak tertulis, dan juga tidak melakukan pengelakan jika tidak menginginkan sanksi. Disiplin kerja merupakan syarat bagi suatu organisasi untuk memberikan pelayanan kepada orang-orang yang menggunakan jasanya. Karyawan harus mematuhi peraturan untuk mencapai tujuan yang disesuaikan dengan peraturan. Karyawan yang tidak dikenakan tindakan disiplin akan berdampak pada pekerjaan yang belum selesai dan berdampak pada rendahnya pelayanan, yang akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi kurang optimal. Selain itu, seringnya penyelesaian yang tidak berjalan tepat waktu karena kurangnya semangat dan kegairahan dalam bekerja. Adanya keterlambatan pegawai juga mengindikasikan penerapan budaya kerja yang buruk. Oleh

karena itu dengan adanya budaya kerja pada karyawan akan membuat perusahaan semakin maju, karena setiap karyawan dengan disiplin kerja yang bagus bisa merampungkan berbagai tugas yang dimiliki perusahaan dengan tepat waktu, dan pada jangka waktu tertentu karyawan akan melakukan pekerjaan yang dimilikinya dengan lebih optimal. Hubungan dengan keterlambatan juga bisa menjadi fenomena penerapan budaya kerja yang buruk. Gering dkk (2011) meyakini bahwa budaya kerja ialah sebuah filosofi, yang didasarkan pada suatu nilai dimana menjadi sifat, kebiasaan, serta daya pendorong dimana berkembang menjadi suatu budaya pada sebuah kelompok, serta terlihat dalam perilaku, cita-cita, opini, persepsi, dan juga tindakan yang diwujudkan dalam sikap sebagai kerja atau bekerja. Perilaku karyawan juga dapat menjadi salah satu alasan pelanggaran budaya kerja.

Penelitian terdahulu yang sama juga dilakukan oleh Sudarjati dan Puspita (2018); Cahyantara dan Subudi (2015); Ruliyansa (2018); Rahmah dan Fatmah (2019); Khasifah dan Nugraheni (2016) dimana memperlihatkan bahwa Budaya kerja sangat memberikan pengaruh kepada disiplin kerja.

Karyawan cenderung melanggar budaya kerja karena peluang tersebut tersedia. Namun harus diingat bahwa kepribadian setiap karyawan berbeda-beda. Artinya, jika kepribadian karyawan tidak menyukai melanggar, maka dia tidak akan melanggar aturan. Tetapi ketika karyawan terbiasa dengan pelanggaran, dia akan melanggar aturan. Selain budaya kerja, salah satu faktor yang memberikan pengaruh kepada kedisiplinan yang akan ditunjukkan oleh karyawan ialah seberapa besarnya Kompensasi yang diberikan. Sutrisno (2014: 89). Jika karyawan percaya bahwa kompensasi yang mereka terima sepadan dengan kerja yang sudah para karyawan jalankan bagi perusahaan, mereka akan menuruti seluruh peraturan yang berlaku. Dengan adanya kompensasi, karyawan diharapkan lebih disiplin dalam menjalankan segala aktivitas kerja dan dapat mempertanggung jawabkan pekerjaannya sesuai dengan kewenangan yang ada. Agar karyawan dapat disiplin dalam bekerja, karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi.

Bagi karyawan, pekerjaan yang diharapkan adalah untuk memperoleh penghasilan, dan sumber penghasilan tersebut digunakan guna mencukupi kebutuhan serta keinginan mereka. Karena kurangnya kompensasi, maka semangat kerja menurun menyebabkan kurangnya disiplin. Yang mana sejalan dengan riset yang Beta (2015) lakukan, menemukan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dimana sesuai dengan riset yang Sari (2015) lakukan dimana memperlihatkan bahwa beberapa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, tentunya akan mendorong terjadinya peningkatan akan disiplin kerja yang diperlihatkan karyawan.

Riset yang sama juga dijalankan oleh Maryadi (2011); Mariatiana Ayu (2012); Fadhil Masyura (2013); dan Iim Muslimah (2013) yang menyatakan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat disiplin kerja karyawan.

Teori peneguhan, Hukum akibat oleh E.L Thorndike dalam Neo (2011) menunjukkan bahwa di masa depan, respon setelah pemberian *reward* dapat berulang di waktu yang akan datang. Implikasi bagi manajemen kompensasi ialah *reward* (uang) akan mengarah pada peningkatan kinerja tinggi dan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan di masa depan. Demikian pula, disiplin kerja tanpa imbalan akan membuat kedisiplinan kerja berkurang di kemudian hari. Teori ini menekankan pentingnya *reward* untuk seseorang.

Sebenarnya tujuan penerapan sistem kompensasi ialah guna mempermudah individu dalam membangun kesadaran bersama akan kesediaan guna melangsungkan kerja sama dalam suatu organisasi dan perusahaan. Dalam konteks tujuan tersebut, langkah yang diambil perusahaan adalah untuk memenuhi kebutuhan individu karyawan. Bagi perusahaan, kompensasi berkaitan dengan perwujudan atas tujuan sebagaimana sudah perusahaan tetapkan. Suatu upaya yang harus dilakukan pencapaian tujuan tersebut ialah terdapatnya disiplin kerja pegawai (Ayu, 2012).

Kompensasi atas pengorbanan yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan

terkadang menjadi ukuran keberhasilan pekerjaan, hal ini terkait dengan kecenderungan manusia untuk mendapatkan kesuksesan dan nilai lebih dari pengorbanan yang dilakukan.

Kompensasi diberikan melalui prestasi kerja berdasarkan prestasi karyawan. Selain untuk menentukan kompensasi tambahan, evaluasi prestasi kerja juga digunakan untuk meningkatkan karir karyawan dan meningkatkan disiplin kerja mereka (Kasmir, 2014: 180). Rencana gaji sering digunakan untuk menggiatkan, membimbing atau mengendalikan perilaku karyawan.

Besarnya kompensasi akan mempengaruhi disiplin kerja seseorang, jika kompensasi memenuhi kebutuhan karyawan maka akan menimbulkan kedisiplinan kerja karyawan.

Tujuan pada riset ini ialah guna menganalisis penerapan Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja.

Budaya Kerja (X1)

"Work culture is a person's beliefs, morals, attitudes and work behavior in carrying out work activities". Artinya yaitu Budaya kerja adalah keyakinan seseorang, moral, sikap dan perilaku kerja dalam menjalankan aktivitas kerja (Dastjerdi & Pour dalam Ida Ayu, dkk 2019:1)

"Work culture" of an organization is a product of history, tradition, values, and vision. Artinya, "Budaya kerja" dari suatu organisasi adalah produk dari sejarah, tradisi, nilai nilai, dan visi (Harris dalam Waliyul, 2019:3).

Dari uraian tersebut, bisa dibentuk simpulan bahwa nilai yang terkandung dalam budaya kerja ialah pemahaman tentang bagaimana tiap orang atau kelompok bekerja, norma, pola pikir dan perilaku ketika melakukan pekerjaan. Hal-hal tersebut diperoleh melalui interaksi dengan lingkungan sekitar serta diadaptasikan dengan sejumlah nilai yang terdapat dalam masyarakat sekitar.

Riset ini menggunakan sejumlah indikator, yakni: 1) Sikap terhadap pekerjaan, 2) Berdedikasi, 3) Bertanggung jawab.

Kompensasi (X2)

Pangabeian dalam Subekhi (2012:176) menguraikan bahwa kompensasi

ialah tiap wujud penghargaan yang karyawan berikan sebagai bentuk imbalan atas kontribusinya dimana ini dilimpahkan kepada organisasi.

Dessler dalam Subekhi (2012:175) menguraikan bahwa kompensasi karyawan ialah tiap wujud dari pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

Berdasarkan definisi kompensasi di atas, kompensasi dapat didefinisikan sebagai penghargaan atau imbalan langsung ataupun tidak langsung, baik finansial ataupun non-finansial yang adil serta layak pada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasa guna mewujudkan tujuan yang perusahaan tetapkan.

Sebagai salah satu variabel yang digunakan pada riset ini, Kompensasi akan diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut: 1) Gaji, 2) Tunjangan, 3) Fasilitas.

Disiplin Kerja (Y)

Setyaningdyah (2013:45) disiplin kerja ialah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri yang memiliki tanggung jawab guna menjalankan peraturan lingkungan (organisasi).

Hasibuan (2016, p.193) kedisiplinan ialah fungsi operatif MSDM yang paling penting dikarenakan dengan optimalnya kedisiplinan yang diperlihatkan oleh pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang bisa diraihinya. Tidak adanya kedisiplinan akan menyulitkan organisasi ataupun instansi dalam mendapatkan hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang manajemen buat dimana mengingat anggota instansi supaya dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa konsep disiplin kerja ialah sebuah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik tertulis ataupun tidak tertulis, serta mampu menjalankannya. Tidak akan mengelak menerima sanksi apabila harus dihadapi oleh semua orang.

Studi ini menggunakan beberapa indikator untuk mengukur Disiplin Kerja, antara lain: 1) Kepatuhan terhadap peraturan

perusahaan, 2) Keefektifan waktu, 3) Tanggung jawab, 4) Tingkat absensi.

B. Metodologi Penelitian

1. Desain Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data data numerical (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Jenis penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data. jenis metode survei. Lawrence (Sugiyono, 2014, hlm. 12) menjelaskan bahwa “penelitian survei adalah penelitian kuantitatif”. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian survei menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang mana dapat yang didapatkan dari sampel populasi penelitian selanjutnya peneliti analisis sesuai dengan metode statistik yang diterapkan selanjutnya dilakukan pernginterpretasian.

2. Operasionalisasi Variabel

Adapun operasionalisasi variabel penelitian untuk variabel Budaya Kerja terdiri dari tiga indikator (Triguno, 2004), variabel Disiplin Kerja terdiri dari empat indikator (Hasibuan dalam Natalia 2019), variabel Kompensasi terdiri dari tiga indikator (Nawawi (2011) dalam Febiyananda (2017)).

3. Populasi dan Sampel

Populasi pada riset ini adalah seluruh karyawan pada CV. Bumi Delta Makmur, dimana seluruh karyawan berjumlah 32 orang.

Sesuai dengan populasi tersebut di atas, sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik *simple random sampling*, artinya seluruh individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel. Oleh karena itu 32 karyawan yang ada pada kantor CV. Bumi Delta Makmur seluruhnya akan dijadikan sampel pada riset ini.

4. Jenis Data

Jenis data yang diterapkan pada riset ini ialah data primer. Data primer adalah data yang berupa teks hasil wawancara dan diperoleh melalui wawancara dengan narasumber yang dijadikan sampel penelitian (Jonathan, 2006), dimana pada riset ini data tersebut didapatkan secara langsung dari responden yang diwawancarai oleh peneliti. Responden yang dimaksud adalah karyawan CV. Bumi Delta Makmur melalui penyebaran kuesioner.

5. Sumber Data

Sumber data adalah asal mula pengambilan data, dimana yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang didapatkan dari internal CV. Delta Bumi Makmur.

6. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti mengadakan riset lapangan kepada CV. Bumi Delta Makmur menggunakan kuesioner untuk memperoleh data dari karyawan.

7. Teknik Analisis Data

Riset ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif yang mengadopsi *Partial Least Square* (PLS). Kemudian diukur dengan menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square)* mulai dari pengujian hipotesis. Menurut Ghozali & Latan (2015:7), dalam menganalisa PLS digunakan dengan dua sub model yaitu:

- a) model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk uji validitas dan uji realibilitas. Model pengukuran atau Outer Model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan convergent dan discriminant validity dari indikatornya dan composite reliability untuk blok indikator
- b) model structural (*inner model*) digunakan untuk uji kausalitas atau pengujian hipotesis untuk uji model prediksi.

8. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas. Untuk nilai probabilitas, nilai p-value dengan alpha 5% adalah $< 0,05$. Jika p value $< 0,05$ maka hipotesis diterima, sedangkan apabila pvalue $> 0,05$ maka hipotesis tidak diterima.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

a. Karakteristik Responden

Deskripsi responden dilihat menurut umur dan jenis kelamin. Dari hasil penelitian yang telah didapatkan, diketahui bahwa mayoritas responden yaitu kelompok usia 26-30 tahun yaitu 44%. Yang mana dikarenakan usia 26 tahun sampai dengan 30 tahun merupakan usia produktif dan cukup dibutuhkan oleh perusahaan jasa. Sementara itu dari 32 responden, dengan rincian karyawan sebanyak 12 orang (37,5%) berjenis kelamin laki-laki dan rincian karyawan sebanyak 20 orang (62,5%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan pengolahan data tersebut, bisa dibentuk simpulan bahwa mayoritas (62,5%) responden berjenis kelamin perempuan. Dikarenakan untuk sektor perusahaan terutama di kantor, untuk bagian administrasi lebih sabar dan teliti. Maka dari itu karyawan perempuan dinilai lebih dibutuhkan untuk kantor.

b. Analisa Outer Model

- i. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)
Menurut Chin (1998; dalam Hock dan Ringle, 2006: 195) menyatakan validitas konvergen ditinjau dari nilai *outer loadings* dan *Average Variance Extracted* (AVE) di mana nilai *cut off value* pada masing-masing nilai, yakni: untuk *outer loadings/loading factor* nilai yang disyaratkan adalah 0,7 tetapi dalam penelitian tahap awal, nilai 0,5-0,7 masih dinyatakan lolos uji validitas konvergen (Ghozali dan Latan, 2015, h. 74). Kemudian Hair dkk (2011) mengemukakan bahwa *Convergent Validity* dianggap terpenuhi apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) adalah $\geq 0,5$. Adapun hasil uji validitas konvergen yakni sebagai berikut:

Tabel 4.1

Hasil *Outer Loadings*

	Budaya Kerja (X1)	Disiplin Kerja (Y)	Kompensasi (X2)
x1.1	0.933		
x1.2	0.839		
x1.3	0.841		
x2.1			0.902
x2.2			0.887

x2.3			0.845
y.1		0.825	
y.2		0.873	
y.3		0.829	
y.4		0.873	

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS

Tabel 4.1 menunjukkan seluruh nilai *outer loadings* pada indikator yang digunakan dalam mengukur variabelnya adalah valid karena menghasilkan nilai *outer loadings* $> 0,7$. Ini mengindikasikan bahwa indikator variabel Budaya Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja memenuhi kriteria batas minimal pengukuran dan tidak dilakukan pengolahan data ditahap berikutnya.

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

- *Convergent Validity* Variabel Budaya Kerja (X1)

Berdasarkan pada tabel dari pengolahan data menghasilkan bahwa terdapat tiga indikator dalam variabel Budaya Kerja yaitu X1.1, X1.2, X1.3 memiliki nilai *cross loading* > 0.7 yang sudah sesuai dengan kriteria *convergent validity*. Maka seluruh indikator tidak terdapat yang dikeluarkan dan dinyatakan valid apabila dipergunakan pada riset ini serta peneliti analisis lebih mendalam.

- *Convergent Validity* Variabel Kompensasi (X2)

Berdasarkan pada tabel dari pengolahan data menghasilkan bahwa terdapat tiga indikator dalam variabel Kompensasi yaitu X1.1, X1.2, X1.3 memiliki nilai *cross loading* > 0.7 yang sudah sesuai dengan kriteria *convergent validity*. Maka seluruh indikator tidak ada yang dikeluarkan dan dinyatakan valid apabila dipergunakan pada riset ini serta dianalisis lebih mendalam.

- *Convergent Validity* Variabel Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan pada tabel dari pengolahan data menghasilkan bahwa terdapat empat indikator dalam variabel Disiplin Kerja yaitu Y.1, Y.2, Y.3, Y.4 memiliki nilai *cross loading* > 0.7 yang telah sesuai dengan kriteria *convergent validity*. Maka seluruh indikator tidak ada yang dikeluarkan dan dinyatakan valid apabila dipergunakan para riset ini serta dianalisis lebih mendalam.

- ii. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)
Metode lain dalam melakukan penilaian atas discriminat validity ialah membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) tiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Apabila nilai akar kuadrat AVE tiap konstruk melebihi nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, sehingga dapat dinyatakan mempunyai nilai discriminat validity yang baik (Forwell dan Lacker, dalam Ghazali, 2011). Hasil pengujian AVE tampak dalam Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Kerja	0.761	> 0,5	Valid
Disiplin Kerja	0.723	> 0,5	Valid
Kompensasi	0.771	> 0,5	Valid

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS*
Tabel menunjukkan bahwa ketiga variabel yang digunakan pada riset ini adalah valid karena menghasilkan nilai AVE > 0,5.

a. Analisa Inner Model

- i. *R-Square* (R²)
Adapun pada analisis data akan disajikan pertama kali

mengenai hasil uji model struktural (*inner model*) pada koefisien determinasi (R²). Dalam menentukan nilai koefisien determinasi / *R-square* (R²), nilainya berkisar dari 0 sampai 1 dan dibagi menjadi tiga kriteria penilaian, yang pertama untuk nilai *Rsquare* (R²) (1 – 0,75) termasuk bersifat substansial / kuat, yang kedua untuk nilai *R-square* (R²) (0,74 – 0,5) termasuk bersifat moderat / sedang, yang ketiga untuk nilai *R-square* (R²) (0,49 – 0,25) termasuk bersifat lemah. Adapun nilai koefisien determinasi yang dihasilkan oleh penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Nilai R-square

Variabel	R Square
Disiplin Kerja	0.659

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS*

Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi (r square) yang dihasilkan oleh konstruk penelitian adalah sebesar 0,659. Hasil ini memiliki artian bahwa Sumbangan variabel budaya kerja dan kompensasi kepada variabel disiplin kerja sebesar 65,9%, sedangkan sisanya sebesar 34,1% (100-65,9) dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

2. Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel budaya kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, terbukti dari uji hipotesis yang memiliki nilai *original sample* senilai 0,382 dan nilai T-statistik senilai 2,224. Oleh karena itu, disimpulkan dari hasil penelitian bahwa budaya kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pada pengujian hipotesis pertama yang telah dilakukan, bisa dilihat bahwa sebagaimana dibuktikan oleh penelitian ini, budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Indikator Budaya Kerja terbesar yang

mempengaruhi Disiplin Kerja yaitu Sikap Terhadap Pekerjaan. Yang artinya karyawan menikmati pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan karyawan CV. Bumi Delta Makmur mempersepsikan bahwa ketika mereka membiasakan datang tepat waktu makan akan mempengaruhi Disiplin Kerja secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan dkk (2019) yaitu budaya kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Sofyan dkk dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat akan terlihat pada bagaimana karyawan memandang budaya kerja, sehingga mempengaruhi perilaku yang digambarkan sebagai dedikasi, kreativitas, dan kemampuan. Semakin kuat budaya kerja maka semakin tinggi produktivitas dan disiplin kerja karyawan. Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat kepada peraturan yang telah ditetapkan antara karyawan. Disiplin juga erat kaitannya dengan sanksi yang dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam segala aspek kehidupan di mana pun kita berada, kita membutuhkan aturan dan peraturan untuk mengatur dan membatasi setiap tindakan dan perilaku. Jika tidak ada komitmen dan sanksi bagi pelanggar, peraturan tersebut tidak ada artinya. Disiplin dalam lingkungan kerja diperlukan karena bisa mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, karyawan dengan disiplin kerja yang baik juga akan memperoleh manfaat bagi organisasi dan karyawan itu sendiri. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Noverina dkk (2020) yang berjudul "Pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan". Mereka menemukan bahwa setelah dilakukan pengujian dan analisis data, hasilnya menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan berdampak pada disiplin kerja karyawan. Pegawai Kecamatan se-Kabupaten Bondowoso terbukti benar atau hipotesis diterima. Noverika dkk juga menyatakan hal ini karena adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan budaya kerja telah memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja di kecamatan di se-Kabupaten Bondowoso. Aspek-aspek budaya kerja tersebut

diantaranya adalah: perilaku pemimpin, budaya organisasi, menyusun misi, mengedepankan misi dan motivasi. Hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek budaya kerja di kecamatan se-Kabupaten Bondowoso.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu oleh Sudarjati dan Puspita (2018); Cahyantara dan Subudi (2015); Ruliyansa (2018); Rahmah dan Fatmah (2019); Khasifah dan Nugraheni (2016) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, terbukti dari uji hipotesis terbukti dari uji hipotesis yang memiliki nilai *original sample* senilai 0,471 dan nilai T-statistik senilai 2,706. Oleh karena itu, kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian adalah bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, penelitian ini membuktikan hipotesis kedua bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Indikator Kompensasi terbesar yang mempengaruhi Disiplin Kerja adalah Gaji, yang artinya Gaji yang diterima sesuai dengan sehari-hari. Penelitian ini menunjukkan kondisi signifikan, artinya besarnya kompensasi yang meliputi gaji selalu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Karena karyawan yang diberikan kompensasi tinggi yang diimbangi dengan adanya kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku maka akan meningkatkan disiplin kerja.

Beta (2015) mengemukakan bahwa faktor penting yang dianggap mempengaruhi pekerjaan orang dan aktivitas lainnya adalah dari kompensasi yang mereka terima. Dari perspektif instansi, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan biaya yang harus dikeluarkan organisasi kepada karyawan untuk kelangsungan hidup karyawannya. Dengan terpenuhinya kompensasi, maka

disiplin kerja akan berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian Tri (2014) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Kompensasi yang diberikan akan berdampak pada disiplin kerja. Dengan adanya kenaikan pemberian kompensasi maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan disiplin kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar (2020), yaitu variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Demikian pula penelitian Mahardika dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Puri Bagus Lovina” menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil ini sekaligus sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai (Maryadi, 2011; Maristiana Ayu, 2012; Fadhil Masyura, 2013; dan Im Muslimah, 2013).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uraian yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja dan Kompensasi mempunyai berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja.

E. Rekomendasi

- Melalui penelitian ini, disarankan perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan untuk meningkatkan kualitas karyawannya melalui Budaya Kerja.
- Untuk perusahaan diharapkan semakin meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan memberikan fasilitas yang setara bagi setiap karyawan, memenuhi kondisi keamanan kerja, memperkuat lingkungan kerja yang menyenangkan dan pola hubungan atasan-bawahan yang baik.

F. Daftar Pustaka

- Ayu, Maristiana. 2012. *Hubungan Kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Rizka Tama Line Bandar Lampung. Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol.2, No.2, 111-119.
- Beta, Ahok A. (2015). *Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomis*. Vol.4, No.1, Januari.
- Ghozali. dan Latan. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali. I. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gita Puspita, & Sudarjati. (2018). *Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanian Kota Bogor*, 4.
- Hair, Jr., Joseph F., et. al. (2011). *Multivariate Data Analysis. Fifth Edition*. New Jersey: PrenticeHall, Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jonathan, Sarwono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Kasmir. 2014. *Manajemen Perbankan. edisi. rev 12*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Martini, Ida Ayu Oka dkk. (2019). “*The Role of the Employee Work Motivation in Mediating the Work Culture towards Their Performance*” , *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.6 No.1.
- Marwanto, Tri B. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur*. JMM17. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol.1, No.1, 74-82.
- Puput Maretha Sari, Supardi A. Bakri, & Yuliansyah M. Diah. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan*.

- Ritonga, Muhammad Waliyul Azman Nur. (2019). “*The Practice of Work Culture, Suitability of Tasks, Leadership Style That has an Impact on Performance: The Role of Job Satisfaction as Mediating*”. *International Journal of Research in Business and Social Science*, Vol.8 No.4.
- Setyaningdyah, Endang. (2013). *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Ransactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee’s Performance*. Vol.13, No.4.
- Sofyan, Abdul Jabbar, Sunarti. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang*. *Jurnal Moderat*, 5(1).
- Subekhi, A.,M. Jauhar. (2012). *Pengantar manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi Gering dan Triguno. (2011). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta.