

PENGARUH PENGAWASAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN

(Studi Pada PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi)

Oleh :
Ade Devi Sasfitaningari

Fakultas Ekonomi, Program Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jember

Email: Adhedevisasfita@gmail.com

Abstract

This study entitled "The Effect of Compensation Monitoring and Organizational Culture on Employee Discipline. An Empirical Study at PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi ". The purpose of this study are (1) To determine the influence of control variables, compensation and organizational culture partially to the discipline of employees at PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi. (2) To know the influence of supervisory, compensation and organizational culture variables simultaneously on employee work discipline in PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi. Population in this research is employees of PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi counted 90 people. The analysis used included data instrument (test of validity and reliability test), classic assumption test (multicolonierity test, normality test and heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis, and hypothesis test (F test T test and coefficient of determination). Data is processed using SPSS 23 for windows. From the analysis result using regression can be seen that supervision variable (X1), compensation (X2), and organizational culture (X3), all positively influence to work discipline (Y). From t test, the result of supervision (0,000), compensation (0,001), and organizational culture (0,004), all have positive and significant effect to employee work discipline of PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi.

Keywords: *Supervision, Compensation, Organizational Culture and Work Discipline.*

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pengawasan Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Sebuah Study Empiris di PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi“. Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh variabel pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi. (2) Untuk mengetahui pengaruh variabel pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi sebanyak 90 orang. Analisis yang digunakan meliputi instrumen data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolonieritas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji F uji T dan koefisien determinasi). Data dikelola menggunakan SPSS 23 for windows. Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel pengawasan (X1), kompensasi (X2), dan budaya organisasi (X3), semua berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y). Dari uji t diperoleh hasil pengawasan (0,000), kompensasi (0,001), dan budaya organisasi (0,004), semua berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi.

Kata Kunci: Pengawasan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Salah satu elemen penting dalam suatu organisasi adalah adanya sumber daya manusia yang mampu menggerakkan seluruh aktivitas guna pencapaian tujuan pada organisasi tersebut. Manusia merupakan sumber daya yang dinamis yang selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang maupun jasa hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di dalam suatu organisasi.

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan atau secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menciptakan sebuah budaya organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi anggota lainnya mengenai budaya yang dirasakan dan yang diharapkan, maka ini akan memungkinkan menurunnya disiplin kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan-persoalan ini semakin bertumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan di sekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas pribadi dan mencapai tujuan organisasi sekaligus (Basir, 2007).

Keunggulan bersaing suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi tersebut dalam menciptakan kinerja yang optimal. Disiplin kerja karyawan dalam perusahaan dapat diraih jika budaya organisasi dari karyawan yang bekerja dalam organisasi mengalami kemajuan atau peningkatan. Untuk mencapai disiplin kerja yang diharapkan, maka organisasi sangat perlu untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya.

Ada beberapa perubahan yang terjadi disekitar perusahaan, salah satunya terdapat permasalahan yang dihadapi oleh para pimpinan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Disiplin menurut Yuspratiwi dalam Helmi (1996) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka kinerja atau produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan akan bertahan dalam persaingan bisnisnya. Disiplin dalam bekerja lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur dan dinilai. Disiplin kerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan menunjukkan rendahnya kinerja kerja karyawan yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan disiplin kerja timbul dari perasaan senang terhadap pekerjaan yang memberikan dorongan bagi karyawan untuk berprestasi.

Peningkatan disiplin kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Selain itu, untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya perlu pemberian pengawasan yang baik yang dilaksanakan pada saat maupun setelah kegiatan kerja berlangsung. Pengawasan perlu dilaksanakan organisasi untuk menjamin tercapainya tujuan, karena tanpa adanya pengawasan organisasi akan berjalan tanpa kendali dan sulit mencapai tujuan secara efisien. Pengawasan dapat diketahui sebagai suatu usaha mengetahui kondisi dari kegiatan yang sedang dilaksanakan sesuai atau tidak dari rencana yang telah ditetapkan, pada perusahaan perlu adanya pengawasan yang baik artinya selalu dapat menjalin hubungan baik antara bawahan dengan atasannya. Dengan adanya pengawasan yang baik, karyawan akan lebih giat dan tekun, sehingga dengan ketekunannya dapat meningkatkan disiplin kerjanya.

Suatu perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya tidak cukup dengan pemberian pengawasan saja, kompensasi juga dapat menimbulkan suatu masalah dalam pencapaian disiplin kerja karyawan suatu perusahaan. Menurut Yusuf (2015 : 237) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung. Apabila kompensasi yang didapat dalam suatu perusahaan tersebut rendah atau tidak sesuai yang diinginkan oleh karyawan maka karyawan akan mengalami penurunan dalam disiplin kerjanya. Sebaliknya, bila kompensasi tinggi atau sesuai yang diinginkan maka disiplin kerja meningkat.

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006). Menurut Tampubolon (2004), budaya organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh karyawan sebagai anggota organisasi. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, maka dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawannya.

Pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi Harahap (2001: 14). Menurut Sukamdiyo (2000: 44) menyatakan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan nilainya, mengoreksinya dengan maksud agar pelaksanaan pekerjaan itu sesuai dengan rencana semula.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2000:108). Sedangkan Werther dan Davis dalam Hasibuan (2000:18) mengemukakan kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah perjam atau pun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Rivai (2004:357), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006). Menurut Tampubolon (2004), budaya organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh karyawan sebagai anggota organisasi. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005), budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2004:444). Handoko (2008:208) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Siagian (2006:305) kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kerjanya.

Disiplin kerja yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi atau perusahaan yang memboroskan sumber-sumber daya yang dimilikinya dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya saing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usaha yang rendah dari banyak organisasi atau perusahaan akan menurun. Adanya keyakinan yang dapat dipertimbangkan untuk menunjang semangat kerja karyawan.

Pada tingkat perusahaan dengan pemberitaan awal instansi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran akan meninggikan kesadaran karyawan dan minatnya pada tingkat disiplin kerja. Dengan menciptakan adanya budaya organisasi yang baik dan menyenangkan dapat menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Kurang baiknya budaya organisasi, perusahaan mengalami beberapa masalah, baik masalah internal maupun eksternal perusahaan. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat memberikan pengawasan yang baik dan kompensasi dan layak maka disiplin kerja karyawan meningkat. Pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi yang tidak memadai akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dan dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah karyawan yang terjadi di perusahaan tersebut (Robbins, 2001). Dapat dilihat dari tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT.Lundin Industry Invest 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Jumlah Absensi (Orang)	Tingkat Absensi ($\frac{3}{1 \times 2} \times 100\%$)
		1	2	3	
1	Januari	150	26	20	0,51%
2	Februari	150	24	16	0,44%
3	Maret	150	25	29	0,77%
4	April	150	26	8	0,20%
5	Mei	150	24	30	0,83%
6	Juni	150	26	17	0,43%
7	Juli	150	21	15	0,47%
8	Agustus	150	26	9	0,23%
9	September	150	25	8	0,21%
10	Oktober	150	26	7	0,17%
11	November	150	26	5	0,12%
12	Desember	150	25	4	0,10%

Sumber: PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi 2016

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan pada tahun 2016 adalah sebanyak 150 karyawan. Hal ini mengidentifikasi tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Mei yaitu sebanyak 30 karyawan atau 0,83%.

Pada bulan Mei tingkat absensi karyawan pada PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi bagian produksi (gudang) mengalami peningkatan absensi dikarenakan pengawasan yang kurang baik, kompensasi yang tidak layak dan budaya organisasi yang kurang baik sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, pada bulan Mei disiplin kerja karyawan mengalami penurunan dibandingkan bulan sebelumnya.

Menurut data di atas, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Januari sampai bulan Februari tingkat absensi karyawan turun dari 0,51% turun menjadi 0,44%, pada bulan Maret sampai bulan April tingkat absensi karyawan turun dari 0,77% turun menjadi 0,20%. Dan pada bulan Juni sampai dengan Desember tingkat absensi karyawan mengalami penurunan, membuktikan bahwa ada perubahan atau peningkatan pada perusahaan dalam hal kompensasi. Kompensasi yang dimaksud adalah ada penghargaan (*reward*) untuk karyawan yang bekerja dengan baik, mendapatkan kompensasi dari perusahaan, seperti pemberian bonus. Dalam pemberian kompensasi yang layaksangat berpengaruh penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan dan mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. PT. Lundin Industry Invest merupakan perusahaan pembuatan kapal militer yang berdiri tahun 2001, berlokasi di Jln. Lundin No.1 Sukowidi Kabupaten Banyuwangi. Perusahaan tersebut berkembang menjadi perusahaan andalan, karena mampu menciptakan kapal-kapal yang canggih. PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi memiliki produk kapal dengan kategori kapal militer, komersial, rekreasi, dan untuk kepentingan SAR. Setiap tahun PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi rata-rata memproduksi 12 kapal, seluruh produknya diberi nama North Sea Boats. Dalam kegiatan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi tentunya harus memiliki karyawan yang potensial, dan memiliki kualitas yang baik untuk mendukung berkembang dan tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Selain itu masalah yang dihadapi oleh PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi adalah mengenai disiplin kerja karyawan yang ada di bagian produksi tersebut masih kurang memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Berikut ini data target dan realisasi PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi.

Tabel 1.2 Target dan Realisasi Produksi PT.Lundin Industry Invest Tahun 2012-2016

No	Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Keterangan (%)
1	2012	12	11	91,6%
2	2013	12	11	91,6%
3	2014	12	12	100%
4	2015	13	12	92,3%
5	2016	13	12	92,3%

Sumber: PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi, 2016

Berdasarkan tabel produksi PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi dari tahun 2012-2016 diindikasikan bahwa jumlah target produksi di tahun 2012-2013 belum dapat mencapai target. Target produksi yang tercapai terjadi pada tahun 2014, sedangkan pada tahun 2015-2016 target produksi kapal kembali menurun. Dari hasil survey, penurunan terjadi disebabkan disiplin kerja karyawan yang menurun. Masalah disiplin kerja karyawan dalam pencapaian penyelesaian target produksi kapal masih naik turun, salah satunya diindikasikan oleh kompensasi, yang apabila kompensasi ditingkatkan, maka kedisiplinan para karyawan akan meningkat.

PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi merupakan sebuah perusahaan yang dipimpin oleh direktur dan wakil direktur yang memiliki perbedaan pola pikir, hal tersebut memunculkan timbulnya konflik persaingan antara karyawan dalam rangka mencapai kemenangan. Perbedaan pola pikir tersebut pada akhirnya menimbulkan faktor negatif yang dapat menurunkan semangat kerja karyawan pada PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai disiplin kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan di karenakan kompensasi yang tidak layak sehingga lamban dalam pencapaian target. PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi berproduksi saat perusahaan mendapatkan pesanan kapal, perusahaan ini menetapkan target waktu pada masing-masing kapal yang akan diproduksi. Dalam beberapa kondisi karyawan juga diminta untuk bekerja lebih dari jam normal kerja (lembur) untuk memenuhi target waktu yang sudah ditentukan dan menimbulkan kurangnya pengawasan yang terjalin dikarenakan kesenjangan persepsi. Jika kesenjangan persepsi terjadi pada karyawan maka akan berpengaruh pada disiplin kerja karyawan yang menurun dan akan berakibat terjadinya kerugian pada perusahaan. Atas dasar fenomena ini, maka peneliti bermaksud meneliti dan menganalisis pengaruh pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi dimana secara teoritis pengawasan, kompensasi termasuk budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryadi (2012) bahwa pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang menghasilkan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Namun penulis melakukan pengembangan variabel bebas yang tidak sesuai dengan rujukan yang ada karena Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka timbul ketertarikan untuk mengadakan penelitian, dengan judul “ Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi.

RANGKUMAN KAJIAN TEORITIK

Pengawasan

Berbagai fungsi manajemen dilaksanakan oleh para pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi yang ada didalam manajemen diantaranya adalah fungsi perencanaan (Planning), fungsi pengorganisasian (Organizing), fungsi pelaksanaan (Actuating) dan fungsi pengawasan (Controlling) menurut Griffin (2004:44). Keempat fungsi manajemen tersebut harus dilaksanakan oleh seorang manajer secara berkesinambungan, sehingga dapat merealisasikan tujuan organisasi. Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Menurut Harahap (2001:14) pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi. Sukamdiyo (200:44) menyatakan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan menilainya mengoreksinya dengan maksud agar pelaksanaan pekerjaan itu sesuai dengan rencana semula.

Menurut Terry (2006:395) bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik. Tanpa adanya pengawasan dari pihak manajer atau atasan, maka perencanaan yang telah ditetapkan akan sulit diterapkan oleh bawahan dengan baik. Sehingga tujuan yang diharapkan oleh perusahaan akan sulit terwujud.

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi *Mathis* dan *Jackson* (2000). Kompensasi juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi Panggabean (2002). Menurut Sedarmayanti (2010:239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Hasibuan (2011) berpendapat kompensasi merupakan biaya bagi perusahaan.

Jenis-jenis kompensasi

Kompensasi yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk pemberian upah atau gaji tetapi dibedakan menurut jenisnya Hasibuan, (2011:118).

a) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap. Sejalan dengan pengertian itu upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai seperti upah/gaji dan bonus.

a) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi (2001) Program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR natal dan lain – lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas sebagai pemberian keuntungan organisasi perusahaan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan- tujuan perusahaan. Robbins & Coulter (2010: 63) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan carabekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”. Dalam kebanyakan organisasi, nilai- nilai dan praktik- praktik yang dianut bersama ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan.

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi yang lain (Robbins, 2006:721). Menurut Tampubolon (2004:178), budaya organisasi merupakan kumpulan

persepsi secara umum dari seluruh karyawan sebagai anggota organisasi. Definisi lain budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima, secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki (2005:79).

Bunett, Edward dalam Tika (2006:02) menyatakan : "*Culture or Civilization taken its wide techno graphic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom and any other capabilities and habits acquired by men as member of society*". Artinya budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat. Selanjutnya budaya kerja dibagi menjadi:

- a. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai atau semata-mata mendapatkan kepuasan dari kesibukan pekerjaan sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- b. Perilaku pada saat bekerja seperti, rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli maka dapat diperoleh pandangan-pandangan tentang budaya organisasi. Umumnya budaya organisasi menekankan pada keyakinan pentingnya nilai-nilai yang dianut bersama dan ikatan kepercayaan serta pengaruhnya terhadap perilaku organisasi untuk mewujudkan prestasi kerja yang terbaik. Hal itulah yang nantinya akan membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain.

Disiplin Kerja

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin "disipel" yang berarti pengikut. Seiring dengan berkembangnya zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "disipline" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Siagian (2008:305) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan didalam manajemen, sedangkan pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Abdurrahmat (2006:172), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Disiplin kerja menurut Handoko (2001:208) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin menurut Yuspratiwi dalam Helmi (1996) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

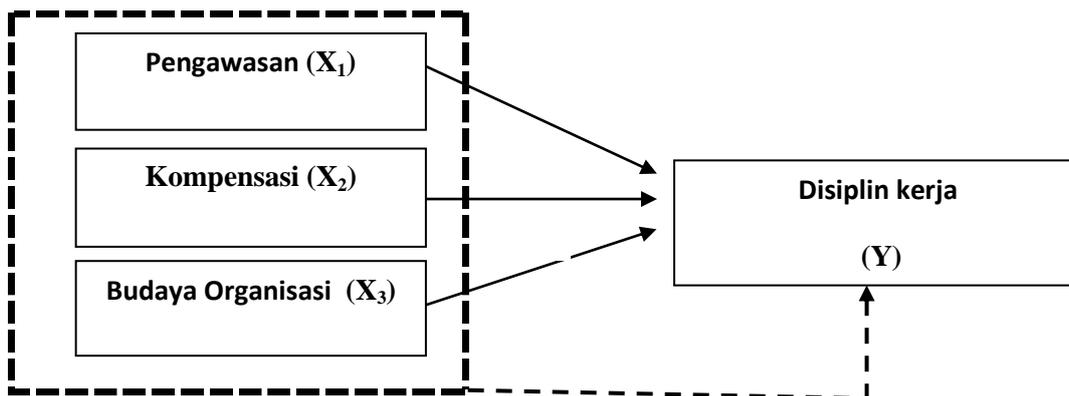
Penelitian Terdahulu

1. Marhendro (2016) dengan judul “Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja (studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul, (2) pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul dan (3) pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *survey*, di mana instrumen penelitian ini berupa kuisioner. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul yang berjumlah 150 orang. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory FaktorAnalyses* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai hasil koefisien beta (β) sebesar 0,143 (* $p < 0.05$; $p = 0,040$). Kontribusi pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,020. (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai beta (β) sebesar 0,213 ($p > 0.05$; $p = 0,010$). Kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,045; dan (3) motivasi kerja memiliki nilai beta (β) sebesar 0,113 (* $p < 0.05$; $p = 0,037$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai dan budaya organisasi memiliki nilai beta (β) sebesar 0,196 ($p > 0.05$; $p = 0,018$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai. Kontribusi pengaruh motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,057.
2. Marzolina dan Fitri (2013) dengan judul “Analisis Gaji dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Vinsa Indo Sejahtera- Chevrolet Pekanbaru”. Penelitian ini dilakukan pada bagian workshop PT. Vinsa Indo Sejahtera dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan pengawasan terhadap disiplin kerjakaryawan. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan berharga bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawannya dengan melakukan evaluasi pada aspek gaji dan pengawasan dari pimpinan. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Dimana teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode interview dan kuesioner serta dokumentasi. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus terhadap 42 orang karyawan bagian workshop di PT Vinsa Indo Sejahtera. Variabel penelitian terdiri dari gaji dan pengawasan sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa variabel gaji dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial. Kedisiplinan kerja karyawan secara dominan dipengaruhi oleh variabel pengawasan.
3. Masyhura (2013) 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 kausal 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.

4. Maryadi(2012) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang”. 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 kedisiplinanguru. dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama budaya organisasi,kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Ket : = Secara Parsial
 = Secara Simultan

- a. Konsep Uji parsial digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu pengawasan(X₁), kompensasi(X₂), dan budaya organisasi(X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen , yaitu disiplin kerja (Y).
- b. Konsep uji secara simultan digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu pengawasan(X₁), kompensasi (X₂), dan budaya organisasi (X₃)secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y).

Hipotesis

Berdasarkan uraian dan hasil temuan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi.
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi.

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi.

H4 : Pengawasan, kompensasi, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi.

Metode Penelitian

Penelitian merupakan refleksi dari keinginan manusia yang selalu berusaha untuk mengetahui sesuatu. Penelitian bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan untuk memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian (Indriantoro 2014:130). Desain penelitian harus sesuai dengan metode yang dipilih. Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013:2)

Rancangan penelitian memuat suatu rencana tentang informasi yang relevan dengan kebutuhan penelitian yang menjadi sumber khusus dari mana informasi di peroleh, strategi untuk mengumpulkannya dan bagaimana menganalisisnya (Murti dan Salamah, 2006:47).

Penelitian yang di lakukan ini menggunakan penelitian *eksplanatori*. Menurut Sugiyono (2012:21) penelitian *eksplanatori* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel - variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain.

Populasi dan Sampel

Menurut Indriantoro dan Bambang (2014: 115) populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Sampel yaitu sebagian dari elemen-elemen populasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian produksi PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi yang berjumlah 150 orang. Peneliti mengobservasi ke-150 orang karyawan bagian produksi (gudang) PT. Lundin Industry Invest untuk menguji hipotesis. Dengan kata lain semua populasi yang berjumlah 150 orang tersebut menjadi obyek penelitian ini.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono, 2008). Dan menurut Arikunto (2006) apabila subyeknya lebih dari 100 maka sampel yang diambil adalah 60% dari populasi yang digunakan dalam obeservasi pada karyawan produksi. Maka berdasarkan pernyataan tersebut, dalam penelitian ini peneliti mengobservasi 90 orang karyawan produksi PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi untuk menguji hipotesis, dengan kata lain semua populasi yang berjumlah 90 orang tersebut menjadi obyek penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Data

Pengujian Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel $(n-2)$. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat dari Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9: Hasil pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengawasan				
1	X1.1	0,653	0,2096	Valid
2	X1.2	0,859	0,2096	Valid
3	X1.3	0,885	0,2096	Valid
4	X1.4	0,774	0,2096	Valid
Kompensasi				
1	X2.1	0,656	0,2096	Valid
2	X2.2	0,848	0,2096	Valid
3	X2.3	0,846	0,2096	Valid
4	X2.4	0,730	0,2096	Valid
Budaya Organisasi				
1	X3.1	0,663	0,2096	Valid
2	X3.2	0,876	0,2096	Valid
3	X3.3	0,856	0,2096	Valid
4	X3.4	0,843	0,2096	Valid
Disiplin Kerja				
1	Y.1	0,690	0,2096	Valid
2	Y.2	0,871	0,2096	Valid
3	Y.3	0,859	0,2096	Valid
4	Y.4	0,857	0,2096	Valid

Sumber :lampiran 4

Dari Tabel 4.9 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10: Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cutt Off	N of Item	Keterangan
1	X ₁	0,794	$>$ 0,6	4	Reliabel
2	X ₂	0,785	$>$ 0,6	4	Reliabel
3	X ₃	0,826	$>$ 0,6	4	Reliabel
4	Y	0,828	$>$ 0,6	4	Reliabel

Sumber :lampiran 4

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu di atas 0,6 sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heteroskedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik

sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linear berganda dengan program SPSS versi 16 diperoleh pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi	Toleransi	VIF
1	Konstanta	3,773	2,770	0,007	-	-
2	Pengawasan (X ₁)	0,298	3,768	0,000	0,658	1,520
3	Kompensasi (X ₂)	0,274	3,451	0,001	0,735	1,360
4	Budaya Organisasi (X ₃)	0,222	2,923	0,004	0,640	1,563

Sumber :lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.11 yaitu hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 3,733 + 0,298 X_1 + 0,274 X_2 + 0,222 X_3$$

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

X₁ = Pengawasan

X₂ = Kompensasi

X₄ = Budaya Organisasi

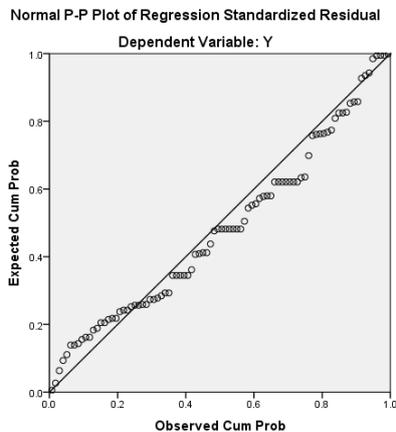
Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- Konstanta sebesar 3,773 menunjukkan besarnya disiplin kerja karyawan pada saat pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi sama dengan nol.
- $B_1X_1 = 0,298$ artinya meningkatnya pengawasan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan ketika kompensasi dan budaya organisasi sama dengan nol. Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan yang berarti semakin baik pengawasan dalam perusahaan akan berdampak pada semakin terciptanya disiplin kerja seorang karyawan dengan asumsi kompensasi dan budaya organisasi konstan.
- $B_2X_2 = 0,274$ artinya meningkatnya kompensasi akan meningkatkan disiplin kerja karyawan ketika pengawasan dan budaya organisasi sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi dalam perusahaan akan berdampak pada terciptanya disiplin kerja karyawan dengan asumsi pengawasan dan budaya organisasi konstan.
- $B_3X_3 = 0,222$ artinya meningkatnya budaya organisasi akan meningkatkan disiplin kerja karyawan ketika pengawasan dan kompensasi sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan yang berarti semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan akan berdampak pada terciptanya disiplin kerja dengan asumsi pengawasan dan kompensasi konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada grafik *normal P-Plot of regression standardized residual*.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas
Sumber :lampiran 5

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal atau model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel 4.12: Hasil dari Uji Multikolinearitas

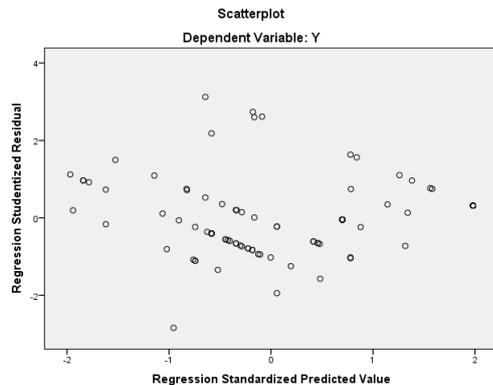
No	Variabel bebas	Nilai <i>Tolerance</i>	<i>Cutt Off</i>	Nilai <i>VIF</i>	<i>Cutt off</i>
1	Pengawasan (X ₁)	0,685	> 0,1	1,520	< 10
2	Kompensasi (X ₂)	0,735	> 0,1	1,360	< 10
3	Budaya Organisasi (X ₃)	0,640	> 0,1	1,563	< 10

Sumber :

Dari Tabel 4.12 : Hasil analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel lebih dari 10% yang berarti tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar 4.3 Hasil uji Heteroskedastisitas

Sumber :lampiran 5

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara X dan Y apakah variabel x_1 , x_2 , x_3 , (pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (disiplin kerja) secara terpisah atau parsial. (Ghozali, 2009). Sedangkan untuk menentukan tabel distribusi t pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $80-3-1=76$. Dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini.

Tabel 4.13: Hasil dari Uji t

Model	T hitung	T tabel	Signifikan	Keterangan
X1	3,768	1,6628	0,000	Signifikan
X2	3,451	1,6628	0,001	Signifikan
X3	2,923	1,6628	0,004	Signifikan

Sumber :lampiran 6

Dari table 4.13, diketahui perbandingan antara nilai signifikansi dengan taraf signifikansi adalah sebagai berikut:

1. Variabel pengawasan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis pertama diterima, yang berarti terbukti bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi akan meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan signifikan.

2. Variabel kompensasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05, sehingga bahwa hipotesis kedua diterima, yang berarti terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi akan berdampak pada semakin meningkatnya disiplin kerja karyawan dengan signifikan.
3. Variabel budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.004 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis ketiga diterima, yang berarti terbukti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam bekerja akan berdampak pada semakin meningkatnya disiplin kerja karyawan.

Uji F

Uji statistik F pada penelitian ini untuk menunjukkan apakah variabel pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi sebagai variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap disiplin kerja. Sedangkan untuk menghitung tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $df_1 k-1$ atau $2-1 = 1$, dan $df_2 n-k_1$ atau $80-2-1 = 77$. Dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik pada Tabel 4.12 yaitu hasil uji t, uji F, koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai signifikan hitung = 0,000 dengan menggunakan taraf signifikan 0,05, signifikan hitung lebih kecil dari taraf signifikansi, maka hipotesis yang menyatakan pengawasan kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan secara simultan diterima.

Tabel 4.14 Hasil Analisis secara simultan

Model	F. hitung		F. Tabel	Sig
Regression	33.253	\geq	2.7106	,000 ^b

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.14 dari uji F menunjukkan bahwa perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung sebesar $33.253 > f$ tabel 2.7106 dan nilai signifikan 0,000 dengan menggunakan batas nilai signifikan 0,05, maka menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 4 dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya, dengan kata lain koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Dari tampilan SPSS summary pada lampiran ke enam menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0.521. Hal ini menunjukkan bahwa 52.1% variabel disiplin kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 47.9% diterangkan oleh variabel lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis membuktikan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya jika pimpinan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi memiliki kemampuan yang baik dalam menentukan standart ukuran pengawasan, melakukan pengawasan secara rutin, atasan selalu memberi evaluasi setelah pengawasan dilakukan, dan melakukan tindakan pembenaran jika ada penyimpangan dalam proses kerja, maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori (Pandoyo, 2007:109) mengadakan perbaikan atau pembedulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan memang tidak dapat dilepaskan dari peran pengawasan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Marzolina dan Fitri (2013) dan Masyhura (2013), yang menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan pada PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi selama ini maka, penelitian yang berhubungan dengan kompensasi mempengaruhi disiplin kerja karyawan menunjukkan pengaruh positif. Item variabel kompensasi yang harus diperhatikan adalah gaji yang karyawan terima harus sesuai dengan beban kerja karyawan, insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan yang diharapkan, tunjangan yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan jabatan yang ada, fasilitas yang karyawan dapatkan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan demikian semakin tinggi kompensasi yang pihak PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi berikan maka disiplin kerja karyawan akan semakin baik. Dessler (1997) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maryadi (2012), membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dan pada objek penelitian yang berbeda Masyhura (2013) yang membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya jika pimpinan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi mempunyai hubungan yang baik pada karyawan dengan cara pimpinan selalu memberi kesempatan pada karyawan untuk mengemukakan pendapat atau inisiatif, pimpinan selalu memberi toleransi pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, pimpinan memberikan perhatian pada karyawan, pimpinan memberikan arahan dan dukungan pada karyawan, sehingga dapat menciptakan disiplin dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan indikator – indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2006). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maryadi (2012), yang membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengawasan, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi

Berdasarkan perhitungan pada uji F bahwa pengaruh variabel pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryadi (2012) yang memiliki hasil variabel budaya organisasi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan (studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul). Pada objek penelitian yang berbeda Masyhura (2013) yang memiliki variabel pengawasan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jamsostek (PERSERO) Cabang Sumatera Barat.

Dengan begitu variabel pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi perlu dan harus diperhatikan dalam bekerja agar tidak menurunkan disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Item-item dalam setiap variabel harus diperhatikan agar perusahaan lebih jelas dan akan mempermudah untuk memulai suatu tindakan kedepan untuk hasil disiplin kerja karyawan yang lebih baik.

Hipotesis yang menyatakan pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi Diterima.

Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi. Hal ini berarti semakin baik pengawasan di dalam perusahaan akan berdampak pada semakin tingginya tingkat disiplin kerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,001 terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi. Hal ini berarti semakin baik kompensasi di dalam perusahaan akan berdampak pada semakin tingginya tingkat disiplin kerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,004 terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi di dalam perusahaan akan berdampak pada semakin tingginya tingkat disiplin kerja karyawan.
4. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa, pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan sebesar 0,521 terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi. Hal ini berarti semakin baik pengawasan, kompensasi, dan budaya organisasi akan berdampak pada semakin tingginya disiplin kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas, maka saran yang dapat diberikan kepada PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi , yaitu:

1. PT. Lundin industrty Invest Banyuwangi, dalam melakukan pengawasan hendaknya tetap dipertahankan, karena kebijakan-kebijakan dalam pengawasan tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja.
2. PT. Lundin industrty Invest Banyuwangi, dalam pemberian kompensasi hendaknya tetap dipertahankan, karena kebijakan-kebijakan dalam kompensasi tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja.
3. PT. Lundin industrty Invest Banyuwangi, dalam melaksanakan budaya organisasi hendaknya tetap dipertahankan, karena kebijakan-kebijakan dalam budaya organisasi tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Rekomendasi

Beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai peneliti berusaha melakukan kajian tentang pengaruh pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. Tetapi penelitian-penelitian sebelumnya memperoleh hasil yang berbeda-beda, sehingga perlu adanya penelitian kembali yang mengkaji tentang pengaruh pengawasan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan seperti motivasi, , lingkungan kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi . 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, Jakarta : Bina Aksara v.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen ; edisi ketujuh jilid 2*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFPE : Yogyakarta.
- Harahap, Sofyan Sari. 2001. *Sistem Pengawasan Manajemen (Management Control System)*. Jakarta : PT. Pustaka Quantum.
- Hartatik. 2014. *Pengembangan SDM*. Cetakan Pertama. Penerbit Laksana, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan masalah*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Helmi. 1996. *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi Th. IV 2 Desember 1996.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Buku Kesatu. Edisi Kelima. Salemba Empat. Jakarta.
- Marhendro. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul)*. Program studi manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Masyhura. 2013. *Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang.
- Maryadi. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang*. Manajemen Pendidikan. Program Pascasarjana IKIP PGRI Semarang.
- Marzonila dan Fitri. 2013. *Analisis Gaji dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan di PT. Vinsa Indo Sejahtera-Chevrolet Pekanbaru*. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Riau.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, S Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Indonesia Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, PT. Indeks. Jakarta.
- R.Terry, George. 2006. *Perinsip-prinsip Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung.
- Sukamdiyo, 2000. *Manajemen Pengawasan*. Badan Perpustakaan Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Tampubolon, Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian (Organizational Behavior)*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi kesatu. Cetakan Pertama. Penerbit PT Hasindo Persada, Jakarta.