

PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIER, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. GRESIK CIPTA SEJAHTERA CABANG MEDAN

Ananda Fitriani Dewi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama,
Jl. K.L.Yos Sudarso, Tanjung Mulia, Medan Deli, Kota Medan - 20241 Telp: 061 - 6640525,
e-mail: ananda_fitriani_dewi@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi, pengembangan karier lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan. Populasi penelitian sebanyak 49 orang dan seluruhnya dijadikan sampel. Dalam pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi, pengembangan karier, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan.

Kata kunci: *Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja*

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Gresik Cipta Sejahtera Branch Medan. This aims to determine whether there is an effect of compensation, career development, work environment and organizational culture to discipline of employee at PT. Gresik Cipta Sejahtera Branch Medan. The study population is 49 employee and all it become sample. In sampling using a saturated sampling method. The data collection method used is a questionnaire. The data analysis method used is multiple linear regression. This study shows that there is a significant effect of compensation, career development, work environment and organizational culture to discipline of employee at PT. Gresik Cipta Sejahtera Branch Medan.

Keywords: *Compensation, Career Development, Work Environment, Organizational Culture, Discipline*

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia yang baik dan benar dibutuhkan untuk memberikan *good governance* yang baik dalam suatu perusahaan, penyusunan sumber daya manusia hendaknya dilakukan dengan memperhatikan keinginan-keinginan dari *good governance*. Penyusunan sumber daya manusia yang sesuai dengan *good governance* diantaranya mencakup menaikkan kompensasi, pengembangan karier yang bagus, dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang aman dan terkendali dan menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi sehingga memberikan dampak pada disiplin kerja untuk para karyawan.

“Pendisiplinan karyawan 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 karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya” (Siagian 2014, hal. 305). Kedisiplinan yang tidak ada, maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang maksimal dan tidak tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Kenyataannya, kedisiplinan merupakan faktor yang mempunyai peranan

penting dalam hal pelaksanaan pekerjaan dalam keseharian para karyawan di perusahaan. Karyawan yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi maka memiliki penilaian kinerja yang baik sebaliknya untuk karyawan yang berkerja bermalasan-malasan atau bersantai-santai daripada mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan sesuai target dari pimpinan akan mempunyai disiplin yang rendah untuk penilaian kinerjanya.

Fenomena yang terjadi untuk rendahnya tingkat disiplin kerja di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan adalah perbedaan persepsi yang ditimbulkan atas peraturan yang ada membuat karyawan tidak memahaminya dan menciptakan ketidaksadaran karyawan dalam menaati peraturan yang ada di perusahaan, rasa tanggung jawab atas pekerjaan rendah. Banyaknya waktu luang yang dimiliki karyawan sehingga karyawan bermalasan-malasan dan melakukan pekerjaan lain diluar pekerjaan yang telah ditetapkan.

Peningkatan disiplin kerja para karyawan dapat melalui pemberian kompensasi dalam bentuk balas jasa yang sesuai atas pekerjaan yang telah dilakukan mereka untuk perusahaan. Setiap karyawan memiliki motif yang berbeda-beda dalam bekerja ada yang ingin mendapatkan keuntungan atau manfaatnya. Berkaitan dengan hal tersebut menurut Sunyoto (2015, hal. 154) “Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan”. Dalam upaya mempertahankan para karyawan yang sudah ada maka perusahaan harus membuat sebuah program kompensasi. Sehingga program kompensasi yang telah dibuat akan membuat karyawan bekerja lebih produktif dan mendorong kinerja karyawan lebih baik lagi.

PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan memiliki permasalahan dalam hal kompensasi adalah salah satunya gaji yang diterima oleh karyawan masih dianggap kurang sesuai. Sistem penggajian yang tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan belum optimalnya kompensasi yang diterima karyawan PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan tidak sebanding pada beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh para karyawan.

Pengembangan karier adalah suatu komitmen perusahaan dalam merencanakan dan membantu karyawannya dalam menentukan kariernya dimasa yang akan datang. Pengembangan karier akan memberikan pengaruh pada seluruh anggota yang menjadi bagian perusahaan dalam pencapaian tujuan serta menimbulkan kedisiplinan kerja. Setiap karyawan memiliki persepsi yang beda terhadap pengembangan karier tergantung cara pandang karyawan terhadap faktor pengembangan karier itu sendiri. Perencanaan pengembangan karier yang baik akan memberikan dampak yang luar biasa untuk karyawan. Untuk itu, menurut Martoyo dalam Wahyuni, dkk (2014), mengungkapkan bahwa : “Pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan”.

Pengembangan karier di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan memiliki permasalahan, diantaranya adalah tidak istem pembagian kerja yang jelas untuk setiap unit kerja. Perbedaan sistem pengembangan karier antara kantor pusat dengan cabang, dimana karyawan di kantor cabang tidak diberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya. Tidak konsisten sistem pengangkatan karyawan tetap, misalnya sistem pengangkatan karyawan pada kantor cabang harus melalui karyawan harian lepas, ikatan karyawan dan karyawan tetap. Sedangkan pada kantor pusat pengangkatan karyawan hanya melalui 3 bulan masa training karyawan langsung menjadi karyawan tetap.

Selain kompensasi dan pengembangan karier, pimpinan juga harus memberikan dan memperhatikan lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman sangat diharapkan oleh seluruh karyawan, sehingga menurut Sedarmayati dalam Nela, dkk (2014): “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan manfaat antara lain meningkatnya gairah kerja dan menciptakan disiplin kerja. Terciptanya disiplin kerja membuat pekerjaan karyawan akan selesai dengan baik dan tepat waktu. Dimana, pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai standar dan skala waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan ataupun organisasi.

Fenomena atau permasalahan mengenai lingkungan kerja di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan adalah saat bekerja para karyawan lelaki merokok diruangan, tidak tersusun rapihnya file-file yang terletak dipinggir ruangan membuat ruang kerja kelihatan berantakan dan jorok, peralatan-peralatan kerja di meja karyawan yang berhamburan, hubungan komunikasi dengan sesama karyawan yang tidak baik membuat karyawan tidak nyaman untuk bekerja. Tidak adanya petugas keamanan membuat banyaknya orang-orang berlalu lalang didalam kantor, tidak adanya cleaning service membuat karyawan membersihkan ruangnya sendiri mengakibatkan waktu bekerja karyawan berkurang. Dan sarana dan prasarana yang digunakan karyawan untuk bekerja masih kurang.

Budaya organisasi merupakan peranan penting di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan Pelaksanaan budaya organisasi jika diterapkan dengan benar maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan. Menurut Badeni (2014, hal. 224), mengungkapkan bahwa : “Budaya Organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi, dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini ... secara internal (peningkatan efektivitas, efisiensi, dan integrasi) maupun menghadapi masalah-masalah eksternal. Budaya Organisasi memiliki beberapa tujuan utama salah satunya ialah menciptakan budaya disiplin. Jika budaya disiplin diterapkan dan dilaksanakan karyawan maka aturan yang ada diperusahaan akan mudah dijalankan oleh karyawan”.

Permasalahan budaya organisasi yang dihadapi pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan adalah merokok sembarangan padahal sudah disediakan ruangan merokok, pekerjaan yang dianggap karyawan sebagai pekerjaan rutin membuat karyawan secara statis dan kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan.

Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan ditemukan hal-hal sebagai berikut :

1. Datang terlambat dan pulang sebelum jam kantor banyak dilakukan oleh karyawan.
2. Banyaknya karyawan bermalasan-malasan dengan melakukan hal-hal lain diluar pekerjaan.
3. Pemberian kompensasi yang dianggap masih kurang oleh karyawan terutama dalam hal gaji.
4. Sistem penggajian yang tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan .
5. Tidak konsisten sistem pengangkatan karyawan pada kantor cabang, misalnya: karyawan harian lepas, ikatan karyawan, dan karyawan tetap. Pada kantor pusat pengangkatan karyawan hanya melalui 3 bulan masa training karyawan langsung menjadi karyawan tetap.
6. Tidak diikutsertakannya karyawan dalam pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan karier karyawan.
7. Tidak tersusun rapihnya file-file dipinggir ruangan membuat ruang kerja kelihatan berantakan dan jorok.
8. Hubungan komunikasi dengan sesama karyawan yang tidak baik membuat karyawan tidak nyaman untuk bekerja.
9. Sarana dan prasarana yang digunakan karyawan untuk bekerja masih kurang.
10. Karyawan lelaki merokok diruangan padahal sudah disediakan ruangan khusus merokok.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan.
2. Pengembangan karier terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan.
3. Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan.
4. Budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan.
5. Kompensasi, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan.

LANDASAN TEORI

1. Teori Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Untuk meningkatkan tata tertib dalam hal mengenai peraturan kedisiplinan kerja dan menunjang kelancaran pekerjaan karyawan. Sesuai dengan yang diungkapkan “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, ... untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan” (Hasibuan, 2007, Hal. 194).

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2013, hal. 825), mengemukakan bahwa : “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 seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013, hal. 825), menjelaskan disiplin kerja memiliki beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan seperti :

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan pada Peraturan Kerja
- 3) Ketaatan pada Standar Kerja
- 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi
- 5) Bekerja Etis

c. Indikator Disiplin Kerja

Unsur-unsur yang terdapat dalam disiplin kerja menurut Rivai dan Sagala (2013, hal. 826), yang kemudian dapat menjadi indikator disiplin kerja yaitu :

- 1) Frekuensi kehadiran
- 2) Ketaatan pada standar kerja
- 3) Ketaatan pada peraturan
- 4) Bekerja Etis
- 5) Etika kerja

2. Teori Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Daya perangsang melalui pemberian kompensasi untuk para karyawan merupakan factor yang sangat penting bagi perusahaan guna menciptakan disiplin kerja. I Kompensasi yang baik, menurut Handoko (2014, hal. 155) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerjasama mereka”. Selain itu juga menurut Sikula dalam Mangkunegara (2013, hal. 83) “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka”.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2009, hal. 194), menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain:

- 1) Kinerja
- 2) Kemampuan untuk Membayar
- 3) Kesediaan untuk Membayar
- 4) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 84), ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

- 1) Faktor Pemerintah
- 2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai
- 3) Standard Biaya Hidup Pegawai
- 4) Ukuran Perbandingan Upah
- 5) Permintaan dan Persediaan
- 6) Kemampuan Membayar

c. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam Wijaya dan Andreani (2015), mengatakan bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah :

- 1) Gaji.
- 2) Fasilitas.
- 3) Tunjangan.

3. Teori Pengembangan Karier

a. Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan tindakan karyawan untuk pencapaian karier individual. Menurut Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2013, hal. 77), mendefinisikan bahwa : “Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.

Menurut Martoyo dalam Wahyuni, dkk (2014) “Pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan”.. Sedangkan menurut Sunyoto (2015, hal. 184), mengungkapkan bahwa : “Pengembangan karier adalah proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menetapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut”.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Siagian (2014, hal. 215), berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karier seorang karyawan adalah:

- 1) Prestasi Kerja yang Memuaskan
- 2) Pengenalan oleh Pihak Lain
- 3) Kesetiaan pada Organisasi
- 4) Pembimbing dan Sponsor
- 5) Dukungan para Bawahan
- 6) Kesempatan untuk Bertumbuh
- 7) Berhenti atas Permintaan dan Kemauan Sendiri

Beberapa faktor- faktor pengembangan karier berdasarkan Rivai dan Sagala (2013, hal. 274), yaitu :

- 1) Prestasi Kerja
- 2) Eksposur
- 3) Jaringan Kerja
- 4) Kesetiaan Terhadap Organisasi
- 5) Pembimbing dan Sponsor
- 6) Peluang untuk Tumbuh

c. Indikator Pengembangan Karier

Adapun indikator-indikator pengembangan karier menurut Rivai dan Sagala (2013, hal. 283), adalah sebagai berikut :

- 1) Pelatihan
- 2) Perlakuan yang Adil Dalam Berkariyer
- 3) Promosi

4. Teori Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menetapkan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan disiplin kerja karyawan. “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan” (Nitisemito dalam Hendri (2012)).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor yang diuraikan Analisa (2011, hal. 22), faktor-faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Ruang Gerak
- 2) Keamanan

- 3) Suara bising
- 4) Udara
- 5) Penerangan
- 6) Pewarnaan Indikator Lingkungan Kerja
- c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Hendri (2012), beberapa indikator pada lingkungan kerja yaitu :

- 1) Suasana Kerja
- 2) Hubungan dengan Rekan Sekerja
- 3) Tersedianya Fasilitas Bekerja
- 5. Teori Budaya Organisasi
- a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan dan ditetapkan dalam sebuah organisasi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Robbins dalam Chaniago (2011, hal. 103), menjelaskan bahwa : “Budaya Organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya”.

Sedangkan menurut Monde dan Noe yang dikutip oleh Riani (2011) dalam Sjahril (2015, hal. 7), mengatakan bahwa : “Budaya Organisasi adalah dari shared value, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku”.

- b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Pengembangan karier penting bagi organisasi secara keseluruhan. Menurut Sunyoto (2015, hal. 185), budaya organisasi dipengaruhi beberapa faktor ialah :

- 1) Hubungan Pegawai dan Organisasi
- 2) Personalitas Karyawan
- 3) Faktor-faktor Eksternal
- 4) Politicking dalam Organisasi
- 5) Sistem Penghargaan
- 6) Jumlah Karyawan
- 7) Ukuran Organisasi
- 8) Kultur Organisasi
- 9) Tipe Manajemen

- c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Simamora dalam Harnoto dan Fasochah (2013), indikator budaya organisasi yaitu:

- 1) Peningkatan Kemampuan dengan Pendidikan
- 2) Peningkatan Kemampuan dengan Pelatihan Sesuai dengan Bidang Tugas
- 3) Promosi Sesuai dengan Daftar Urutan Kepangkatan

METODOLOGI PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif dalam penelitian ini. Disebut pendekatan kuantitatif sebab pendekatan ini terdiri dari usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik.

2. Populasi dan Sampel

Pada populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan yang menurut Sugiyono (2007, hal. 72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diperoleh suatu kesimpulan.” Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan yang berjumlah 49 orang. Menurut Sugiyono (2007, hal. 73), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh adalah teknik

penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2007, hal 78), pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 49 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data diperlukan metode data primer dan kuesioner.

4. Uji Instrumen

Uji validitas dan reabilitas terlebih dahulu sebelum dilakukan penyebaran kuesioner.

5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu metode analisis data kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis data regresi linier berganda untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen (Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Disiplin Kerja). Berdasarkan pengujian melalui aplikasi SPSS Statistics 19.0 for Windows, dapat dilihat hasil penelitian untuk persamaan regresi linier berganda pada tabel 1 yaitu :

Tabel 1. Ringkasan Hasil Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.728	5.485		1.956	.057
	KOMPENSASI	.188	.075	.313	2.510	.016
	PENGEMBANGAN_KARIER	.063	.047	.175	1.344	.186
	LINGKUNGAN_KERJA	.010	.063	.021	.161	.872
	BUDAYA_ORGANISASI	.348	.109	.400	3.198	.003

Hasil persamaan ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai 10.728 artinya kompensasi, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan budaya organisasi (X1, X2, X3 dan X4) maka disiplin kerja (Y) akan tetap ada sebesar 10.728.
2. Koefisien Kompensasi (β_1) = 0.188, ini menunjukkan setiap kompensasi mengalami peningkatan satu satuan, maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.188.
3. Koefisien Pengembangan Karier (β_2) = 0.063, ini menunjukkan setiap pengembangan karier mengalami peningkatan satu satuan, maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.063.
4. Koefisien Lingkungan Kerja (β_3) = 0.010, menunjukkan setiap lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan meningkatkan disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.010.
5. Koefisien Budaya Organisasi (β_4) = 0.348, ini menunjukkan setiap budaya organisasi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan meningkatkan disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.348.

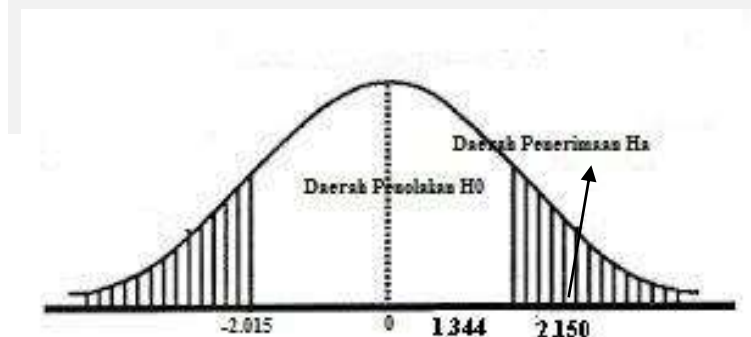
Berdasarkan Tabel 1 diketahui :

1. Kompensasi dengan Nilai t_{hitung} yaitu 2.510 dan t_{tabel} 2.015 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.510 > 2.015$), dan signifikan (Sig.) < 5% ($0.016 < 0.05$) artinya H_0 ditolak. Adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan.



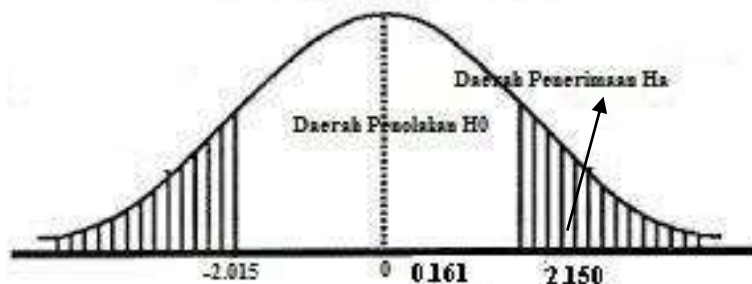
Gambar 1. Hasil Kurva Uji t Kompensasi

2. Pengembangan karier dengan Nilai t_{hitung} yaitu 1.344 dan t_{tabel} 2.015 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.344 < 2.015$), dan signifikan (Sig.) $< 5\%$ ($0.186 > 0.05$) artinya H_0 diterima. Tidak adanya pengaruh signifikan pengembangan karier terhadap disiplin kerja di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan.



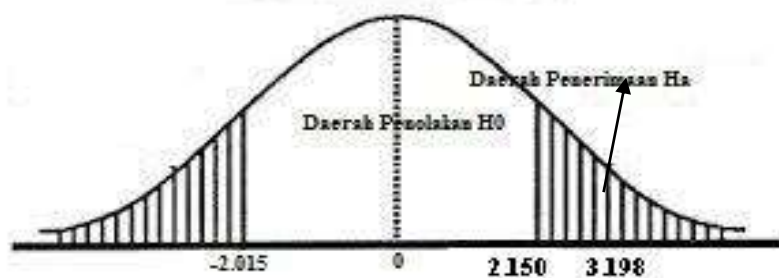
Gambar 2. Hasil Kurva Uji t Pengembangan Karier

3. Lingkungan kerja dengan Nilai t_{hitung} yaitu 0.161 dan t_{tabel} 2.015 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.161 < 2.015$), dan signifikan (Sig.) $< 5\%$ ($0.872 > 0.05$) artinya H_0 diterima. Tidak adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan.



Gambar 3. Hasil Kurva Uji t Lingkungan Kerja

4. Budaya organisasi dengan Nilai t_{hitung} yaitu 3.198 dan t_{tabel} 2.015 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.198 > 2.015$), dan signifikan (Sig.) $< 5\%$ ($0.003 < 0.05$) artinya H_0 ditolak. Adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap disiplin kerja di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan.



Gambar 4. Hasil Kurva Uji t Budaya Organisasi

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji F

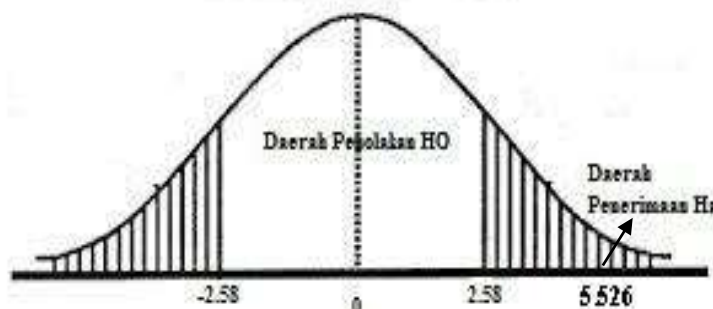
ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.625	4	24.156	5.526	.001 ^a
	Residual	192.355	44	4.372		
	Total	288.980	48			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, LINGKUNGAN_KERJA, KOMPENSASI, PENGEMBANGAN_KARIER

b. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA

Berdasarkan pada penelitian ini hasil perhitungan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 5.526 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.001a. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5.526 > 2.58$) pada signifikansi (Sig.) $< 5\%$ ($0.001 < 0.05$), artinya kompensasi, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat signifikan dan pengaruh positif secara bersama-sama kompensasi, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan. Hasil Kurva uji F ditunjukkan pada gambar 4.1 yaitu :



Gambar 5. Kurva Uji F

Tabel 3. Ringkasan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.274	2.091

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, LINGKUNGAN_KERJA, KOMPENSASI, PENGEMBANGAN_KARIER

Pada tabel diatas, menunjukkan hasil analisis regresi secara keseluruhan dengan nilai *Adjusted R Square* (R_2) sebesar 0.274 menunjukkan bahwa korelasi variabel dependen (disiplin kerja) dengan variabel independen (kompensasi, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan budaya organisasi) memiliki ikatan hubungan cukup kuat.

Dengan Nilai *Adjusted R Square* (R_2) yaitu sebesar 0,274 dapat diidentifikasi bahwa variabel terikat (disiplin kerja) dengan variabel bebas (kompensasi, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan budaya organisasi) yaitu 27.4%, sedangkan selebihnya yaitu 72.6% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan.
2. Pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan.
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan.
5. Kompensasi, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan.

Hasil penelitian dapat diberikan beberapa saran yaitu :

1. Kompensasi di PT. Gresik Cipta sejahtera Cabang Medan sudah termasuk baik, hendaknya kesinambungan pemberian kompensasi kepada para karyawan tetap dipertahankan dan bahkan lebih ditingkatkan baik jenis maupun besarnya nilai kompensasi. Seperti halnya, pemberian bonus, tunjangan kesehatan, dan THR (Tunjangan Hari Raya).
2. Disarankan untuk manajemen PT. Gresik Cipta sejahtera Cabang Medan agar dapat meningkatkan program pengembangan karier karyawan secara adil dan transparan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan. Program pengembangan karier melalui pelatihan dan promosi untuk para karyawan.
3. Lingkungan kerja di PT. Gresik Cipta sejahtera Cabang Medan harus lebih ditingkatkan dengan cara membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman dan aman, menciptakan hubungan antara atasan dan bawahan melalui komunikasi yang benar, dan memberikan fasilitas yang lengkap untuk menunjang karyawan saat bekerja.
4. Budaya organisasi di PT. Gresik Cipta sejahtera Cabang Medan perlu diperhatikan pada budaya disiplin melalui mengikutkan sertakan karyawan dalam pelatihan mengenai disiplin agar karyawan memiliki keterampilan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Diberinya kesempatan untuk peneliti selanjutnya untuk meneliti tentang disiplin kerja di PT. Gresik Cipta sejahtera Cabang Medan dengan memasukkan variabel-variabel tambahan seperti Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.Anwar Prabu Mangkunegara (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- [2] Badeni (2014), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, CV. Alfabeta, Bandung
- [3] Danang Sunyoto (2015), *Organisasi dan Manajemen*, PT. Buku Seru, Jakart.
- [4] Edduar Hendri (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 9, No.3, Oktober 2012 : 1 -16
- [5] Edy Sutrisno (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- [6] Hani T Handoko (2014), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

- [7] Harnoto dan Fasochah (2013), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal–Ekonomi–Manajemen–Akutansi, No. 35 / Th.XX / Oktober 2013, ISSN : 0853-8778.
- [8] Ismail Nawawi Uha (2015), *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Prenadamedia Group, Jakarta
- [9] Malayu S.P Hasibuan (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- [10] Nasrul Syakur Chaniago (2011), *Manajemen Organisasi*, Citapustaka Media Perintis, Bandung
- [11] Nela, dkk (2014), Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 8, No. 2.
- [12] Rivai dan Sagala (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- [13] Sjahril Effendy Pasarib, (2015), *Budaya Organisasi, Budaya Perusahaan, dan Budaya Kerja*, USU Press, Medan
- [14] Sondang P Siagian (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- [15] Sugiyono (2007), *Metodologi Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung
- [16] Tubagus Achmad Darodjat (2015), *Konsep-konsep Manajemen Personalia Masa Kini*, PT. Refika Aditama, Bandung
- [17] Wahyuni, dkk, 2014, Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 8, No. 1
- [18] Wijaya dan Andreani (2015), Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama, *AGORA* Vol. 3, No. 2