

PENGARUH PENGAWASAN, KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA SURABAYA

Oleh:

Moch. Amron Nadhif

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Jl. Wisata Menanggal 42 A, Surabaya

Amronnadif99@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya secara parsial dan simultan. Dalam hal memahami disiplin bekerja seorang pimpinan harus melihat suatu pencapaian kinerja karyawan agar bisa diukur dan dinilai. Kurang baiknya kinerja karyawan kepada perusahaan akan menunjukkan penghambatan, cara tujuan perusahaan dan meningkatnya disiplin kerja kepada perusahaan itu biasanya muncul dari seorang karyawan yang mempunyai rasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka akan membagikan sebuah dorongan untuk bisa menjadi karyawan berprestasi dalam bidangnya. pengawasan terhadap karyawan itu perlu dilaksanakan oleh organisasi supaya bisa terjamin untuk mencapai intensi, Ketika tanpa adanya pengawasan, kompensasi, budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja lembaga yang berfaedah lalu perseroan hendak beroperasi akan sulit seperti tanpa kendali serta rumit untuk menggapai intensi yang efektif. Dengan adanya sikap disiplin kerja yang tinggi maka produktifitas karyawan dalam bekerja akan meningkat. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan deskriptif survei dengan menggunakan model regresi linier berganda. Sugiyono (2018: 15) dipahami sebagai studi berdasarkan ideologis positivis, dipakai untuk menganalisis populasi ataupun sampel terpilih, pengumpulan data memakai peralatan penelitian, dan uji pengolahan data kuantitatif. Dan menggunakan metode sampel jenuh yang totalitas populasi hanya 40 orang, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: 1) dari hasil uji parsial dilihat bahwa pengawasan berpengaruh positif penting terhadap disiplin kerja karyawan. 2) dari hasil uji parsial dilihat bahwa kompensasi berpengaruh positif penting terhadap disiplin kerja karyawan. 3) dari hasil uji parsial dilihat bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif penting terhadap disiplin kerja karyawan. 4) dari hasil uji parsial bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh positif penting terhadap disiplin kerja karyawan. 5) dari hasil uji simultan bahwa semua variabel independen berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.

Kata Kunci: Pengawasan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja

ABSTRACT : *This study aims to determine the effect of supervision, compensation, organizational culture and quality of work life on employee work discipline at PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya partially and simultaneously. In terms of understanding work discipline, a leader must see an achievement of employee performance so that it can be measured and assessed. The lack of good employee performance for the company will show inhibition, the way the company's goals and increased work discipline for the company usually arise from an employee who has a sense of pleasure in the work he is doing, so he will give encouragement to be an outstanding employee in his field. supervision of employees needs to be carried out by the organization so that it can be guaranteed to achieve intentions. When without supervision, compensation, organizational culture and quality of work life for institutions that are beneficial then the company will operate it will be difficult as without control and complicated to achieve effective intentions. With a high work discipline attitude, the productivity of employees at work will increase. The type of research used is a quantitative and descriptive survey approach using a multiple linear regression model. Sugiyono (2018: 15) is understood as a study based on positivist ideology, used to analyze selected populations or samples, collect data using research equipment, and test quantitative data processing. And using the saturated sample method with a total population of only 40 people, the following research results are obtained: 1) from the partial test results it is seen that supervision has an important positive effect on employee work discipline. 2) from the results of the partial test it is seen that compensation has an important positive effect on employee work discipline. 3) from the results of the partial test, it can be seen that organizational culture has an important negative effect on employee work discipline. 4) from the results of the partial test that the quality of work life has no significant positive effect on employee work discipline. 5) from the results of the simultaneous test that all independent variables affect the work discipline of employees at PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.*

Keywords: *Supervision, Compensation, Organizational Culture, Quality Of Work Life, Work Discipline.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satunya elemen terkrusial daripada setiap bisnis ialah sumber daya manusianya, yang juga krusial untuk pertumbuhan dan pencapain tujuan organisasi mana pun. Manusia ialah sumber daya yang dinamis dan yang selalu dibutuhkan oleh perusahaan ataupun instansi untuk menjalankan suatu cara perakitan perkakas ataupun jasa maka perihal ini sangat menyimbolkan bahwa cara pengolahan sumber daya manusia pada perusahaan ataupun instansi sangat begitu krusial agar semua karyawan mampu melakukan disiplin kerja secara efektif kepada perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu serta seni mengelolah koneksi dan fungsi tenaga kerja biar berhasil serta efisien ketika mencapai intensi perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10). MSDM berusaha meletakkan orang yang benar di tempat yang tepat ketika perusahaan membutuhkan mereka, menurut Lijan Poltak Sinambela (2018: 8)

Kurangnya pengawasan yang efisien ialah salah satu unsur yang mempengaruhi disiplin kerja dari pihak pimpinan kepada karyawan dan tujuan yang kurang sejalan dari seorang karyawan kepada perusahaan ataupun

kurangnya komunikasi budaya kerja dari pimpinan ketika membagikan suatu kompensasi yang menurut karyawan tidak sebanding dengan pekerjaan yang sudah diselesaikan.

Mengingat budaya organisasi dan kompensasi ialah sistem yang berperan sangat krusial terhadap disiplin kerja karyawannya. Maka dari itu untuk mencapai keinginan bersama kita perlu adanya suatu hubungan pengawasan dan budaya organisasi dengan perusahaan yang optimal baik dari kepala pimpinan terhadap karyawan yang kerjanya masih belum begitu sempurna. Namun dalam berjalannya perusahaan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Surabaya ini sering menghadapi beberapa kendala dan salah satunya ialah ketidakpuasan pimpinan kepada karyawan dalam melakukan hal kedisiplinan kerja dan budaya organisasi yang di bentuknya.

Tapi perusahaan ini ialah perusahaan besar dijalankan bersama (beberapa orang) ataupun perorangan yang menggunakan modal besar dengan maksud tujuan untuk mencapai pengelolaan perusahaan itu sendiri namun perusahaan dan instansi juga perlu dibantu seorang karyawan yang berpengalaman ataupun *fresh graduate*.

Maka dari itu perusahaan harus saling bekerja sama untuk mencapai visi misi perusahaan yang sudah ditetapkan oleh kepala pimpinan sejak berdirinya perusahaan dan membentuk budaya organisasi yang menarik anggotanya untuk pencapaian tujuan sikap disiplin kerja kepada perusahaan, tetapi itu bukan hal mudah. Sebab, menurut penelitian manusia mempunyai ciri kepribadian yang sangat berbeda dalam hal pemenuhan keinginan di semua tingkatan ketika adanya perbedaan penbisa dan harapan budaya organisasi antar sesama karyawan lainnya yang mengenai budaya untuk diinginkan dan diharapkan agar sesuai eskpetasi.

Dalam hal seperti ini sangat sering terjadinya kesalahpahaman antara karyawan satu dengan karyawan lainnya yang bisa menjadikan sikap disiplin kerja karyawan kepada perusahaan bisa menurun, yang seperti itu akan menimbulkan penyelewengan hak dan kewajiban pada akhirnya bisa menjadikan tujuan budaya organisasi tidak lagi terpenuhi dengan optimal. Oleh karena itu, pernyataan ini bisa membantu organisasi berubah sehingga mereka bisa berkembang dan menyesuaikan diri dengan pertumbuhan kembali di lingkungan sekitar yang mengakibatkan karyawan ataupun anggota seringkali kehilangan jati diri yang sebenarnya untuk mencapai tujuan organisasinya.

Maka keunggulan dalam persaingan suatu perusahaan sangat begitu bergantung kepada budaya organisasi yang optimal dalam membentuk disiplin kinerja. Disiplin kerja karyawan pada perusahaan bisa dicapai dengan sempurna ketika kerja budaya organisasi karyawan melakukan peningkatan dan kemajuan maka karyawan akan mendapatkan kompensasi dari perusahaan, untuk menggapai disiplin kerja yang di rencanakan sebelumnya.

Pada suatu organisasi perlu mengkaji beberapa faktor-faktor yang mana bisa mempengaruhi yakni aktivitas-aktivitas karyawan agar perusahaan mampu mengetahui seluk beluk gejala yang merugikan di dalam perusahaan tersebut, karena pengawasan staff belum tentu bisa memantau secara optimal, karyawan harus bisa memaksimalkan budaya organisasi dengan perusahaan tersebut, budaya organisasi dan pengawasan ialah faktor yang krusial dalam aktivitas perusahaan untuk melakukan peningkatan disiplin kerja karyawan kepada perusahaan itu sendiri. Pengawasan Menurut Dauly

(2017:218) menjelaskan bahwa pengawasan ialah cara metodelis menetapkan standar implementasi dengan intensi perencanaan, merancang sistem data umpan balik, membandingkan tindakan aktual dengan standar yang sudah ditetapkan, dan mengidentifikasi serta menimbang perbedaan.

Faktor yang sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan ialah pelaksanaan budaya organisasi. Mengingat budaya organisasi sangat berperan untuk mencapai tujuan kedisiplinan kerja karyawan. Menurut penglihatan Victor Tan (Wibowo, 2007: 379) Budaya organisasi meliputi keyakinan, sikap, nilai dasar, dan pola perilaku. Disiplin kerja tergantung pada pandangan, sikap, dan perilaku bersama.

Ada beberapa perubahan di sekitar perusahaan, salah satunya ialah masalah yang dihadapi pemimpin dalam melakukan peningkatan tingkat disiplin kerja karyawan yang memungkinkan mereka untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Bahwa disiplin kerja dari seorang karyawan sangat begitu di apresiasi oleh semua perusahaan baik disiplin waktu ataupun hasil dari pekerjaan karyawan kepada perusahaan.

Namun selain itu, kualitas kehidupan kerja perlu juga ada pengawasan dari seorang pimpinan agar bisa tercapainya dan tercapainya tujuan organisasi ataupun perusahaan dengan efektif yang sudah di tentukan targetnya sebelum direncanakan adanya budaya organisasi dalam ruang lingkup perusahaan, jadi ini bisa merujuk pada gagasan bahwa kualitas kehidupan kerja bisa dilihat sebagai peningkatan sikap disiplin karyawan terhadap perusahaan. Karena didalam juga masih ada faktor pendukung yang mampu melaksanakan sikap disiplin kerja. Semakin banyak karyawan yang disiplin semakin besar pula peningkatan berkembangnya perusahaan akan bertambah lebih pesat lagi dalam persaingan bisnisnya.

Dalam hal memahami disiplin bekerja seorang pimpinan harus melihat suatu pencapaian kinerja karyawan agar bisa diukur dan dinilai. Serta kurang baiknya kinerja kerja karyawan kepada perusahaan akan menunjukkan penghambatan cara tujuan perusahaan. Dan meningkatnya disiplin kerja kepada perusahaan itu biasanya muncul dari seorang karyawan yang mempunyai rasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka akan membagikan sebuah dorongan untuk bisa menjadi karyawan berprestasi dalam bidangnya.

Seiring untuk menciptakan disiplin kerja karyawan perlu membagikan sistem pengawasan yang baik pada waktu pelaksanaan kerja sedang berlangsung. Pengawasan terhadap karyawan itu perlu dilaksanakan oleh organisasi supaya bisa terjamin demi mencapai intensi, Ketika tanpa adanya pengawasan lembaga yang berfaedah lalu perseroan hendak beroperasi akan sulit seperti tanpa kendali serta rumit untuk menggapai intensi yang efektif. Suatu perusahaan membutuhkan pengawasan yang baik, yang berarti bisa selalu membangun hubungan yang baik antara bawahan dan atasan.

Pengawasan bisa dilihat sebagai usaha untuk mengetahui keadaan aktivitas yang sudah direncanakan oleh perusahaan itu. Apakah sudah sesuai apa tidak di bawah tekanan pengawasan yang baik, supaya karyawan akan lebih giat dan semangat dalam bekerja keras dalam meninggikan disiplin kerjanya. Tapi pada perseroan perlu meninggikan disiplin kerja kerjanya, serta tidak lengkap hanya dengan membagikan suatu pengawasan semata namun pemberian kompensasi juga bisa menciptakan masalah didalam suatu perseroan. Mengikuti pemikiran Hasibuan (2017:119), kompensasi ialah

semua penghasilan yang berbentuk uang, barang langsung, ataupun tidak langsung yang diterima pekerja sebagai ganjaran atas jasa yang dibagikan pada perseroan.

Karena kompensasi ialah hak yang diterima bagi seorang pekerja atas suksesnya menyelesaikan pekerjaan yang dibagikan dari atasaan ataupun pimpinan perseroan. seandainya imbalan yang dibagikan kepada pekerja tidak sesuai dengan realita pekerjaan yang dibuat karyawan kepada perusahaan maka hal itu bisa juga menjadi penurunan disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan tersebut, maka sebaliknya jika kompensasi yang dibagikan perusahaan kepada karyawan begitu tinggi alhasil hubungan disiplin kerja karyawan akan lebih meningkat.

Agar tujuan perusahaan bisa tercapai maka harus ada budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi, mengikuti pemikiran Greenberg dan Baron dalam (Priansa, 2018), mempunyai sejumlah peranan, ialah pemberi identitas, membangkitkan komitmen, beserta memperjelas serta memperkuat standar perilaku, seperti dijelaskan berikut ini. Setiap organisasi pasti ada yang namanya budaya kerja dan budaya itu selalu diharapkan baik ketika budaya kerja dalam keadaan baik akan bisa berhubungan secara berhasil dan tidaknya intensi lembaga yang digapai. Karena adanya budaya organisasi yang terpuji maka disiplin kerja karyawan bisa dipengaruhi. Mengingat pentingnya budaya organisasi dalam perusahaan harus segera diterapkan, agar karyawan bisa meningkatkan disiplin kerja karyawannya lebih tinggi kepada perusahaan dan pimpinan. Maka dengan senang hati para pimpinan perusahaan membagikan suatu penghargaan ataupun kompensasi karyawannya yang mampu menerapkan sistem disiplin kerja karyawan. Namun masih tersedia beberapa buruh yang masih melakukan kesalahan dan kurang kooperatif untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam menerapkan tatanan yang ada di dalam perseroan.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja ialah metode yang dipakai manajer untuk berinteraksi dengan pekerja untuk meningkatkan perilaku mereka dan meningkatkan pemahaman mereka mengenai standar perusahaan dan norma sosial. Dan rendahnya disiplin kerja ialah cerminan dari organisasi ataupun perusahaan ini akan memboroskan sumber dayanya, yang brarti bahwa pada akhirnya perusahaan menjadi tidak kompetitif dan organisasi ataupun perusahaan itu menurun seiring dengan skala bisnisnya. Ketika ada pertimbangan keyakinan maka dari itu akan ada semangat kerja karyawan yang menunjang.

Adanya pengabaran diawal instansi dan pelaksanaan dari suatu perusahaan maka pengukurannya akan membuat lebih menaikkan minat para karyawan pada tingkat disiplin kerja di Kantor Cabang PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya yang berkecimpung dibidang HR Solution yang bertempat di Jl. Ketintang Baru I /14 C-D Ketintang, Kecamatan Gayungan, Kota Surabaya, Provinsi Jawa timur. Dengan membentuk budaya organisasi yang baik bisa membuat perasaan karyawan menjadi lebih senang dan betah dalam bekerja sehingga dengan demikian akan mengurangi ataupun menghindari yang namanya pemborosan waktu ataupun biaya. ketika didalam perusahaan masih ada kurang baiknya budaya organisasi, maka akan timbul beberapa masalah dari perusahaan itu baik dari kejadian internal ataupun eksternal perseroan. Dengan begitu bilamana perseroan bisa membagikan pengawasan yang terpuji dan kompensasi yang diinginkan oleh karyawan maka

perusahaan bisa mendapatkan sikap disiplin kerja seorang buruh yang meningkat. Jika pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi yang kurang baik ataupun kurang memadai maka akan sangat besar mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawannya. Menurut Mangkuprawira (2009), Kualitas kehidupan kerja melibatkan kebahagiaan kerja, motivasi, partisipasi, dan dedikasi. QWL menunjukkan seberapa baik orang bisa memenuhi keinginan mereka sendiri.

Bisa dibilang bahwa dengan terbentuknya sumber daya manusia yang berkelas semua itu kagak terlepas daripada seorang pekerja yang mampu mengerjakan hal apapun dengan efektif. Maka hal itu mampu mengelola karyawan yang bisa mendorong ataupun menunjang kelancaran perusahaan dan salah satunya agar bisa tercapainya hal itu maka pimpinan dalam perusahaan harus juga memperhatikan kualitas kehidupan kerja seorang karyawan agar bisa menghasilkan sistem disiplin kerja karyawan kepada perusahaan yang diinginkan sebelumnya dan merasakan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Maka kualitas kehidupan kerja ataupun *Quality of Work Life (QWL)* juga ialah sudut penglihatan manajemen mengenai manusia, buruh dan organisasi.

Karena kualitas kehidupan kerja juga ialah satu filosofi krusial untuk meningkatkan mutu karyawan agar mampu memiliki kesempatan untuk tumbuh, berkembang dan memprioritaskan seluruh faktor suasana kerja agar menghasilkan kesamaan antara pencaharian. Dalam melakukan penilaian disiplin kerja karyawan pimpinan perusahaan bisa melihat dari kualitas, ketelitian dan kehadiran dalam melakukan aktivitas bekerja ataupun mematuhi semua peraturan SOP pada perusahaan yang ditentukan dari awal.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada lapangan persoalan yang timbul pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya kurangnya sikap disiplin kerja karyawan yang dibagikan kepada perusahaan, namun halnya meski kantor cabang PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya membagikan pengawasan secara optimal dan membangun budaya organisasi yang baik serta pemberian kompensasi juga pengamatan kualitas kehidupan kerja kepada karyawan yang stabil agar supaya bisa menciptakan hasil disiplin kerja karyawan yang baik, akan tetapi masih ada saja karyawan yang kurang membagikan balasan baik pada perusahaan, seperti bolos kerja tanpa ada surat ijin yang jelas dan sering datang terlambat untuk melakukan aktifitas pekerjaan, dan juga masih ada karyawan yang melakukan penumpukan tugas kerja sehingga tidak ada efektif dalam bekerja yang menyebabkan tidak selesainya pekerjaan dengan tepat waktu, dan pekerja yang meninggalkan kantor tanpa izin manajemen selama jam kerja.

Mengingat pentingnya disiplin kerja bagi perusahaan maka perlu dipahami bagi kepala pimpinan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera cabang Surabaya agar tidak hanya membagikan pengawasan dari media teknologi ataupun CCTV saja namun juga perlu membagikan pengawasan secara langsung supaya bisa mengetahui gimana alur perjalanan disiplin kerja karyawan itu dan harus pula membagikan kompensasi yang adil sesuai pekerjaan yang dibuat oleh karyawan selama bekerja serta menumbuhkan sikap kualitas kehidupan kerja yang baik dalam lingkungan perusahaan tersebut.

Pada dasarnya di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya perlu menerima budaya organisasi yang bagus dan serta mematuhi peraturan perundang-undangan yang sudah dibuat selama ini oleh pemerintah biar bisa

mengetahui gimana menerapkan sikap disiplin kerja yang dengan penuh komprehensif serta tanggung jawab agar perusahaan mendatangkan keterikatan dan kontribusi yang jangkung sebagai perseroan yang berkecimpung di sektor HR Solution ataupun pengadaan jasa sumber daya manusia buat menetapi kawasan operasional baik intern ataupun ekstern pada perseroan lain. PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya juga mempunyai target yang berusaha mereka capai, akan tetapi karena perusahaan itu bukan bergerak dibidang produksi, maka hasil target yang coba mereka capai ialah dengan berfokus pada kualitas sumber daya manusia. Serta contoh pencapaian target ala perseroan ini mampu dipantau pada tabel ini ialah:

Tabel 1

Target Dan Pencapaian Perusahaan Tahun 2021

No	Bulan	Target	Pencapaian
1	Januari	Keterampilan Kerja	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan instruksi dari atasan dikatakan sangat baik
2	Februari	Pengetahuan Jabatan	Pemahaman pula pengetahuan prosedur kerja, sistem, dokumen serta incaran sudah sesuai dengan ruang lingkup tugas maupun jabatan setiap karyawan
3	Maret	Pengambilan keputusan	Karyawan sangat pandai dalam mengambil keputusan, mulai dari tanggung jawab hingga pengambilan keputusan, tergantung pada posisi dan wewenangnya.
4	April	Kepemimpinan	Kemampuan setiap karyawan dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain demi menggapai tujuan perusahaan yang ditetapkan sudah baik
5	Mei	Kerja Sama	Sudah melaksanakan kerjasama antar karyawan dengan devisi lain pada perbedaan bidang maupun sama dalam rangka menjalankan tugas pekerjaan
6	Juni	Tanggung Jawab	Kesadaran setiap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sudah memenuhi permintaan atasan dengan baik
7	Juli	Disiplin	Kesanggupan karyawan untuk teratur dan tertib dalam mematuhi peraturan seperti tidak datang terlambat, tidak sering

			bolos dalam bekerja agar tidak menghambat cara kerja
8	Agustus	Inisiatif	Kemampuan karyawan dalam menciptakan ide dan gagasan baru di luar rutinitas atau keberanian untuk bertindak dalam situasi yang merugikan sudah sangat baik
9	September	Komunikasi	Keahlian para karyawan dalam berkomunikasi dengan sesama rekan kerja serta dalam memberikan gagasan secara tercatat ataupun lisan dengan tata bahasa yang baik serta terpuji
10	Oktober	Budaya Organisasi	Sikap dan perilaku karyawan yang mengedepankan hubungan profesional serta meningkatkan integritas dan loyalitas dalam mengejar kepentingan perusahaan sudah dikatakan sangat baik
11	November	Hasil Kerja	Kinerja pegawai ataupun pencapaian tujuan kinerja sesuai dengan standar perusahaan yang sudah ditetapkan
12	Desember	Komitmen	Kesetiaan karyawan kepada perusahaan sangat besar serta tidak ingin berpindah ke organisasi lain ataupun perusahaan lain

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya membagikan pengawasan, kompensasi, budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja yang begitu amat baik kepada semua karyawan-karyawannya agar mengalami kenaikan pada sikap disiplin kerjanya, dengan begitu PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya bisa melakukan persaingan maksimal dengan perseroan-perseroan lain yang berkecimpung dalam sektor yang serupa pada saat ini.

Alkisah dari uraian diatas penulis tertarik buat melancarkan investigasi lebih lanjut lagi pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya, untuk itu penyelidik memakai judul "Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Disiplin kerja Karyawan".

Rumusan Masalah

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya ?
4. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya ?
5. Apakah pengawasan, kompensasi, budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara simultan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya ?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya ialah praktik merekrut, memperkerjakan dan mengelolah karyawan yang ada pada perusahaan. Dan departemen ini biasanya yang bertanggung jawab untuk menerapkan kebijakan-kebijakan karyawan secara langsung berhubungan dengan perusahaan ataupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu serta seni mengelola koneksi serta fungsi tenaga kerja biar berhasil serta efisien ketika mencapai intensi perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10).

Pengawasan

Pengawasan ialah sebuah cara untuk memantau semua aktivitas ataupun aktifitas yang sedang dilaksanakan agar bisa terlaksana secara sesuai dengan apa yang sudah direncanakan agar lebih produktif dan positif.

Menurut Daulay (2017: 218) mengutarakan supervisor menyelaraskan standar implementasi dengan sasaran perencanaan, mengembangkan sistem data umpan balik, membandingkan perbuatan aktual dengan standar yang sudah ditetapkan, serta mengukur varians.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi ialah setiap manfaat moneter ataupun tidak berwujud yang diterima oleh karyawan seperti ganjaran yang berdasarkan atas layanan yang dibagikan terhadap organisasi.

Kompensasi ialah suatu pemberian ganjaran berupa dana ataupun tak dana (natura), yang dibagikan kepada buruh pekerja atas rasa terima kasih ataupun imbalan terhadap jasanya kepada perusahaan ataupun organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah skema kepercayaan serta sikap bersama yang bertumbuh dalam suatu perseroan serta memandu perilaku karyawannya, sehingga sistem nilai bisa diyakini, dipelajari, diterapkan dan dipahami oleh semua karyawan dalam suatu perusahaan.

Mengikuti pemikiran Edison, dkk. (2016 hal. 120) budaya organisasi ialah pola dari keyakinan, perilaku, asumsi serta nilai-nilai yang dimiliki bersama.

Kualitas Kehidupan Kerja

QWL dengan usaha memaksimalkan peranan para karyawan untuk perbaikan kinerja dan produktivitas menurut Wibowo (2017: 107).

Kualitas kehidupan kerja ialah pendekatan sistem manajemen ataupun perspektif organisasi yang bertujuan untuk secara bersamaan dan terus

menerus meningkatkan kualitas hidup karyawan di lingkungan kerja. pada suatu perusahaan harus juga dengan cermat melihat bagaimana kondisi kualitas kehidupan kerja seorang buruh.

Disiplin Kerja

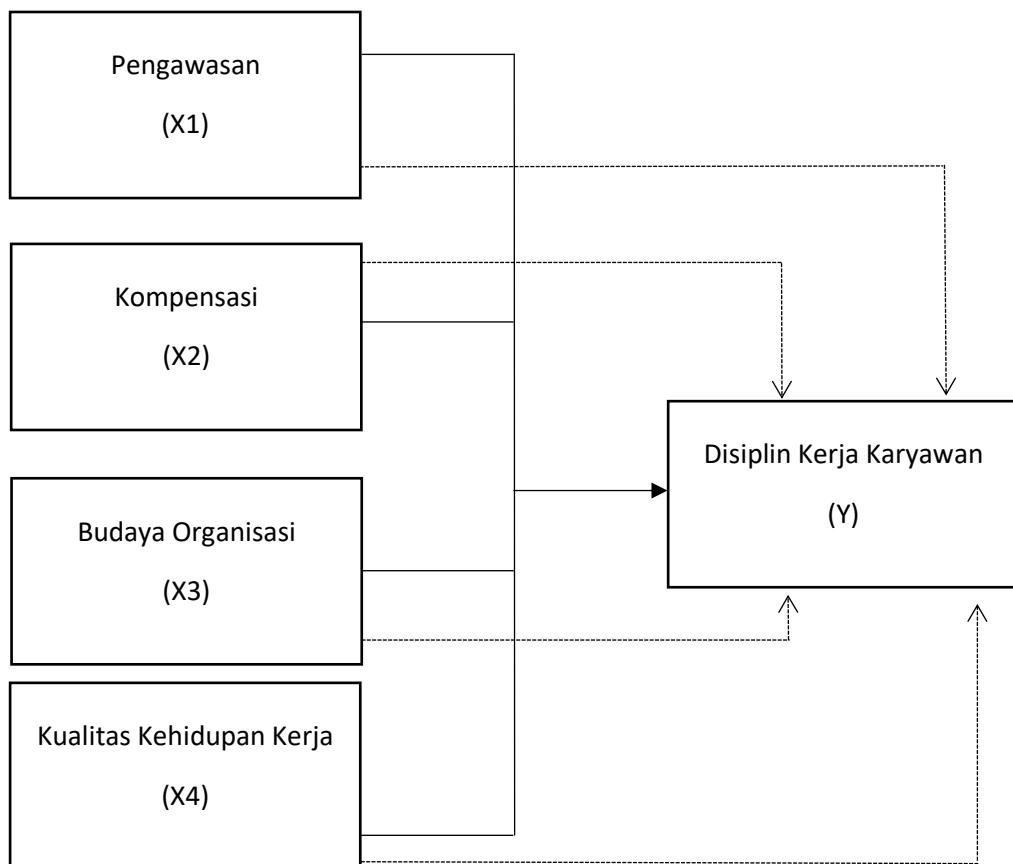
Disiplin kerja menurut Hasibuan (2017: 193) ialah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan standar sosial yang terkait.

Agar supaya perusahaan dan karyawan bisa menciptakan situasi pekerjaan yang optimal dan memuaskan serta adanya disiplin kerja karyawan akan menjamin kenyamanan karyawan sehingga akan menambah semangat kerja terhadap pekerjaan yang dibagikan oleh perusahaan. Namun disamping itu juga dengan tersedianya penilaian disiplin kerja karyawan bakal bisa membagikan kepentingan data seperti gaji, kompensasi dari sikap perilaku disiplin kerja karyawannya.

Kerangka Konseptual

Variabel Bebas

Variabel Terikat



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah, Peneliti 2022

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Di dalam penelitian saat ini, jenis data penelitian yang dipakai sama peneliti ketika penelitian ialah metode pendekatan kuantitatif dan deskriptif survei.

Pendekatan pengkajian kuantitatif dikemukakan oleh Sugiyono (2018: 15) dipahami sebagai studi berdasarkan ideologi positivis, dipakai untuk menganalisis populasi ataupun sampel terpilih, pengumpulan data memakai peralatan penelitian, dan uji pengolahan data kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Menurut pemikiran Sugiyono (2018: 130), populasi ialah area generalisasi yang terdiri dari objek/subjek dengan atribut serta spesifik yang sudah ditentukan yang akan diteliti serta kesimpulan yang terbentuk. Dalam penelitian ini semua diikutsertakan dari 40 karyawan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya. Menurut Sugiyono (2018: 118), sampel mewakili sebagian dari total populasi untuk keperluan penelitian. Sedangkan ukuran sampel ialah suatu metode untuk memastikan besar kecilnya sampel yang dipakai dalam suatu penelitian, tetapi hanya ialah suatu langkah saja. Dan strategi pengutipan sampel yang dipakai dalam kajian ini ialah sampel jenuh karena kurang dari 100 persen, sehingga seluruh populasi penelitian diikutsertakan. Menurut Sugiyono (2018:85), "sampel jenuh ialah metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel". Dengan istilah asing, sampling jenuh identik dengan sensus dimana seluruhnya anggota populasi berhasil disetujui buat dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi dari hasil dokumen-dokumen perusahaan serta melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji

Items	Pengawasan			
	r hitung	r tabel	Ket	N
X1	0,469	0,312	"Valid"	40
X2	0,730	0,312	"Valid"	40
X3	0,549	0,312	"Valid"	40
X4	0,748	0,312	"Valid"	40
X5	0,452	0,312	"Valid"	40
X6	0,479	0,312	"Valid"	40
X7	0,573	0,312	"Valid"	40
Items	Kompensasi			

	r hitung	r tabel	Ket	N
X1	0,731	0,312	"Valid"	40
X2	0,908	0,312	"Valid"	40
X3	0,815	0,312	"Valid"	40
X4	0,889	0,312	"Valid"	40
X5	0,846	0,312	"Valid"	40
X6	0,597	0,312	"Valid"	40
X7	0,762	0,312	"Valid"	40
Items	Budaya Organisasi			
	r hitung	r tabel	Ket	N
X1	0,623	0,312	"Valid"	40
X2	0,827	0,312	"Valid"	40
X3	0,647	0,312	"Valid"	40
X4	0,627	0,312	"Valid"	40
X5	0,734	0,312	"Valid"	40
X6	0,460	0,312	"Valid"	40
X7	0,593	0,312	"Valid"	40
Items	Kualitas Kehidupan Kerja			
	r hitung	r tabel	Ket	N
X1	0,810	0,312	"Valid"	40
X2	0,786	0,312	"Valid"	40
X3	0,824	0,312	"Valid"	40
X4	0,820	0,312	"Valid"	40
X5	0,634	0,312	"Valid"	40
X6	0,797	0,312	"Valid"	40
X7	0,408	0,312	"Valid"	40

Items	Disiplin Kerja Karyawan			
	r hitung	r tabel	Ket	N
X1	0,605	0,312	"Valid"	40
X2	0,489	0,312	"Valid"	40
X3	0,665	0,312	"Valid"	40
X4	0,542	0,312	"Valid"	40
X5	0,562	0,312	"Valid"	40
X6	0,386	0,312	"Valid"	40

X7	0,525	0,312	"Valid"	40
----	-------	-------	---------	----

Berdasarkan beberapa tabel di atas, hasil pengujian validitas variabel Pengawasan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan dikatakan Valid dari nilai item-item correlation > 0,312. Maka hasil pengujian validitas dibilang valid dalam penelitian ini.

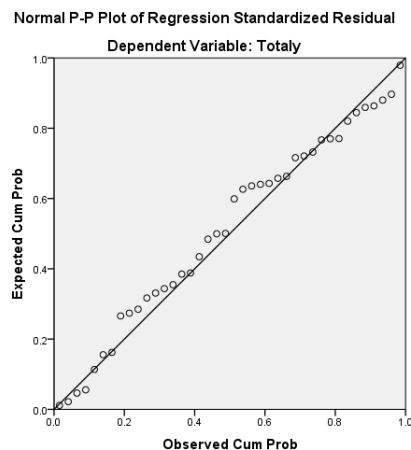
b. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Standar	Keterangan
X1	0.647	0.60	Reliabel
X2	0.900	0.60	Reliabel
X3	0.767	0.60	Reliabel
X4	0.855	0.60	Reliabel
Y	0.578	0.60	Reliabel

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0.60. Maka hasil pengujian ini dibilang reliabel dari pernyataan kuesioner yang didapat.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Berdasarkan grafik *p-plot* membuktikan bahwa penyebaran data (titik) berada disekeliling garis regresi (diagonal) serta searah dengan marka diagonal, Sehingga bisa disimpulkan bahwa tipe regresi ini memuaskan lantaran menepati asumsi normalitas.

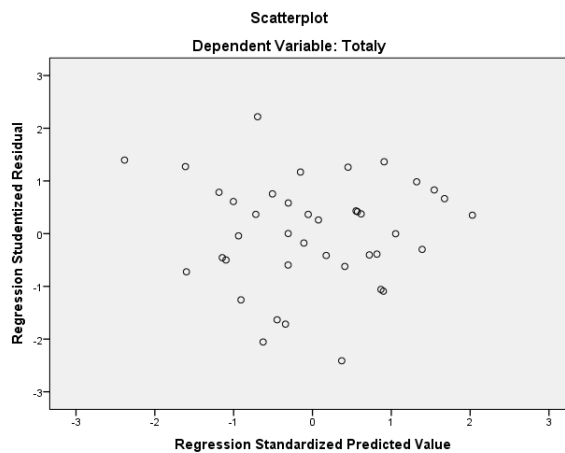
b. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,565	1.769	Tidak Terjadi multikolinearitas
Kompensasi (X2)	0,616	1.624	Tidak Terjadi multikolinearitas

Budaya Organisasi (X3)	0,616	1.632	Tidak Terjadi multikolinearitas
Kualitas Kehidupan Kerja (X4)	0,630	1.587	Tidak Terjadi multikolinearitas

Daripada hasil output data di SPSS dinyatakan bahwa nilai VIF < dari 10.00 bisa diartikan bahwa kondisi saat ini tidak terjadi adanya multikolinearitas, Maka dari itu peneliti menyimpulkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Di dalam gambar ini 3 menggambarkan pola yang berbeda dimana titik-titik tersebar serta tidak mengacu dalam pola tunggal saja. Dengan begitu, tak ada masalah heteroskedastisitas serta sesuai yang tertulis.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.976	3.143		6.674	.000
	TotalX1	.304	.113	.453	2.692	.011
	TotalX2	.182	.077	.380	2.358	.024
	TotalX3	-.217	.105	-.333	-2.068	.046
	TotalX4	.103	.112	.147	.920	.364

a. Dependent Variable: Total y

$$Y = 20,976 + 0,304 + 0,182 + (- 0,217) + 0,103$$

- a. Daripada persamaan regresi linier berganda diatas itu bahwa variabel pengawasan, kompensasi dan kualitas kehidupan kerja membutuhkan pengaruh koefisien yang positif, sedangkan variabel budaya organisasi membuktikan pengaruh negatif terhadap disiplin kerja karyawan. Secara matematis, pertanda positif memiliki arti bahwa setiap perubahan salah satu variabel bebas akan mengakibatkan variabel tidak bebasnya dengan arah yang sama bila variabel bebas lainnya dianggap konstan. Sebaliknya, pertanda negatif berarti setiap perubahan variabel bebas akan mengakibatkan perubahan variabel tidak bebasnya dengan arah yang berlawanan bila variabel lainnya dianggap konstan.
- b. Diketahui taksiran regresi dari pengawasan (X1) ialah 0,304. Perhitungan koefisien regresi dari pengawasan bernilai positif, yang berarti ketika pengawasan meningkat, maka disiplin kerja karyawan cenderung meningkat.
- c. Diketahui taksiran koefisien regresi dari Kompensasi (X2) ialah 0,182. Perhitungan koefisien regresi dari kompensasi bernilai positif, yang berarti ketika kompensasi meningkat, maka disiplin kerja karyawan cenderung meningkat.
- d. Diketahui taksiran koefisien regresi dari Budaya Organisasi (X3) ialah -0,217. Perhitungan koefisien regresi dari budaya organisasi bernilai negatif, yang berarti ketika budaya organisasi turun, maka disiplin kerja karyawan cenderung meningkat.
- e. Diketahui taksiran koefisien regresi dari Kualitas Kehidupan Kerja (X4) ialah 0,103. Perhitungan koefisien regresi dari kualitas kehidupan kerja bernilai positif, yang berarti ketika kualitas kehidupan kerja meningkat, maka disiplin kerja karyawan cenderung meningkat.

3. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.376	1.752

a. Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX3, TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: Totally

Hasil uji ini menunjukkan nilai dipengaruhi taraf koefisien R Square (R^2) ialah 0,440 ataupun 44,0%. Jadi bisa diartikan besarnya presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ialah sebesar 44,0% serta nilai sisanya tidak diteliti dalam penelitian.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	20.976	3.143		6.674	.000
	TotalX1	.304	.113	.453	2.692	.011
	TotalX2	.182	.077	.380	2.358	.024
	TotalX3	-.217	.105	-.333	-2.068	.046
	TotalX4	.103	.112	.147	.920	.364

a. Dependent Variable: Totally

Hasil uji data diatas:

1. Pengawasan

Pada variabel independen X1 ini, pengawasan mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,692 > 1,689$. Dan hal ini pun mampu diyakinkan dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya bisa disimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Kompensasi

Pada variabel independen X2 ini, kompensasi mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,358 > 1,689$. Dan hal ini pun mampu diyakinkan dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya bisa disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan.

3. Budaya organisasi

Pada variabel independen X3 ini, budaya organisasi mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $-2,068 > -1,689$. Dan hal ini pun mampu diyakinkan dengan dengan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya bisa disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan. Didalam buku pintar IBM SPSS Statistik 19 dijelaskan jika nilai t hitung bernilai negatif (-) maka bilangan negatif t tidak bermakna minus dan pengujian hipotesis dilakukan diuji kiri, dan terletak pada area H_0 ditolak dan H_a diterima maka didapatkan hasil variabel Budaya Organisasi berpengaruh negatif serta signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

4. Kualitas Kehidupan Kerja

Pada variabel independen X4 ini, kualitas kehidupan kerja mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $0,920 < 1,689$. Dan hal ini pun mampu diyakinkan dengan nilai signifikansi $0,364 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Yang artinya bisa disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil output tabel dengan memakai pengujian dua arah, serta memakai signifikansi sebesar 5%, maka hasil output diatas pada variabel pengawasan (X1) membuktikan kurang dari 0,05 (hipotesis diterima), pada variabel kompensasi (X2) membuktikan kurang dari 0,05 (hipotesis diterima), pada variabel budaya organisasi (X3) membuktikan kurang dari 0,05 (hipotesis diterima serta pada variabel kualitas kehidupan kerja (X4) membuktikan lebih dari 0,05 (hipotesis ditolak) terhadap disiplin kerja karyawan.

b. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.460	4	21.115	6.879	.000 ^b
	Residual	107.440	35	3.070		
	Total	191.900	39			

a. Dependent Variable: Totally

b. Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX3, TotalX2, TotalX1

Berlandaskan hasil perhitungan tabel diketahui bahwa diatas bisa dilihat nilai F_{hitung} ialah $6,879 > 2,64 F_{tabel}$. Dengan batasan signifikansi 0,05 dan begitu melihat hasil uji F diatas bahwa bisa dipantau taksiran signifikansi lebih kecil dari 0,05 ialah 0,000. Yang hasilnya bahwa secara simultan variabel pengawasan, kompensasi, budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja memegang pengaruh bersama-sama secara simultan terhadap variabel disiplin kerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menuju pada pendapat Dauly (2017: 218) mengutarakan bahwa pengawasan ialah usaha sistematis untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem data umpan balik, membandingkan aktivitas nyata dengan standard yang sudah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan.

Berdasarkan hasil output data yang didapat serta bisa disimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dibuat oleh Yuyu Kusdian (2018) dengan pengkajian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir". Menyatakan pengawasan berpengaruh positif

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menuju pada pendapat Hasibuan (2017:119) kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang dibagikan pada perusahaan.

Berdasarkan hasil output data yang didapat serta bisa disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang sudah dibuat oleh Mela Aryani, E. Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini (2021) dengan penelitian yang berjudul "pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Dompu Timur". Menyatakan kompensasi berpengaruh positif

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menuju pada pendapat Edison, dkk. (2016 hal. 120) budaya organisasi ialah pola dari keyakinan, perilaku, asumsi dan nilai-nilai yang dimiliki bersama.

Berdasarkan hasil output data yang didapat serta bisa disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang sudah dibuat oleh Meldiana, Fajrillah, Ripka Seriindahnaita Ginting (2021) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Inti Palm Sumatra. Menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif, namun pada pengkajian ini menyatakan pengaruhnya negatif.

4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menuju pada pendapat Wibowo (2017: 107) QWL dengan usaha memaksimalkan peranan para karyawan untuk perbaikan kinerja dan produktivitas.

Berdasarkan hasil output data yang didapat serta bisa disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yang sudah dibuat oleh Whawan Nedrizal Putra, S.AP, Eliyusnadi, S.Kom., M.Si, dan Drs. Amir Hasan, MM (2020) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kualitas Kehidupan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci". Menyatakan kualitas kehidupan berpengaruh positif

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan adanya kesimpulan antara lain:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti menggunakan SPSS menjelaskan bahwa nilai variabel pengawasan (X1) $t_{hitung} 2,692 > t_{tabel} 1,689$ serta nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti menggunakan SPSS menjelaskan bahwa nilai variabel kompensasi (X2) $t_{hitung} 2,358 > t_{tabel} 1,689$ serta nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti menggunakan SPSS menjelaskan bahwa nilai variabel budaya organisasi (X3) $t_{hitung} -2,068 > t_{tabel} -1,689$ serta nilai signifikansi $0,046 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, namun pengaruhnya negatif.
4. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti menggunakan SPSS menjelaskan bahwa nilai variabel kualitas kehidupan kerja (X4) $t_{hitung} 0,920 < t_{tabel} 1,689$ serta nilai signifikansi $0,364 > 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti menggunakan SPSS memperoleh nilai F hitung sebesar $6,879 > F_{tabel} 2,64$, maka keputusan yang bisa diambil bahwa H4 diterima. Sehingga bisa dikatakan

bahwa variabel pengawasan, kompensasi, budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Saran :

1. Pengawasan disarankan bagi perusahaan agar tetap selalu menjaga kestabilannya dalam melakukan pengawasan terhadap karyawannya dan evaluasi secara menyeluruh guna untuk menjaga kedisiplinan karyawan agar tetap baik dengan begitu juga akan membagikan timbal balik yang positif terhadap perusahaan.
2. Kompensasi disarankan bagi perusahaan agar bisa membagikan kompensasi yang layak kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja mereka, dengan begitu mereka akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan kerja mereka yang mana akan membuat perusahaan semakin dekat dengan tujuan ataupun visi misi yang ingin dicapai perusahaan tersebut.
3. Budaya organisasi disarankan bagi perusahaan agar tetap bisa menjaga keberlangsungan budaya organisasi di perusahaannya tetap terjalin dengan baik, karena pada budaya organisasi mempunyai peran krusial bagi tiap karyawannya, Jika semua aspek budaya organisasi itu sudah berjalan dengan baik di perusahaan maka pekerja bakal merasa nyaman dalam bekerja serta hubungan antar relasi terjalin dengan baik dengan begitu juga akan membuat disiplin kerja mereka terjaga.
4. Kualitas kehidupan kerja disarankan kepada perusahaan untuk memperbaiki fasilitas yang akan membuat karyawan semakin puas dalam melakukan pekerjaannya seperti menjaga kebersihan lingkungan perusahaan, memperlengkap peralatan dan memperbaiki alat-alat kantor yang rusak, maka dengan begitu diharapkan tingkat disiplin kerja karyawan bakal menjadi semakin terpuji lagi serta enggan untuk pindah ke perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Ni ketut Mekarsari, K. G. (Maret 2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan . *Widya Amerta Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi, Vol. 8 No. 1*, 36-54.
- Aksara, PT Bumi. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara,2021.
- Afriani, D. (2021). Pengaruh Penggunaan Absensi Fingerprint dan pengawasan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 34-35.
- Gozali, t. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 93-112.
- Hasmalawati, Nur. (2018). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah* 10.1 : 26-35
- Hidayat, Aziz alimul (2021). *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-reliabilitas*. Health Books Publishing.
- Hirmansah, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lingkungan Hidup dan Kebersihan. *Accumulated Journal Accounting and Management Research Edition*, 01-16.

<https://www.pkss.co.id/>

- Husain, B. A. (2020). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 277-285.
- Kusuma, W. I. (2021). Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 88-97.
- Meldiana, F. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Journal Of Business and*, 20-25.
- Merry, m. (2022). pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan wanita . *Jurnal Manajemen Akuntansi Ekonomi Perbankan*, 81-95.
- Mahpud, Muhammad, s. a. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah bkad. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 111-119.
- Noor RM, .. N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 189-201.
- Patimah, t. a. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 68-78.
- Putra, Nedrizal. W, E. A. (Volume 2 No. 7-31 Agustus 2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Dan Lingkungan. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN MAHA)*, 13-22.
- Ramadhan, Rifki, S. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 210-228.
- Rayhan, Wisnu Adhitya, D. K. (VOL.3 No.1 2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Accumulated Journal*, 28-41
- Saputri, Indriani, Febrika, T. H. (Vol. 2, No.2 2021 Oktober). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja. *Cakrawangsa Bisnis*, 245-258.
- Sinagula, w. n. (2021). Pengaruh Kematangan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 233-248.
- Syahputra, r. m. (2021). pengaruh Kemandirian Pribadi, Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik*, 82-91.
- Wahyuningsih, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja. *Cakrawangsa Bisnis*, 245-258.
- Widyani, n. w. (2021). Pengaruh Etika Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 93-112.

Y., K. (2018). *Effect Of Organization Culture And Supervision To Employers Dicipline Of District.*