

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Peneliti Terdahulu

Penelitian ini tentu tidak lepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain sehingga penelitian yang akan dilakukan memiliki keterkaitan yang sama beserta persamaan maupun perbedaan dalam objek yang akan diteliti.

1. **Noor Rika Dinata Inbar (2018)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerjadan semangat kerja karyawan pada karyawan PDAM Kota Malang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja (X1), variabel disiplin kerja (Y1) dan variabel semangat kerja karyawan (Y2). Dalam penelitian ini, populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 368 karyawan dan sampel yang diperoleh sebanyak 79 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode pengumpulan data menggunakan skala *likert* dengan lima pilihan jawaban. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial (analisis jalur dan uji t) dengan bantuan program SPSS versi 23.0 dan menggunakan kuesioner dan dokumentasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,586 lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,215 disiplin kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,571 dan pengaruh tidak

langsung untuk lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,335. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka disarankan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja terutama pada ruang kerja, perlu melakukan pengawasan kepada karyawan agar menggunakan waktu istirahat dengan tepat, memberikan arahan mengenai tugas yang diberikan kepada karyawan agar penyelesaian pekerjaan akan cepat terselesaikan dan tepat waktu, lebih memperhatikan dan memberikan dukungan agar karyawan tidak mengeluh saat berkerja.

Persamaan :

- a. Penelitian saat ini menggunakan variabel dependen disiplin kerja.
- b. Penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner dan metode skala *likert*.

Perbedaan :

- a. Jenis teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi.
- b. Metode pengumpulan data menggunakan skala *likert* dengan lima pilihan jawaban, sedangkan penelitian saat ini hanya menggunakan skala *likert* dengan empat pilihan jawaban.

2. Widya Dwi Oktaviani (2017)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel budaya organisasi (X) dan berpengaruh terhadap disiplin kerja

(Y). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dengan penyebaran kuesioner kepada 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan metode regresi linier sederhana. Hasil penelitian adalah menunjukkan bahwa budaya organisasi kantor pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berada dalam kategori sangat baik. dan disiplin kerja Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) juga berada dalam kategori sangat baik, budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia.

Persamaan :

- a. Jenis teknik pengumpulan data menggunakan data kuesioner untuk menyusun daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan untuk mengajukan daftar pertanyaan tersebut kepada responden.
- b. Penelitian saat ini menggunakan disiplin kerja sebagai variabel dependen.

Perbedaan :

- a. Jenis teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian sebelumnya menggunakan metode regresi linier sederhana saja, sedangkan penelitian saat ini menggunakan banyak metode yaitu regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji validitas dan reliabilitas, uji f, uji t.

3. Mochammad Djudi Mukzam (2016)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perilaku tugas (X1), perilaku hubungan (X2) terhadap variabel dependen disiplin kerja (Y). Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang, teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, regresi linier berganda, uji R^2 . Hasil dari penelitian ini adalah penelitian secara parsial variabel perilaku tugas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai koefisien (Beta) yaitu sebesar 0,440 sedangkan variabel perilaku hubungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai koefisien (Beta) yaitu sebesar 0,369.

Persamaan :

- a. Menggunakan teknik analisis data yang menggunakan analisis deskriptif, uji regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji f dan uji t.
- b. Penelitian saat ini menggunakan disiplin kerja sebagai variabel dependen.

Perbedaan :

- a. Penelitian sebelumnya memiliki duavariabel namun berbedadengan penelitian saat ini yang memiliki lima variabel.

- b. Penelitian sebelumnya menggunakan populasi dan sampel pada karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang, namun berbeda dengan penelitian saat ini pada dosen akuntansi STIE Perbanas Surabaya.

4. Diah Indriani Suwondo (2015)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kinerja karyawan terhadap disiplin kerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja sebagai variabel (X1), kinerja karyawan sebagai variabel (X2) dan disiplin kerja sebagai variabel (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap sebanyak 40 orang dan sampel dalam penelitian adalah seluruh anggota populasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode angket. Angket tersebut terdiri atas dua jenis. Angket pertama yang diisi oleh karyawan tetap adalah mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja, terdapat juga profil responden seperti nama-nama karyawan, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dan bagian divisi. Pertanyaan ini bersifat terbuka. Dan selanjutnya angket kedua yang diisi oleh kepala divisi mengenai nama-nama karyawan, bagian divisi dan kinerja karyawan. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dalam bentuk pertanyaan positif terdiri atas skor 1 hingga 5 yang artinya sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju. Hasil dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05.

Persamaan :

- c. Menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode angket atau kuesioner.
- d. Menggunakan pengukuran variabel yang menggunakan skala *likert* dengan bentuk pertanyaan positif dan di dukung oleh skor 1 hingga 5.

Perbedaan :

- c. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan dan disiplin kerja karyawan. Namun berbeda dengan peneliti sekarang yang mempunyai 5 variabel yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pola komunikasi, budaya organisasi dan disiplin kerja.
- d. Pengujian sampel dan populasi, jika penelitian sebelumnya menguji pada disiplin kerja karyawan Bank Kota Malang. Namun berbeda dengan peneliti ini yang menguji disiplin kerja dosen akuntansi STIE Perbanas Surabaya.

5. Eka Wahyuni (2015)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai, pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai melalui motivasi kerja, dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai melalui motivasi kerja. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja pegawai sebagai variabel (Y), budaya organisasi sebagai variabel (X1), gaya kepemimpinan sebagai variabel (X2). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian keuangan yang bekerja di dinas-dinas Pemerintah Kota Tasikmalaya. Dengan jumlah pegawai bagian keuangan seluruhnya sebanyak 96 pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian adalah menunjukkan terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai dengan *R Square* sebesar 0,326 terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja Pegawai dengan *R Square* sebesar 0,364. Hasil penelitian Budaya Organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja positif dengan pengaruh mediasi koefisien mediasi 0,315, dan terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai yang melalui Motivasi Kerja dengan koefisien mediasi 0,251.

Persamaan :

- a. Menggunakan teknik analisis data yang menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

- b. Menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah jenis data primer dengan penyebaran kuesioner secara langsung di lapangan.

Perbedaan :

- a. Penelitian ini memiliki 4 variabel yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja pegawai, dan motivasi kerja. Namun berbeda dengan peneliti ini yang menggunakan 5 variabel yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pola komunikasi, budaya organisasi dan disiplin kerja.
- b. Penelitian ini populasi menggunakan pegawai bagian keuangan dinas pemerintah kota Tasikmalaya. Namun berbeda dengan peneliti sekarang yang menggunakan populasi dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya.

6. Windy J Sumaki (2015)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Sulutenggo Area Manado. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sebagai variabel (Y), disiplin kerja sebagai variabel (X1), budaya organisasi sebagai variabel (X2), dan komunikasi sebagai variabel (X3). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sutenggo Area Manado sebanyak 75 karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan cara penyebaran daftar pertanyaan kepada

responden yang dijadikan sebagai penelitian. Dan menggunakan wawancara dengan bertanya langsung kepada responden, yang terakhir observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan secara simultan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial kinerja karyawan dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, namun budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Persamaan :

- a. Metode pengumpulan data yang menggunakan data kuesioner.
- b. Menggunakan teknik analisis data yang menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan :

- a. Metode pengumpulan data, jika di penelitian sebelumnya menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi namun berbeda dengan peneliti ini yang hanya menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner.
- b. Menggunakan populasi dan sampel, jika penelitian sebelumnya menggunakan para karyawan PT.PLN (Persero) Area Manado namun berbeda dengan peneliti ini yang menggunakan dosen akuntansi STIE Perbanas Surabaya.

7. Dewi Lina (2014)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai serta pengaruh sistem reward dalam hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan disiplin kerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam hal ini ingin mengidentifikasi bagaimana pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan sistem reward terhadap kinerja pegawai dan pengaruh sistem reward terhadap hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan disiplin kerja pegawai. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah dimana variabel (Y) Kinerja, yang diartikan sebagai kecakapan dalam melaksanakan berbagai aktivitas dalam organisasi, menilai keberhasilan seorang pegawai menjalankan pekerjaannya yang dinilai dari hasil penilaian kinerja. Lalu variabel (X1) Kepemimpinan, adalah kemampuan pimpinan mempengaruhi aktivitas rang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan. Variabel ini diukur dengan menggunakan butir pertanyaan yang berkaitan dengan kepemimpinan. Variabel (X2) Budaya Organisasi, adalah cara pandang pegawai terhadap sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lainnya. Variabel (X3) Sistem Reward adalah hadiah, imbalan dan penghargaan atas suatu dan menguntungkan bagi perusahaan. Dalam penelitian ini akan diuji apakah sistem reward memengaruhi hubungan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dan membuktikan juga apakah

sistem reward dapat menjadi variabel moderating. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh kepala dan pegawai biro Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan yang berjumlah 111 orang, termasuk penelitian kausal dengan sampel 87 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer yaitu kuesioner. Dan teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda untuk menjawab tujuan penelitian pertama dan analisa regresi bertingkat untuk tujuan kedua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *reward* tidak mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai biro UMSU.

Persamaan :

- a. Penelitian sebelumnya dan peneliti ini menggunakan variabel independen kepemimpinan dan budaya organisasi.
- b. Menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer berupa kuesioner.

Perbedaan :

- a. Jika peneliti sebelumnya menggunakan variabel moderating pengaruh *reward*, namun penelitian saat ini hanya menggunakan variabel independen dan variabel dependen disiplin kerja dosen akuntansi STIE Perbanas Surabaya.
- b. Topik penelitian dari peneliti sebelumnya adalah mengenai *reward* namun jika peneliti ini lebih berfokus pada disiplin kerja.

8. Dedek Kurniawan Gultom (2014)

Tujuan dari penelitian ini adalah melandasi kinerja atas motivasi seorang pekerja, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Untuk meningkatkan kinerja karyawan selain dipengaruhi budaya organisasi juga dipengaruhi oleh motivasi baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik di PGN. Motivasi ekstrinsiknya sudah memiliki aturan tentang karyawannya berupa bentuk finansial langsung seperti upah, gaji, bonus dan jenjang karir dimana karyawan PGN berprestasi dalam pencapaian target perusahaan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel (Y) disiplin kerja karyawan, variabel (X1) budaya organisasi, dan variabel (X2) motivasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. Dari hasil pengamatan yang dilakukan di perusahaan terlihat bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal, hal ini ditandai dengan masih kurangnya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan, kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan yang berupamotivasi instrinsil atau motivasi dari dalam diri sehingga karyawan tidak bisa mengembangkan kemampuannya untuk perusahaan tersebut, masih ada karyawan yang terlambat mengikuti apel pagi seperti budaya ProCISE yang dilakukan setiap hari, karyawan yang terlambat masuk kantor setelah jam istirahat, kerjasama antar karyawan yang belum maksimal, pekerjaan yang menumpuk di satu departemen akibat penyerahan yang terlambat dari bagian

departemen yang lain, kelengkapan dokumentasi yang terlambat dilengkapi oleh karyawan sesuai aturan perusahaan.

Persamaan :

- a. Penelitian sebelumnya dan penelitian ini memiliki salah satu variabel independen yaitu budaya organisasi.
- b. Penelitian sebelumnya dan penelitian ini meminimalisir karyawan yang tidak bisa mengembangkan kemampuannya di suatu perusahaan, dan memaksimalkan semangat kerja karyawan melalui peningkatan kinerja maupun kedisiplinan kerja.

Perbedaan :

- a. Jika di penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel independen budaya organisasi, dan motivasi berbeda hal nya dengan peneliti sekarang yang memiliki 4 variabel independen yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pola komunikasi, dan budaya organisasi.
- b. Jika di penelitian terdahulu berfokus pada peningkatan kinerja karyawan yang di pengaruhi motivasi kerja, namun berbeda hal nya dengan peneliti sekarang yang berfokus pada kedisiplinan dosen akuntansi yang di pengaruhi oleh faktor-faktor budaya organisasi.

9. Sandy Trang Dewi (2013)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan perwakilan BPKP provinsi sulawesi utara, dan mengukur secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan perwakilan

BPKP Provinsi Sulawesi Utara, lalu yang terakhir adalah untuk mengukur secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel (X1) Gaya kepemimpinan, merupakan cara yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Variabel (X2) Budaya Organisasi, merupakan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh karyawan perwakilan BPKP provinsi Sulawesi utara. Dan yang terakhir adalah variabel (Y) disiplin kerja karyawan, merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang ada di perwakilan BPKP provinsi Sulawesi utara terdiri dari 102 orang, 10 orang adalah pimpinan, dan 92 orang adalah karyawan. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan alat analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 1.7, hasil penelitian ini adalah secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan namun tidak signifikan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Persamaan :

- a. Penelitian sebelumnya dan penelitian ini menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.
- b. Dari tujuan yang dimiliki peneliti terdahulu sama dengan peneliti yang sekarang yaitu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Perbedaan :

- a. Topik penelitian saat ini adalah disiplin kerja dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya.
- b. Jika di penelitian terdahulu menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan variabel dependennya adalah disiplin kerja karyawan, berbeda dengan peneliti sekarang yaitu disiplin kerja dosen akuntansi.

10. Yohanas Oemar (2013)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai negeri sipil (PNS) Bappeda Kota Pekanbaru. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen (X1) budaya organisasi, (X2) kemampuan kerja dan (X3) komitmen organisasi, serta variabel dependen yaitu *organizational citizenship behaviour/OCB* (Y). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di lingkungan Bappeda Kota Pekanbaru sejumlah 56 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus untuk mendapatkan sampel sejumlah 56 orang. Teknik analisis data menggunakan data kuesioner dan wawancara. Dan pengujian hipotesis

menggunakan tes statistical yaitu analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah dari pengujian kausalitas di dapatkan dengan cara mengamati hasil dari signifikansi budaya organisasi, kemampuan bekerja dan komitmen bekerja dan komitmen organisasi terhadap variabel OCB dengan tingkat kepercayaan 99%. Kesimpulan penelitian ini adalah variabel budaya organisasi, kemampuan bekerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan pada OCB PNS dalam konteks Bappeda Kota Pekanbaru dan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dominan pada OCB PNS.

Persamaan :

- a. Penelitian sebelumnya dan penelitian ini menggunakan salah satu variabel independen yaitu budaya organisasi.
- b. Pengujian juga dapat dilihat antara peneliti sebelumnya dengan peneliti ini yaitu menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen terhadap variabel terikat.

Perbedaan :

- a. Jika di penelitian terdahulu menggunakan data kuesioner dan wawancara lain halnya dengan peneliti sekarang yang hanya menggunakan data kuesioner saja.
- b. Jika di penelitian terdahulu sampel pada PNS di Bappeda Kota Pekanbaru, namun jika peneliti sekarang dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya.

Nama Peneliti	Variabel Independen	Lingkungan Kerja	Gaya Kepemimpinan	Pola Komunikasi	Budaya Organisasi	Semangat Kerja	Disiplin Kerja	Perilaku Tugas	Perilaku Hubungan Karyawan	Kinerja	Reward	Motivasi	Kemampuan Kerja	Komitmen Organisasi
Noor Rika (2018)		B				B	B							
Widya Dwi (2017)					B		B							
Mochammad Djudi (2016)			B				B	B	B					
Diah Indriani (2015)		TB					B			B				
Eka Wahyuni (2015)	DISIPLIN KERJA		B		B		B							
Windy J Sumaki (2015)				TB	B		B			B				
Dewi Lina (2014)			TB		TB		B				B			
Dedek Kurniawan (2014)					B		B					B		
Sandy Trang (2013)			B		B		B							
Yohanas Oemar (2013)					B								B	B

Gambar 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

2.2 Landasan Teori

Teori-teori yang melandasi dilakukannya penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

2.2.1 Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Stogdill dalam (Sobry Sutikno, 2014:15). “Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya”. Stogdill menyatakan bahwa, “Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya”. Dalam Mulyadi dan Rivai (2009) dikemukakan beberapa teori kepemimpinan, yaitu :

1. Teori Sifat

Teori ini memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Asumsi dasar dari teori ini adalah keberhasilan pemimpin disebabkan karena sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, dan oleh sebab itu seseorang dirasa layak untuk memimpin. Adapun sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin antara lain *inteligensia*, kepribadian dan karakteristik fisik.

2. Teori Perilaku

Dalam teori ini perilaku pemimpin merupakan suatu yang bisa dipelajari. Fokus pada suatu tindakan yang mengarahkan pada arah untuk mencapai tujuan. Dan dilatih untuk meraih keefektifan dalam memimpin. Menurut (Lee & Kotler. 2011,hal. 198), *theory of reason action* yang dikembangkan oleh Ajzen dan Fishbein, menyatakan

bahwa prediksi terbaik mengenai perilaku seseorang adalah berdasarkan minat orang tersebut. Minat perilaku didasari oleh dua faktor utama, yaitu kepercayaan individu atas hasil dari perilaku yang dilakukan dan persepsi individu atas pandangan orang-orang terdekat individu terhadap perilaku yang dilakukan.

3. Teori Situasional

Merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Teori ini menyatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah berbeda-beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi, Hersey dan Blanchard dalam Sutikno (2014:27), terfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin. Menurutnya, bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda-beda sehingga pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya, agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan.

2.2.2 Teori Belajar Behavior

Teori belajar behavioristik adalah suatu teori pembelajaran yang mengamati dan mempelajari perubahan tingkah laku seseorang sebagai akibat dari adanya interaksi antara stimulus (rangsangan) dan respon (tanggapan). Dengan kata lain, belajar merupakan bentuk perubahan yang dialami individu dalam bertingkah laku

dengan cara yang baru sebagai hasil interaksi antara stimulus dan respon. Seorang individu dianggap telah belajar sesuatu jika ia dapat menunjukkan perubahan pada tingkah lakunya. Menurut Suciati (2001:41) bahwa aplikasi teori behavioristik dalam kegiatan pembelajaran tergantung dari beberapa hal seperti tujuan pembelajaran, sifat materi pembelajaran, karakteristik pembelajaran, media dan fasilitas pembelajaran yang tersedia. Teori behaviour merupakan sebuah teori yang dicetuskan oleh Gage dan Berliner tentang perubahan tingkah laku sebagai hasil dari pengalaman. Kemudian teori ini berkembang menjadi aliran psikologi belajar yang mempengaruhi pengembangan teori pendidikan dan pembelajaran yang dikenal sebagai aliran behavioristik. Aliran ini menekankan pada terbentuknya perilaku seorang individu.

Behaviorisme tidak mempersoalkan manusia baik atau tidak baik, rasional atau emosional, behaviorisme hanya ingin mengetahui perilaku yang dikendalikan oleh faktor-faktor lingkungan. Dan menekankan pada tingkah laku seorang individu sebagai makhluk yang reaktif memberi respon terhadap lingkungan. Ciri dari teori ini adalah mengutamakan unsur-unsur dan bagian kecil, bersifat mekanistik, menekankan peranan lingkungan, mementingkan pembentukan reaksi atau respon, menekankan pentingnya latihan, mementingkan mekanisme hasil pembelajaran individu, mementingkan peranan kemampuan dan munculnya perilaku yang diinginkan. Teori ini digolongkan menjadi beberapa antara lain yaitu teori belajar kognitif, konstruktif, humanistic, sosiokultural dan kecerdasan ganda (*multiple intelligence*), yang penting untuk di mengerti dan diterapkan sesuai dengan kondisi dan konteks pembelajaran.

2.2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedarmayanti (2007) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan (dalam Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014).

2.2.4 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci di dalam organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu membawa dan memaksimalkan organisasi yang di pimpinnya untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi akan berjalan lancar dalam mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Oleh karena itu pemimpin selalu menjadi focus evaluasi dan sebagai gambaran penilaian terhadap keberhasilan suatu organisasi.

Jenis Gaya Kepemimpinan :

1. Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter hanya berpusat dari diri sendiri. Jenis yang satu ini sangat dominan dan tidak memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengemukakan pendapat. Komunikasi hanya berjalan satu arah dan semua perintahnya harus dilaksanakan. Pengaruh gaya kepemimpinan yang otokratis akan membuat pekerja merasa tidak dihargai. Namun, ada dampak positif yang diberikan yaitu pola pekerja sesuai dengan rencana. Akibat buruknya dapat menimbulkan protes karena pekerja tidak diberi kebebasan untuk bersuara.

2. Demokratis

Gaya kepemimpinan yang cukup disukai oleh pekerja saat ini adalah yang bersifat demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis selalu melibatkan anggota yang lain untuk mengambil keputusan dan tidak memaksakan

kehendaknya. Setiap karyawan diberikan kebebasan untuk mengeluarkan aspirasinya demi kesuksesan bersama. Atasan yang menggunakan gaya ini, pengelolaan kinerjanya akan sangat mudah karena koordinasi tercipta dengan sendirinya. Namun, dari segi pengawasan lemah sebab semua pekerja dianggap memiliki kedudukan yang sama.

3. **Situasional**

Sangat jarang ada pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan situasional. Selain bertugas sebagai pemberi perintah, juga membimbing dan membantu. Pengaruh gaya kepemimpinan akan membuat pekerja memiliki contoh yang bisa ditiru. Pemimpin dapat menyesuaikan dengan kondisi pekerjanya. Jadi tidak harus bekerja sebagai atasan saja, bisa juga dengan turun langsung memberikan pengarahan dan pengawasan. Memang membutuhkan tenaga ekstra namun bila dilakukan dengan benar dapat memberikan hasil maksimal.

4. **Karismatik**

Atasan yang karismatik biasanya bisa mengendalikan anak buahnya dengan mudah dengan menggunakan wibawa dan juga pesona yang dimiliki. Pengaruh gaya kepemimpinan tentu saja akan membuat karyawan melaksanakan perintahnya secara langsung tanpa protes. Jika menilik pada pengertian gaya kepemimpinan yang sudah disebutkan diatas, bisa jadi jenis ini adalah karakter bawaan. Tidak semua orang bisa terlahir dengan jiwa pemimpin yang melekat pada sifatnya, kemampuan tersebut sebagian besar didapatkan dari proses kerja dan belajar.

2.2.5 Pola Komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang amat penting dalam perilaku organisasi. Komunikasi tidak hanya proses penyampaian informasi yang simbol-simbolnya dapat dilihat, didengar dan dimengerti, tetapi proses penyampaian informasi secara keseluruhan termasuk didalamnya perasaan dan sikap dari orang yang menyampaikan tersebut. Istilah komunikasi berpangkal pada perkataan latin *Communis* yang artinya membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua atau lebih. Komunikasi juga berasal dari akar kata dalam bahasa latin *Communico* yang artinya membagi. Sebuah definisi singkat yang dibuat oleh Harold D. Lasswell bahwa cara yang tepat untuk menerangkan suatu tindakan komunikasi ialah menjawab pertanyaan “Siapa yang menyampaikan, apa yang disampaikan, dan melalui saluran apa, kepada siapa dan apa pengaruhnya”. Komunikasi timbul karena seseorang ingin menyampaikan informasi kepada orang lain. Informasi ini membuat seseorang sama pengertiannya dengan orang lain dan ada kemungkinan berlainan, karena informasi yang dikomunikasikan tersebut membuat orang-orang mempunyai kesamaan dan perbedaan pengertian. Kesamaan atau perbedaan ini disebabkan persepsi orang-orang yang terlibat dalam proses komunikasi tersebut.

Jenis komunikasi dibagi menjadi beberapa, adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi lisan dan tertulis

Adalah jenis pesan yang akan disampaikan. Bentuk ini banyak dilakukan karena menimbulkan keakraban diantara keduanya. Seperti ketrampilan berbicara, komunikasi antar pribadi dan sebagainya. Komunikasi jenis ini selalu memperhatikan beberapa faktor misalnya waktu, biaya, ketrampilan berkomunikasi dan sebagainya.

2. Komunikasi verbal dan non verbal

Adalah suatu informasi tentang perasaan seseorang dapat dikemukakan secara lisan melalui apa yang diucapkan dan bagaimana cara atau sikap mengatakannya. Artinya dari suatu kata dapat diperjelas melalui nada suara, atau keras tidaknya suara yang diucapkan.

3. Komunikasi ke bawah, ke atas dan ke samping

Penggolongan komunikasi dalam jenis ini didasarkan pada aliran atau jalan informasi yang dilaksanakan dalam suatu organisasi atau suatu kantor. Dalam suatu kantor adanya atasan, bawahhan dan teman sebaya atau teman yang mempunyai kedudukan yang sederajat.

4. Komunikasi formal dan informal

Komunikasi formal adalah komunikasi yang berjalan sesuai dengan hierarki kewenangan organisasi, sehingga saluran komunikasi itu telah ditetapkan dalam organisasi. Sedangkan komunikasi informal adalah komunikasi yang berjalan secara bebas antar pegawai tanpa memandang jabatan atau pangkat.

2.2.6 Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energy, motivator dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi kearah yang lebih baik. Dewi (2014).

Fungsi atau peran budaya organisasi adalah :

1. Menambahkan rasa kepemilikan dan menaikkan loyalitas karyawan dalam perusahaan.
2. Digunakan sebagai alat untuk mengorganisasikan anggota.
3. Memperkuat nilai organisasi, dan penentu arah baik.
4. Sebagai mekanisme untuk mengontrol perilaku di dalam lingkungan kerja.
5. Mendorong semua struktur untuk meningkatkan kinerja baik itu untuk jangka pendek atau jangka panjang.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1. Lingkungan kerja dengan disiplin kerja

Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di sebuah organisasi. Seperti yang berkaitan dengan struktur penugasan, desain pekerjaan, pola kerjasama, adanya sarana dan prasarana kerja dan imbalan atau reward. Jika hal-hal berikut sudah terpenuhi maka tidak akan sulit untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik guna untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan dan kedisiplinan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu

hal yang bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik (Helmi, 1996). Ketersediaan peralatan kantor yang memadai dan fasilitas kantor yang komplit serta desain tempat kerja yang nyaman dapat mendorong seorang pegawai dalam melakukan sikap disiplin kerja. Hal ini berkaitan dengan teori kepemimpinan yaitu Di dalam lingkungan kerja baik suatu organisasi ataupun suatu perusahaan, peran seorang pemimpin amatlah penting agar organisasi atau perusahaannya dapat berjalan dengan baik. Pemimpin dalam organisasi atau perusahaan dapat diteruskan dalam jabatan-jabatan yang ada didalamnya misalnya direktur, manajer atau koordinator. Jika anda memegang suatu posisi kepemimpinan, anda harus dapat mempergunakan posisi anda itu untuk membantu orang-orang yang bekerjasama dengan anda untuk meningkatkan kreativitas dan munculnya ide-ide yang bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan. Bagaimana caranya untuk mengembangkan kreatifitasnya? Hal tersebut menjadikan pertanyaan yang sangat penting. Jawabannya adalah hanya dengan membantu mereka dalam melakukan kedua hal terpenting dalam pengkondisian pikiran mereka yaitu bersenang-senang dan menjadi peka terhadap timbulnya ide-ide baru.

Berdasarkan uraian di atas, diajukan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu :

X₁ = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen akuntansi di STIE perbanas Surabaya.

2.3.2. Gaya Kepemimpinan dengan disiplin kerja

Kepemimpinan dalam penelitian ini berkaitan dengan adanya pengaruh atau kekuasaan, hubungan kerjasama, komunikasi pimpinan dengan bawahan serta usaha-usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Para anggota atau karyawan akan diarahkan untuk bekerja sama dan tekun serta disiplin dalam menjalankan tugas. Dan memberi pemahaman kepada bawahan sehingga bawahan benar-benar termotivasi untuk menjalankan kedisiplinan kerja serta menghargai pemimpin. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin untuk mencegah pemborosan waktu dan energy (Sutrisno, 2009:92). Menurut Sutrisno (2009:95), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan adanya peraturan yang ditetapkan organisasi, peraturan-peraturan salah satunya adalah peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat. Hal ini berkaitan dengan teori kepemimpinan yang mengidentifikasikan situasi kerja seperti motivasi dan nilai-nilai bawahan, situasi dinilai dalam istilah situasi yang menguntungkan atau merugikan apabila dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan. Pendekatan sifat dan perilaku belum sepenuhnya dapat menjelaskan kepemimpinan. Di samping itu, sebagian besar penelitian masa kini menyimpulkan bahwa tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang tepat bagi setia manajer di setiap kondisi. Pendekatan situasional-contingency menggambarkan bahwa gaya yang digunakan adalah tergantung pada faktor-faktor seperti situasi, karyawan tugas dan organisasi serta variabel lingkungan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, diajukan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu :

X₂ = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya.

2.3.3. Pola komunikasi dengan disiplin kerja

Di dalam suatu organisasi terbentuknya pola komunikasi adalah salah satu hal yang mendasari kenyamanan kerja, komunikasi akan memudahkan individu maupun organisasi mengimplementasikan berbagai macam aktivitas yang berkaitan dengan virtual. Jika pola komunikasi berjalan dengan baik maka kedisiplinan karyawan juga akan berjalan baik. Komunikasi dapat mengalir secara vertical atau literal. Dimensi vertical dibagi menjadi dua arah yaitu ke bawah dan ke atas (Robbins, 2005:301-302). Komunikasi mengalir dari satu tingkat yang lebih rendah merupakan komunikasi ke bawah. Dan membuat budaya kedisiplinan akan terjalin dengan baik. Teori perilaku dalam pola komunikasi organisasi adalah sekumpulan teori komunikasi organisasi menurut para ahli yang menitikberatkan pada interaksi antar individu, faktor-faktor yang memotivasi karyawan, dan pengaruh setiap individu terhadap organisasi. Teori ini mengasumsikan bahwa kerja dilakukan oleh anggota organisasi dan menitikberatkan pada kerjasama, partisipasi, kepuasan, dan keterampilan interpersonal dari anggota organisasi. Para ahli teori ini percaya bahwa rancangan dan struktur organisasi sejatinya mencerminkan asumsi dasar tentang perilaku manusia. Para ahli menggambarkan hubungan organisasi dan orang-orang sebagai sumber daya. Teori perilaku dalam komunikasi organisasi kerap kali dibahas sebagai teori hubungan manusia dan teori sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas, diajukan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu :

X3 = Pola komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya.

2.3.4. Budaya organisasi dengan disiplin kerja

Budaya organisasi mengandung unsur apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan sehingga bisa dikatakan sebagai pedoman atau acuan untuk menjalankan kegiatan maupun aktivitas didalam organisasi tersebut. Dengan adanya acuan atau pedoman maka kedisiplinan kerja di suatu organisasi akan jauh lebih berjalan baik. Dengan demikian, antara budaya organisasi dan budaya perusahaan saling terkait karena kedua-duanya ada kesamaan, meskipun dalam budaya perusahaan terdapat hal-hal khusus seperti gaya manajemen dan sistem manajemen dan sebagainya, namun semuanya masih tetap dalam rangkaian budaya organisasi (Pabundu, 2005:7). Budaya organisasi menjadi bagian dari teori komunikasi. Teori komunikasi yang membahas seluruh simbol dalam berinteraksi seperti action, kebiasaan, obrolan, dan prinsip yang terkait. Pada kasus perusahaan maka budaya organisasi perusahaan menjadi bagian dari strategi yang diterapkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan hal tersebut maka ada berbagai persepsi yang mendasar mengenai teori budaya organisasi perusahaan. Teori tersebut dikemukakan sebagai berikut :

1. Para anggota organisasi atau perusahaan membentuk dan menjaga rasa yang dipunyai secara bersama mengenai kondisi organisasi. Hal ini membawa implikasi pemahaman yang lebih baik pada nilai yang ada dalam organisasi. Nilai organisasi merupakan acuan dan prinsip yang diterjemahkan ke dalam budaya organisasi perusahaan.

2. Budaya organisasi biasa menggunakan simbol tertentu yang mudah dipahami oleh anggota organisasi. Pada saat anggota mengerti arti simbol dan mengimplementasikannya maka anggota akan dapat menyesuaikan dengan budaya organisasi di perusahaannya.
3. Beragamnya budaya yang ada di dalam organisasi. Kemudian memunculkan keberagaman dalam penerapannya. Namun perbedaan inilah yang pada akhirnya saling mengisi dan melengkapi. Menutupi kelemahan dan saling menguatkan antar elemen dalam organisasi.

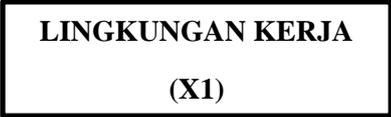
Berdasarkan uraian di atas, diajukan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu :

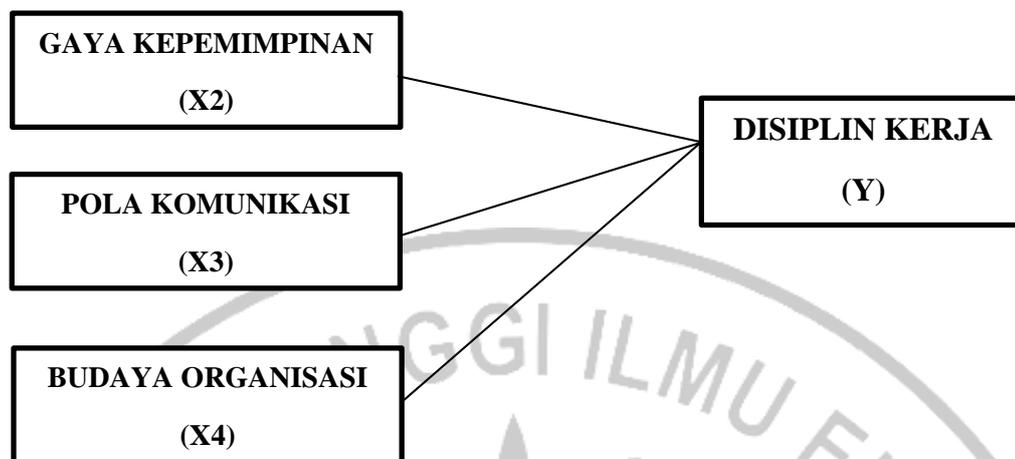
X₂ = Budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :

**LINGKUNGAN KERJA
(X1)**





Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran**2.5 Hipotesis Penelitian**

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja
- H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja
- H3 : Pola Komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja
- H4 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja