BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Locus of control*

a. Pengertian

Locus of control adalah bagaimana individu merasa/melihat garis/hubungan antara tingkah lakunya dan akibatnya, apakah ia dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya.[1]

Rotter menjelaskan bahwa:

> "*proposed that there are two dimension of locus of control internal and external. Individuals with an internal locus of control believe that they can influence the outcome of events in the world. They accept that they are responsible for their behavior, appraise situation rationally, and choose a course of action that will have fevourable consequences. By contrast, individuals who have an external locus of control believe that their fate is under the control of some external agent(e.g., fate, luck, authority figures)*[2]

Rotter terkenal dengan pengembangan pertama skala pusat pengendali, menempatkan keyakinan tentang kendali pada dua dimensi: internal dan eksternal. Internal *locus of control* mengacu pada keyakinan bahwa individu bertanggungjawab untuk hal-hal yang terjadi pada dirinya. Sedangkan eksternal *locus of control* mengacu

[1] Wasty Soemanto, *Psikologi Pendidikan Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan,* (Jakarta: PT Rineka Cipata, 2006), hal 187.
[2] Wendy Austin dan mary ann Boyd, *Psychiatric and Mental Health Nursing faor Canadian Practice,* (London: Whurr Publishers, 2010), 857.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada keyakinan bahwa hal-hal yang terjadi merupakan sebuah keberuntungan, kesempatan, nasib, atau orang lain.

Robbins & Judge berpendapat bahwa *locus of control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.[3]

Locus of control memainkan peranan penting dalam berbagai kasus, seperti *dysfunctional audit behavior*, *job satisfaction*, kinerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*.[4]

Jadi dapat disimpulkan bahwa *locus of control* (pusat kendali) adalah bagaimana individu mempercayai bahwa kekuatan terikat pada perbuatan mereka, baik itu sebuah konsekuensi dari tindakannya ataupun keberhasilan yang dicapainya. *Locus of control* dibagi menjadi dua yaitu internal dan eksternal *locus of control.* Internal *locus of control* adalah suatu keyakinan bahwa sesuatu yang didapat bergantung pada diri sendiri, sedangkan eksternal *locus of control* adalah suatu keyakinan bahwa sesuatu yang didapat berada di luar kemampuan diri individu. Dalam penelitian ini hanya menggunakan internal *locus of control* sebab islam mengajarkan kita untuk rendah hati dan percaya diri. Internal *locus of control* cenderung lebih

---

[3] Stephen P. Robbins & Tim Judge, *Essentials of Organizational behavior,* (Pearson/Prentice Hall, 2008), 138.

[4] Dwi harini, Agus Wahyudin dan Indah Anisykurlillah, *Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor,* (Purwokerto: Simposium Nasional Akuntansi XIII, 2010), 13.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berorientasi untuk berpikir positif sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilakunya untuk yakin pada diri mereka sendiri.

Menurut Reiss dan Mitra yang dikutip oleh Soraya bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *locus of control*nya dimana internal *locus of control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri.[5] Sedangkan menurut Pervin konsep *locus of control* adalah bagian dari *Social Learning Theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang.[6]

Menurut penelitian yang dilakukan Husna & Basuki mereka menyimpulkan bahwa individu dengan *internal locus of control* diidentifikasikan lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan juga lebih menyukai keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan. Pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak

[5] Soraya Eka Ayudiati, *Skripsi: Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating(Studi pada Karyawan tetap Bank Jateng Semarang),* 2010.
[6] Bart Smet, *Psikologi Kesehatan,* (Jakarta: PTGrasindo, 1994), 181.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya.[7]

Karakteristik internal *locus of control* Menurut Crider, karakteristik internal locus of control adalah sebagai berikut:[8]

1) Suka bekerja keras
2) Memiliki insiatif yang tinggi
3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
4) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori Crider dimana internal *locus of control* dapat dilihat berdasarkan karakteristiknya yaitu: suka bekerja keras, memiliki insiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berfikir seefktif mungkin,dan selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.[9] Berdasarkan teori Crider maka indikator yang digunakan adalah:

a) Memperoleh keberhasilan merupakan hasil dari kerja keras, dan tidak ada hubungannya dengan keberuntungan.

---

[7] Husna Lina Febrina dan Basuki Hadiprayitno, *Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Auditor atas DysfunctionalAudit Behavior (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan Yogyakarta),* 2012, 7.
[8] Andrew B Crider, *Psychology,* (Illions Scot Foresman and Company, 1983), 47.
[9] Andrew B Crider, *Psychology,* (Illions Scot Foresman and Company, 1983), 47.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Meningkatkan kualitas diri merupakan hasil dari inisiatif yang ada pada diri kita.

c) Ketika sedang menghadapi masalah, hal yang dilakukan yaitu mencari solusi untuk memecahkan masalah tersebut.

d) Selalu berfikir secara efektif dalam melakukan pekerjaan.

e) Keberhasilan yang diperoleh sebanding dengan usaha yang dilakukan.

2. Budaya perusahaan

a. Pengertian

Dalam membahas definisi budaya perusahaan berarti terdapat dua kata yang saling berkaitan, yaitu "budaya" dan "perusahaan". Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia bahasa berarti pikiran, akal budi, adat istiadat. Tapi secara etimologi ilmu manajemen, budaya adalah satu set nilai, penuntun kepercayaan akan suatu hal, pengertian dan cara berfikir yang dipertemukan oleh para anggota organisasi dan diterima anggota baru.[10]

Menurut Terrence Deal dan Allan Kennedy, budaya adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan system control

[10] W. Jack Duncan, *Organization Culture: Getting Fix on Eclusive Concep, Academy of Managemen Executive,* (1989), 229.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang menghasilkan norma perilaku.[11] Tujuan budaya adalah melengkapi para anggota dengan rasa identitas organisasi da menimbulkan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi.

Masih menurut Deal dan Kennedy, budaya perusahaan adalah nilai inti sebagai esensi falsafah perusahaan untuk mencapai sukses yang didukung semua warga organisasi dan memberikan pemahaman bersama tentang arah bersama dan menjadi pedoman perilaku mereka dari hari ke hari.[12]

Sedangkan menurut Mangkuprawira budaya perusahaan yaitu suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan.[13] Yang dimaksud dengan kesepakatan disini adalah dalam hal cara pandang tentang bekerja dan unsur-unsurnya. Suatu sistem nilai merupakan konsepsi nilai yang hidup dalam alam pemikiran sekelompok manusia atau individu karyawan dan manajemen. Dalam hal ini budaya perusahaan berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya. Selanjutnya, persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dan manajemen dalam bekerja.

---

[11] Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), 2.
[12] *Ibid*, 6.
[13] S Mangkuprawira, *Komitmen Karyawan dan Budaya Kerja,* diambil tanggal 26 Mei 2016 dari http://ronawajah.wordpress.com/2009/02/18/komitmen-karyawan-dan-budaya-kerja/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Robbins menyatakan dalm bukunya *Organizational Behavior* bahwa budaya perusahaan adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua yang ada dalam perusahaan yang dapat membedakannya dengan perusahaan yang lain.[14]

Lain lagi menurut Pacanowsky and O'Donnell-Trujillo, mereka berpendapat bahwa budaya bukan sekedar sesuatu yang dimiliki organisasi, tetapi juga sesuatu yang merupakan organisasi itu sendiri. (*culture is not something an organization has; a culture is something organization is).*[15] Selanjutnya mereka mengadaptasi pemikiran Clifford Geertz yang menyatakan bahwa budaya seperti jaring laba-laba yang dipintal oleh laba-laba. Jaring tersebut mempunyai desain tertentu dan tiap jarring berbeda dengan jarring lainnya. Mereka juga berkomentar bahwa jaring tidak hanya ada tapi dipintal. Dipintal ketika manusia berkomunikasi, ketika mereka berbicara, bermain, bernyanyi, menari, merasa sakit, mereka berkomunikasi dan mereka juga sedang membuat organisasi itu sendiri. Budaya adalah hasil dari proses komunikasi.[16]

Sedangkan dalam bukunya *Corporate Culture and Performance,* Kotter dan Heskett berpendapat bahwa budaya perusahaan yaitu nilai

---

[14] Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), 6.
[15]Richard West Lynn H Turner, *Introducing Communication Theory Analysis and Application,* (Singapore: McGraw-Hill International Edition, 2007), 298.
[16] *Ibid*, 300.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan praktik yang dimiliki bersama di seluruh kelompok dalam perusahaan.[17]

Berdasarkan perkembangan istilah ada empat istilah yang memiliki makna yang sama yaitu budaya pabrik, budaya perusahaan, budaya bisnis, dan budaya organisasi.[18]

Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok dan mempunyai tujuan yang sama. Dalam pembicaraan selanjutnya yang disebut budaya organisasi, dapat diartikan atau sinonim dengan budaya perusahaan.

Budaya organisasi perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi yang dapat dijadikan landasan untuk berperilaku.[19]

Sedangkan pendapat Taliziduhu Ndraha, budaya perusahaan yaitu aplikasi budaya organisasi terhadap badan usaha.[20] Dalam studi budaya organisasi perusahaan, ada dua hal yang menarik, pertama yaitu kuat atau nyatanya budaya suatu organisasi berkauitan dengan

---

[17] Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), 6.
[18] Ismail Nawawi, *PERILAKU ORGANISASI Teori, Transformasi Aplikasi pada Organisasi Bisnis,* (Jakarta: VIV Press Jakarta, 2010), 366.
[19] A.B Susanto, *Budaya Perusahaan,* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 1997), 4.
[20] Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi,* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997), 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keberhasilan atau kegagalan perusahaan organisasi tersebut dan yang kedua yaitu ideology, simbol, dan keyakinan bersama memiliki dampak besar terhadap perusahaan, lepas dari karakteristik objektif dan strukturnya.[21]

Andy Kirana berpendapat bahwa pembahasan budaya organisasi perusahaan menyangkut berbagai topik bahasan diantaranya: nilai yang dianut, symbol-simbol, kebiasaan rutin atau ritus dalam organisasi perusahaan.[22]

Ada tiga asumsi dasar tentang teori budaya organisasi yang diperkenalkan oleh Pacanowsky dan O'Donnell-Trujillo, yaitu:[23]

a. *Organizational members create and maintain a shared sense of organization reality, resulting in a better understanding of the values of an organization.* (Anggota organisasi menciptakan dan memelihara suatu perasaan/pengertian bersama tentang realitas organisasi, menghasilkan suatu pemahaman yang lebih baik menyangkut nilai-nilai dari organisasi).

b. *The use and interpretation of symbols are critical to an organization's culture.* (Penafsiran dan penggunaan lambing adalah kritis bagi suatu budaya organisasi).

---

[21] Ismail Nawawi, *PERILAKU ORGANISASI Teori, Transformasi Aplikasi pada Organisasi Bisnis,* (Jakarta: VIV Press Jakarta, 2010), 368.
[22] Andy Kirana, *Etika Manajemen,* (Yogyakarta: Andi, 1997), 27.
[23] Richard West Lynn H Turner, *Introducing Communication Theory Analysis and Application,* (Singapore: McGraw-Hill International Edition, 2007), 301.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. *Cultures vary across organizations, and the interpretation of actions within these cultures are diverse.* (Budaya tiap organisasi berbeda-beda, dan penafsiran tindakan di dalam budaya ini pun beragam.

Pengembangan budaya perusahaan sangat tergantung atau dipengaruhi oleh faktor makro dan mikro dari perusahaan yang bersangkutan.[24] Faktor makro yaitu pihak pimpinan puncak, perlu memperhitungkan pengaruh-pengaruh yang datangnya dari pihak luar perusahaan, yakni yang berkaitan dengan keadaan atau *system social*, budaya, politik, ekonomi yang berlaku di masyarakat dan teknologi yang digunakan. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, budaya perusahaan akan lebih mampu beradaptasi dengan lingkungannya dan sekaligus menciptakan suatu identitas perusahaan seperti yang diinginkan.

Faktor mikro yang merupakan sikap dan perilaku para karyawan. Apakah mereka mampu melaksanakan atau menjabarkan budaya perusahaan sebagaimana yang telah digariskan oleh pimpinannya atau perusahaan. Kemudian sejauh mana pihak perusahaan mampu meyakinkan makna dan pentingnya pembentukan budaya perusahaan sebagai pedoman atau acuan dalam hal komitmen untuk disiplin, bekerja, memebrikan pelayanan dan lain sebagainya, sehingga mampu

[24] Rusady Ruslan, *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), 332.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membentuk identitas perusahaan yang positif dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Sebaliknya Schein berpendapat bahwa budaya organisasi mempunyai tiga level/tingkatan yaitu artefak, nilai-nilai, dan asumsi dasar.[25] Pada tingkat pertama yaitu artefak, budaya perusahaan mempunyai ciri yaitu semua struktur dan proses organisasional dapat terlihat, di dalam artefak terdapat teknologi, seni, pola perilaku yang dapat terlihat. Sifat artefak yang *visible* membuat organisasi-organisasi lain dengan mudah untuk menirunya.

Sebagai contoh, seseorang anggota baru memasuki organisasi yang telah memiliki proses dan struktur organisasi yang *visible* dan menghadapi kelompok baru dengan budaya baru yang asing baginya. Karena antara organisasi satu dengan yang lainnya artefaknya berbeda-beda, maka pendatang baru tesebut perlu belajar memberikan perhatian khusus pada budaya organisasi tersebut.

Pada level kedua yakni nilai-nilai, semua pembelajaran organisasi merefleksikan nilai-nilai anggota organisasi, perasaan mereka mengenai apa yang seharusnya berbeda dengan apa yang ada. Jika anggota organisasi menghadapi persoalan atau tugas baru, solusinya adalah nilai-nilai.

[25] Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi,* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), 12.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada level terakhir yaitu *basic underlying assumption,* berisi sejumlah kepercayaan atau keyakinan bahwa anggota organisasi mendapatkan jaminan dapat diterima secara baik untuk melakukan sesuatu secara benar dengan cara yang tepat. Asumsi-asumsi dasar ini mempengaruhi perasaan, pemikiran, persepsi, kepercayaan dan pikiran bawah sadar para anggota organisasi sehingga mereka dapat melakukan suatu hal secara tidak sadar karena asumsi tersebut *taken for granted* di alam bawah sadar para anggota organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Robbins, karakteristik budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya.[26]

Pengembangan budaya perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor makro dan mikro dari perusahaan yang bersangkutan. Selain itu, menurut Robbins, budaya perusahaan juga memiliki beberapa fungsi diantaranya:[27]

1) Berperan menetapkan batasan.

---

[27] Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), 13.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota perusahaan.
3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
4) Meningkatkan stabilitas sistem social karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5) Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Sedangkan tujuan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada system nilai, keyakinan, dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi.[28]

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori Robbins bahwa karakteristik budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya.[29]

Berdasarkan teori Robbins maka indikator penelitian ini yaitu:

---

[28]Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), 114.
[29] Rahma, dkk, *Konstribusi Efektivitas Kepemimpuinan, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar* Vol 4: 1-12, 2013, 13.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Disiplin dalam mengikuti acara "Jumat Mengaji"

b) Tepat dalam memproses pengajuan klaim dari peserta asuransi.

c) Ramah dalam melayani calon peserta maupun peserta asuransi.

d) Tanggap dalam merespon pengajuan klaim peserta asuransi.

e) Selalu berkoordinasi dalam hal apapun.

3. *Salary*

Salary (gaji) merupakan sejumlah pembayaran yang diberikan kepada pegawai yang diberi tugas administrative dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan.[30]

Menurut Achmad S. Ruky gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan yang mempunyai jenjang jabatan PNS, anggota TNI dan POLRI, dan anggota pemerintah yang dibayarkan secara bulanan.[31]

Sedangkan Mulyadi berpendapat bahwa gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manager, dan dibayarkan secara tetap per bulan.[32]

---

[30] G. Sugiyarso dan F. Winarni, *Dasar-dasar Akuntansi Perkantoran,* (Yogyakarta: Media Pressindo, 2005), 95.
[31] Achmad S.Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan,* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), 8.
[32] Mulyadi, *Sistem Akutansi Edisi ketiga,* (Jakarta:Salemba Empat , 2001), 377.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berbeda lagi menurut Melayu S.P. Hasibuan yang menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayart secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.[33]

Gary Desslern menyatakan bahwa gaji adalah bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.[34]

Dalam UU No.40 pasal 1 ayat 30 tahun 2004 tentang SJSN, gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberian gaji kepada pekerja ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Terdapat unsur-ursur gaji diantaranya yaitu :[35]

a. Gaji pokok

   Gaji pokok merupakan gaji yang telah diteytapkan perusahaan berdasarkan kontrak kerjanya.

b. Premi

   Premi adalah upah tambahan yang diberikan kepada karyawan dikarenakan karyawan tersebut telah bekerja dengan baik melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Misalnya perusahaan telah menetapkan output standar yang harus

[33] Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 118.
[34] Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 2 edisi kesepuluh,* (Jakarta: PT Mancana Jaya Cemerlang, 2009), 46.
[35] G. Sugiyarso dan F. Winarni, *Dasar-dasar Akuntansi Perkantoran,* (Yogyakarta: Media Pressindo, 2005), 97.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diselesaikan sebanyak 20 unit/hari, tetapi pada hari itu mampu menyelesaikan 30 unit maka karyawan tersebut akan diberikan upah tambahan sebesar jumlah kelebihan dari standar yang ditetapkan tersebut.

c. Lembur

Lembur merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan yang melebihi jam kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

d. Bonus

Bonus merupakan upah yang diberikan perusahaan pada suatu tahun fiskal pada saat memperoleh keuntungan.

e. Catu

Catu merupakan upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk barang, misalnya minyak, gula, dan sebagainya.

f. Perlengkapan dan sarana lain

Merupakan upah yang diterima karyawan secara tidak langsung berupa bentuk jasa. Seperti hiburan, pelayanan kesehatan, dan transportasi yang diterima tidak dalam bentuk uang.

Salary (gaji) juga dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh khairunnisa, dkk tentang pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan PT.XYZ.[36] penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agung Wahyu Handuru tentang pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intense turnover pada divisi PT JAMSOSTEK.[37]

Pada penelitian ini menggunakan teori dari Mulyadi bahwa gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manager, dan dibayarkan secara tetap per bulan.

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh internal *locus of* control dan budaya perusahaan terhadap *salary* (gaji).

1) Gaji saya triwulan III tahun 2016 sebesar

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu yang relevan

No.	Penelitian	Kesimpulan	Persamaan dan Perbedaan
1.	Peneliti : Komang Adi Kurniawan Saputra Judul Jurnal:	1. *Locus of control* internal yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh secara signifikan terhadap	Persamaan: Persamaan penelitian tersebut dengan penitian sekarang mempunyai persamaan

[36] Khairunnisa Batubara, Sugiharto Pujangkoro, Buchori, *Pengaruh Gaji, Upah,dan Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.XYZ,* e-journalTeknik Industri FT USU Vol 3, No. 5/2015, 23.

[37] Agung Wahyu Handaru, *Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover pada Divisi PT JAMSOSTEK,* JRMSI Vol 3 No.1/2012, 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja *Internal* Auditor dengan Kultur Lokal *Tri Hita Karana* sebagai Variabel Moderasi Metode: Uji interaksi yang sering disebut *Moderated Regression Analysis* (MRA), uji residual, uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas. Lokasi : Hotel berbintang di Bali	kepuasan kerja. 2. *Locus of control* internal yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 3. *Locus of control* internal yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya dengan variabel Tri Hita Karana sebagai variabel moderating. 4. *Locus of control* internal yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerjanya dengan variabel Tri Hita Karana sebagai pemoderasi.	yaitu sama-sama menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja. Perbedaan: Perbedaannya terletak pada variable y yaitu penelitian yang sekarang tidak menggunakan variabel kepuasan kerja
2.	Peneliti: Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati	Adanya variabel *locus of control* menunjukkan bahwa locus of control yang dikelola dengan	Persamaan: Sama-sama meneliti pengaruh *locus of control* terhadap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Judul: Analisis Pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan Metode: Uji instrument dan uji normalitas Lokasi: Universitas Muhammadiyah Surakarta	baik oleh individu akan mampu meningkatkan kinerja individu yang sebelumnya sudah baik akan menjadi semakin baik.	kinerja karyawan. Perbedaan: Pada penelitian terdahulu belum meneliti tentang pengaruh budaya perusahaan terhadap peningkatan *salary*.
3.	Peneliti: 1. Desak Made Putri Sanjiwani 2. I Gede Suparta Wisadha Judul Jurnal: Pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Metode: Regresi linear berganda,	*Locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor kantor akuntan publik di provinsi Bali	Persamaan: Terletak pada salah satu variabel bebasnya yaitu *locus of control.* Perbedaan: Pada penelitian sekarang variabel bebas yang digunakan yaitu internal *locus of control* dan budaya perusahaan. Sedangkan pada penelitian ini variabel bebasnya yaitu *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	uji F-test, dan uji t. Lokasi: Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di provinsi Bali		Komitmen Organisasi dan juga variabel terikat yang digunakan berbeda.
4.	Peneliti: 1. Ratri Nugrahaningsi 2. Noer Bahry Noor 3. Sangkala Rewa Judul Jurnal: Pengaruh *Locus of Control* Internal dan Eksternal Terhadap Komitmen Dokter di Rsud Abdul Wahab Sjahranie Samarinda Metode: Analisis statistik melalui tabulasi dan uji regresi logistic berganda Lokasi: RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda	*Locus of control* internal lebih berpengaruh terhadap komitmen dokter	Persamaan: Terdapat pada variabel bebas yaitu internal *locus of control* Perbedaan: Pada penelitian terdahulu hanya sebatas meneliti pengaruh *locus of control* sedangkan pada penilitian kali ini juga meneliti budaya perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5.	Peneliti: Soraya Eka Ayudiati Judul Skripsi: Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating Metode: Uji regresi dan uji-t Lokasi: Bank Jateng Semarang	variable locus of control dan variabel etika kerja islam berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.	Persamaan: Terdapat pada analisis pengaruh *locus of control* Perbedaan: Terletak pada variabel terikatnya.
6.	Peneliti: Willy Pratama Anugrah Judul Skripsi: Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Metode: Korelasi Lokasi: PT Krakatau Industrial esate Cilegon	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Persamaannya terdapat pada variabel bebas yaitu budaya perusahaan Perbedaan: Pada penilitian terdahulu tidak terdapat variabel *locus of control.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7.	Peneliti: Erlinda Oktarini Judul: Pengaruh Locus of Control, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Metode: Analisis regresi linier berganda Lokasi: Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya	Kesimpulan pada penelitian ini adalah berdasarkan uji kecocokan model, Locus of Control, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Secara parsial variabel Locus of Control dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial, sedangkan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial	Persamaan: Sama-sama meneliti tentang pengaruh *locus of control* dan budaya perusahaan Perbedaan: Pada penelitian sekarang, penulis tidak meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
8	Peneliti: Siti Rosmalia Judul Skripsi: Pengaruh Persepsi Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Media Satu Group	Budaya perusahaan tidak mempunyaipengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.	Persamaan: Terdapat pada variabel bebasnya yaitu persepsi budaya perusahaan. Perbedaan: Terdapat pada variabel terikat.

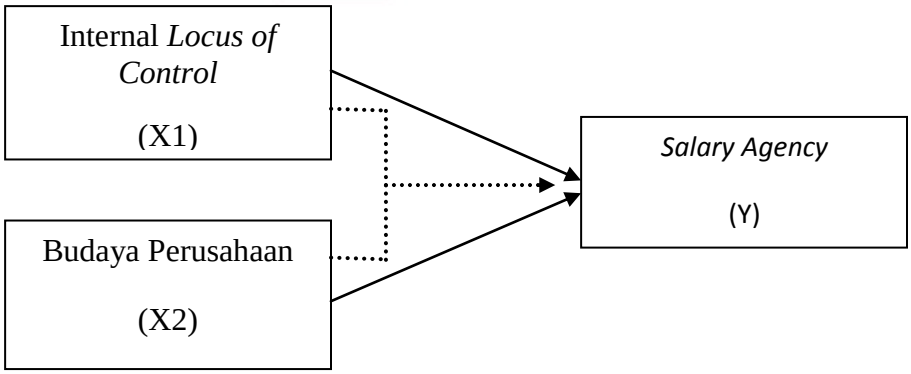
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Metode: Uji validitas konstruk yang dilakukan dengan Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) Lokasi: Media Satu Group		
9	Peneliti: Khairunnisa Batubara, Sugiharto Pujangkoro, Buchori Judul Jurnal: Pengaruh Gaji, Upah,dan Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.XYZ Metode: Metode yang digunakan yaitu pengumpulan data (kuesioner) dan pengolahan data (analisis regresi linier berganda, uji statistik f, dan uji statistik t. Lokasi:	Kesimpulannya yaitu secara simultan terdapat hubungan antara gaji(upah) dan tunjangan karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Penelitian mengenai gaji Perbedaan: Variable gaji pada penelitian terdahulu menjadi variabel bebas sedangkan pada penelitian ini menjadi variabel terikat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	PT.XYZ		
10	Peneliti: Agung Wahyu Hendaru Judul Jurnal: Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover pada Divisi PT JAMSOSTEK Metode: Metode deskriptif dan eksplanatif Lokasi: PT JAMSOSTEK	Kesimpulannya yaitu kepuasan gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi turnover disetiap divisi pada PT JAMSOSTEK dan komitmen organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intense turnover disetiap divisi pada PT JAMSOSTEK	Persamaan: Penelitian mengenai gaji Perbedaan: Variable gaji pada penelitian terdahulu menjadi variabel bebas sedangkan pada penelitian ini menjadi variabel terikat

C. Kerangka Konseptual



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, maka dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara internal *locus of control* terhadap *salary* agency PT Takaful Umum Surabaya.
2. Ada pengaruh antara budaya perusahaan terhadap *salary* agency PT Takaful Umum Surabaya.
3. Ada pengaruh antara antara internal *locus of control* dan budaya perusahaan terhadap *salary* agency PT Takaful Umum Surabaya secara simultan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id