

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PT. JADI JAYA NABATI**

SKRIPSI

*Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH :

SITI RAHMADANI HASIBUAN
188600093



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)26/5/23

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL
02 Mei 2023

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si, Psikolog
2. Dinda Permata Sari Harahap, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
4. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA
DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT.
JADI JAYA NABATI
NAMA MAHASISWA : SITI RAHMADANI HASIBUAN
NO. STAMBUK : 18.860.0093
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing
Pembimbing



(Dinda Permata Sari Harahap, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

MENGETAHUI :



Kepala Bagian
(Arief Fachrian, S.Psi, M. Psi)



Dekan
(Hasanuddin, Ph. D)

Tanggal Sidang

02 Mei 2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Rahmadani Hasibuan

Npm : 188600093

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi


Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat baian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang penuh ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.



Medan, 28 April 2023

Peneliti


Siti Rahmadani Hasibuan
(18.860.0093)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Rahmadani Hasibuan
NPM : 18.860.0093
Program Studi : S1 Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul: **HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. JADI JAYA NABATI**

Dengan **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal: 28 April 2023

Yang menyatakan



(Siti Rahmadani Hasibuan)

Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Jadi Jaya Nabati.

Oleh

SITI RAHMADANI HASIBUAN

188600093

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Jadi Jaya Nabati. Hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan positif antara iklim kerja dengan disiplin kerja dengan asumsi, semakin tinggi iklim kerja maka akan semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya, semakin rendah iklim kerja maka akan semakin rendah pula disiplin kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala Likert yang terdiri dari skala iklim kerja dan skala disiplin kerja. Analisis data menggunakan korelasi Product Moment. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim kerja dengan disiplin kerja $r_{xy} = 0,425$, $P = 0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Selanjutnya diketahui kontribusi iklim kerja dengan disiplin kerja sebesar 18 % sedangkan 82 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empirik dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Kerja yang diterima tergolong rendah karena nilai rata-rata hipotetik 50 dari nilai rata rata empirik 46,55 dan Disiplin Kerja yang diterima tergolong sedang karena nilai rata-rata hipotetik 85 dari nilai rata-rata empirik 84,30.

Kata kunci: Iklim kerja, Disiplin kerja, Karyawan

The Corelation Between Work Climate and Work Discipline of PT. Jaya Nabati

By:

SITI RAHMADANI HASIBUAN

188600093

ABSTRACT

This study aims to determine the corelation between work climate and employee discipline at PT. Jaya Nabati. The hypothesis proposed is that there is a positive correlation between work climate and work discipline the higher the work discipline. Conversely, the lower the work climate, the lower the work discipline. The sample in this study amounted to 69 employees. The sampling technique used is purposive sampling. The method used is a quantitative method. Data collection used Likert scale consisting of a work climate scale and a work discipline scale. Data analysis uses Product Moment correlation. The data analysis results show a very significant positive correlation between work climate and work discipline ($r_{xy} = 0.425$, $P = 0.000 < 0.05$), so the hypothesis is declared accepted. Furthermore, it is known that the contribution of work climate with work discipline is 18% while 82% is influenced by other factors not disclosed in this study. Based on the results of the empirical and hypothetical average values, it can be concluded that the work climate received is classified as low because the average hypothetical value is 50 of the empirical average value of 46.55 and the work discipline received is classified as moderate because the average hypothetical value is 85 of the empirical average 84.30.

Keywords: *Work climate, work discipline, employed*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan keberkahan-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini masih diberikan kesehatan dan semangat yang sangat luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA. Selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, PhD. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi. Selaku Ketua Bagian Psikologi Industri dan Organisasi, yang telah memberikan banyak masukan kepada peneliti.
6. Ibu Dinda Permatasari Harahap, M.Psi, Psikolog. Selaku Dosen Pembimbing saya yang selalu bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.

7. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si. Selaku Dosen Penguji saya yang telah menyediakan waktu dan memberikan saran-saran membangun dalam perbaikan skripsi.
8. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si, Psikolog. Selaku Dosen Ketua Penguji saya yang telah menyediakan waktu dan memberikan saran-saran membangun dalam perbaikan skripsi.
9. Bapak Faadhil M.Psi. Psikolog. Selaku Sekretaris saya yang telah menyediakan waktu dan memberikan saran saran membangun dalam perbaikan skripsi.
10. Terima kasih teruntuk PT. Jadi Jaya Nabati yang telah membantu, mendukung dan bersedia memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi ini.
11. Kepada pegawai Fakultas psikologi yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.
12. Terima kasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua Orang tua saya, Bapak Alm. Aminullah Hasibuan, SH. yang sudah menemani hingga disetengah perjalanan kuliah saya, semoga beliau bangga dengan perjuangan saya, dan untuk Mamak Rosni Harahap, S.Ag. yang selalu memberikan nasihat, semangat, dan memberikan motivasi kepada saya dan selalu mendoakan saya agar dipermudahkan segala urusan saya dan memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.

13. Kepada kedua adik saya tercinta Khoirun Nisa Hasibuan dan Azizah Aini Hasibuan, yang telah memberikan dukungan dan semangat demi terselesainya skripsi ini.
14. Terima kasih kepada sahabat-sahabat terbaik saya Cindy Afrilia dan Miffa Hujana Lubis yang selalu memberikan semangat, dukungan dan saran terbaik selama dalam perjalanan pengerjaan skripsi ini, selalu menjadi pendengar yang baik dikala saya curhat dan selalu ada juga ketika saya butuh.
15. Terakhir, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri karena telah berhasil melewati proses yang panjang. Terima kasih sudah sabar, tetap bertahan dan selalu sehat dalam setiap proses skripsi ini.

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekuarangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapatkan pahala ganda dari Allah SWT. Akhir kata penelitian berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi.

Hormat saya,

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
1. Manfaat Teoritis.....	7
2. Manfaat Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
A. Disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
3. Aspek-Aspek Kedisiplinan Kerja.....	15
4. Ciri- Ciri Kedisiplinan Kerja.....	17
B. Iklim Kerja.....	18
1. Pengertian Iklim Kerja.....	18
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Kerja.....	19
3. Aspek-aspek Iklim Kerja.....	22
4. Ciri-ciri dalam Iklim Kerja.....	25
C. Hubungan Iklim Kerja dengan Disiplin Kerja.....	29
D. Kerangka Konseptual.....	31
E. Hipotesis.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
A. Tipe Penelitian.....	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
D. Subjek Penelitian.....	34

1. Populasi	34
2. Sampel	34
3. Teknik Pengambilan Sampel	34
E. Metode Pengumpulan Data	35
1. Skala Iklim Kerja	36
2. Disiplin Kerja	36
F. Validitas dan Reabilitas Data	37
1. Validitas	37
2. Reliabilitas	38
G. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Orientasi Kancas Penelitian	40
B. Persiapan Penelitian	41
C. Pelaksanaan Penelitian	46
D. Pembahasan	50
BAB III KESIMPULAN & SARAN	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era saat ini dengan berkembangnya dunia bisnis maka persaingan menjadi hal yang tidak bisa dihindari oleh suatu perusahaan atau organisasi. Agar dapat bersaing maka perusahaan atau organisasi harus mampu mengolah dan mengatur sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar mampu bertahan dan berkembang. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bagi perusahaan karena karyawan merupakan perencana, pelaksana dan penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi. Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya bisa ditentukan dari sikap dan perilaku disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungannya. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan perlu memiliki disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Anoraga (2017) dapat diartikan sebagai suatu perbuatan atau tingkah laku untuk selalu mentaati peraturan atau tata tertib suatu organisasi. Ia juga menambahkan bahwa di dalam suatu organisasi, usaha untuk menciptakan kedisiplinan selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, pelaksanaan kerja yang baik menurut suatu instansi atau organisasi harus terlebih dahulu diketahui oleh para karyawannya atau setiap anggotanya.

Menurut Sutrisno (2016) disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk. Apabila karyawan memiliki kedisiplinan yang baik maka tercapailah suatu kinerja karyawan yang baik pula serta mampu membuat instansi yang jauh lebih maju. Keberadaan kedisiplinan diperlukan dalam suatu organisasi. Adapun menurut Hasibuan (2011) ciri-ciri kedisiplinan adalah : Karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu. Karyawan selalu mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Karyawan mematuhi semua peraturan organisasi. Karyawan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan kerja.

Penerapan disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Hal ini menjadi harapan PT. Jadi Jaya Nabati dalam mencapai keberhasilan perusahaannya. PT. Jadi Jaya Nabati adalah perusahaan yang bergerak dalam produksi bahan makanan yang berasal dari nabati. Produk yang diolah menjadi sumber makanan yang menjadi kebutuhan utama bagi kehidupan manusia. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Hal ini di dukung oleh wawancara pada HRD PT. Jadi Jaya Nabati:

“Karyawan disini sering kali datang jam 8 lewat bahkan sampai jam 9 padahal disini jam masuk kerja itu jam 8, dan juga pada saat selesai istirahat mereka sering terlambat” (Kl, 07 Juli 2022).

“Dari penglihatan saya, karyawan di sini ini sering kali terlihat tidak disiplin seperti sering terlambat masuk kerja, mengumpulkan tugas pekerjaan dan juga tidak adanya gairah dalam bekerja”. (Wk, 07 Juli 2022).

Menurunnya disiplin kerja yang terjadi pada karyawan, terlihat karyawan yang kurang disiplin dalam menaati peraturan yang ada misalnya karyawan tidak semua memakai atribut pengaman ketika masuk ke tempat produksi, karyawan terlihat mengabaikan peraturan

yang ditetapkan, menunggu intruksi yang diberikan supervise yang memberikan peringatan kepada karyawan. Disiplin kerja menurun sejak bulan September 2022 ke Oktober 2022 meningkat 10 %, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, sebagian karyawan yang tidak tepat waktu dalam masuk kerja yang seharusnya masuk kerja jam 07.15 WIB menjadi 07.35 WIB, dan juga masih ada sebagian karyawan yang keluar masuk ruang kerja disebabkan untuk sekedar makan atau minum di luar ruangan, yang sebenarnya belum jam istirahat untuk bekerja. Pada saat istirahat makan siang pukul 12.00 dan berakhir pukul 13.00 WIB, tetapi masih ada sebagian karyawan yang harus selesai jam makan siangnya pukul 13.15 WIB.

Berdasarkan paparan fenomena terlihat bahwa disiplin kerja yang menurun disebabkan salah satu faktor yang mempengaruhi, yaitu iklim organisasi. Hasil penelitian Andriani (2010) menjelaskan bahwa peningkatan disiplin kerja pegawai dapat terwujud apabila perusahaan mampu mendesain iklim organisasi yang kondusif, nyaman, menggairahkan sehingga menjadi semangat bagi individu dalam bekerja. Lingkungan kerja kondusif yang dipersepsikan individu merupakan hasil dari iklim organisasi yang baik disiplin kerja yang tinggi pula. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung iklim organisasi yang baik dapat menumbuhkan kedisiplinan kerja yang baik pula.

Wirawan (2007) mendefinisikan iklim dalam organisasi secara luas, bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap, perilaku organisasi dan kinerja anggota. Iklim organisasi yang baik akan membantu meningkatkan disiplin kerja pada pegawai. Pendapat tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Barokah (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja dan menunjukkan bahwa individu yang memiliki skor iklim organisasi yang tinggi akan memiliki skor

Dengan demikian, karyawan pun perlu menyadari bahwa dia harus melakukan upaya yang diperlukan untuk meningkatkan rasa kepuasan kerjanya melalui berbagai macam tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan sehingga mereka memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang merasakan iklim organisasi diperusahaannya bagus dan nyaman, mereka akan melakukan kegiatan yang menguntungkan perusahaan sehingga menimbulkan rasa berharga dalam dirinya. Selain itu Disiplin Kerja dan rekan kerja yang mendukung juga mempengaruhi iklim organisasi yang ada. Dari hasil pengamatan lapangan masih ditemukan karyawan yang dalam melakukan pekerjaannya tidak mengindahkan SOP. Pimpinan dinilai cuek dan kurang mendorong bawahannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya, tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan atau ide. Dalam hal dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja dirasakan masih kurang sehingga karyawan merasa bahwa iklim organisasi yang ada tidaklah kondusif.

Berdasarkan hasil observasi masalah karyawan yang malas-malasan dalam mengerjakan tugasnya, seringkali karyawan harus ditegur agar mau bekerja lebih giat dan tidak malas-malasan, kemudian ada beberapa pegawai yang sering melakukan pekerjaan lain diluar dari tugas kantor. Atasan juga tidak memberi kebebasan dalam pengambilan keputusan dan terdapat ketidakleluasaan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan fenomena dari hasil wawancara, observasi, serta beberapa paparan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul : Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Jadi Jaya Nabati.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai disiplin kerja dapat diidentifikasi masalah analisis disiplin kerja pada karyawan yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Permasalahan disiplin kerja pada karyawan disebabkan adanya jam kerja yang telah ditetapkan namun masih ada karyawan yang datang terlambat, ada juga karyawan yang tidak mengikuti jam kerja. Selain itu adanya peraturan mengenai pemakaian baju seragam dan tanda pengenal bagi karyawan, namun masih ada karyawan yang tidak memakai tanda pengenal, kurangnya ketelitian pada karyawan sehingga kurangnya semangat karyawan saat mengerjakan tugas, bercerita dan berkumpul dengan rekannya di salah satu ruangan yang biasa dijadikan tempat ngobrol mereka saat jam bekerja berlangsung, dan kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan, selain hal tersebut beberapa karyawan merasa tidak cocok dengan atasannya sehingga merasa tidak betah berada diruangan tersebut

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Jadi Jaya Nabati”.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah adalah apakah ada Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Jadi Jaya Nabati?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang hendak diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Jadi Jaya Nabati.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan sumbangan bagi penelitian lebih lanjut dalam rangka pengembangan teori di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kedisiplinan dan iklim kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis yaitu sebagai masukan bagi pihak manajemen dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2014) bahwa: disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Selain itu menurut Sutrisno (2016) disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk. Walgito (2011) berpendapat bahwa kedisiplinan kerja adalah suatu kesadaran dari tiap anggota mentaati norma untuk memudahkan tercapainya tujuan dalam organisasi. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Salah satu faktor intern yang menjadi pendukung berjalannya suatu organisasi kerja adalah kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin

dalam sebuah organisasi kerja adalah untuk mendorong karyawan berperilaku secara bijaksana di tempat kerja, di mana menjadi bijaksana ini didefinisikan sebagai taat kepada peraturan dan keputusan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi kerja tersebut (Ernawati, 2016).

Masalah disiplin kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan pada setiap organisasi kerja. Hal tersebut disebabkan dengan adanya disiplin kerja anggota organisasi akan dapat menentukan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Steers dalam Wicaksono, 2012) sebagai berikut:

a. Faktor dari dalam diri karyawan yang berangkutan (intern)

Faktor ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai-nilai pribadi yang menunjang tinggi kedisiplinan.

b. Faktor lingkungan di tempat kerja karyawan tersebut (ekstern)

Kedisiplinan karyawan dapat meningkat apabila adanya iklim organisasi yang baik didalam suatu instansi.

Menurut Singodimenjo (dalam Fedra, 2017) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan

disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Menurut Hasibuan (dalam, Sari, 2014) banyak faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan pada perusahaan, diantaranya adalah:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus

sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan mempengaruhi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman yang merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat (pengawasan melekat) penting dilakukan atasan untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Atasan secara aktif mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi bawahan serta memberikan petunjuk sehingga karyawan mendapat perhatian, bimbingan dan pengarahan dari atasannya.

f. Sanksi atau Hukuman

Berat-ringannya sanksi yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang berat akan membuat karyawan takut untuk

melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Hal ini akan membuat sikap dan perilaku kedisiplinan karyawan akan berkurang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kedisiplinan kerja adalah faktor dalam diri, faktor lingkungan, tujuan kemampuan, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat.

3. Aspek-Aspek Kedisiplinan Kerja

Menurut Robbins (2006), ada 3 (tiga) aspek disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin waktu

Ini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan dan juga tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi bisa dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan yang dimaksudkan yaitu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan yaitu penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Sedangkan menurut Saad & Sackett (2002) aspek dalam disiplin kerja ada tiga, yaitu:

a. Aspek Pemahaman Terhadap Peraturan

Individu menunjukkan disiplin kerjanya baik jika perilakunya menunjukkan usaha untuk memahami secara baik mengenai suatu peraturan.

b. Aspek Ketaatan Terhadap Peraturan

Ketaatan individu terhadap aturan organisasi menggambarkan disiplin kerjanya cukup baik dan tidak memiliki catatan berbagai pelanggaran selama kerja.

c. Aspek Ketepatan Waktu Dalam Pelaksanaan Dan Penyelesaian Pekerjaan

Individu yang mempunyai disiplin kerja baik cenderung menghargai waktu sehingga dalam bekerja akan tepat waktu, mengetahui kapan memulai dan mengakhiri pekerjaan termasuk waktu istirahat.

Sehingga berdasarkan teori tentang aspek-aspek disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja ada tiga, yaitu aspek terhadap waktu, aspek terhadap peraturan, dan aspek terhadap tanggung jawab pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek kedisiplinan kerja adalah Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan, Besarnya tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja, dan Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.

4. Ciri- Ciri Kedisiplinan Kerja

Amriany (2004) menyebutkan ciri-ciri disiplin kerja adalah:

a. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya apapun alasannya.

b. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat bekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan, mencatat jam kerja pada waktu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu nika seseorang melakukan apa yang dilakukan kepadanya.

d. Kepatuhan terhadap peraturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standart perusahaan.

Menurut Laitener et al (dalam Adamy, 2016) mengindikasikan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari: frekuensi kehadiran pegawai di kantor pada hari kerja serta ketepatan jam masuk dan pulang kerja, tingkat kewaspadaan pegawai dalam menggunakan bahan-bahan dan alat-alat kantor, kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketaatan pegawai dalam mengikuti cara kerja yang ditentukan dan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Busro (2018) indikator kedisiplinan meliputi sikap disiplin kerja, jumlah jam kerja, jumlah hari kerja, jumlah hari izin.

Selanjutnya menurut Rivai (dalam Sinambela, 2016), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, yaitu:

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

B. Iklim Kerja

1. Pengertian Iklim Kerja

Kiniki&Fudge (2016) mendefinisikan *organizational climate is defined as employees' perceptions "of formal and informal organizational policies, practices, procedures, and routines"* yang berarti iklim organisasi adalah persepsi karyawan "dari kebijakan, praktik, prosedur, dan rutinitas organisasi formal dan informal". Kiniki&Fudge juga menambahkan bahwa dalam bahasa sederhana, iklim organisasi mewakili keyakinan karyawan tentang apa yang mereka "lihat" terjadi di tempat kerja dan keyakinan tentang "apa" yang terjadi pada mereka. Persepsi ini dapat berkisar dari positif dan mengembirakan hingga negatif dan melemahkan.

Menurut Sinambela (2016) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologis organisasi. Selanjutnya Lussier (dalam Indrasari, 2017) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Kemudian Wirawan (2008) mendefinisikan "Iklim organisasi adalah persepsi

anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian iklim organisasi adalah suasana lingkungan internal atau psikologis organisasi yang dapat dirasakan oleh pegawai yang bekerja di dalamnya sehingga memunculkan persepsi bagi tiap pegawai dan mempengaruhi bagaimana cara mereka berperilaku di lingkungan kerjanya..

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Kerja

Timpe (dalam Priyono, 2010) menyatakan terdapat beberapa faktor yang menentukan iklim organisasi, yaitu:

a. Tanggung jawab

Kewajiban seseorang untuk melaksanakan tugas atau fungsi organisasi. Setiap orang dalam suatu organisasi mempunyai tanggung jawab karena setiap orang mempunyai jabatan dan fungsi. Jadi, tanggung jawab adalah kewajiban seseorang bawahan yang diberi tugas oleh atasannya untuk melakukan sesuatu yang diinginkan atasannya tersebut.

b. Keseragaman

Keseragaman atau koordinasi merupakan proses penginterasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah pada suatu organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Tanpa koordinasi satuan-satuan akan kehilangan pegangan/peranan, sehingga mereka akan mengejar kepentingan sendiri-sendiri.

c. Semangat Kelompok

Strauss et al (dalam Priyono, 2010) menyatakan bahwa hubungan atasan dan bawahan tidaklah terjadi didalam suatu vakum. Manusia termasuk kedalam kelompok-kelompok,

dan kelompok-kelompok ini amat mempengaruhi harapan, keinginan dan tingkah laku mereka.

d. Penghargaan

Cherriington et al (dalam Priyono, 2010) menyatakan bahwa para karyawan yang percaya bahwa usaha-usaha mereka menimbulkan kinerja dan yang mengantisipasi penghargaan-penghargaan penting bagi prestasi mereka menjadi produktif dan tetap produktif bila penghargaan memenuhi harapan mereka.

e. Standar

Suasana organisasi dapat diukur dari dimensi kualitatif, seperti standar. Yang dimaksud disini adalah standar kerja. Standar kinerja ditetapkan dengan pengalaman dan kematangan karyawan, para karyawan merasa bangga dengan kinerja mereka, sehingga bisa mencapai kepuasan kerja yang diharapkan.

f. Kejelasan Organisasi

Iklim organisasi dapat juga diukur dari dimensi kualitatif, seperti kejelasan organisasi.

Steers dan Porter (dalam Kusdi, 2008) mengemukakan faktor faktor yang mempengaruhi iklim kerja:

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sesuatu hal yang membuat hubungan yang tetap antara individu dengan organisasi sehingga sangat menentukan pola-pola interaksi, hubungan antar karyawan yang terkoordinir serta tingkah laku yang berorientasi pada tugas struktur. Hal-hal terkait struktur organisasi yang berkaitan dengan iklim kerja antara lain ukuran jabatan, posisi jabatan dalam hirarki, derajat sentralisasi, dan orientasi terhadap peraturan

b. Kebijakan dan Praktik Manajerial

Kebijakan dan praktik manajerial menjadi alat bagi pimpinan untuk memberikan arahan kepada setiap karyawan pada setiap kegiatan yang digunakan untuk pencapaian tujuan organisasi. Semua hal dalam interaksi tersebut seperti pemberian tugas-tugas yang jelas, otonomi yang diberikan, dan umpan balik kepada pimpinan akan menciptakan iklim kerja yang akhirnya berorientasi pada prestasi serta membuat karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tujuan organisasi. Hal sebaliknya dilakukan apabila manajemen memberikan penekanan kepada bawahan untuk terus bekerja serta pemberian aturan dan perintah yang cenderung kaku, maka akan membuat iklim kerja akan lebih mengarah kepada hal-hal yang tidak bertanggung jawab, tidak mampu, dan tidak kreatif.

c. Teknologi

Teknologi memberikan manfaat berdasarkan pada pengetahuan dan peralatan serta diterapkan dalam pelaksanaan tugas. Hasil penelitian Burns dan Stalker menyatakan teknologi dan suasana memiliki hubungan yang negatif dalam penciptaan iklim kerja apabila dilaksanakan secara rutin sehingga kepercayaan dan kreativitas menjadi rendah. Sebaliknya, teknologi yang lebih dinamis dan penuh perubahan dapat menciptakan alur komunikasi yang lebih terbuka, sehingga dapat mendorong penciptaan kreativitas, kepercayaan, dan penerimaan terhadap tanggung jawab personal akan penyelesaian tugas-tugas.

d. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal umumnya menjadi penggambaran terhadap kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi serta dapat mempengaruhi tujuan organisasi itu sendiri.

Adapun faktor yang mempengaruhi iklim kerja menurut para ahli (Yulinda, 2013) adalah sebagai berikut:

- a. Stringer dalam Wirawan mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi yang intinya sebagai berikut : Lingkungan eksternal, Strategi organisasi, Peraturan Organisasi, Kekuatan Sejarah, Kepemimpinan.
- b. Steers dalam Idrus menjelaskan ada lima komponen yang menentukan iklim organisasi yang intinya sebagai berikut: Struktur kebijakan organisasi, Teknologi, Lingkungan luar, Kebijakan dan praktek, Manajemen.
- c. Mondy dalam Idrus mengungkap 4 (empat) faktor utama yang mempengaruhi iklim organisasi yang intinya sebagai berikut:kelompok kerja yang terdiri dari kesepakatan, moral kerja, kesejawatan.Pengawasan menejer, berupa penekanan pada hasil dan tingkat kepercayaan.
- d. Karakteristik organisasi yang terdiri dari ukuran (besar kecilnya organisasi), kekompakkan organisasi, keformalan dalam organisasi dan otonomi.Proses administrasi antara lain terdiri dari sistem penghargaan dan sistem komunikasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi iklim kerja: persepsi dari anggotanya, maka ada beberapa faktor yang membentuk iklim organisasi, yaitu : keterpisahan, rintangan, keakraban, kejauhan, tekanan pada hasil, dorongan (motivasi) dan semangat

3. Aspek-aspek Iklim Kerja

Stringer (dalam Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa aspek iklim kerja, yaitu:

- a. Struktur.

Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

- b. Standar-standar.

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan

c. Tanggung jawab.

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Pengakuan.

Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

e. Dukungan.

Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

f. Komitmen.

Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Pendapat lain yang menjelaskan tentang aspek iklim kerja adalah Mill (dalam Timpe, 2000) yaitu :

a. Kejelasan (*Clarity*)

Untuk memperoleh arah dan tujuan yang akan dicapai oleh sebuah organisasi maka dibutuhkan kejelasan dari misi dan visi dari organisasi itu sendiri. Misi dan visi

akan menuntun kemana arah yang akan dicapai oleh organisasi sesuai dengan peran dan fungsi yang dimilikinya.

b. Kesesuaian

Dalam mencapai tujuan sebuah organisasi maka pimpinan mampu menyusun kebijakan yang jelas dan langsung bagi perawat. Perilaku staff dapat mendukung tercapainya tujuan dan perilaku staff yang tidak keluar dari tujuan yang telah ditetapkan. Kebijakan yang disusun harus seoptimal mungkin sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja.

c. Standar

Standar merupakan aturan dan prosedur yang menuntun perilaku karyawan dalam bekerja.

d. Tanggung jawab

Uraian tugas diperlukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan harapan. karyawan juga diharapkan mampu mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan sehingga memberikan kepuasan bagi yang melaksanakannya. Tanggung jawab diberikan atas dasar pendelegasian kewenangan, otonomi, dan pertanggungjawaban melalui struktur organisasi. Tanggung jawab dan kewenangan yang diberikan harus sesuai dengan struktur organisasi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

e. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan ditentukan secara objektif sehingga tidak merusak kondisi kompetitif. Penghargaan yang diberikan kepada staff dapat dalam bentuk positif seperti jenjang karir dan bentuk negatif berupa hukuman administratif sampai ke pemecatan. Penghargaan dikelompokkan dalam dua bentuk yaitu penghargaan intrinsik seperti pemberian bonus atau insetif, penghargaan

ekstrinsik dapat berupa kepuasan yang disampaikan oleh pasien dan keluarganya. Penghargaan berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

f. Tim kerja

Dalam menjalankan tugas sangat dibutuhkan kesamaan pandangan, sikap saling mendukung dalam mencapai tujuan dan semangat kerjasama. Serta adanya hubungan baik antara karyawan dan atasan dalam hubungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek iklim kerja, yaitu: Struktur, Standar-standar, Tanggung jawab, Pengakuan, Dukungan, Komitmen, Kejelasan (*Clarity*, Kesesuaian, Standar, Tanggung jawab, Penghargaan, dan Tim kerja.

4. Ciri-ciri dalam Iklim Kerja

a. Penataan Lingkungan Fisik Organisasi/Lembaga

1) Perawatan Fasilitas Fisik

Salah satu ciri organisasi yang efektif adalah terciptanya budaya dan iklim organisasi yang menyenangkan sehingga pegawai/karyawan merasa aman, nyaman, dan tertib di dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini ditandai dengan fasilitas-fasilitas fisik organisasi yang terawat dengan baik. Penampilan fisik organisasi yang selalu bersih, rapi, indah dan nyaman.

2) Penataan Ruang Kerja

Kondisi kerja yang menyenangkan perlu diciptakan sehingga tercipta suasana yang mendorong pegawai untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin. Penggunaan musik instrumental yang lembut dapat lebih menciptakan suasana menyenangkan dan memberi efek penenteraman emosi.

3) Penggunaan Poster Afirmasi

Poster-poster afirmasi, yaitu poster yang berisi pesan-pesan positif digunakan dan dipajang di berbagai tempat strategis yang mudah dan dapat selalu dilihat oleh pegawai. Poster afirmasi ini dapat digunakan untuk mensosialisasikan dan menanamkan pesan-pesan spiritual kepada seluruh pegawai. Yang perlu diperhatikan, adalah pengadaan dan penempatan poster afirmasi ini jangan sampai terkesan berlebihan atau menjadi pesan sloganis belaka.

b. Penataan Lingkungan Sosial Organisasi/Lembaga

1) Penciptaan Keamanan di Lingkungan Organisasi

Organisasi yang efektif perlu memperhatikan keamanan sekitar. Organisasi terbebas dari gangguan keamanan baik dari dalam maupun dari luar Organisasi. Untuk menjamin keamanan organisasi maka harus didukung adanya tata tertib organisasi yang menjadi acuan dari semua Anggota organisasi/pegawai. Tata tertib yang ada dapat terlaksana dengan baik, apabila didukung oleh seluruh pihak manajemen. Karena itu pimpinan, pegawai, dan staf harus menjadi model dan teladan untuk penegakan tata tertib dan disiplin.

2) Penciptaan Relasi Kekeluargaan dan Kebersamaan

Organisasi menciptakan suasana kekeluargaan dan kebersamaan antara pimpinan dan karyawan, sehingga satu sama lain saling berbagi dan memberi bantuan. Iklim interaksi antar pimpinan dan pegawai dibangun atas dasar prinsip "I Thou Relationship" bukan hubungan yang bersifat "I-it Relathionsip". Dalam hubungan dengan ciri "I Thou Relationship", setiap individu memandang dan memperlakukan individu lainnya sebagai subjek, pribadi yang patut dihargai, dihormati, dan memiliki kebutuhan dan kewenangan sendiri untuk menentukan keputusan dan pilihannya sendiri.

c. Penataan Personil Organisasi

1) Pemberian Ganjaran Positif bagi Karya Terbaik Pegawai

Karya-karya cemerlang pegawai dipajang di ruang kerja atau ruang pimpinan dan diberi ganjaran positif. Ganjaran hendaknya diberikan sesegera mungkin dan diarahkan untuk memberi rasa kebanggaan dan untuk mempertahankan motivasi pegawai yang diberi ganjaran serta menstimulasi pegawai lainnya untuk menghasilkan prestasi yang sama. Ganjaran juga dibutuhkan untuk mempertahankan motivasi dan gairah berprestasi di kalangan pegawai. Ganjaran akan efektif jika diberikan sesegera mungkin dan dilakukan secara konsisten pada setiap pegawai yang menunjukkan prestasi.

2) Pengembangan Rasa Memiliki Terhadap Organisasi

Organisasi menciptakan rasa memiliki sehingga pimpinan dan pegawai akan menunjukkan rasa bangga terhadap organisasi/lembaganya. Setiap anggota organisasi merasa bertanggung jawab untuk menjaga kondusivitas lingkungan organisasi. Ini bisa dicapai, antara lain dengan memberi tanggung jawab pengelolaan dan perawatan wilayah tertentu kepada kelompok - kelompok atau ruang tertentu.

3) Pemberian Jaminan Atas Kemaslahatan Pegawai

Kemaslahatan pegawai/karyawan merupakan kriteria penting yang digunakan dalam pembuatan keputusan tentang mereka. Setiap keputusan yang dibuat di organisasi hendaknya memperhatikan kebutuhan, kepentingan, dan kondisi khusus pegawai. Keputusan yang dibuat hendaknya juga dapat memenuhi prinsip keadilan dan kesetaraan di kalangan pegawai, termasuk keadilan dan kesetaraan gender, ras, etnis, kelas sosial, agama, kondisi fisik, ataupun varian-varian latar pegawai lainnya.

d. Penataan Lingkungan Kerja Organisasi

Di antara bentuk penataan lingkungan kerja organisasi ialah pengaturan jadwal acara dan aktivitas organisasi. Semua aktivitas di organisasi harus dijadwalkan secara baik, agar kegiatan tersebut tidak terganggu. Sehubungan dengan itu, maka seluruh kegiatan yang bersifat regular dan yang bersifat insidental perlu diidentifikasi.

C. Hubungan Iklim Kerja dengan Disiplin Kerja

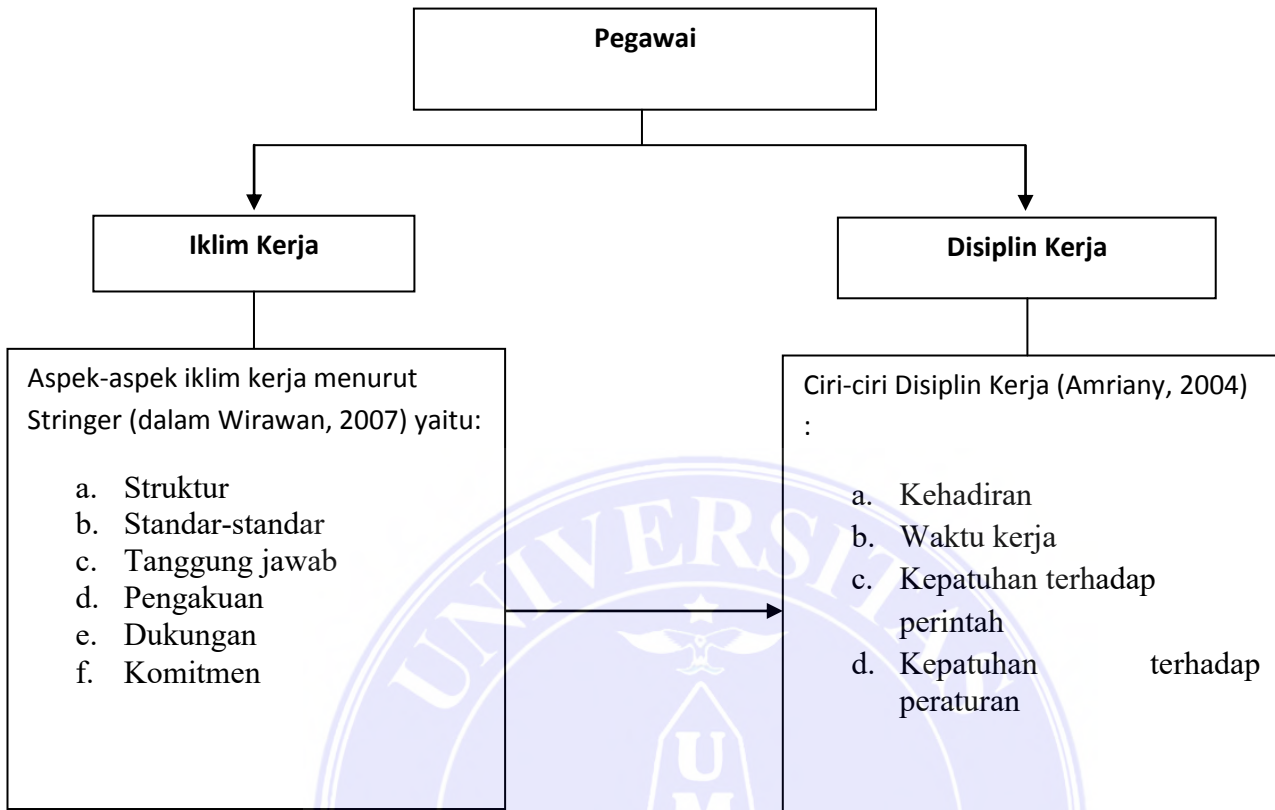
Disiplin kerja adalah salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi, karena organisasi dapat berjalan dengan baik apabila didukung dengan pegawai yang menjalankan kehidupan organisasi sesuai dengan yang telah dirancang sebelumnya. Organisasi telah menentukan norma dan peraturan-peraturan bagi pegawai yang bekerja di dalamnya untuk dipatuhi demi tercapainya tujuan organisasi, hal ini sesuai dengan defenisi disiplin yang dikemukakan oleh Handoko (dalam Sinambela, 2016) yaitu kesediaan seseorang yang timbul dari kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Pentingnya kedisiplinan ini juga sebagai wujud nyata tentang bagaimana orang-orang yang berada di dalam suatu organisasi memandang pekerjaan yang dikerjakan, sehingga suasana yang baik dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh akan terciptanya persepsi yang baik bagi pegawai.

Iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku manusia berdasarkan pada pendapat yang dikeluarkan oleh Stringer (dalam Wirawan, 2007) yang menyatakan bahwa perilaku manusia merupakan hasil interaksi individu dengan lingkungannya atau iklim disekitarnya. Maksudnya adalah lingkungan sekitar di lingkungan kerja dapat berpengaruh kepada persepsi pegawai yang ditunjukkan melalui cara berperilaku karyawan di tempat kerja. Menurut Susanty (2013) iklim organisasi sangat penting dalam perilaku antar orang-orang yang berada di dalam organisasi karena melalui iklim organisasi pegawai dapat menyesuaikan diri dengan peraturan ataupun lingkungan kerja di tempat dia bekerja.

Sejalan dengan Widiah yang melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Guru Di SMP Negeri 2 Ciputat”. Subjek yang diteliti sebanyak 56 orang guru yang masih aktif bekerja, dimana berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan bahwa tingginya disiplin kerja guru disebabkan oleh iklim organisasi terbuka, dan rendahnya disiplin kerja guru disebabkan oleh iklim organisasi tertutup. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sedang atau cukup antara iklim organisasi dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri 2 Ciputat. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan korelasi *product moment* antara variabel X dan variabel Y, dimana didapatkan r_{xy} 0.627 dan pada taraf signifikansi 5% diperoleh rtabel 0.361 sedangkan pada taraf signifikansi 1% diperoleh rtabel 0.463, dengan demikian pada taraf signifikansi 5% maupun 1% rhitung lebih besar berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Pahlevi (2017) Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja. Semakin positif iklim organisasi maka akan semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai akan semakin rendah. Besar sumbangan efektif (R Square) yang dihasilkan dari analisis regresi sederhana sebesar 0,503.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara iklim kerja dengan disiplin kerja. Dengan asumsi, semakin tinggi iklim kerja maka akan semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya, semakin rendah iklim kerja maka akan semakin rendah pula disiplin kerja.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik (Sangadji and Sopiah, 2010). Secara khusus, penelitian ini menggunakan metode korelasi, yaitu suatu metode yang bertujuan pada variabel-variabel yang berhubungan dengan variasi pada satu atau variabel lainnya (Azwar, 2014).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang terlihat dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (X) : Kontrol diri
2. Variabel terikat (Y) : Perilaku konsumtif

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan supaya pengukuran variabel didalam penelitian lebih terarah dan dapat diukur dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun definisi operasional dari variable penelitian ini yaitu :

1. Kontrol Diri

Kontrol diri adalah kemampuan individu untuk mengatur, membimbing dan mengarahkan perilakunya hingga akhirnya menimbulkan dampak konsekuensi yang positif.

2. Perilaku konsumtif

Perilaku konsumtif adalah suatu tindakan atau perilaku dalam membeli dan menggunakan barang dan jasa secara berlebihan tanpa pertimbangan yang begitu matang dengan tujuan untuk memenuhi keinginan pribadi dan bukan untuk

tujuan pemenuhan kebutuhan pokok dan digunakan sebagai pemenuhan gaya hidup untuk bisa tampil mewah.

D. Populasi dan Sampel

Masalah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah salah satu faktor penting. Populasi adalah suatu objek, fenomena, atau peristiwa yang diselidiki terdiri dari semua individu tentang fakta-fakta yang diperoleh dari sampel penelitian (Hadi, 2010).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah remaja perempuan Lingkungan IX Kelurahan Paya Pasir. Mengingat bahwa peneliti memiliki akses terbatas ke seluruh populasi. Peneliti hanya mensurvei sebagian kecil dari total populasi yang dijadikan sebagai subjek penelitian atau yang dikenal dengan nama sampel.

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu setiap subjek (manusia, klien) yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, yang menjadi populasi dalam penelitian ini merupakan remaja perempuan Lingkungan IX Kelurahan Paya Pasir. Populasi subjek dalam penelitian ini adalah remaja perempuan berjumlah 80 orang (berusia 13-18 tahun).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (misalnya karena keterbatasan biaya, waktu dan tenaga), maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (Sangadji and

Sopiah, 2010). Sampel dalam penelitian ini adalah remaja perempuan di lingkungan IX paya pasir yang memenuhi kriteria. Maka sampel yang dapat menjadi subjek penelitian yaitu sebanyak 46 orang remaja perempuan di lingkungan IX paya pasir. Ukuran sampel tersebut sesuai dengan rekomendasi untuk melakukan analisis faktor.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat besarnya populasi perempuan di masa remaja, maka tidak mungkin untuk peneliti mengamatinya secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu diambil sampel penelitian dari seluruh populasi yang ada diamati dengan menggunakan teknik sampling. Teknik pengambilan sampel adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel. Dengan teknik yang tepat, diharapkan mewakili populasi, sehingga kesimpulan yang diambil untuk sampel dapat digeneralisasikan ke kesimpulan populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu.

Teknik pengambilan sampel non-probability adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap subjek populasi yang akan dipilih sebagai sampel. Sedangkan purposive sampling adalah metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Jadi jika peneliti ingin menggunakan metode ini, peneliti harus membuat kriteria siapa yang harus menggunakan metode ini untuk menjadi sampel penelitian (Sangadji and Sopiah, 2010).

Sesuai dengan penelitian, metode purposive sampling dipilih untuk menyesuaikan sampel, dengan kriteria inklusi dan kriteria eksklusi yang

dibutuhkan sebagai berikut:

a. Kriteria

Kriteria adalah dimana subjek penelitian dapat mewakili sampel penelitian yang memenuhi syarat sebagai sampel (Notoatmojo, 2012). Kriteria dalam penelitian ini yaitu:

1. Perempuan

Kriteria ini ditentukan berdasarkan pendapat (Utami and Sumaryono, 2008) yang mengatakan bahwa penelitian tentang perilaku konsumtif lebih cocok dikaitkan sama perempuan yang lebih mengutamakan sisi emosionalitas dibandingkan dengan laki-laki.

2. Berusia 13 – 18 tahun (Remaja)

(Hurlock, 1990) membagi fase remaja menjadi masa remaja awal dengan usia antara 13- 17 tahun dan remaja akhir antara usia 17-18 tahun. Masa remaja awal dan remaja akhir memiliki karakteristik yang berbeda karena pada masa remaja akhir individu telah mencapai masa transisi remaja yang mendekati dewasa. Masa ini baik individu yang belum atau sudah bekerja sering mengalami kesulitan dalam mengatur keuangan karena mereka terkadang belum bisa mengontrol diri sendiri, akan mendahulukan pada keinginan yang ingin dimiliki individu daripada membeli kebutuhan yang seharusnya (Priyanmar, 2016).

3. Bordinisili di Lingkungan IX Paya Pasir

Untuk membatasi wilayah dalam pengambilan sampel yang sangat luas, peneliti disini menentukan wilayah dalam pengambilan sampel yang hanya dalam lingkup kawasan Lingkungan IX Paya Pasir.

4. Sering berbelanja di aplikasi shopee secara rutin sebanyak 2-3 kali dalam seminggu.

5. Berbelanja bukan dikarenakan kebutuhan tetapi atas keinginan.

Tabel 1. Data Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase %
13 Tahun	4	8%
14 Tahun	3	7%
15 Tahun	7	15%
16 Tahun	11	24%
17 Tahun	7	15%
18 Tahun	14	31%
Jumlah	46	100%

E. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan skala. Menurut (Azwar, 2014) metode skala dapat menggambarkan aspek-aspek kepribadian individu, dapat merefleksikan diri yang biasanya tidak disadari oleh khawatir responden. Skala yang diberikan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Pada model skala ini ada terdapat dua jenis pernyataan, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan positif yang mendukung objek sikap yang diungkapkan, sedangkan pernyataan *unfavorable* adalah pernyataan negatif yang tidak mendukung objek sikap yang akan diungkap (Azwar, 2014).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua skala psikologis yaitu skala kecenderungan perilaku konsumtif dan skala kontrol diri.

1. Skala Perilaku Konsumtif

Skala perilaku konsumtif berdasarkan aspek konsumtif. Untuk mengukur

perilaku konsumtif pada remaja maka pada penelitian ini digunakan skala model *Likert*. Setiap indikator diatas akan diuraikan sejumlah pernyataan favorable (mendukung) dan unfavorable (tidak mendukung). Skala Likert dalam penelitian ini menggunakan distorsi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya.

Kriteria penilaian dari Skala Likert berkisar antara 1 (satu) sampai 4 (empat). Setiap indikator diatas akan diuraikan sejumlah pernyataan favorable (mendukung) dan unfavorable (tidak mendukung). Dimana subjek diberikan empat alternative pilihan yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk item yang favorable, pilihan SS akan mendapatkan skor empat, pilihan S akan mendapat skor tiga, Pilihan TS akan mendapatkan skor dua, dan pilihan STS akan mendapat skor satu. Sedangkan untuk item yang unfavorable pilihan SS akan mendapatkan skor satu, pilihan S akan mendapatkan skor dua, pilihan TS akan mendapatkan skor tiga, dan pilihan STS akan mendapatkan skor empat.

Aspek Perilaku Konsumtif adalah Menurut Suminar dan Meiyuntari (2015) antara lain:

a. Aspek Intensitas

Menurut Yanica (2014) intensitas merupakan suatu kegiatan seseorang mempunyai hubungan erat dengan perasaan. Perasaan senang terhadap kegiatan yang akan dilakukan dapat mendorong orang yang bersangkutan melakukan kegiatan tersebut secara berulang-ulang. Menurut kaloh dalam Ruhban (2013) intensitas merupakan tingkat keseringan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu yang didasari rasa senang dengan kegiatan yang dilakukan tersebut.

Aspek intensitas merupakan tingkatan dimana seseorang ingin membeli barang tertentu. Intensitas cenderung meningkat pada perilaku konsumtif.

b. Aspek Kebutuhan

Kebutuhan adalah sesuatu yang dirasa kurang. Jadi kebutuhan manusia itu sudah ada dari dalam diri manusia. Kebutuhan ini tidak dapat diciptakan oleh masyarakat atau oleh para pemasar. Dengan kata lain, kebutuhan merupakan suatu tuntutan dasar manusia (Kotler, 2005)

Aspek kebutuhan mengacu pada kebutuhan seseorang untuk membeli sesuatu.

c. Aspek Kepuasan

Menurut Kristianto (2011) mengungkapkan bahwa kepuasan konsumen mencakup perbedaan antara harapan dan kinerja atau hasil yang dirasakan. Menurut Kotler (1998) menyatakan bahwa kepuasan konsumen adalah perasaan senang atau kecewa yang muncul setelah membandingkan antara persepsi terhadap kinerja atau hasil suatu produk atau jasa dan harapan- harapannya.

Aspek kepuasan mengarah kepada rasa puas yang dialami seseorang ketika membeli sesuatu atau membeli suatu barang.

d. Aspek Prestige

Menurut Zayerkabe (2012) prestige dapat mewakili sebuah status tinggi pada suatu produk terkait dengan suatu merek. Chepchirchir & Leting(2015) prestige adalah ungkapan penilaian evaluatif yang menyampaikan status tinggi atau rendah yang bergantung pada pengalaman hidup, pengetahuan dan kesadaran akan merek pesaing.

Aspek ini mengarah kepada prestige atau ketenaran atau popularitas. Jika membeli suatu barang bermerk maka prestige seseorang yang menggunakan barang tersebut

akan meningkat.

e. Aspek Status Sosial, Kekayaan dan Keistimewaan.

pembelian produk-produk sangat dipengaruhi oleh latar belakang konsumen (termasuk latar belakang kelas sosialnya). Banyaknya jenjang (kelas sosial) antar masyarakat relatif berbeda tergantung dari kondisiekonomi dan sosial yang ada di masyarakat tersebut dan kepentingan yang melatar belakangi (Anggraini and Santhoso, 2014).

Aspek ini menunjukkan status sosial seseorang, jika seseorang membeli barang mewah maka mengindikasikan seseorang berasal dari kalangan atas atau memiliki status sosial yang tinggi.

2. Skala Kontrol Diri

Skala kontrol diri berdasarkan aspek kontrol diri. *Skala Likert* dalam penelitian ini menggunakan distorsi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Kriteria penilaian dari Skala Likert berkisar antara 1 (satu) sampai 4(empat). Setiap indikator diatas akan diuraikan sejumlah pernyataan favorable (mendukung) dan unfavorable (tidak mendukung). Dimana subjek diberikan empat alternative pilihan yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk item yang favorable, pilihan SS akan mendapatkan skor empat, pilihan S akan mendapat skor tiga, Pilihan TS akan mendapatkan skor dua, dan pilihan STS akan mendapat skor satu. Sedangkan untuk item yang unfavorable pilihan SS akan mendapatkan skor satu, pilihan S akan mendapatkan skor dua, pilihan TS akan mendapatkan skor tiga, dan pilihan STS akan mendapatkan skor empat.

Menurut Averill dalam (Nurmala, 2007) ada tiga aspek dalam kontrol diri yaitu:

a. Kontrol perilaku (*behavior control*)

Kontrol perilaku yaitu kemampuan untuk memodifikasi suatu situasi yang tidak menyenangkan, kemampuan ini terdiri dari kemampuan mengontrol perilaku, yaitu kemampuan untuk menentukan siapa yang mengendalikan situasi. Dimana individu yang mengontrol dirinya dengan baik akan dapat mengatur perilaku kemampuannya, jika tidak mampu maka individu akan menggunakan sumber eksternal untuk mengatasinya.

b. . Kontrol kognitif (*cognitive control*)

Kontrol kognitif yaitu kemampuan individu untuk memproses informasi yang tidak diinginkan dan dengan menafsirkan, menilai untuk mengintegrasikan suatu peristiwa dalam kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau mengurangi stress atau stress.

c. Kontrol pengambilan keputusan (*decisional control*)

Kontrol pengambilan keputusan yaitu kemampuan untuk memilih suatu tindakan berdasarkan sesuatu yang diyakini atau disepakati. Kontrol pribadi dalam menentukan pilihan akan berfungsi dengan baik dengan adanya kesempatan, kebebasan atau kemungkinan bagi individu untuk memilih beberapa hal yang saling memberatkan, maka aspek yang diukur adalah kemampuan mengontrol perilaku dan kemampuan mengambil keputusan.

Peneliti tidak mencantumkan alternatif pilihan jawaban ragu-ragu atau netral di tengah dengan alasan sebagai berikut (Zinti Munazzah 2016):

- 1) Ketersediaan alternative jawaban di tengah akan menimbulkan kecenderungan jawaban di tengah, terutama untuk subjek yang merasa ragu antara jawaban yang

sesuai atau tidak sesuai.

- 2) Alternatif jawaban di tengah memiliki makna ganda, dapat diartikan bahwa subjek belum dapat memberikan jawaban atau diartikan netral (tanpa pilihan).

Tabel 2. Skala Pengukuran

<i>Pilih Jawaban</i>	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sesuai (S)	3	2
Sangat Sesuai (SS)	4	1

F. Validitas Dan Reabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas menurut (Sugiyono, 2014) yaitu suatu penentuan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid dilaporkan oleh peneliti dengan data yang benar-benar terjadi pada objek tersebut. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan. Validitas akan diukur dengan menggunakan teknik kolerasi *Product Moment* yang akan diolah menggunakan *SPSS*. Suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila suatu alat ukur dapat diperoleh dengan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan alat ukur tersebut (Arikunto, 2006). Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk (*construct validity*).

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan asal kata dari *rely* dan *ability*. Dalam konsep reabilitas yaitu dengan sejauh mana hasil dari pengukuran yang dapat dipercaya.

Hasil pengukuran dipercaya apabila hanya dalam beberapa kali melaksanakan pengukuran pada kelompok subjek yang sama dan diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah (Supraktiknya, 2014). Analisis reliabilitas skala perilaku konsumtif dan kontrol diri akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh Cronbach yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach*.

G. Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian korelasi ini menggunakan analisis statistik parametrik korelasi *Product Moment Person* yaitu dengan tahapan awal untuk melakukan uji normalitas dan uji linieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji asumsi normalitas dilakukan melalui metode *Shapiro Wilk* untuk menguji kenormalan data penelitian dengan bantuan SPSS (*Statistical Program for Social Science*).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel dan variabel terikat terbentuk linear atau tidak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji asumsi normalitas dan linieritas disimpulkan bahwa variabel x dan y memenuhi asumsi normalitas dan memenuhi asumsi linieritas, maka analisis yang digunakan analisis korelasi Product moment dari Pearson. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi Product moment dari Pearson, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Iklim kerja dengan disiplin kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,425$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,181$. Ini menunjukkan bahwa Iklim kerja berdistribusi sebesar 18 % terhadap Disiplin kerja. Melihat nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai rata-rata iklim organisasi adalah 107,66 dan nilai rata-rata disiplin kerja adalah 107.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,181$. Ini menunjukkan bahwa Iklim kerja berdistribusi sebesar 18 % terhadap Disiplin kerja.

B. Saran

Berdasarkan pengkajian hasil penelitian di lapangan, maka penulis bermaksud memberikan saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Bagi Karyawan

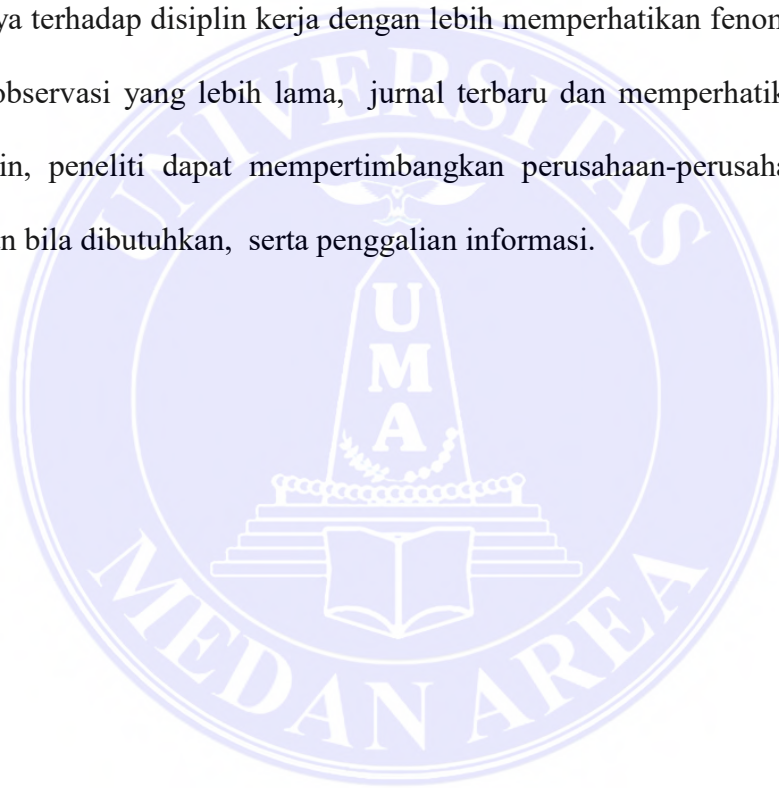
Disarankan agar karyawan mampu memaksimalkan disiplin dalam bekerja dengan mengatur waktu, dan tempat sesuai dengan tanggung jawabnya dan porsinya masing-masing. karyawan disarankan agar lebih mematuhi segala peraturan yang sudah dibuat dikantor dan melaksanakan aturan tersebut dengan sebaik-baiknya.

2. Bagi Perusahaan

Melihat bahwa disiplin dalam bekerja sangatlah diperlukan maka peneliti menyarankan agar memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang tidak disiplin, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, dan menemukan faktor penyebab karyawan kurang disiplin.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna dan mempunyai berbagai kekurangan maka untuk peneliti selanjutnya supaya lebih memperdalam kajian iklim kerja dan hubungannya terhadap disiplin kerja dengan lebih memperhatikan fenomena yang terjadi dengan waktu observasi yang lebih lama, jurnal terbaru dan memperhatikan variabel atau faktor-faktor lain, peneliti dapat mempertimbangkan perusahaan-perusahaan lain sebagai tempat penelitian bila dibutuhkan, serta penggalan informasi.



DAFTAR PUSTAKA

Achmad, Farid, dkk. 2014. Impact of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector. *Journal of Management Policies and Practices. Jurnal Psikologi Vol.2 No. 2 pp. 11-25.*

Aditama. Subri. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi. Aksara.

Amriany, F., Probowati, Z., & Atmadji, G. (2004). Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja. *Anime. Indonesian Psychological Journal*, 19, 179-193.

Anwar. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama.

Ardana, I Komang, dkk. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

As'ad, M. 2013. *Psikologi Industri*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Liberty

Asyari, H. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Guru: di SMP Negeri 2 Ciputat.

Azwar. S. 2004. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bayu Wicaksono. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Vision land Bagian Packing). Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank.

Brury, M. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1).

Davis, Keith dan Newstrom. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Alih Bahasa Agus Darma. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Edy, Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hurlock, Elizabeth B. 2011. *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta : Erlangga.

Jain, S., Cohen, A. K., Huang, K., Hanson, T. L., dan Austin, G. 2007. *Inequalities in School Climate in California*. *Journal of Education Administration*, 53 (2), 237-261.

Jannati, W. N. 2007. *Perbedaan Kedisiplinan Kerja Ditinjau dari Kepribadian Ekstrovert-Introvert dan Masa Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Pekalongan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Kaswan. 2017. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Lagonah, S., Pio, R., & Kaunang, M. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Manado. *Jurnal Ilmiah Society*, 1(24).

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Yogyakarta: Penerbit Andi

Meeusen, Vera C. H., Karen van Dam., Chris Brown-Mahoney., Andre A. J. van Zundert., dan Hans T. A. Knape. 2011. *Work Climate Related to Job Satisfaction Among Dutch NurseAneshetists*. AANA Journal 79 (1) 63-70.

Nawa, F. 2017. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) wilayah nusa tenggara timur. *Agora*, 5(2).

Pahlevi, G., & Listiara, A. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai. *Jurnal empati*, 6(4), 17-24.

Pribadi, M. L., & Herlena, B. 2016. Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 225-234.

Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, Stephen P & Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, jilid 1. Jakarta : Prenhallindo.

Robbins, Stephen, P. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.

Rosario Gil-Galvan. 2012. Study on the job satisfaction of graduates and received training in the university. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 2 (8): h: 526-529.

Sari, Y. K. 2014. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal tepak manajemen bisnis*, 6(2), 119-127.

Setiawan, D. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Tipe Kepribadian Sebagai Variabel Moderating Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit PPKS/RISPA Medan. *JaManKu: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(01), 12-21.

Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simanjuntak, H. D. (2022). *Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU)* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Schneider, B. 2000. *The psychological life in organisations*. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderon & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate* (xvii-xxi). Thousand Oaks, CA: Sage.

Schermerhorn, J.R, Hunt, J.G., & Osborn, R.N. 2005. *Managing Organizational Behaviour*. New York: John Willey & Son.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suparno, Eko Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Swansburg, R. C. (2000). *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta : EGC

Timpe, Dale. 2014. *Kinerja*. Alih bahasa Sofyan. Jakarta: PT. Gramedia Asri.

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Walgito, Bimo. 2011. *Teori-teori Psikologi Sosial*. Yogyakarta : ANDI.

Wardianto, M. (2019). Hubungan antara Iklim Organisasi Kerja dengan Kedisiplinan Karyawan. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 6(1), 54-67.

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori dan Aplikasi Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yulinda Agnes Devianti (1301406501) Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, *Pengaruh Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Konselor*, (Skripsi, Universitas Negeri Semarang , 2013), h. 27





Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Inisial :
2. Jenis Kelamin :
3. Masa Kerja :
4. Usia :

Petunjuk Pengisian Skala

1. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan **tanda silang (X)** pada kolom yang telah disediakan di setiap butir butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

2. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
3. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.
4. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki peran dalam rapat				
2.	Saya tidak pernah menceritakan kepada orang lain tentang prestasi perusahaan				
3.	Pekerjaan saya di perusahaan ini didefinisikan secara jelas dan terstruktur.				
4.	Saya mampu memilih pekerjaan yang saya senangi				
5.	Kebersihan diutamakan dalam menyelesaikan pekerjaan				
6.	Ketika pekerjaan menumpuk, saya meminta bantuan rekan kerja				
7.	Saya beranggapan atasan saya dapat menilai kinerja karyawannya secara objektif				
8.	Saya berusaha mencari kesempatan dan peluang untuk bekerja di perusahaan lain				
9.	Dalam bekerja diwajibkan menggunakan atribut <i>safety</i> yang lengkap				
10.	Tidak ada dukungan yang saya peroleh dari rekan kerja saat saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan				
11.	Saya mendapatkan apresiasi ketika berhasil melakukan pekerjaan				
12.	Saya bingung dengan posisi saya di perusahaan ini				
13.	Akan merugikan bagi saya bila harus meninggalkan perusahaan ini.				
14.	Saya mengabaikan kebersihan karena ada bagian lain yang akan membantu mengecek				
15.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini				
16.	Atasan terkesan cuek ketika saya mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan				
17.	Semua pekerjaan yang diberikan kepada saya, akan saya selesaikan tepat waktu				
18.	Terkadang saya harus mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh rekan kerja				
19.	Kontribusi saya di akui dalam pekerjaan				

20.	Saya tidak memiliki atribut lengkap dalam bekerja				
21.	Saya mendapat dukungan dari rekan-rekan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.				
22.	Saya tidak pernah mendapatkan kesempatan promosi meskipun sering berhasil melakukan pekerjaan atau project tertentu				
23.	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain				
24.	Meskipun saya berhasil mengerjakan pekerjaan, pimpinan bersikap biasa saja				



NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Setiap hari saya datang ke kantor tepat waktu				
2.	Saya sering menunda-nunda pekerjaan				
3.	Dalam bekerja saya selalu menggunakan bet nama				
4.	Terlambat sedikit tidak menjadi masalah bagi saya karena tidak ada teguran dari atasan				
5.	Saya bekerja berdasarkan ketentuan kantor				
6.	Pekerjaan tetap saya selesaikan meskipun tidak tepat waktu				
7.	Saya akan bertanggung jawab saat melakukan kesalahan				
8.	Saya hadir di kantor tepat waktu				
9.	Saya tidak menjaga sikap saya di kantor				
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
11.	Saya pulang lebih awal jika atasan sedang tidak berada di tempat				
12.	Saya akan meminta izin jika ingin meninggalkan kantor				
13.	Apabila pekerjaan saya belum selesai, saya akan mengerjakannya di rumah				
14.	Saat bekerja saya tidak menggunakan atribut lengkap				

15.	Untuk mengatasi keterlambatan karena macet, saya berangkat lebih awal				
16.	Saya sering memakai peralatan kantor, namun tidak saya kembalikan				
17.	Saya memanfaatkan waktu istirahat sesuai waktu yang telah ditetapkan				
18.	Tidak masalah jika saya datang terlambat karena tidak ada pemotongan insentif				
19.	Saya akan meninggalkan kantor apabila pekerjaan telah selesai				
20.	Saya beristirahat melebihi ketentuan waktu yang telah ditetapkan				
21.	Apabila pekerjaan belum selesai, saya akan mengabaikannya				
22.	Saya mematuhi aturan yang hanya menurut saya benar				
23.	Semua pekerjaan akan saya selesaikan meskipun sangat banyak				
24.	Saya akan meninggalkan kantor meskipun pekerjaan saya belum selesai				
25.	Saya akan meninggalkan kantor meskipun belum mendapatkan izin				
26.	Saya selalu menjaga sikap saya apabila berada di kantor				
27.	Saya mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan alurnya				
28.	Saya tidak bersedia mengikuti kegiatan kantor				
29.	Saya akan mengembalikan peralatan kantor setelah memakainya				
30.	Saya akan menghindari situasi saat melakukan kesalahan				
31.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan apapun				

32.	Saya mengikuti segala kegiatan yang di susun oleh pihak pimpinan				
33.	Terkadang saya mengerjakan pekerjaan tidak sesuai instruksi				
34	Saya bersedia diperintah apa saja oleh atasan				





LAMPIRAN B

SEBARAN DATA PENELITIAN

NO	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	
s1	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	56
s2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	53
s3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	53
s4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57
s5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	57
s6	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	58
s7	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
s8	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
s9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
s10	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	53
s11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	4	3	2	1	2	2	2	61
s12	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	63
s13	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	56
s14	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59

s31	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	60
s32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	46
s33	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	56
s34	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
s35	4	4	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	58
s36	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	50
s37	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
s38	1	2	3	3	1	2	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
s39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
s40	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	50
s41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	56
s42	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	56
s43	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	48
s44	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
s45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
s46	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50

s47	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	52
s48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	54
s49	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	52
s50	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	62
s51	3	4	2	1	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
s52	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
s53	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
s54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
s55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	54
s56	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	55
s57	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	1	2	59
s58	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	50
s59	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
s60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
s61	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	62
s62	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	53

s63	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	54	
s64	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	52	
s65	1	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	47	
s66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	54	
s67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	56
s68	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	2	47	
s69	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	55

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/5/23

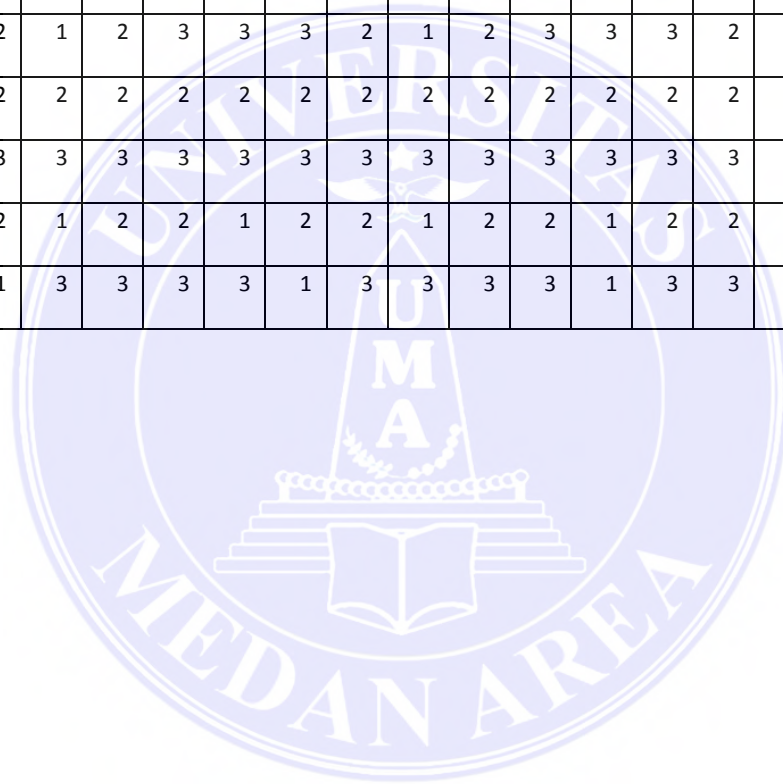
Access From (repository.uma.ac.id)26/5/23

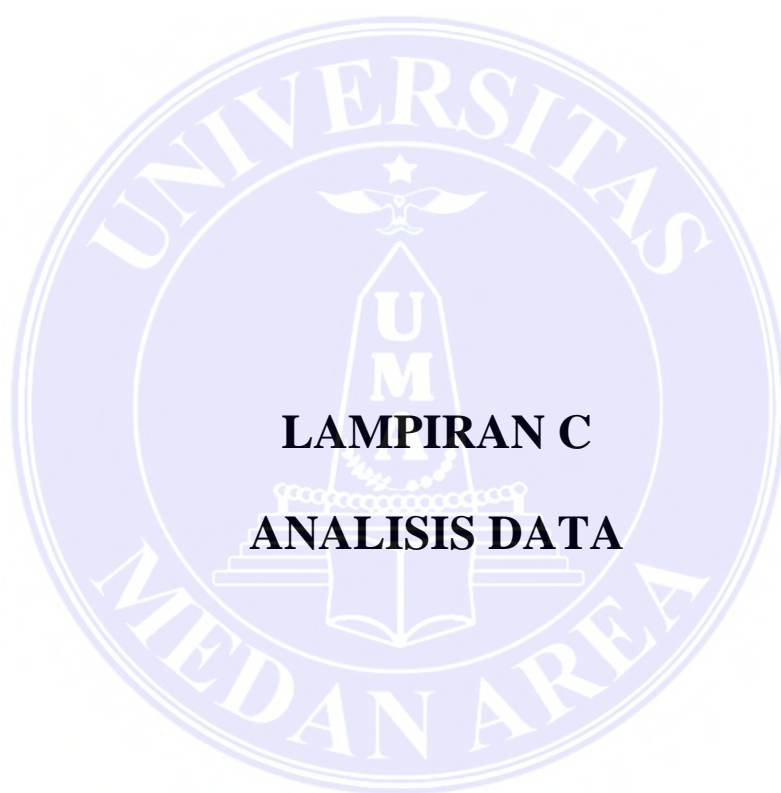
NO	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	a25	a26	a27	a28	a29	a30	a31	a32	a33	a34	
s1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	89
s2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	89
s3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	68
s4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	93
s5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	92
s6	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	4	85
s7	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	66
s8	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	84
s9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
s10	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	68
s11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
s12	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	99
s13	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	85

s14	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	63	
s15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	99		
s16	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	80	
s17	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	1	83	
s18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	
s19	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	88	
s20	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	1	3	2	2	3	3	4	3	3	2	96	
s21	2	1	2	2	3	4	3	2	1	2	2	3	4	3	2	1	2	2	3	4	3	2	1	2	2	3	4	3	2	1	2	2	3	4	82	
s22	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	74
s23	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	87	
s24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
s25	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	64	
s26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
s27	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	101	
s28	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	79	
s29	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	70	

s46	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	72	
s47	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	87	
s48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	
s49	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	92	
s50	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	103	
s51	2	1	2	2	3	4	2	1	2	2	3	4	2	1	2	2	3	4	2	1	2	2	3	4	2	1	2	2	3	4	2	1	2	2	77	
s52	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	74
s53	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	84	
s54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
s55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	
s56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
s57	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	96		
s58	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	73	
s59	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	68	
s60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
s61	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	91	

s62	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	85
s63	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	67	
s64	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	84
s65	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	81
s66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
s67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
s68	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	57
s69	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	90





LAMPIRAN C
ANALISIS DATA

UJI VALIDITAS**A. Iklim Kerja****1. Hasil Uji Validitas Iklim Kerja**

	R hitung	R tabel	Validitas
X1	.421**	0,2369	Valid
X2	.374**	0,2369	Valid
X3	.227**	0,2369	Tidak Valid
X4	.309**	0,2369	Valid
X5	.307**	0,2369	Valid
X6	.240**	0,2369	Valid
X7	.373**	0,2369	Valid
X8	.412**	0,2369	Valid
X9	.292**	0,2369	Valid
X10	.309**	0,2369	Valid
X11	.179**	0,2369	Tidak Valid
X12	.256**	0,2369	Valid
X13	.145**	0,2369	Tidak Valid
X14	.331**	0,2369	Valid
X15	.331**	0,2369	Valid
X16	.456**	0,2369	Valid
X17	.265**	0,2369	Valid
X18	.398**	0,2369	Valid
X19	.145**	0,2369	Tidak Valid

X20	.301**	0,2369	Valid
X21	.274**	0,2369	Valid
X22	.306**	0,2369	Valid
X23	.265**	0,2369	Valid
X24	.477**	0,2369	Valid

2. Disiplin Kerja

1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

	R hitung	R tabel	Validitas
Y1	.635**	0,2369	Valid
Y2	.657**	0,2369	Valid
Y3	.755**	0,2369	Valid
Y4	.819**	0,2369	Valid
Y5	.633**	0,2369	Valid
Y6	.484**	0,2369	Valid
Y7	.646**	0,2369	Valid
Y8	.623**	0,2369	Valid
Y9	.645**	0,2369	Valid
Y10	.594**	0,2369	Valid
Y11	.643**	0,2369	Valid
Y12	.555**	0,2369	Valid
Y13	.595**	0,2369	Valid
Y14	.598**	0,2369	Valid
Y15	.644**	0,2369	Valid
Y16	.705**	0,2369	Valid

Y17	.635**	0,2369	Valid
Y18	.558**	0,2369	Valid
Y19	.615**	0,2369	Valid
Y20	.486**	0,2369	Valid
Y21	.714**	0,2369	Valid
Y22	.749**	0,2369	Valid
Y23	.597**	0,2369	Valid
Y24	.482**	0,2369	Valid
Y25	.601**	0,2369	Valid
Y26	.701**	0,2369	Valid
Y27	.555**	0,2369	Valid
Y28	.621**	0,2369	Valid
Y29	.591**	0,2369	Valid
Y30	.374**	0,2369	Valid
Y31	.602**	0,2369	Valid
Y32	.685**	0,2369	Valid
Y33	.766**	0,2369	Valid
Y34	.631**	0,2369	Valid

UJI RELIABILITAS

1. IKLIM KERJA

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	59.4
	Excluded ^a	28	40.6
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.586	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

X1	52.73	19.301	.279	.560
X2	52.51	19.656	.232	.568
X3	52.66	20.630	.076	.590
X4	52.63	20.138	.170	.576
X5	52.54	20.205	.177	.576
X6	52.61	20.644	.115	.583
X7	52.71	19.612	.226	.568
X8	52.54	19.405	.273	.562
X9	52.71	20.212	.146	.580
X10	52.63	20.138	.170	.576
X11	52.59	20.949	.035	.595
X12	52.56	20.552	.131	.581
X13	52.98	21.174	.020	.594
X14	52.90	20.340	.232	.570
X15	53.00	20.200	.216	.571
X16	52.93	19.520	.350	.555
X17	52.98	20.524	.143	.580
X18	52.90	19.690	.275	.563
X19	52.98	21.174	.020	.594
X20	52.85	20.428	.193	.574
X21	53.00	20.500	.156	.578
X22	52.85	20.328	.188	.574

X23	52.98	20.524	.143	.580
X24	52.93	19.270	.365	.551

2. DISIPLIN KERJA

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	81.87	188.880	.601	.950
Y2	81.83	188.322	.629	.950
Y3	81.75	187.924	.732	.949
Y4	81.77	187.387	.798	.948
Y5	81.84	187.724	.603	.950
Y6	81.71	191.709	.448	.951
Y7	81.88	187.075	.621	.950
Y8	81.84	189.136	.585	.950
Y9	81.84	188.548	.617	.950
Y10	81.78	189.849	.565	.950
Y11	81.86	188.596	.615	.950
Y12	81.77	190.710	.516	.950
Y13	81.84	189.401	.570	.950
Y14	81.83	188.999	.572	.950
Y15	81.81	188.155	.617	.950
Y16	81.83	188.293	.679	.949
Y17	81.87	188.497	.601	.950
Y18	81.77	190.504	.509	.950
Y19	81.90	188.828	.587	.950

Y20	81.83	190.705	.452	.951
Y21	81.78	187.879	.703	.949
Y22	81.87	187.703	.718	.949
Y23	81.90	189.181	.568	.950
Y24	81.75	192.335	.443	.951
Y25	81.91	188.581	.565	.950
Y26	81.78	188.731	.680	.949
Y27	81.83	190.175	.527	.950
Y28	81.84	189.195	.603	.950
Y29	81.90	189.387	.557	.950
Y30	81.83	193.087	.323	.952
Y31	81.84	189.371	.572	.950
Y32	81.87	188.321	.655	.949
Y33	81.78	188.114	.750	.949
Y34	81.75	189.424	.614	.950

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklim Kerja	Disiplin Kerja
N		69	69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46.55	74.30
	Std. Deviation	4.293	14.159
Most Extreme Differences	Absolute	.126	.126
	Positive	.068	.121
	Negative	-.126	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.047	1.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.223	.226

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Disiplin Kerja * Iklim Kerja	69	100.0%	0	.0%	69	100.0%

Report

Disiplin Kerja

Iklim Kerja	Mean	N	Std. Deviation
46	68.00	1	.
47	69.00	2	16.971
48	78.00	2	12.728
50	70.50	4	2.380
51	88.00	1	.
52	81.33	6	8.383
53	78.60	5	9.915

54	75.14	7	9.281
55	85.33	3	19.425
56	92.33	9	11.958
57	92.50	2	.707
58	82.25	4	15.628
59	73.33	3	19.655
60	97.91	11	10.104
61	91.00	3	18.193
62	81.60	5	15.043
63	99.00	1	.
Total	84.30	69	14.159

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Iklim Kerja	Between Groups	(Combined)	5911.526	16	369.470	2.488	.007
		Linearity	2461.341	1	2461.341	16.577	.000
		Deviation from Linearity	3450.185	15	230.012	1.549	.122
	Within Groups		7721.083	52	148.482		

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Iklim Kerja	Between	(Combined)	5911.526	16	369.470	2.488	.007
	Groups	Linearity	2461.341	1	2461.341	16.577	.000
		Deviation from Linearity	3450.185	15	230.012	1.549	.122
	Within Groups		7721.083	52	148.482		
	Total		13632.609	68			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin Kerja * Iklim Kerja	.425	.181	.659	.434

UJI KORELASI

Correlations

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklim Kerja	Disiplin Kerja
N		69	69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46.55	74.30
	Std. Deviation	4.293	14.159
Most Extreme Differences	Absolute	.126	.126
	Positive	.068	.121
	Negative	-.126	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.047	1.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.223	.226

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kelen Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 78 / Jalan Sei Beraya Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: umh_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1005/FPSI/01.10/VII/2022 26 Juli 2022
Lampiran :
Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Jadi Jaya Nabati
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Siti Rahmadani Hasbuan
NPM : 188600093
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Jadi Jaya Nabati, Jl. Starban No. 10 Medan Polonia guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Iklim Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Jadi Jaya Nabati".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Yati Arika, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
FAKULTAS PSIKOLOGI

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





0812 2868 8028 | jadijayanabati@gmail.com
Jl. Starhan, Polonia No. 1D, Kecamatan Medan Polonia
Kota Medan, Sumatera Utara 20151

Nomor : 038/JJN/VIII/2022
Lampiran : —
Perihal : Pengambilan Data

Medan, 10 Agustus 2022

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Di – Tempat

Dengan Hormat,

Melalui surat ini kami menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Siti Rahmadani Hasibuan
NPM : 188600093
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Antara Iklim Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan
PT. Jadi Java Nabati

Telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan dari tanggal 27 Juli 2022 sampai dengan 08 Agustus 2022.

Surat keterangan ini diberikan untuk keperluan Universitas dengan harapan agar pihak berwenang dapat memberikan bantuan, apabila diperlukan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Direktur

PT. JADI JAYA NABATI

Erie Wijaya

Tersusun : - Mahasiswa
- Arsip