

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA
PADA KARYAWAN PT. DUTAVARIA PERTIWI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH :
JEREMY MARTHIN SIREGAR
188600259



**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 29/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)29/5/23

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA
DENGAN DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN PT DUTAVARIA PERTIWI**

NAMA MAHASISWA : JEREMY MARTHIN SIREGAR

NO. STAMBUK : 18.860.0259

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI



MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing

(Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian



(Arif Fachrian, S.Psi, M. Psi)



(Hasanudin Ph. D)

Tanggal Sidang

27 Maret 2023

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA
PADA KARYAWAN PT. DUTAVARIA PERTIWI**

dipersiapkan dan disusun oleh
JEREMY MARTHIN SIREGAR
188600259
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 27 Maret 2023

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji

(Nurmaida Irawani Siregar S.Psi, M.Si, Psikolog)

Sekretaris

(M.Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi)

Dewan Penguji I

(Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Dewan Penguji II

(Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 27 Maret 2023

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



LEMBAR PERNYATAAN PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jeremy Marthin Siregar

Npm : 188600259

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian 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, 27 Maret 2023

Peneliti



Jeremy Marthin Siregar
Jeremy Marthin Siregar
(188.60.0259)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Jeremy Martin Siregar
NPM : 18.860.0259
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 PADA KARYAWAN PT. DUTAVARIA PERTIWI**. 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 : 27 Maret 2023

Yang menyatakan



(Jeremy Martin Siregar)

MOTTO :

**"HAL YANG KAMU KELUHKAN TIDAK AKAN BERUBAH SAMPAI
KAMU MENGUBAH SESUATU YANG KAMU LAKUKAN SETIAP
HARI".**

- JOHN C.MAXWELL.



**"JANGAN PERNAH PERCAYA PADA KETAKUTANMU.
KETAKUTANMU TIDAK MENGENAL KEKUATANMU".**

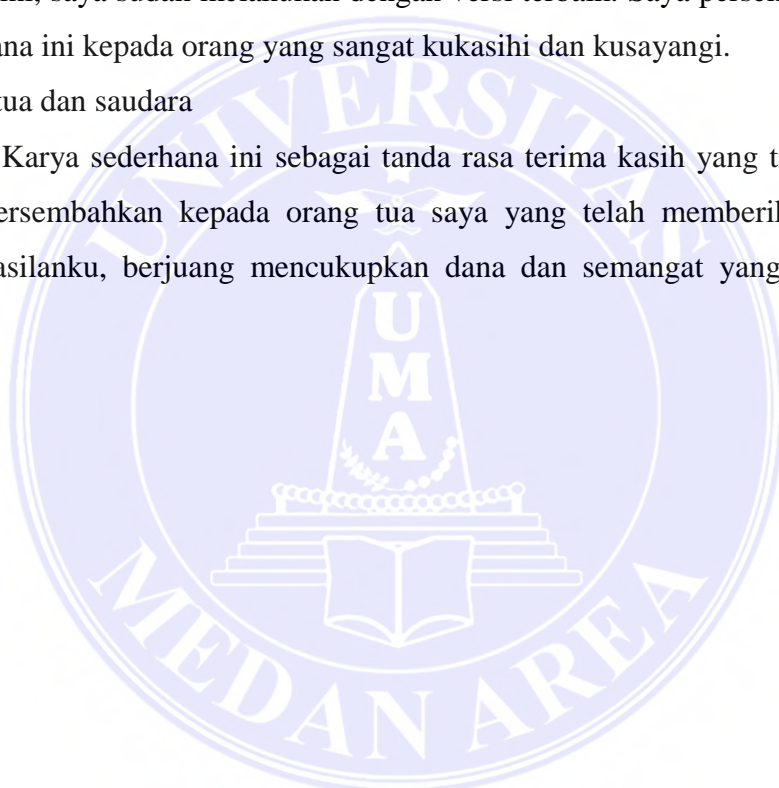
Persembahan :

Syukur kepada Tuhan yang telah memelihara kehidupanku dan memberikan hikmat serta kemudahan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Terpujilah Tuhan untuk segala hal yang telah Dia kerjakan bagiku.

Terima kasih kepada diriku sendiri atas perjuangan selama ini dengan melawan rasa malas, serta *mood* yang tidak menentu dalam proses pengerjaan skripsi ini, saya sudah melakukan dengan versi terbaik. Saya persembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

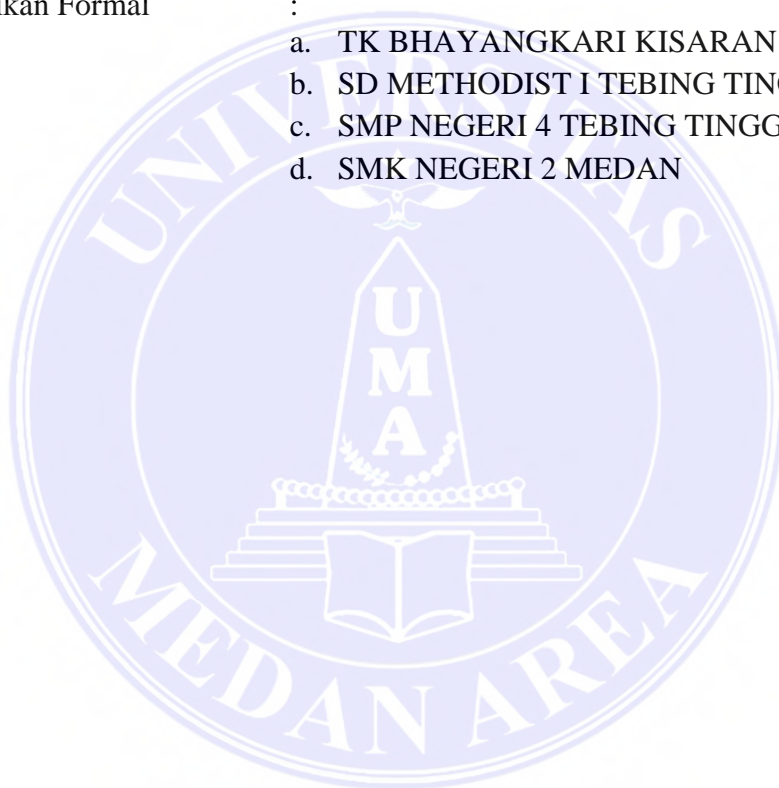
Orang tua dan saudara

Karya sederhana ini sebagai tanda rasa terima kasih yang tiada terhingga saya persembahkan kepada orang tua saya yang telah memberikan doa demi keberhasilanku, berjuang mencukupkan dana dan semangat yang tidak pernah putus.



RIWAYAT HIDUP

Nama : Jeremy Marthin Siregar
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat Tanggal Lahir : Kisaran, 16 Maret 1998
Alamat : Jl. Yos Sudarso Lk. I Desa Tanjung Marulak Hilir
Kecamatan Rambutan Kota Tebing Tinggi
Kode Pos : 20998
Email : jeremymartin393@gmail.com
Pendidikan Formal :
a. TK BHAYANGKARI KISARAN
b. SD METHODIST I TEBING TINGGI
c. SMP NEGERI 4 TEBING TINGGI
d. SMK NEGERI 2 MEDAN



Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Duta Varia Pertiwi

Oleh

JEREMY MARTHIN SIREGAR
188600259

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Duta Varia Pertiwi. Hipotesis yang diajukan 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 77 orang karyawan tetap di PT. Duta Varia Pertiwi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Skala Iklim Kerja disusun berdasarkan aspek-aspek: *Flexibility conformity*, *Responsibility*, *Standards*, *Reward*, *Clarity*, dan *Tema Commitmen*. Disiplin kerja disusun berdasarkan ciri-ciri: Kehadiran, Waktu kerja, Kepatuhan terhadap perintah, Kepatuhan terhadap peraturan. Pengumpulan data menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan korelasi *Product Moment*. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *Product moment* dari Pearson, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Iklim kerja dengan disiplin kerja dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,849$, dengan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,721$. Ini menunjukkan bahwa Iklim kerja berdistribusi sebesar 72,1% Dapat diketahui bahwa hasil iklim kerja memperoleh hasil rendah dan disiplin kerja juga memperoleh hasil rendah.

Kata kunci: Iklim kerja, Disiplin kerja, Karyawan

The Corelation Between Work Climate and Work Discipline at PT. Ambassador of Varia Pertiwi

By

JEREMY MARTHIN SIREGAR
188600259

Abstract

This study aims to determine the corelation between work climate and work discipline at PT. Ambassador of Varia Pertiwi. The hypothesis put forward is a positive relationship between work climate and work discipline. Assuming, the higher the work climate, the higher the work discipline. Conversely, the lower the work climate, the lower the work discipline. The sample in this study amounted to 77 permanent employees at PT. Ambassador of Varia Pertiwi. The sampling technique used was purposive sampling. The method used is a quantitative method. The Work Climate Scale is structured based on the following aspects: Flexibility conformity, Responsibility, Standards, Rewards, Clarity, and Commitment Themes. Work discipline is organized based on the following characteristics: Attendance, working time, obedience to orders, compliance with regulations. Data collection uses a Likert scale. Data analysis uses Product Moment correlation. Based on the calculation results of Pearson's Product moment correlation analysis, it can be seen that there is a positive relationship between work climate and work discipline with a correlation coefficient of $r_{xy} = 0.849$, with $p = 0.000 < 0.05$. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable and the dependent variable is $r^2 = 0.721$. This shows that the distribution of work climate is 72.1%. It can be seen that the results of the work climate have low results and work discipline also has low results.

Keywords: Work climate, work discipline, employees

KATA PENGANTAR

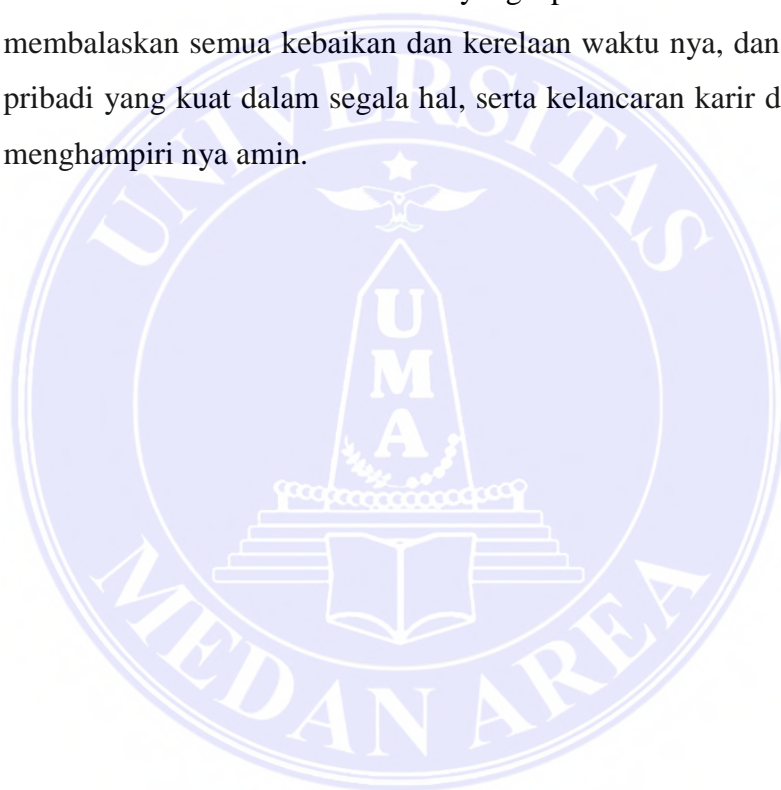
Puji dan Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kasih anugerah nya serta kesabaran dan kekuatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam hal ini peneliti banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dandan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, dan selalu sabar dalam membimbing saya.
5. Ketua sidang meja hijau Nurmaida Irawani Siregar S.Psi, M.Si, Psikolog terimakasih kepada ibu yang sudah memberikan saya masukan dalam sidang meja hijau.
6. Dosen penguji Ibu Babby Hasmayni, S.psi, M.Si selaku pembanding saya dalam seminar Skripsi yang telah memberikan masukan dan saran.
7. Bapak M.Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris saya dalam seminar Skripsi yang telah memberikan masukan dan saran.
8. Karyawan PT. Duta Varia Pertiwi.
9. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi, selaku ketua bagian Psikologi Industri Organisasi Fakultas Medan Area.
10. Terimakasih kepada pegawai Fakultas Psikologi yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua orangtua, Gunung Sitorus dan Lisdu Manik yang telah memberikan

cinta dan kasih sayangnya kepada saya, selalu memanjatkan doa untuk saya, dan selalu memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini. Semoga ayah dan ibu saya diberikan, kesehatan, murah rezeki, umur yang panjang, dan selalu dalam lindungan tuhan.

12. Terimakasih kepada Sahabat terdekat saya Elita Artha Siallagan yang telah berperan meluangkan waktu nya untuk menemani saya kemana-mana didalam keperluan skripsi dan sangat sabar menghadapi saya serta memberikan masukan-masukan yang positif. Biarlah Tuhan yang membalaskan semua kebaikan dan kerelaan waktu nya, dan tetap menjadi pribadi yang kuat dalam segala hal, serta kelancaran karir dan kesuksesan menghampiri nya amin.



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PLAGIASI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Disiplin Kerja	9
1. Pengertian Disiplin Kerja	9
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi disiplin Kerja.....	10
3. Aspek-Aspek disiplin Kerja.....	15
4. Ciri- Ciri disiplin Kerja.....	16
B. Iklim Kerja.....	18
1. Pengertian Iklim Kerja.....	18
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja.....	20
3. Aspek-aspek Iklim Kerja	23

4. Ciri-ciri dalam Iklim Kerja	28
a. Penataan Lingkungan Fisik Organisasi/Lembaga.....	28
b. Penataan Lingkungan Sosial Organisasi/Lembaga.....	29
c. Penataan Personil Organisasi	30
d. Penataan Lingkungan Kerja Organisasi	31
C. Hubungan Iklim Kerja Dengan Disiplin Kerja.....	31
D. Kerangka Konseptual	34
E. Hipotesis	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Tipe Penelitian.....	35
B. Identifikasi Variabel Penelitian	35
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
1. Iklim Kerja.....	36
2. Disiplin kerja	36
D. Subjek Penelitian	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel	37
3. Teknik Pengambilan Sampel	37
E. Metode Pengumpulan Data	37
F. Validitas dan Reabilitas Data	38
1. Validitas	38
2. Reliabilitas	39
G. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Orientasi Kancan Penelitian	41
B. Persiapan Penelitian.....	42
C. Pelaksanaan Penelitian	44
D. Analisis Data	45
E. Pembahasan	52
BAB IV SIMPULAN DAN SARAN	55
A. Simpulan.....	55

B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57

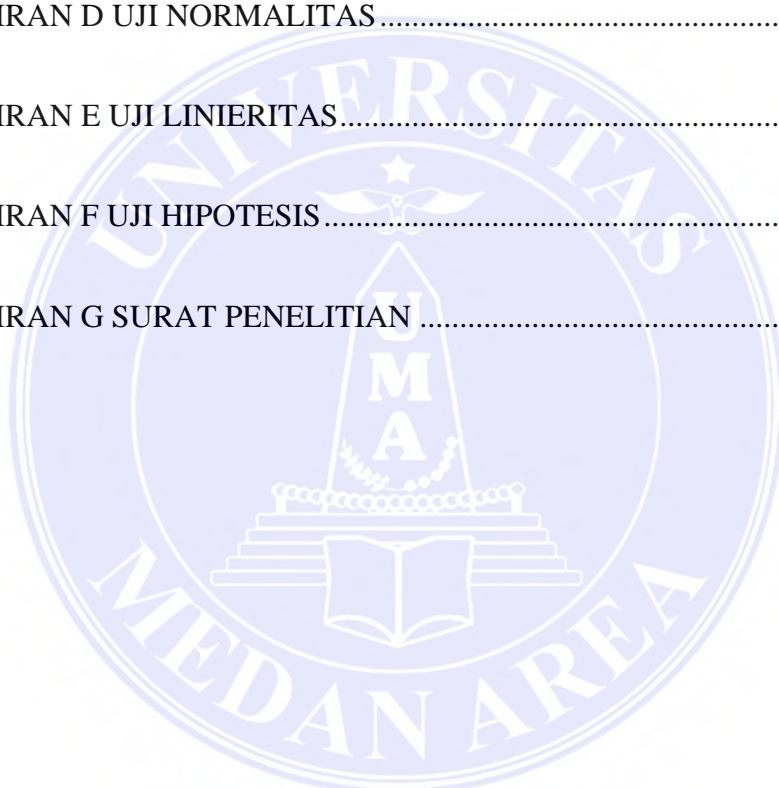


DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Tabel Skala Iklim Kerja Sebelum Uji Validitas.....	43
Tabel 4.2	Tabel Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Validitas.....	44
Tabel 4.3	Tabel iklim kerja setelah Uji Validitas.....	46
Tabel 4.4	Tabel Disiplin kerja setelah Uji Validitas	47
Tabel 4.5	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	48
Tabel 4.6	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	48
Tabel 4.7	Product moment dari Pearson Hipotesis Regresi	49
Tabel 4.8	Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A ALAT UKUR PENELITIAN.....	60
LAMPIRAN B SEBARAN DATA	64
LAMPIRAN C VALIDITAS DAN RELIABILITAS	73
LAMPIRAN D UJI NORMALITAS	78
LAMPIRAN E UJI LINIERITAS.....	82
LAMPIRAN F UJI HIPOTESIS.....	84
LAMPIRAN G SURAT PENELITIAN	86



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi, karena organisasi dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh pegawai yang menjalankan kehidupan organisasi sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Pentingnya kedisiplinan ini juga sebagai wujud nyata tentang bagaimana orang-orang yang berada di dalam suatu organisasi memandang pekerjaan yang dikerjakan. Semakin baik cara pandang pegawai terhadap pekerjaan yang dikerjakan, maka semakin baik juga disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja berfungsi untuk mengatur sumber daya manusia dalam suatu organisasi sehingga terjadi pertumbuhan yang baik bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan merupakan fondasi dari sebuah kedisiplinan, tidak memandang mudah tidaknya suatu pekerjaan, ada tidaknya pemimpin yang mengawasi, besar tidaknya kompensasi yang didapatkan dalam suatu tugas, dan hal lain yang menjadi pertimbangan disiplin kerja, seseorang tetap melakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku demi kepentingan organisasi.

Disiplin kerja adalah kunci bagaimana seharusnya seorang pegawai dalam melakukan tugasnya dapat sesuai dengan kesepakatan yang berlaku antara pegawai maupun organisasi. Disiplin pegawai adalah kegiatan karyawan yang

bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja (Hadianor et al, 2017). Menurut Hasibuan, faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa dan kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, iklim organisasi dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2016).

Ketika memasuki sebuah organisasi, pegawai tidak hanya menerima tugas-tugas yang harus dikerjakan, tetapi juga menerima segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dalam sebuah organisasi, setiap komponen organisasi baik manusia maupun benda atau alat yang digunakan dalam melakukan pekerjaan saling berhubungan. Segala sesuatu yang berada dalam organisasi saling membutuhkan dan saling mempengaruhi. Semuanya itu disediakan atau diciptakan untuk mendukung kinerja yang maksimal untuk tujuan organisasi. Likert (dalam Nurhalimah, 2016) menyatakan bahwa organisasi dapat dipandang sebagai sistem dari kelompok yang saling berkaitan. Proses, prosedur, perilaku yang terjadi di suatu organisasi merupakan dasar terbentuknya cara pandang orang-orang yang bekerja di dalamnya mengenai organisasi tersebut.

Disiplin dalam suatu perusahaan juga bisa menurun dikarenakan timbulnya gejala-gejala yang tidak diharapkan seperti kurangnya motivasi dari para manajer, Sehingga semangat karyawan bisa menurun dan kemauan para karyawan menjadi berkurang, dan akhirnya banyak karyawan tersebut melakukan kesalahan dalam menyelesaikan Pekerjaannya, sehingga kualitas kerja karyawan menjadi rendah. Perusahaan harus menegakkan aturan kerja perusahaan dan

konsekuensi bagi pegawai. Jika ada diantara pegawai yang melanggar maka sanksi harus di berlakukan terhadap karyawan yang melanggar tersebut.

Adapun masalah disiplin kerja juga terjadi di PT. Duta Varia Pertiwi Medan. PT. Duta Varia Pertiwi Medan merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit, penanaman dan pembibitan. Lokasi perkebunan perusahaan terletak di jalan Tapsel Ujung Batu Sosa Padang Lawas. Hasil survey yang telah dilakukan peneliti seperti: karyawan mencerminkan disiplin kerja yang menurun, hal ini dikarenakan pada saat observasi pegawai terlihat banyak yang meninggalkan pekerjaan disaat jam kerja, pegawai terlihat jenuh melihat banyaknya laporan yang akan mereka input, hal ini menyebabkan terjadinya pelanggaran dan mencerminkan kurangnya disiplin kerja pada karyawan. Masalah kedisiplinan terjadi sudah satu tahun terakhir hal ini juga mempengaruhi dengan hasil pendapatan yang menurun dari biasanya.

Masalah menurunnya kedisiplinan dalam hal ini sudah diatasi perusahaan dengan memberikan sanksi secara bertahap, dari Surat peringatan 1, surat peringatan 2, surat peringatan 3, jika masih belum teratasi maka perusahaan akan melakukan pemecatan ataupun pemberhentian. Hal ini di dukung dengan kutipan wawancara SPV PT. Duta Varia Pertiwi Medan:

“Masalah kedisiplinan kerap kali terjadi pelanggaran, sering dijumpai karyawan yang telat masuk, ada yang sudah absensi tapi keluar lagi, dan kembali ke kantor diatas jam 10, saya sebagai SPV sudah memberikan peringatan akan tetapi sepertinya mereka sesama karyawan saling membantu temannya kalau ada yang melakukan hal tersebut” (Bb, 27 Agustus).

Fenomena disiplin kerja yang di dapatkan dari hasil observasi dan wawancara tergambar pada pegawai seperti: masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan ini di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum di selesaikan, masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor ini dilihat dari absen daftar hadir karyawan, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi. Data ini diperkuat dari hasil dokumentasi dan wawancara. Adapun hasil wawancara dengan pegawai:

“Karyawan disini yah seperti ini, kalau sudah namanya istirahat susah kali ngumpulkannya lagi, sehingga kami akan tetap menunggu dikantor meskipun jam istirahat, karena takut tidak sesuai waktu mengecek dengan mengimputkan data stok” (Bb, 27 Agustus 2022).

“Kalau saya sih ditanya, gimana ya namanya bekerjakaan tapi memang kalau masalah waktu kerja jangan tegang kali nanti makin terasa lama kerjaannya ini, iya enggak pulang-pulang” (RE, 27 Agustus 2022)

Berdasarkan pembahasan fenomena disiplin kerja di atas, kedisiplinan kerja muncul karena karyawan kurang disiplin, kurangnya rasa percaya terhadap kemampuan sendiri, dan karyawan menghindar dari diminta untuk melakukan semua tugas dengan baik. mematuhi semua aturan organisasi. Iklim kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Steers dalam

Wicaksono, 2012). Kedisiplinan karyawan dapat meningkat apabila adanya iklim organisasi yang baik didalam suatu instansi, (Bakhtiar 2003).

Perusahaan harus lebih memberikan disiplin kepada karyawan tetapi kedisiplinan yang tidak memberikan karyawan tertekan terhadap pekerjaan. Karena jika karyawan tersebut tertekan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan maka karyawan tersebut tidak akan menghasilkan produktifitas yang tinggi. Karyawan diwajibkan menaati peraturan untuk meraih tujuan sesuai ketentuan. Karyawan yang tidak disiplin akan berdampak terhadap suatu pekerjaan yang tidak terselesaikan dan mempengaruhi rendahnya hasil kerja dan ini menyebabkan tidak optimal dalam bekerja. Supervisor mengungkapkan bahwa karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan selama 6 bulan terakhir sebesar 34,61%, dan yang terlambat kerja sebesar 21,33 %, yang pulang diawal waktu sebesar 44,06 %. Disiplin kerja yang rendah, diduga karena budaya kerja belum optimal dan iklim kerja kurang baik.

Iklim kerja mampu menjadi salah satu jawaban terhadap pertanyaan apakah suatu perusahaan merupakan tempat kerja yang menyenangkan atau tidak. Berbeda dengan konsep lingkungan kerja yang menekankan pada keadaan yang ada di organisasi tersebut, iklim kerja lebih cenderung ditekankan pada gambaran persepsi anggota organisasi terhadap organisasinya. Bagi Wirawan (2008: 122), iklim kerja merupakan persepsi anggota dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi tersebut tentang apa yang ada atau terjadi di dalamnya yang memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi, yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Ketika suatu organisasi memiliki iklim yang kurang kondusif dapat menyebabkan berbagai hal negatif, seperti turunnya tingkat disiplin karyawan, seringnya absen serta banyaknya protes dari para karyawan (Idrus, 2006). Ketika iklim organisasi tidak kondusif maka menyebabkan karyawan tidak puas, tidak bahagia, dan tidak nyaman terhadap pekerjaannya sehingga pada akhirnya karyawan merasa bahwa kantornya kurang menyenangkan. Jika perasaan tersebut dibiarkan terus, maka akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri seperti tingginya angka absen, menurunnya kinerja karyawan, meningkatnya kesalahan dalam bekerja, membangkang, mengeluh, hingga keluar dari perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi masalah karyawan yang malas-malasan dalam mengerjakan tugasnya, seringkali pegawai harus ditegur agar mau bekerja lebih giat dan tidak malas-malasan, kemudian ada beberapa karyawan 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, dokumentasi serta beberapa paparan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul : Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Duta Varia Pertiwi.

B. Identifikasi Masalah

Hal ini dapat diketahui dengan adanya karyawan yang menunda pengerjaan surat dan laporan sehingga menumpuk dan akhirnya penyerahan

laporan dan surat terlambat. Kemudian terlihat bahwa beberapa karyawan datang ke kantor namun tidak segera ke ruangan kerja, melainkan singgah di kantin kantor untuk sarapan pagi dan meminum kopi. Ditemukan juga karyawan yang setelah istirahat jam makan siang tidak kembali ke ruangan kerja hingga jam pulang kantor. Selain itu, terdapat juga beberapa karyawan yang mengikuti peraturan saat atasan berada di kantor saja dan terdapat karyawan yang tidak menggunakan seragam sesuai dengan peraturan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya adalah iklim kerja yang berarti tentang bagaimana seorang karyawan mempersepsikan setiap kondisi atau perilaku yang terdapat dalam organisasi. Iklim kerja yang baik dapat mempengaruhi disiplin kerja yang baik. Salah satu aspek dalam iklim organisasi mengatakan bahwa ketika karyawan memiliki iklim organisasi yang baik artinya ada rasa tanggung jawab dalam dirinya untuk menuntaskan tugasnya. Sehingga melalui tanggung jawab yang dimiliki itulah terbentuknya disiplin kerja pada karyawan.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk melihat “Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Duta Varia Pertiwi”. Adapun sampel yang diambil adalah karyawan tetap.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah adalah apakah ada Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Duta Varia Pertiwi?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang hendak diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Duta Varia Pertiwi.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat digunakan jadi bahan referensi bagi peneliti berikutnya dengan iklim kerja dan disiplin kerja. Menjadi masukan bagi perusahaan agar lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan kedepannya.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis yaitu sebagai masukan bagi pihak manajemen dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dengan cara-cara sederhana misalnya: mengecek daftar hadir dan hasil kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Walgito (2011) berpendapat bahwa kedisiplinan kerja adalah suatu kesadaran dari tiap anggota mentaati norma untuk memudahkan tercapainya tujuan dalam organisasi. Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2015). 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 kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut penelitian Bangsawan (2013) terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan disiplin kerja, yaitu:

a. Kepuasan Kerja

Hasil penelitian lain mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan hasil dari kepuasan kerja yang dirasakan individu dalam bekerja. Artinya, individu memiliki disiplin yang baik karena mampu menyesuaikan diri terhadap kebijaksanaan perusahaan, pengawasan dari atasan dan rekan sekerja, serta memiliki rasa aman dalam bekerja.

b. Pengembangan karir

Selain itu, individu yang merasa memiliki kemungkinan untuk berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan, mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri, dan memiliki kemungkinan yang cukup untuk memperoleh penghargaan serta tanggung jawab yang besar akan dapat meningkatkan disiplin kerja pada pegawai (Sukirman, 2011).

c. Iklim kerja

Hasil penelitian Andriani (2010) menjelaskan bahwa peningkatan disiplin kerja pegawai dapat terwujud apabila perusahaan mampu mendesain iklim kerja yang kondusif, nyaman, menginspirasi sehingga menjadi semangat bagi individu dalam bekerja. Iklim kerja

kondusif yang dipersepsikan individu merupakan hasil dari iklim organisasi yang baik.

Menurut Helmi (dalam Pribadi, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

a. Faktor Kepribadian

Kedisiplinan terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai-nilai pribadi yang menunjang tinggi disiplin kerja. Nilai-nilai yang menunjang disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan dijadikan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Dalam taraf ini individu mempunyai kesadaran diri untuk berbuat sesuatu sesuai dengan aturan yang semestinya.

b. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja karena lingkungan dalam organisasi yang menciptakan lingkungan kultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan organisasi. Kondisi lingkungan tersebut dapat juga menjadi penyebab timbulnya perilaku yang melanggar disiplin atau aturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pandangan Helmi (2004) tersebut menunjukkan bahwa faktor yang tidak berasal dari kepribadian individu dapat dimasukkan dalam faktor lingkungan. Mencakup faktor ini diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya disiplin akan timbul ketika karyawan merasakan adanya perhatian dari perusahaan dalam melibatkan karyawan didalam.

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 kerja karyawan, 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 disiplin 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 disiplin 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 disiplin karyawan yang baik.

e. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat (pengawasan melekat) penting dilakukan atasan untuk mewujudkan disiplin 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 disiplin karyawan. Sanksi hukuman yang berat akan membuat karyawan takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Hal ini akan membuat sikap dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kedisiplinan kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, 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 (Waskat), sanksi atau hukuman, faktor kepribadian, dan faktor lingkungan.

3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016), aspek-aspek disiplin kerja terdiri dari :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja.
- e. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.

Menurut Yudiani (dalam Jayanti, 2015) aspek-aspek disiplin kerja, yaitu:

- a. Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi. Tanpa memahami peraturan terlebih dahulu mustahil seorang pegawai dapat mematuhi atau melanggar peraturan tersebut.
- b. Terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi. Pegawai mempunyai disiplin tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama masa kerja, mentaati peraturan tanpa ada paksaan dan secara sukarela serta dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan.

- c. Ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Pegawai yang berdisiplin senantiasa menghargai waktu sehingga membuat bekerja tepat waktu, tahu kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan, tahu membedakan kapan waktu istirahat dan kapan waktu bekerja serius, menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- d. Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas. Keteraturan proses menimbulkan kualitas-kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan, pengurutan metode atau tata kerja yang tertib dan teratur.

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 Disiplin Kerja

Amriany (dalam Ketaren, 2019) 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.

Adapun menurut Hasibuan (2011) ciri-ciri disiplin kerja adalah :

- a. Karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu.
- b. Karyawan selalu mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.
- c. Karyawan mematuhi semua peraturan organisasi.
- d. Karyawan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa cirri-ciri disiplin kerja adalah Kehadiran, Waktu kerja, Kepatuhan terhadap perintah, Kepatuhan terhadap peraturan.

B. Iklim Kerja

1. Pengertian Iklim Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2016), iklim kerja di organisasi diartikan sebagai persepsi dari pegawai mengenai lingkungan kerja di organisasi. Iklim seperti tersebut akan memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup organisasi dan kemampuan menyesuaikan dan memperbaharui diri yang pada proses selanjutnya akan meningkatkan kemampuan individu, tim dan seluruh pihak yang terlibat di organisasi. Iklim kerja merupakan salah satu bentuk lingkungan kerja yang dapat memengaruhi perilaku pegawai. Iklim kerja dapat membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan dapat terjadi dari berbagai tindakan yang mereka lakukan.

Menurut Lamberti *et al.* (2020) pemberdayaan memiliki dampak terbesar pada iklim kerja dan bahwa tidak semua pegawai merespons dengan cara yang sama terhadap berbagai pendorong iklim kerja. Menurut Darmawan *et al.* (2018), iklim kerja yang diharapkan dan direspon dengan baik oleh pegawai adalah kondisi yang memiliki kejelasan dan insentif bagi pegawai seperti semangat, rasa kekeluargaan, tanggung jawab bahkan penghargaan dan standar yang jelas. Stringer (2014) menggambarkan iklim kerja dalam organisasi dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang-orang yang berbeda-beda dalam lingkungan tersebut.

Reichers dan Scheinder (dalam Kusdi, 2011) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-

prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Menurut Amundson (dalam Martini & Rostiana, 2003) bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan.

Menurut Agustini (2012) menyatakan bahwa “ Iklim Kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Selanjutnya, Menurut Sugiono dalam buku Agustini (2010: 2) menyatakan bahwa “Iklim Kerja adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan”.

Dari berbagai definisi mengenai iklim kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja merupakan suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja

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.

Menurut Agustini (2012) Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah sebagai berikut:

a. Fleksibilitas

Kemampuan untuk bergerak melakukan aktivitas dengan mudah, tanpa adanya hambatan dan rasa sakit.

b. Tanggung Jawab

Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dan diselesaikan tepat waktu.

c. Standart

Suatu batas yang sudah ditentukan dalam mencapai tujuan tertentu.

d. Upah Kerja

Pendapatan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan karena telah melaksanakan aktivitas kerja.

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: Struktur Organisasi, Kebijakan dan Praktik Manajerial, Teknologi, Lingkungan Eksternal, Peraturan Organisasi, Kekuatan Sejarah, Kepemimpinan, Kebijakan dan praktek, Manajemen, dan Tingkat Kepercayaan.

3. Aspek-aspek Iklim Kerja

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

- a. Struktur.

Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan di dalam organisasi 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 diterima 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.

Menurut Steve (dalam Robbins, 2011) aspek-aspek yang mengukur iklim kerja diantaranya:

a. *Flexibility conformity*

Fleksibilitas dan *comfomity* adalah kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas yang diberikan. Hal tersebut berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

b. *Resposibility*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan

tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

c. *Standards*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

d. *Reward*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

e. *Clarity*

Hal ini berkaitan dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.

f. *Tema Commitmen*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

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.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri ciri iklim kerja meliputi: lingkungan fisik organisasi, lingkungan sosial organisasi, penataan personil, pemberian jaminan, dan penataan lingkungan kerja

C. Hubungan Iklim Kerja Dengan Disiplin Kerja

Doelhadi (2001) menyatakan bahwa disiplin pada dasarnya dapat diartikan sebagai suatu bentuk ketaatan seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun aturan-aturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi. Disiplin yang tinggi akan mendorong seseorang merasa bertanggung jawab terhadap segala aspek pekerjaannya.

Iklim organisasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Steers dalam Wicaksono, 2012). Disiplin karyawan dapat meningkat apabila adanya iklim organisasi yang baik didalam suatu instansi, (bakhtiar 2003). Swanburg (2000) menyatakan bahwa iklim adalah perasaan atau persepsi tentang organisasinya. Iklim kerja diciptakan oleh manajer yang menentukan perilaku karyawan dalam iklim kerjanya. Iklim kerja merupakan kondisi kerja yang dirasakan pada sebuah organisasi sebagai efek fersonil organisasi yang bekerja bersama-sama. Mill (dalam Timpe, 2000) menyatakan bahwa iklim kerja adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektip dari orang-orang yang hidup dan bekerja dalam lingkungan tersebut.

Menurut Milton (dalam Ardana, 2008), persepsi karyawan terhadap iklim kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Iklim kerja yang dipersepsi dapat dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Iklim kerja adalah suatu kualitas lingkungan internal yang relatif bertahan lama, dialami oleh para karyawan, mempengaruhi tingkah laku karyawannya, digambarkan dalam seperangkat atribut atau karakteristik, dan membedakan stimulus atau rangsang yang akan dipersepsi oleh karyawan di lingkungan kerjanya.

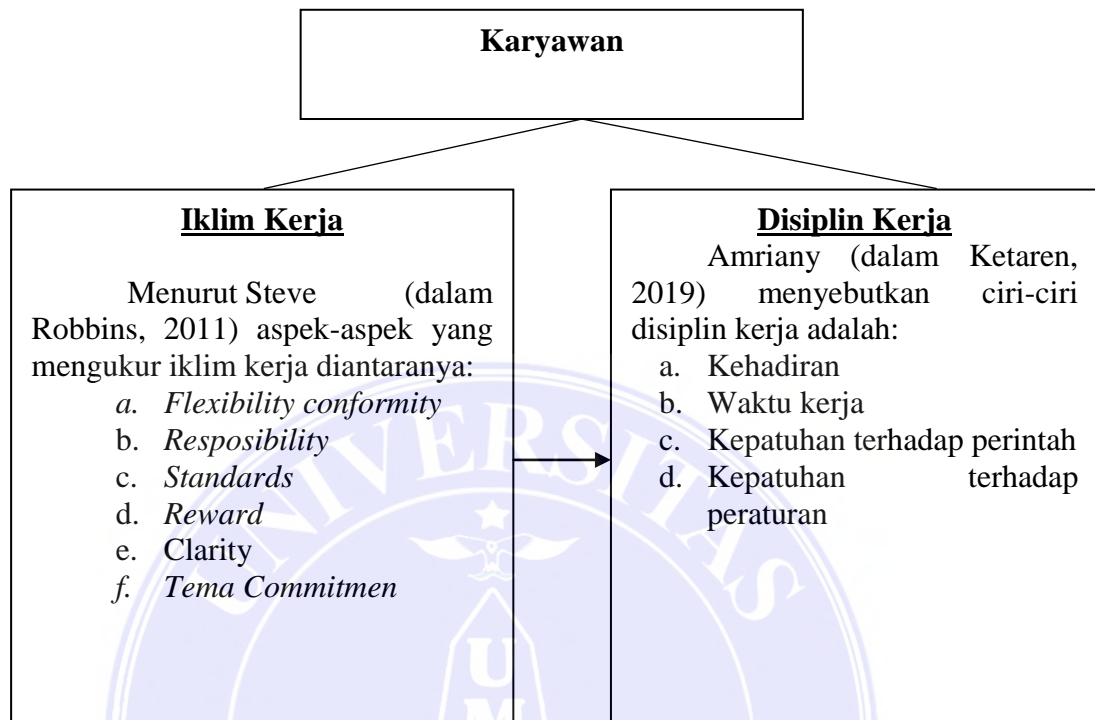
Hasil penelitian dengan judul Hubungan antara Iklim Organisasi Kerja dengan disiplin Karyawan (Wardianto, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi kerja dengan disiplin karyawan, Dengan demikian ada hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi kerja dengan disiplin karyawan.

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.

Penelitian lainnya oleh Listiara (2017): berdasarkan metode analisis regresi sederhana 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.

Beberapa penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan. Dengan adanya iklim organisasi yang baik, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasinya. disiplin seorang pegawai merupakan salah satu bentuk kemampuan pada diri seorang pegawai, sehingga ketika pegawai tersebut sudah menempatkan disiplin sebagai prestasi dalam bekerja.

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 yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional, yang bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi. .

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat, nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel *independen* atau variabel bebas (x) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang disebut sebagai variabel *independen* adalah Iklim Kerja.

2. Variabel *dependen* atau variabel terikat (y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel *independen* (bebas). Dalam penelitian ini, yang disebut sebagai variabel *dependen* adalah Disiplin Kerja.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik /sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah 314 Karyawan PT. Duta Varia Pertiwi.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling. Menurut Sugioyono (2014), Purposive Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel diambil dengan ciri dan tujuan tertentu. Adapun kriteria sampel sebagai berikut:

- a. Karyawan tetap PT. Duta Varia Pertiwi.
- b. Karyawan bagian produksi

3. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 orang karyawan tetap di PT. Duta Varia Pertiwi.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data yang diteliti. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala iklim kerja dan skala disiplin kerja dengan menggunakan skala model likert.

1) Skala Iklim Kerja

Iklim Kerja diungkap dengan skala psikologi yang disusun dengan model likert berdasarkan aspek-aspek iklim kerja menurut (Steve dalam Robbins, 2011)

aspek-aspek yang mengukur iklim kerja diantaranya: *Flexibility conformity*, *Responsibility*, *Standards*, *Reward*, *Clarity*, dan *Tema Commitmen*.

2) Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja diungkap dengan skala psikologi yang disusun dengan model berdasarkan ciri-ciri disiplin kerja menurut (Amriany dalam Ketaren, 2019) Kehadiran, Waktu kerja, Kepatuhan terhadap perintah, Kepatuhan terhadap peraturan.

Kedua skala di atas dengan 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (*favorabel*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 5, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang negatif (*Unfavorable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S =2 dan terendah SS = 1.

F. Validitas dan Reabilitas Data

1. Pengujian Validitas

Validitas merupakan representasi dari keakuratan informasi. Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2017). Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi (content validity) dan validitas konstruk (construct validity). Validitas isi merupakan jenis validitas yang diperhitungkan melalui pengujian terhadap isi alat ukur dengan analisis rasional, yaitu sejauh mana item-item dalam suatu alat

ukur mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur oleh alat ukur bersangkutan atau berhubungan dengan representasi dari keseluruhan kawasan

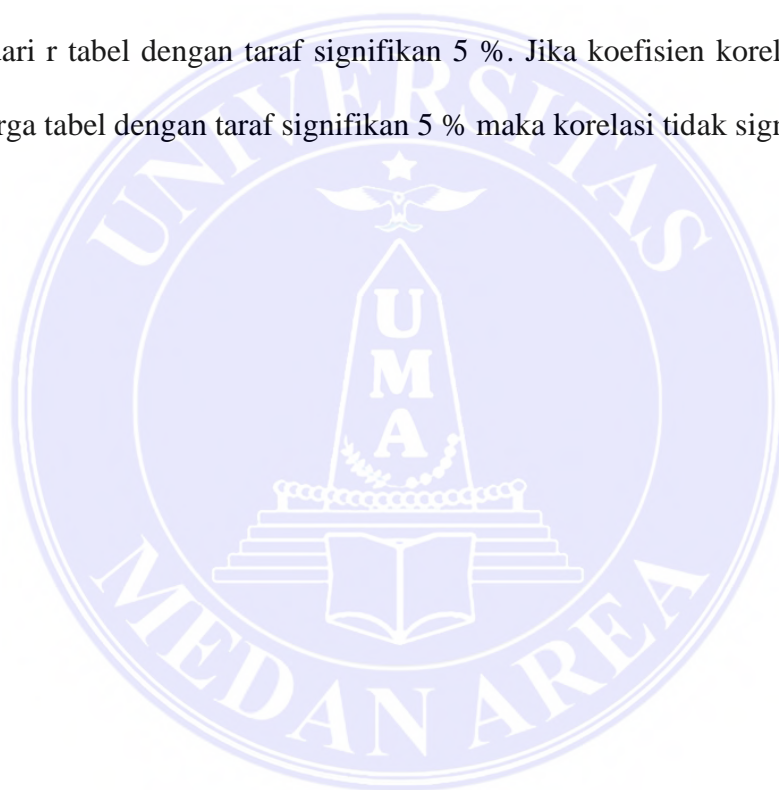
2. Pengujian Reliabilitas

Menurut Azwar (2017), reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi (keajegan) dari jawaban responden terhadap suatu alat ukur psikologis yang disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu penelitian yang reliabel hasilnya akan tetap sama apabila diukur pada waktu yang berbeda.

Setelah dilakukan uji validitas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas menggunakan rumus alpha cronbach untuk menghasilkan estimasi reliabilitas yang cermat. Semakin besar koefisien reliabilitas berarti semakin kecil kesalahan pengukuran, sehingga semakin reliabel alat ukur yang digunakan, namun sebaliknya, apabila semakin kecil koefisien reliabilitas yang dihasilkan, maka semakin besar kesalahan pengukuran yang berdampak pada semakin tidak reliabelnya alat ukur yang digunakan (Azwar, 2010).

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik korelasi *product moment*. Analisis data penelitian ini menggunakan SPSS versi 21. Kriteria pengujian suatu butir dikatakan valid apabila koefisien korelasi r_{xy} berharga positif dan sama atau lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikan 5 %. Jika koefisien korelasi lebih kecil dari harga tabel dengan taraf signifikan 5 % maka korelasi tidak signifikan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama.

A. SIMPULAN

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 $r_{xy} = 0,849$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,721$. Ini menunjukkan bahwa Iklim kerja berdistribusi sebesar 72,1% terhadap Disiplin kerja. Dapat diketahui bahwa hasil iklim kerja memperoleh hasil rendah dan disiplin kerja juga memperoleh hasil rendah.

B. SARAN

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Kepada Subjek Penelitian

Disarankan agar lebih mematuhi segala peraturan yang sudah dibuat dikantor dan melaksanakan aturan tersebut dengan sebaik-baiknya.

2. Buat Perusahaan

Melihat bahwa disiplin dalam bekerja sangatlah diperlukan maka peneliti menyarankan agar perusahaan dapat menjaga iklim organisasi dengan menjalin hubungan baik sesama pegawai seperti adanya rasa saling percaya dan saling dukung antar pegawai dapat menciptakan disiplin kerja yang baik pula.

3. Buat Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna dan mempunyai berbagai kekurangan berupa ketidaksesuaian fenomena dengan hasil penelitian. Maka untuk peneliti selanjutnya supaya lebih memperdalam kajian iklim organisasi dan hubungannya terhadap disiplin kerja dengan lebih memperhatikan fenomena yang terjadi serta disarankan untuk memperbanyak referensi teori, jurnal terbaru, dan memperhatikan variabel atau faktor-faktor lain, peneliti dapat mempertimbangkan perusahaan-perusahaan lain sebagai tempat penelitian bila dibutuhkan, serta penggalian 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.
- Agustini, Fauziah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* . Medan. Mandanatera.
- Alwisol. 2014. *Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi)*. Malang: UMM Press.
- 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.
- Azwar. S. 2004. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 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.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit 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).
- Jayanti, S. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nafasindo Medan.*
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ketaren, H. B. (2019). *Hubungan Kompensasi dengan Kedisiplinan Kerja pada Pegawai RS Bangkatan Binjai* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Marpaung, J. (2020). *GAMBARAN WORKPLACE WELL-BEING DI PT. PELABUHAN INDONESIA CABANG BELAWAN.*
- 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).
- 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.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89

- 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.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Stringer, R. (2004). *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect Uppet Sandle River*. NJ Prentice Hall.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suparno, Eko Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- 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.
- 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
- Yukentin, Y., Munawaroh, M., & Winarso, W. (2018). Analisis Hasil Belajar Matematika Siswa Ditinjau Dari Perbedaan Kepribadian Ekstrovert Dan Introvert. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika*, 3(2), 163-168.



LAMPIRAN A
ALAT UKUR PENELITIAN

IDENTITAS SAMPEL

Nama: (boleh inisial)

Usia: tahun

Masa Kerja: tahun

Jenis Kelamin:

Bagian Kerja:

Jawablah setiap nomor pernyataan sesuai keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Kerja sama saudara sangat saya butuhkan. Jawaban sama sekali tidak mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas maupun pekerjaan Anda.

II. 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.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Tempat kerja membuat karyawan merasa nyaman				
2.	Saya tidak dibutuhkan dalam rapat				
3.	Pekerjaan yang diberikan langsung saya kerjakan				
4.	Tempat kerja tidak tertata				
5.	Saya memiliki kemampuan memimpin team				
6.	Pekerjaan saya tidak sesuai jobdesk				
7.	Tempat kerja saya terasa bersih dan nyaman				
8.	Ruang kerja saya terasa sumpek dan tidak ada ventilasi				
9.	Pekerjaan saya sesuai jobdesk				
10.	Saya tidak mendapatkan feedback dari manajemen				
11.	Mengerjakan pekerjaan sendiri				
12.	Saya mengerjakan pekerjaan karena dibantu teman-teman				
13.	Saya beranggapan atasan saya dapat menilai kinerja karyawannya secara objektif				
14.	Pekerjaan yang saya selesaikan tidak mendapatkan apresiasi				
15.	Kontribusi saya di akui dalam pekerjaan				
16.	Semua pekerjaan yang diberikan, akan saya pilih-pilih untuk menyelesaikannya lebih dulu				
17.	Atasan saya selalu memberikan perhatian dan dukungan atas pekerjaan				
18.	Dalam menyelesaikan tugas saya tidak pernah didukung oleh atasan				
19.	Saya mendapatkan feedback dari manajemen				
20.	Dalam menilai kinerja karyawan atasan saya tidak pernah bersifat objektif				
21.	Akan merugikan bagi saya bila harus meninggalkan perusahaan ini.				
22.	Saya merasa senang jika saya keluar dari perusahaan				
23.	Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan ini				
24.	Saya tidak pernah dilibatkan dalam acara perusahaan				

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline				
2.	Saya mampu mengerjakan sesuai keterampilan				
3.	Saya hadir tepat waktu				
4.	Saya datang terlambat setiap hari				
5.	Saya akan meninggalkan kantor apabila pekerjaan telah selesai				
6.	Perlengkapan kantor saya gunakan untuk kepentingan pribadi				
7.	Saya datang lebih awal dibandingkan teman-teman				
8.	Saya hadir dikantor setelah jam 8.00 WIB				
9.	Apabila pekerjaan saya belum selesai, saya akan mengerjakannya dirumah				
10.	Saya akan meninggalkan kantor meskipun pekerjaan saya belum selesai				
11.	Saya tidak pernah terlambat				
12.	Sering tidak hadir dalam kegiatan kantor				
13.	Saya akan mengembalikan peralatan kantor setelah memakainya				
14.	Saya sering menunda – nunda pekerjaan				
15.	Saya bersedia disuruh apa saja oleh atasan				
16.	Apabila pekerjaan belum selesai, saya akan mengabaikannya				
17.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan apapun				
18.	Saya tidak bersedia disuruh apabila diluar pekerjaan				
19.	Saya selalu menjaga sikap saya apabila berada di kantor				
20.	Saat bekerja saya tidak menggunakan atribut lengkap				
21.	Dalam bekerja saya selalu menggunakan bet nama				
22.	Saya tidak menjaga sikap saya di kantor				
23.	Semua pekerjaan akan saya selesaikan meskipun sangat banyak				
24.	Saya malas menyelesaikan pekerjaan yang banyak				

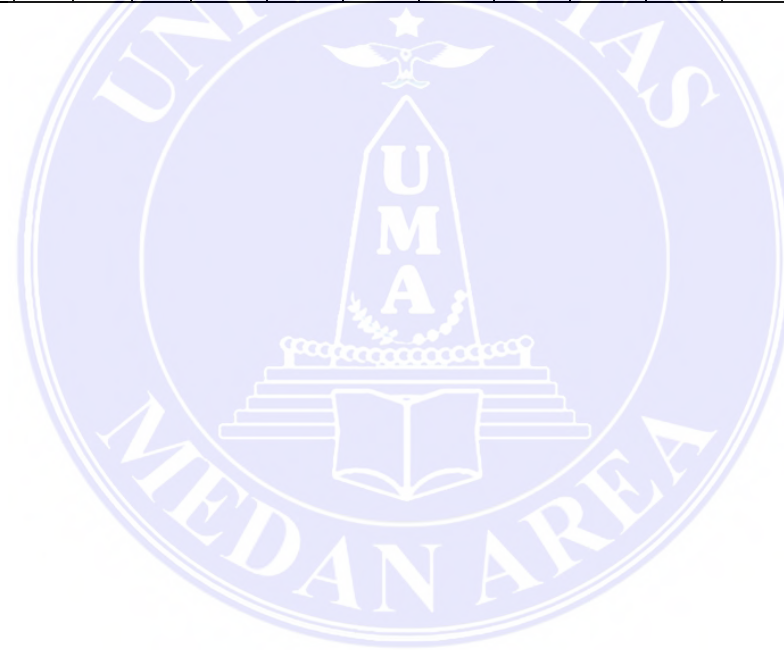


IKLIM KERJA																									
no.	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	
s1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
s2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	
s3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	
s4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	
s5	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	
s6	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	
s7	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	
s8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	
s9	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
s10	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	1	
s11	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	
s12	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	
s13	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	
s14	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
s15	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
s16	3	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	
s17	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	
s18	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	
s19	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	
s20	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	
s21	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
s22	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2

s23	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2
s24	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
s25	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3
s26	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
s27	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
s28	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
s29	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
s30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
s31	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
s32	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
s33	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
s34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
s35	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2
s36	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
s37	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
s38	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3
s39	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1
s40	3	4	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	1	1	2	2
s41	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1
s42	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
s43	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
s44	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
s45	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
s46	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2

s47	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
s48	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
s49	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
s50	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
s51	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2
s52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
s53	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
s54	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
s55	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2
s56	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
s57	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2
s58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
s59	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
s60	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
s61	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
s62	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1
s63	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
s64	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
s65	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
s66	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2
s67	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
s68	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
s69	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
s70	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2

s71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
s72	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
s73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s74	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2
s75	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
s76	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
s77	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1



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 29/5/23

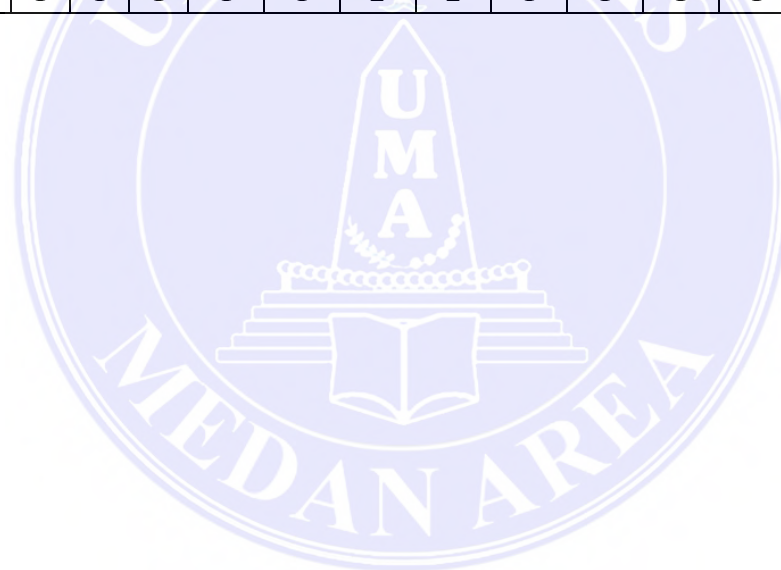
Access From (repository.uma.ac.id)29/5/23

DISIPLIN KERJA																								
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	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
s2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2
s3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
s4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
s5	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1
s6	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1
s7	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1
s8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3
s9	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3
s10	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1
s11	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1
s12	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
s13	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
s14	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
s15	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
s16	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4
s17	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2
s18	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
s19	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
s20	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2

s21	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
s22	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
s23	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2
s24	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
s25	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3
s26	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
s27	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
s28	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
s29	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
s30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
s31	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
s32	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
s33	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
s34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s35	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2
s36	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
s37	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2
s38	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
s39	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
s40	3	4	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
s41	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2
s42	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
s43	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
s44	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3

s45	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
s46	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
s47	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2
s48	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
s49	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
s50	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2
s51	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1
s52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
s53	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
s54	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
s55	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
s56	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
s57	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2
s58	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
s59	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1
s60	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
s61	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1
s62	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
s63	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1
s64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
s65	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
s66	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
s67	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
s68	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1

s69	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
s70	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2
s71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
s72	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
s73	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
s74	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
s75	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1
s76	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
s77	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2



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 29/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)29/5/23



LAMPIRAN C
VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability**Scale: IKLIM KERJA****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
IK1	1.79	.732	77
IK2	1.88	.794	77
IK3	1.78	.620	77
IK4	1.84	.650	77
IK5	1.81	.670	77
IK6	1.81	.650	77
IK7	1.77	.647	77
IK8	1.75	.764	77
IK9	1.69	.693	77
IK10	1.66	.681	77
IK11	1.70	.670	77
IK12	1.75	.672	77
IK13	1.81	.629	77
IK14	1.79	.713	77
IK15	1.78	.772	77
IK16	1.84	.745	77
IK17	1.77	.686	77
IK18	1.71	.741	77
IK19	1.81	.629	77
IK20	1.79	.732	77

IK21	1.71	.741	77
IK22	1.77	.686	77
IK23	1.83	.657	77
IK24	1.95	.742	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IK1	41.00	123.132	.635	.951
IK2	40.91	121.952	.650	.951
IK3	41.01	125.066	.615	.951
IK4	40.95	123.603	.689	.950
IK5	40.99	123.908	.646	.951
IK6	40.99	123.802	.675	.950
IK7	41.03	124.605	.620	.951
IK8	41.04	121.196	.726	.950
IK9	41.10	124.331	.593	.951
IK10	41.13	121.720	.786	.949
IK11	41.09	122.400	.251	.949
IK12	41.04	124.801	.582	.951
IK13	40.99	124.934	.615	.951
IK14	41.00	122.526	.693	.950
IK15	41.01	122.881	.614	.951
IK16	40.95	122.313	.675	.950
IK17	41.03	122.894	.698	.950
IK18	41.08	120.994	.763	.949
IK19	40.99	124.592	.640	.951
IK20	41.00	122.289	.690	.950
IK21	41.08	121.573	.726	.950
IK22	41.03	123.341	.667	.950
IK23	40.96	124.564	.613	.951
IK24	40.84	125.896	.453	.953

23 X 5/2 = 57,5

Reliability**Scale: DISIPLIN KERJA****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DK1	1.82	.702	77
DK2	1.88	.794	77
DK3	1.83	.657	77
DK4	1.87	.636	77
DK5	1.79	.635	77
DK6	1.78	.620	77
DK7	1.74	.637	77
DK8	1.74	.785	77
DK9	1.65	.684	77
DK10	1.71	.666	77
DK11	1.74	.696	77
DK12	1.83	.657	77
DK13	1.79	.635	77
DK14	1.86	.738	77
DK15	1.86	.702	77
DK16	1.83	.677	77
DK17	1.73	.621	77
DK18	1.71	.625	77
DK19	1.71	.646	77
DK20	1.74	.750	77

DK21	1.77	.742	77
DK22	1.79	.732	77
DIK23	1.83	.750	77
DK24	1.91	.764	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	41.10	132.305	.667	.959
DK2	41.04	129.959	.717	.958
DK3	41.09	133.242	.653	.959
DK4	41.05	132.418	.735	.958
DK5	41.13	133.483	.660	.959
DK6	41.14	133.466	.678	.959
DK7	41.18	134.019	.621	.959
DK8	41.18	129.703	.741	.958
DK9	41.27	130.833	.785	.957
DK10	41.21	131.193	.782	.957
DK11	41.18	130.809	.771	.958
DK12	41.09	134.215	.586	.959
DK13	41.13	132.851	.705	.958
DK14	41.06	130.193	.762	.958
DK15	41.06	131.351	.729	.958
DK16	41.09	131.373	.757	.958
DK17	41.19	133.343	.287	.958
DK18	41.21	133.430	.675	.959
DK19	41.21	133.693	.633	.959
DK20	41.18	129.730	.777	.957
DK21	41.16	131.975	.648	.959
DK22	41.13	131.220	.705	.958
DIK23	41.09	132.400	.614	.959
DK24	41.01	132.881	.574	.960

$$23 \times 5/2 = 57,5$$



LAMPIRAN D
UJI NORMALITAS

```

NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=X Y
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /MISSING ANALYSIS.
    
```

NPar Tests

Notes	
Output Created	21-OCT-2022 11:03:02
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 77
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,06 Number of Cases Allowed ^a 157286

a. Based on availability of workspace memory.

NPar Tests**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Iklm kerja	Disiplin kerja
N		77	77
Normal Parameters ^a	Mean	41.00	41.10
	Std. Deviation	11.096	11.502
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.097
	Positive	.113	.097
	Negative	-.062	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.992	.850
Asymp. Sig. (2-tailed)		.279	.465
a. Test distribution is Normal.			

Means**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Disiplin kerja * iklim kerja	77	100.0%	0	.0%	77	100.0%

Report

Disiplin kerja

Iklm kerja	Mean	N	Std. Deviation
23	28.67	3	9.815
25	25.00	1	.
27	27.00	1	.
28	28.00	1	.
29	27.20	5	2.490
30	30.00	4	3.742
31	30.33	3	2.309
32	33.00	3	4.359
35	35.00	1	.
36	33.33	3	4.726
37	36.78	9	1.716

38	38.60	5	1.517
40	40.50	4	1.000
41	42.00	2	.000
42	43.00	1	.
43	43.00	4	.816
44	43.00	1	.
45	44.00	1	.
46	57.00	1	.
47	40.00	2	14.142
48	46.00	1	.
49	47.50	2	2.121
50	51.00	2	4.243
51	54.00	1	.
52	52.43	7	1.618
54	54.50	4	1.291
55	56.50	2	2.121
57	57.00	1	.
79	77.00	1	.
80	80.00	1	.
Total	41.10	77	11.502



LAMPIRAN E
UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin kerja * iklim kerja	Between Groups	(Combined)	9416.899	29	324.721	23.911	.000
		Linearity	9025.016	1	9025.016	664.571	.000
		Deviation from Linearity	391.883	28	13.996	1.031	.453
	Within Groups		638.270	47	13.580		
Total			10055.169	76			





LAMPIRAN F

UJI HIPOTESIS

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin kerja * iklim kerja	,849	,721	,937	,878


Correlations**Correlations**

		Iklim kerja	Disipln kerja
Disipln kerja	Pearson Correlation	1	,849**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	103	103
Iklim kerja	Pearson Correlation	,849**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN G
SURAT PENELITIAN




Duta Varia Pertiwi
Jalan Timor No.139 – Medan 20231

Nomor : 00331/ K023 / IV /2022 Medan,10 Desember2022
Lampiran : -
Perihal : Pengambilan Data

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di Tempat

Dengan Hormat
Dengan surat ini kami menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini:
Nama : Jeremy Marthin Siregar
NPM : 188600259
Judul Skripsi : Hubungan Antara Iklim Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT.
Dutavaria Pertiwi
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan dari tanggal 29 November 2022
sampai dengan 06 Desember Juli 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.

PT. Duta Varia Pertiwi



