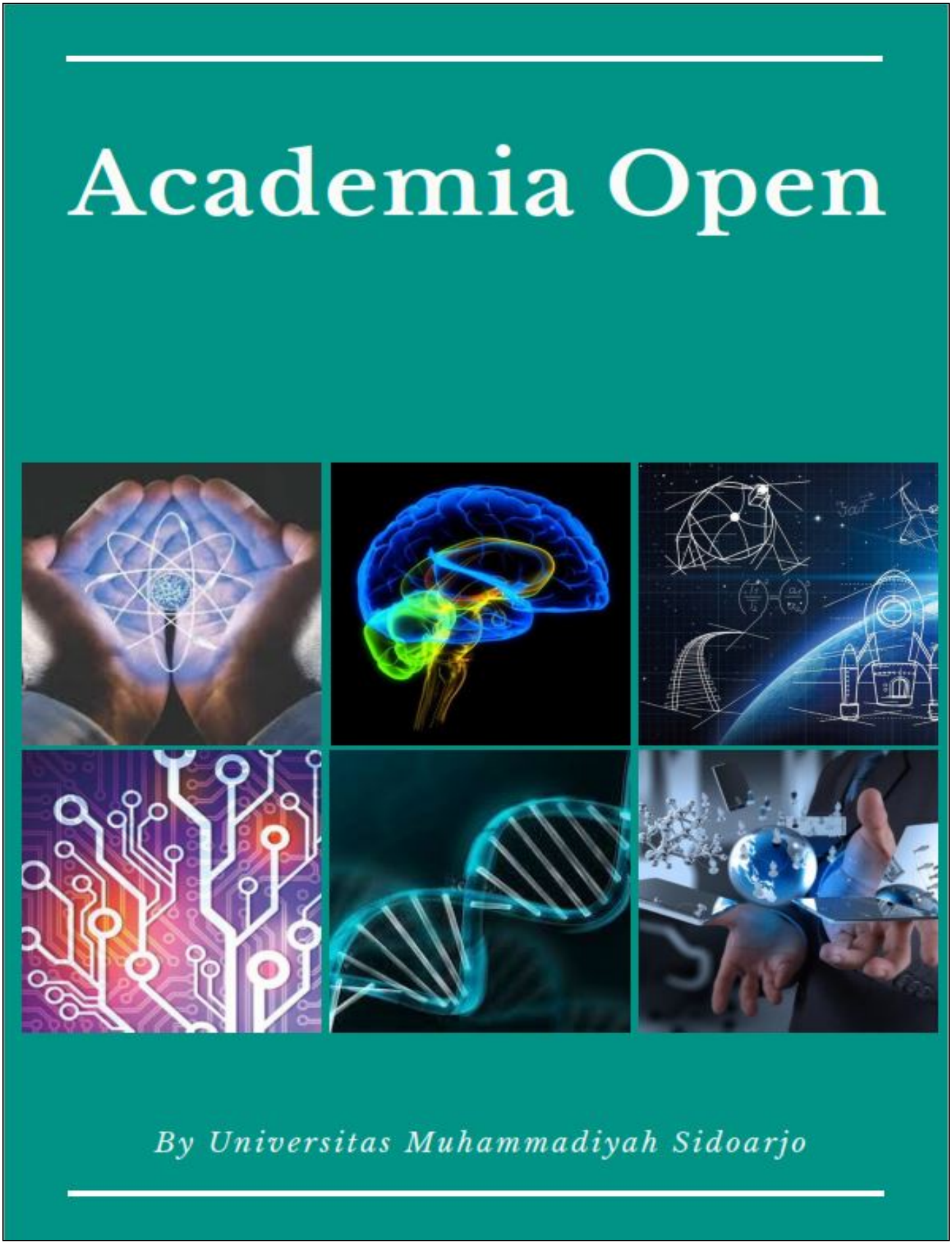
Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.5453 . Article type: (Philosophy. Psychology. Religion)

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 7

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.5453 . Article type: (Philosophy. Psychology. Religion)



ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.5453 . Article type: (Philosophy. Psychology. Religion)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.5453 . Article type: (Philosophy. Psychology. Religion)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.5453 . Article type: (Philosophy. Psychology. Religion)

Article information

Check this article update (crossmark)

Check this article impact (*)

Save this article to Mendeley

(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.5453 . Article type: (Philosophy. Psychology. Religion)

The Relationship Between Organizational Climate and Work Discipline for Employees of Company

Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Perusahaan

Siti Nur Khoiriyah, sitinurkhoiriyah3006@gmail.com, (0)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Widyastuti, wiwid@umsida.ac.id, (1)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(1) Corresponding author

Abstract

This research is motivated by a decrease in employee work discipline. The purpose of this study is to find out and provide an explanation of the relationship between organizational climate and employee work discipline. This research method is quantitative correlation with the subject of PT Galaxy Indah Jaya employees, totaling 163 employees. Determination of the subject using the non-probability sampling technique, namely saturated sampling, where the entire population is used as a sample. The variables in this study are organizational climate and work discipline. The data collection in this study used a psychological preparation scale, namely the Likert scale for organizational climate variables and work discipline variables. Analysis of the data in this study using SPSS 26.0 for Windows. The results of data analysis show that there is a positive relationship between organizational climate and work discipline on employees of PT Galaxy Indah Jaya in Sidoarjo with an rxy value of 0.911, a significance of 0.000.

Highlights:

- The research focuses on the relationship between organizational climate and employee work discipline.
- The study uses a quantitative correlation research method with PT Galaxy Indah Jaya employees as the subject.
- Data analysis was conducted using SPSS 26.0 for Windows, revealing a significant positive relationship (rxy = 0.911) between organizational climate and work discipline.

Keywords: employee work discipline, organizational climate, quantitative correlation, data analysis, SPSS

Published date: 2022-12-31 00:00:00

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Pendahuluan

Sumber daya manusia unsur terpenting yang dapat mengendalikan perusahaan untuk mencapai tujuan. Diperlukan adanya seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik yang mampu berkontribusi penuh terhadap perusahaan sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi. Apabila di dalam perusahaan tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal maka kinerja karyawannya akan tinggi dan hasil outputnya juga maksimal. Manusia sebagai salah satu aspek utama yang ada di dalam perusahaan tentu saja dituntut untuk berkembang dan berubah [1]. Sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi karena sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan [2].

Peran karyawan sebagai sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menentukan kesuksesan berdirinya suatu perusahaan [3]. Karyawan menjadi sangat penting karena karyawan mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan, sesuai dengan analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Tanpa adanya karyawan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan atau aktifitas perusahaan tidak akan pernah berjalan mengingat salah satu komponen penting dan utama dalam perusahaan adalah karyawan. Dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki perilaku kerja yang positif, seperti komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan, disiplin, inovatif, proaktif, mampu berorientasi pada kepuasan pelanggan [4].

Kinerja sumber daya manusia tidak akan optimal jika tidak diiringi dengan kepatuhan pada norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Diperlukan disiplin kerja yang tinggi yang harus dimiliki setiap karyawan dalam suatu organisasi, disiplin kerja sendiri merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan [5].

Disiplin kerja merupakan masalah yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena tanpa adanya disiplin kerja perusahaan tidak dapat bekerja dengan efektifitas & efisiensi untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketidakpuasan dalam bekerja membuat karyawan tidak bergairah dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga ketika karyawan tidak lagi bergairah dalam bekerja maka sangat mungkin karyawan melakukan tindakan tidak disiplin dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan [6].

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis [7].

Penegakan kedisiplinan karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, Disiplin bertujuan untuk menjamin ketaatan dalam mematuhi peraturan, menjamin suatu kondisi agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara benar dan bertanggung jawab, memastikan agar sarana serta prasarana perusahaan dipergunakan dan dipelihara dengan baik, merespon partisipasi karyawan, serta pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan [8].

Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh peneliti terdahulu dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi [9]. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilaku kayawan di samping itu alasan pendisiplinan untuk meningkatkan kinerja [10].

Berdasarkan hasil wawancara dan data karyawan, masih ditemukan beberapa perilaku yang berkaitan dengan disiplin kerja. Perilaku tersebut antara lain datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa izin, kerapian pakaian kurang dihiraukan, perilaku karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Selaras dengan aspek-aspek yang dikemukakan oleh [8] antara lain kehadiran, ketaatan kepada peraturan kerja, ketaatan kepada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan yang menjadi kurang efisien karena waktu yang digunakan lebih sedikit dan semua hasil pekerjaan mereka berupa laporan-laporan yang seharusnya diserahkan kepada pimpinan pada hari itu harus tertunda keesokkan harinya dan membuat data tidak bisa *terupdate* untuk bahan evaluasi pencapaian target, berdampak juga dalam pelayanan terhadap customer yang akhirnya tidak optimal yang hari itu waktunya bertugas akhirnya tergantikan karyawan lain yang seharusnya bukan tugasnya pada waktu itu, perilaku-perilaku tersebut sangat berdampak terhadap lemahnya kemajuan perusahaan.

Disiplin kerja dapat di sebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat memprediksi adanya disiplin kerja diantaranya yaitu tujuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan, pimpinan balas jasa atau gaji dan kesejahteraan yang di dapatkan oleh karyawan, keadilan yang dijadikan dasar kebijakan, atasan yang aktif dan langsung mengawasi perilaku karyawan, sanksi hukuman yang diberikan, ketegasan pimpinan, hubungan yang harmonis sesama karyawan yaitu iklim organisasi [11]. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi secara individual dan kelompok, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di lingkungan organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dalam menentukan kinerja organisasi [12]. Iklim organisasi sebagai kondisi atau wujud dari budaya yang diciptakan berperan dalam

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

penegakan disiplin kerja karyawan. Ketika iklim organisasi tidak mendukung berakibat pada tujuan perusahaan akan sulit direalisasikan. Iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap sikap maupun pandangan pekerja, sehingga mendorong pekerja melakukan yang terbaik bagi perusahaan.

Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Iklim organisasi yang terbuka, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya [13].

Iklim organisasi berpengaruh besar pada proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karena dapat menciptakan kerjasama yang harmonis pada setiap anggotanya di dalam suatu perusahaan. Iklim organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga membuat para pekerja terhindar dari dampak negatif dalam lingkungan kerja dan individu itu sendiri [14].

Iklim organisasi yang baik akan membantu meningkatkan disiplin kerja pada pegawai. Pendapat tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [15]menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja dan menunjukkan bahwa individu yang memiliki skor iklim organisasi yang tinggi akan memiliki skor disiplin kerja yang tinggi pula.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menganggap penting untuk meneliti hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan PT Galaxy Indah Jaya di Sidoarjo.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasi, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel dengan variabel lainnya [16]. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Galaxy Indah Jaya di Sidoarjo yang berjumlah 163 karyawan. Sampel penelitian berjumlah 163 karyawan.

Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling yaitu sample* jenuh*. sample* jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang mana menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel [16]. Teknik pengumpulan data yang digunakan iadalah skala psikologi berupa skala iklim organisasi dan disiplin dengan model skala *Likert* yang dibuat oleh peneliti. Analisis datai menggunakan *correlation product* moment dengan bantuan *SPSS 26.0 for windows*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		IklimOrganisasi	DisiplinKerja
N		163	163
Normal Parametersa,b	Mean	85.92	94.77
	Std. Deviation	13.085	18.526
	Most Extreme Differences	Absolute	.081
		Positive	.048
		Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		1.038	1.208
Asymp. Sig. (2-tailed)		.232	.108
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.5453 . Article type: (Philosophy. Psychology. Religion)

Table 1. *Uji Normalitas*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas variabel iklim organisasi dan disiplin kerja. Nilai signifikansi iklim organisasi hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yang ditunjukkan pada tabel di atas adalah sebesar 0,232 yang berarti lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusinya normal. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja yakni 0,108 yang berarti lebih dari 0,05 maka artinya bahwa distribusinya normal.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
DisiplinKerja * IklimOrganisasi	Between Groups	(Combined)	49385.817	50	987.716	17.804	.000
		Linearity	46179.379	1	46179.379	832.419	.000
		Deviation from Linearity	3206.439	49	65.438	1.180	.236
	Within Groups		6213.324	112	55.476		
	Total		55599.141	162			

Table 2. *Uji Linieritas*

Uji linieritas seperti yang tunjukkan tabel diatas maka diperoleh hasil dengan nilai F *Liniearity* sebesar 832,419 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasinya linier.

Correlations			
		IklimOrganisasi	DisiplinKerja
IklimOrganisasi	Pearson Correlation	1	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	163	163
	DisiplinKerja	Pearson Correlation	.911**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	163
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Table 3. *Uji Hipotesis*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil analisis tersebut diperoleh hasil koefisien korelasi r_{xy} = 0,911 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja. Semakin tinggi iklim organisasi semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. Galaxy Indah Jaya, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi karyawan maka semakin rendah disiplin kerja yang dimilikinya.

Model Summary					
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.911a	.831	.830	7.649
a. Predictors: (Constant), IklimOrganisasi					

Table 4. *Sumbangan Efektif*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sumbangan variabel X yakni iklim organisasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 83,1%. Hasil ini diperoleh dari *R Square* yaitu sebesar 0,831 x 100% = 83,1%. Hal ini berarti bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja sebesar 83,1%.

Descriptive Statistics						

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance	
IklimOrganisasi	163	54	111	85.92	13.085	171.222
DisiplinKerja	163	54	140	94.77	18.526	343.205
Valid N (listwise)	163					

Table 5. *Sumbangan Efektif*

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada skala iklim organisasi ditemukan nilai mean teoritik (μ) sebesar 85,92 dan standart deviasi (σ) sebesar 13,085. Pada skala disiplin kerja ditemukan nilai mean teoritik (μ) sebesar 94,77 dan standart deviasi (σ) sebesar 18,526.

Kategori	Skor Subjek			
	Iklim Organisasi		Disiplin Kerja	
	∑ Karyawan	%	∑ Karyawan	%
Sangat Rendah	11	6,7 %	7	4,2 %
Rendah	42	25,7 %	51	31,2 %
Sedang	52	31,9 %	47	28,9 %
Tinggi	53	32,5 %	53	32,5 %
Sangat Tinggi	5	3,2 %	5	3,2 %
Total	163	100%	163	100%

Table 6. *Kategori Skor Subjek*

Berdasarkan tabel kategorisasi skor subyek tersebut pada skala iklim organisasi dapat diambil kesimpulan bahwa, terdapat 11 karyawan yang memiliki tingkat iklim organisasi sangat rendah, terdapat 42 karyawan yang memiliki tingkat iklim organisasi rendah, terdapat 52 karyawan yang memiliki tingkat iklim organisasi sedang, terdapat 53 karyawan yang memiliki tingkat iklim organisasi tinggi, dan terdapat 5 karyawan yang memiliki tingkat iklim organisasi sangat tinggi.

Kategorisasi skor subyek pada skala disiplin kerja dapat diambil kesimpulan bahwa, terdapat 7 karyawan yang memiliki disiplin kerja yang sangat rendah, terdapat 51 karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah, terdapat 47 karyawan yang memiliki disiplin kerja yang sedang, terdapat 53 karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, dan terdapat 5 karyawan yang memiliki disiplin kerja yang sangat tinggi.

Pembahasan

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS dengan teknik korelasi *product moment.* Uji korelasi menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima, dengan koefisien korelasi (r_{xy}) 0,911 signifikasi 0,000 < 0,05 maka hipotesis diterima, sehingga dapat diketahui bahwa ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Galaxy Indah Jaya.

Hubungan yang positif menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah yaitu semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi disiplin kerja, begitupula sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah disiplin kerja.

Iklim Organisasi menjadi bagian penting dalam upaya mengelola Sumber Daya Manusia secara keseluruhan. Pada hakekatnya iklim organisasi karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dalam organsisasi. Oleh karena itu perusahaan wajib memperhatikan iklim organisasi karyawannya dan karyawan harus semaksimal mungkin menerapkan perilaku disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dianggap penting karena dapat memunculkan rasa tanggung jawab individu terhadap standar pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi [17].

Hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja didukung oleh penelitian [18] mengungkapkan Salah satu faktor internal yang mempengaruhi dalam munculnya perilaku disiplin pada pegawai adalah iklim organisasi. Hal tersebut sesuai dengan arah persamaan garis regresi yang menyatakan bahwa penambahan satu skor variabel iklim organisasi maka disiplin kerja akan mengalami perubahan sebesar 0,740. Iklim organisasi merupakan seperangkat kesatuan di lingkungan kerja, dirasakan langsung atau tidak langsung oleh individu dan diasumsikan menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku pegawai.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [6]. Dari perhitungan korelasi diperoleh 0,9385 yang berarti lebih besar dari r table 1 % yaitu 0,413. Perhitungan tersebut menunjukkan hubungan positif yang artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula disiplin pada karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Barokah (2013) dengan judul hubungan antara iklim organisasi dengan kedisiplinan kerja pada Pegawai Negeri Sipil diperoleh hasil r_{xy} = 0.448 dengan sig = 0.000 yang disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara iklim organisasi terhadap kedisiplinan kerja.

Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan, 2016) mengenai Pengaruh iklim organisasi dan komitmen karyawan terhadap kedisipinan karyawan pada perusahaan daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kedisiplinan kerja di PDAM Tirta Kencana Samarinda.

Berdasarkan tabel kategorisasi skor subyek tersebut pada skala iklim organisasi dapat diambil kesimpulan bahwa, terdapat 11 karyawan yang memiliki tingkat iklim organisasi sangat rendah, terdapat 42 karyawan yang memiliki tingkat iklim organisasi rendah, terdapat 52 karyawan yang memiliki tingkat iklim organisasi sedang, terdapat 53 karyawan yang memiliki tingkat iklim organisasi tinggi, dan terdapat 5 karyawan yang memiliki tingkat iklim organisasi sangat tinggi.

Kategorisasi skor subyek pada skala disiplin kerja dapat diambil kesimpulan bahwa, terdapat 7 karyawan yang memiliki disiplin kerja yang sangat rendah, terdapat 51 karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah, terdapat 47 karyawan yang memiliki disiplin kerja yang sedang, terdapat 53 karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, dan terdapat 5 karyawan yang memiliki disiplin kerja yang sangat tinggi.

Karyawan didalam bekerja membutuhkan iklim organisasi yang mendukung untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja atau kelompok kerja. Manfaat interaksi antar individu yang ada di tempat kerja adalah dapat saling menukar informasi, pengalaman, dan yang terpenting hubungan sosial dari rekan kerja dapat terjalin secara harmonis sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan senang, tidak merasa tertekan dan bebas utuk dapat merealisasikan diri dalam menunjukkan kemampuannya [2]. Senada dengan peneliti lain bahwa iklim organisasi yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan adalah kemampuan menciptakan: hubungan akrab harmonis antara sesama pegawai, suasana kerja sama yang baik antar pegawai, sifat terbuka menerima ide, kritik, saran dari pegawai, kebebasan berkreativitas, dan suasana kekeluargaan dalam hubungan sosial kerja [19].

Besar pengaruh yang dihasilkan oleh iklim organisasi terhadap disiplin kerja yang memberikan sumbangan efektif sebesar 83,1%, sedangkan sisanya 16,9% menunjukkan bahwa ada faktor- faktor lain seperti tujuan yang akan dicapai, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan & sanksi hukuman.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan [20] yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan disiplin kerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kota Solok” dimana Kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori cukup dengan rata-rata tingkat capaian 69,4%. Ini berarti kepemimpinan kepala sekolah belum baik dan belum sesuai seperti apa yang diharapkan. Disiplin kerja guru dengan indikator tepat waktu, taat terhadap peraturan yang berlaku, dan bartanggung jawab berada pada kategori rendah dengan rata-rata tingkat capaian 63%. Ini berarti disiplin kerja yang dilakukan belum baik, dan belum sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah hendaknya lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi agar disiplin kerja guru juga menjadi lebih baik dan sesuai dengan sebagaimana mestinya yang diharapkan.

Limitasi dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data menggunakan *google form*, hal ini menyebabkan peneliti tidak bisa memantau secara langsung ketika pengisisan skala penelitian sehingga memungkin kan subjek tidak bersungguh-sungguh dalam memberikan jawaban. Subjek penelitian yang berjumlah hanya 163 karyawan, dikarenakan peneliti hanya menggali pada satu perusahaan saja dan mengambil sampel hanya pada PT. Galaxy Indah Jaya.

Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja karyawan PT. Galaxy Indah Jaya terlihat dari hasil koefisien korelasi 0,911 dengan signifikasi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima yang artinya semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi disiplin kerja yang terjadi. Sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka disiplin kerja yang terjadi semakin rendah. Variabel iklim organisasi mempengaruhi disiplin kerja sebesar 83,1 % dan sisanya sebesar 16,9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

References

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).