



# ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA

(Studi Pada Karyawan Divisi Operasional  
PT. Plasa Simpanglima Semarang)

Zhara Mauli Hermaya, Ahyar Yuniawan<sup>1</sup>

[zharahermaya@gmail.com](mailto:zharahermaya@gmail.com)

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

## ABSTRACT

*This study aims to examine and analyze the influence between organizational climate, organizational communication and organizational commitment to work discipline. In this study, researchers studied the work discipline of the Operational Division of PT. Plasa Simpanglima Semarang by using independent variable that is organization climate, organizational communication and organizational commitment, and dependent variable that is work discipline.*

*This study was conducted through the distribution of questionnaires to employees by using the census method as much as 110 people. Data analysis method used is multiple linear regression analysis. Where the test data used include validity test, reliability test, classical assumption test, t test, F test, coefficient of determination ( $R^2$ ) and multiple linear regression analysis.*

*Based on the research results shows that organizational climate have positive and significant effect to work discipline. Organizational communication has a positive and significant impact on work discipline. Finally, organizational commitment has a positive and significant impact on work discipline. Coefficient of determination indicates that work discipline is influenced by organizational climate, organizational communication and organizational commitment equal to 68,9% while the rest of 31,1% influenced by other variables not examined in this research.*

*Keywords: Organizational climate, organizational communication, organizational commitment and work discipline.*

## PENDAHULUAN

Seiring dengan keterbukaan perekonomian dan perubahan era globalisasi yang terjadi saat ini telah memunculkan fenomena yang memberikan dampak cukup besar terhadap perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia seperti perusahaan manufaktur, perdagangan, maupun jasa. Tentunya dalam kondisi seperti ini perusahaan dituntut untuk terus bisa melakukan berbagai inovasi agar dapat bersaing dan memiliki keunggulan dalam

---

<sup>1</sup> Zhara Mauli Hermaya, Ahyar Yuniawan

---



hal kualitas dan kuantitas produk, pelayanan, maupun harga produk. Meskipun perusahaan telah melakukan inovasi, namun masih seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menjadi penyebab perusahaan mengalami kegagalan. Oleh sebab itu, untuk mengantisipasi kegagalan tersebut serta agar terus bisa bersaing dan mempertahankan keunggulan maka diperlukan adanya peningkatan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karena tidak dapat dipungkiri lagi bahwasanya manusia merupakan faktor penting yang turut menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan.

Dalam mencapai keberhasilan perusahaan faktor sumber daya manusia dituntut untuk bisa memberikan kontribusi bagi perusahaan, dimana dalam hal ini seperti kinerja dari sumber daya manusia yang dihasilkan. Oleh sebab itu, agar dapat menghasilkan kinerja dengan baik, maka kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri tidak akan berjalan secara optimal jika tidak disertai dengan adanya ketaatan terhadap norma dan peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan yang ada diperusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa bagi setiap karyawan pada perusahaan perlu memiliki kedisiplinan atau dalam hal ini mengenai jiwa disiplin kerja yang mereka miliki. Dikarenakan dengan adanya disiplin kerja yang baik maka hal tersebut dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Seperti yang dikemukakan oleh Neneng Goenadi yang merupakan seorang pimpinan perusahaan internasional yang bergerak dibidang teknologi dan bisnis menuturkan bahwa disiplin kerja adalah sikap profesional yang sudah harus ada pada diri setiap karyawan jika ingin bekerja dengan baik (Swa, 2017), sebab tanpa disiplin yang baik, maka sulit juga bagi perusahaan untuk bisa mendapatkan hasil yang baik.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005) disiplin kerja adalah suatu perilaku untuk menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku didalam perusahaan, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis serta mampu dan sanggup untuk menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila seorang karyawan melakukan pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Pada dasarnya, sudah menjadi tabiat manusia selalu memiliki rasa ingin bebas tanpa dikekang maupun terikat oleh peraturan apapun, maka dari itu disiplin kerja pada perusahaan sangat penting dan perlu untuk diterapkan agar karyawan tidak bertindak semaunya sendiri di perusahaan.

Meskipun dalam perusahaan sudah ada peraturan yang berlaku, namun terkadang masih ada saja karyawan yang bertindak semaunya sendiri diperusahaan tanpa menghiraukan adanya peraturan, seperti yang terjadi pada PT. Plasa Simpanglima, dimana dalam sebuah kasus pada PT. Plasa Simpanglima ini telah ditemukan masalah mengenai karyawan yang melakukan tindakan indisipliner. Hal ini dapat dilihat dari data kehadiran karyawan yang tingkat absensinya cenderung tinggi dan mengalami penurunan untuk tingkat kehadiran karyawan dalam beberapa bulan terakhir. Seperti dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Data Kehadiran Karyawan Divisi Operasional**  
**PT. Plasa Simpanglima Semarang**  
**Bulan Januari-Juni 2017**  
**(Rata-rata dalam %)**

No.	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Bag. Operasional Harian Gedung			Bag. Keamanan
			Seksi Taman	Operator Informasi	Seksi Kebersihan	Satpam
1	Januari	26	85,61	87,76	89,59	90,34
2	Februari	26	82,20	85,38	87,58	88,46
3	Maret	26	80,35	83,49	83,64	87,58
4	April	26	76,16	85,28	84,90	78,23
5	Mei	26	84,95	90,12	92,30	91,24
6	Juni	26	90,88	77,20	76,98	88,62
	<b>Rata-rata</b>		<b>79,19</b>	<b>83,20</b>	<b>84,66</b>	<b>87,41</b>

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa presentase kehadiran karyawan divisi operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang masih belum optimal, karena target dari perusahaan yang menginginkan karyawannya untuk selalu masuk kerja hampir tidak pernah tercapai serta dapat dilihat pula untuk presentase tingkat kehadirannya jarang mencapai 90% di setiap bagian yang ada pada divisi operasional. Selain itu, pada bulan Januari-April 2017 diketahui bahwa untuk tingkat kehadiran karyawan cenderung mengalami penurunan pada seluruh bagian yang ada di divisi operasional yaitu bagian seksi taman, operator informasi, seksi kebersihan dan bagian keamanan. Meskipun pada bulan April untuk tingkat kehadiran karyawan dibagian operator informasi dan seksi kebersihan mengalami kenaikan, namun untuk bagian seksi taman dan bagian keamanan masih mengalami penurunan.

Menurut beberapa jurnal juga menyatakan bahwa terdapat berbagai faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja antara lain melalui iklim organisasi yang ada di perusahaan, seperti yang diuraikan pada jurnal Tarigan (2016), Sutrisno dan Desanti (2012), Barokah (2013) dan Nurwidyanti, *et.al* (2015). Selain iklim organisasi, faktor lain yang berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan adalah komunikasi organisasi, dapat dilihat pada jurnal Dila dan Rochmah (2015), Dessy dan Artha (2013), Ester dan Suana (2012), Roni dan Astuti (2013) serta Brahmasari dan Siregar (2010). Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan adalah komitmen organisasi dari karyawan, seperti yang ada pada jurnal Sheikhy, *et al.* (2015), Syahrial dan Chalidyanto (2014), Mujib dan Indartono (2015), Novriani, *et al.* (2015), Ekowati dan Widajanti (2013) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, sebab penerapan kedisiplinan dalam perusahaan juga dapat dilihat melalui seberapa jauh komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2009) menyatakan bahwa bagi setiap perusahaan pasti mendambakan untuk setiap anggotanya agar mempunyai komitmen yang kuat terhadap perusahaan, sebab jika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi, selain menimbulkan loyalitas juga akan membangkitkan kepatuhan (kedisiplinan) dari dalam diri individu untuk menaati semua peraturan yang sudah menjadi nilai atau budaya perusahaan. Dengan demikian, berdasarkan jurnal-jurnal tersebut maka dalam kasus ini menggunakan pendekatan iklim organisasi, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi untuk meningkatkan disiplin kerja pada karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima.



Selain berdasarkan atas jurnal-jurnal, dalam menentukan variabel yang digunakan untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan juga berdasarkan atas hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Ibu Dina.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dina juga mengindikasikan masih adanya hambatan terkait dengan iklim organisasi yang ada di perusahaan, dimana suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan cenderung santai sehingga hal ini juga yang menyebabkan karyawan berperilaku santai dalam bekerja, misalnya dengan bersendau gurau atau yang pada awalnya hanya ada beberapa karyawan saja yang bermain kartu remi namun semakin lama justru semakin banyak yang bermain kartu remi juga dengan sesama rekan kerja. Masih berkaitan dengan iklim organisasi mengenai dukungan yang ada di PT. Plasa Simpanglima, Ibu Dina menuturkan bahwa ada beberapa karyawan yang menyampaikan keluhannya terkait dengan masih kurangnya dukungan antara sesama karyawan, dimana dalam hal ini terkait dengan memberikan bantuan satu sama lain ketika menyelesaikan pekerjaan dirasa masih kurang. Maka dari itu, salah satu upaya pendekatan yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam penelitian ini adalah melalui iklim organisasi yang ada pada perusahaan, dimana dengan menggunakan variabel iklim organisasi diharapkan dapat mendukung dalam meningkatkan disiplin kerja bagi para karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Ali dan Patnaik (2014) bahwa iklim organisasi merupakan keadaan psikologis yang sangat dipengaruhi oleh kondisi organisasi, seperti struktur dan sistem organisasi serta perilaku manajerial yang ada pada organisasi sehingga hal tersebut akan mempengaruhi perilaku karyawan dan persepsinya terhadap lingkungan kerja, sebab persepsi dari karyawan terhadap iklim organisasi yang terbentuk pada lingkungan kerja akan mempengaruhi perilaku karyawan pada saat bekerja dan nantinya juga akan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Selain mengenai iklim organisasi juga terdapat hal lain yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan karena masih adanya hambatan pada komunikasi organisasi yang terjalin di PT. Plasa Simpanglima. Terkait dengan komunikasi organisasi yang ada diperusahaan, Ibu Dina menuturkan bahwa masih kurangnya interaksi yang terjalin antara karyawan dengan kepala bagian, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang menyampaikan keluhannya secara langsung kepada Ibu Dina mengenai hubungan antara karyawan dengan kepala bagian, dimana karyawan merasa bahwa atasan (kepala bagian) masih belum bisa dekat dengan bawahan atau dalam hal ini masih belum bisa membaur dengan beberapa karyawan lainnya. Sedangkan untuk komunikasi itu sendiri merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja, sebab disiplin yang baik merupakan bentuk atau hasil dari komunikasi yang terjadi dengan baik dari seseorang (Okoro dan Washington, 2012).

Berdasarkan latar belakang dari masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang.

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Landasan Teori**

Rivai dan Sagala (2014) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau dan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Davis dan Newstrom (2001) memandang iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang mencerminkan suasana internal dari suatu lingkungan organisasi yang telah dirasakan oleh para anggotanya selama beraktivitas dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Goldhaber (dalam Muhammad, 2014) mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses menciptakan dan saling tukar menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling berkaitan satu sama lain untuk menangani lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah.

Meyer dan Allen (1997) memandang komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang menandakan adanya hubungan antara karyawan dengan organisasi dan berkaitan dengan keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya pada organisasi tersebut.

### **Pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja**

Menurut penelitian Tarigan (2016) dijelaskan bahwa jika individu merasakan hal yang positif (menyenangkan) dari iklim organisasi yang ada didalam perusahaan, maka hal ini dapat menghasilkan disiplin kerja yang baik yang nantinya juga akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Hasil yang serupa juga dapat dilihat dari penelitian lain yang dilakukan oleh Sutrisno dan Desanti (2012) yang mengemukakan bahwa bagi seluruh perusahaan pasti memiliki iklim organisasi dan hal tersebut bergantung pada penyesuaiannya, sehingga iklim organisasi ini dapat memiliki pengaruh yang sangat nyata (signifikan) terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Barokah (2013) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dan sangat signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian ini menjelaskan iklim organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka dapat menyebabkan karyawan melakukan tindakan indisipliner. Dari uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### **H1: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja**

### **Pengaruh komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja**

Penelitian dari Dila dan Rochmah (2015) menyimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini juga searah dengan penelitian dari Dessy dan Artha (2013) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian dari Roni dan Astuti (2013) juga mengemukakan hal yang sama bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan disiplin kerja karyawan. Brahmasari dan Siregar (2010) juga menemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti apabila komunikasi didalam perusahaan dapat terjalin dengan baik tentu hal ini akan sangat berpengaruh dalam menjaga serta meningkatkan disiplin kerja. Dari uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

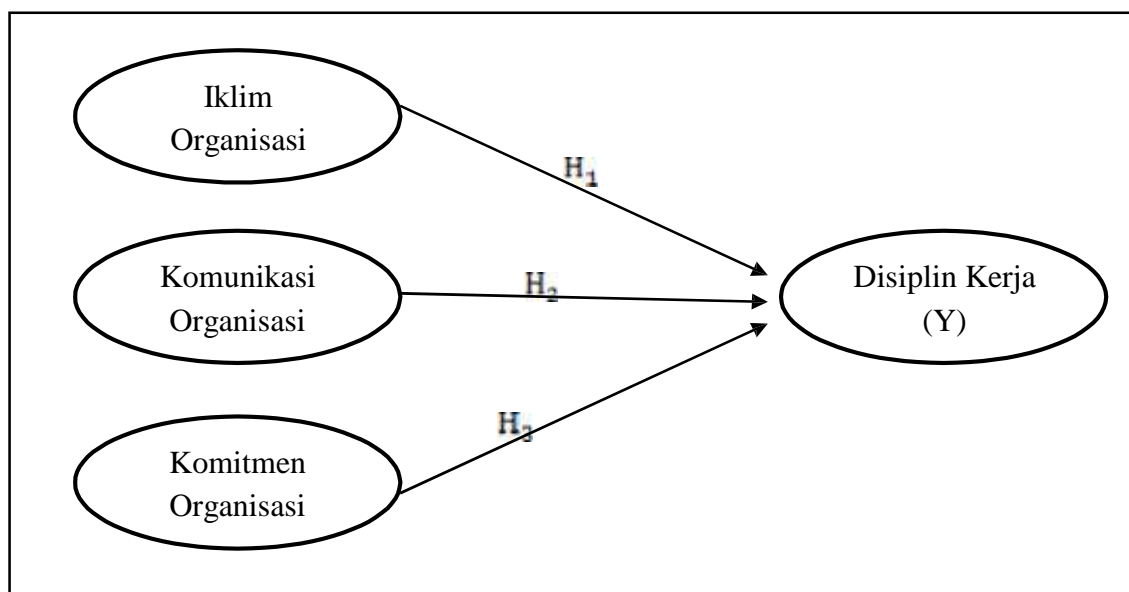
#### **H2: Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja**

## Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja

Penelitian Sheikhy, *et al.* (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan ini didukung oleh Syahrial dan Chalidyanto (2014) yang menyatakan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja adalah positif dan signifikan. Sejalan dengan dua penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Mujib dan Indartono (2015) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Ekowati dan Widajanti (2013) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, bagi karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan lebih disiplin jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah biasanya akan lebih sering melakukan tindakan indisipliner. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

**H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja**

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



Sumber : Barokah (2013), Dila dan Rochmah (2015), Sheikhy, *et al.* (2015); yang dikembangkan oleh peneliti (2017)

## METODE PENELITIAN

### Metode Seleksi

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Divisi Operasional pada PT. Plasa Simpanglima Semarang yang berjumlah 110 orang karyawan tetap pada semua tingkatan. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan sensus dimana dengan melibatkan seluruh karyawan tetap Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima yaitu sebanyak 110 orang untuk dijadikan sebagai sampel atau responden.

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu: 1) Wawancara, digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh fenomena gap yang terjadi khususnya yang

berkaitan dengan Sumber Daya Manusia pada PT. Plasa Simpanglima Semarang. 2) Kuesioner, dengan memberikan pertanyaan tertutup dan terbuka mengenai iklim organisasi, komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja. 3) Studi pustaka, yaitu diambil dari buku, berbagai jurnal, artikel, majalah pemasaran, ataupun artikel yang diambil dari internet yang bisa dijadikan referensi untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

### Metode Pengukuran

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1-5. Responden akan memberikan skala dimana semakin kecil angka yang dipilih maka semakin tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan, semakin besar angka yang dipilih maka semakin setuju dengan pernyataan tersebut.

### Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini yang berperan sebagai variabel independen adalah iklim organisasi ( $X_1$ ), komunikasi organisasi ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) sedangkan variabel dependennya adalah Disiplin kerja (Y).

**Tabel 2**  
**Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber Indikator
1.	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja menunjukkan suatu keadaan dimana para karyawan dalam bertindak serta berperilaku berdasarkan standar dan peraturan yang ada diperusahaan.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ketepatan pada waktu.</li><li>2. Penggunaan fasilitas serta peralatan kantor dengan baik.</li><li>3. Tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang telah diberikan.</li><li>4. Ketaatan terhadap aturan perusahaan.</li></ol>	Latainer (dalam Permatasari, <i>et al.</i> , 2015)
2.	Iklim Organisasi ( $X_1$ )	Iklim organisasi menggambarkan sekumpulan sifat dari lingkungan kerja yang dirasakan oleh para karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, serta memotivasi dan mempengaruhi perilaku mereka.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Hubungan antar personal.</li><li>2. Pelatihan dan pengembangan.</li><li>3. Tunjangan finansial.</li><li>4. Obyektifitas dan rasionalitas.</li><li>5. Supervisi.</li><li>6. Perhatian terhadap kesejahteraan.</li><li>7. Keselamatan</li></ol>	A. Gani dan Farooq A. Shah (dalam Mas'ud, 2004)

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber Indikator
			dan keamanan.	
3.	Komunikasi Organisasi (X <sub>2</sub> )	komunikasi organisasi merupakan proses menciptakan dan saling tukar menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling berkaitan satu sama lain untuk menangani lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas dari media yang tersedia.</li> <li>2. Kemudahan dalam mendapatkan informasi.</li> <li>3. Penyebaran informasi yang terjadi diperusahaan.</li> <li>4. Muatan yang terkandung dalam informasi.</li> <li>5. Keakuratan pesan.</li> </ol>	Pace & Faules, (2002)
4.	Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang menandakan adanya hubungan antara karyawan dengan organisasi dan berkaitan dengan keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya pada organisasi tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.</li> <li>2. Kesiediaan untuk bekerja keras.</li> <li>3. Adanya kesamaan nilai pegawai dan organisasi.</li> <li>4. Kebanggaan terhadap organisasi.</li> <li>5. Kepedulian terhadap organisasi.</li> <li>6. Perasaan gembira menjadi bagian dari organisasi.</li> </ol>	Ganesan, Shankar dan Barton A. Weitz (dalam Mas'ud, 2004)

Sumber : Buku dan berbagai jurnal terdahulu

### Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 23.0. Analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial.



## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari 106 karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima yang menjadi responden telah mengisi kuesioner diperoleh data berupa informasi mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berikut tabel profil responden:

**Tabel 3**  
**Distribusi Frekuensi Karakteristik Demografi Responden**

No.	Karakteristik Demografis	Kategori	Frekuensi
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	78
		Perempuan	28
2.	Usia (tahun)	<25	17
		26-35	36
		36-45	31
		>45	22
3.	Pendidikan Terakhir	SMP	8
		SMA	72
		Diploma	16
		Sarjana	10
4.	Masa Kerja (tahun)	<5	37
		6-10	32
		11-15	16
		>15	21

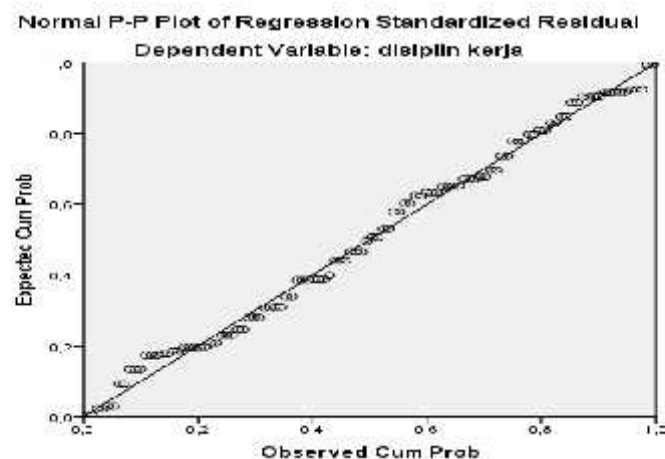
Sumber : Data primer yang diolah, 2017

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidak, pada penelitian ini menggunakan menggunakan grafik histogram dan normal P-Plot. Selain itu untuk uji statistik menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* dan *Shapiro Wilk* serta menggunakan *Skewness* dan *Kurtosis*.

**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot**



Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik (data) saling berhimpit serta menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi (iklim organisasi, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja) telah memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov dan Shapiro Wilk**

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Iklm Organisasi (X <sub>1</sub> )	,119	106	,001	,958	106	,002
Komunikasi Organisasi (X <sub>2</sub> )	,104	106	,007	,962	106	,004
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	,116	106	,001	,966	106	,008
Disiplin Kerja (Y)	,129	106	,000	,967	106	,009

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa pada uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* variabel yang memiliki nilai signifikansi lebih dari (>) 0,05 hanya variabel komunikasi organisasi (X<sub>2</sub>). Sedangkan pada uji statistik *Shapiro-Wilk* variabel yang memiliki nilai signifikansi lebih dari (>) 0,05 yaitu variabel komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) dan disiplin kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas data tidak terdistribusi secara normal menurut *Kolmogrov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk*.

Maka perlu dilakukan uji statistik normalitas *Skewness* dan *Kurtosis*, dimana dari masing-masing pengukuran baik *Skewness* bertujuan untuk mengukur kemencengan distribusi data, sedangkan *Kurtosis* digunakan untuk mengukur keruncingan distribusi data. Berikut ini merupakan hasil uji statistik *Skewness* dan *Kurtosis* :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Skewness dan Kurtosis**

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	106	-,154	,235	,116	,465
Valid N (listwise)	106				

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

$$\begin{aligned}
 Z \text{ Skewness} &= \frac{\text{Skewness}}{\sqrt{6/N}} & Z \text{ Kurtosis} &= \frac{\text{Kurtosis}}{\sqrt{24/N}} \\
 Z \text{ Skewness} &= \frac{-0,154}{\sqrt{6/106}} & Z \text{ Kurtosis} &= \frac{0,116}{\sqrt{24/106}} \\
 Z \text{ Skewness} &= \frac{-0,154}{0,237} & Z \text{ Kurtosis} &= \frac{0,116}{0,475} \\
 Z \text{ Skewness} &= -0,649 & Z \text{ Kurtosis} &= 0,244
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan kedua residual diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan *Z Skewness* dan *Z Kurtosis* secara keseluruhan memiliki nilai atau menunjukkan bahwa  $Z_{hitung} < Z_{tabel}$  yaitu  $< 2,58$  (0,05) dalam penerimaan asumsi

normalitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan hal ini konsisten dengan uji grafik yang sudah tertera diatas.

### Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, hasil yang menunjukkan adanya multikolinieritas adalah jika nilai Tolerance  $<0,10$  dan  $VIF > 10$  (Ghozali, 2013).

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Iklim Organisasi ( $X_1$ )	0,400	2,499
Komunikasi Organisasi ( $X_2$ )	0,530	1,888
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	0,539	1,855

Dependent Variable : Disiplin Kerja

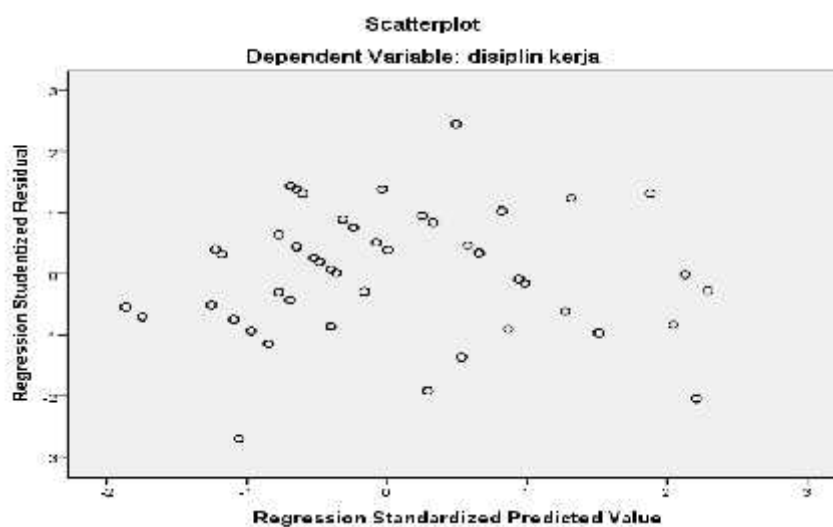
Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 6 diatas nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10 ( $< 10$ ) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 ( $>0,1$ ) maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan terhadap pengamatan lainnya.

**Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Data tersebar baik diatas atau dibawah 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

### Analisis Regresi Linier Berganda Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini menunjukkan sejauh mana kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 <sup>a</sup>	,698	,689	1,080

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, komunikasi organisasi, Iklim organisasi

b. Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Besarnya nilai adjusted  $R^2$  dalam model regresi diperoleh sebesar 0,689. Hal ini menunjukkan bahwa besar kemampuan menjelaskan variabel independen yaitu iklim organisasi, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen disiplin kerja yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini sebesar 68,9% sedangkan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

### Uji Statistik t

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berikut hasil uji statistik t :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**

Model	t	Sig.
(Constant)	,052	,959
Iklim Organisasi ( $X_1$ )	4,180	,000
Komunikasi Organisasi ( $X_2$ )	3,415	,001
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	4,659	,000

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 8 menyatakan bahwa hasil pengujian parsial (uji t) antara iklim organisasi dengan disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,180 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berada diatas 0,05. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sehingga  $H_1$  yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dapat diterima.

Hasil pengujian parsial (uji t) antara komunikasi organisasi dengan disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung 3,415 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 yang berada

dibawah 0,05. Hal ini berarti bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sehingga H2 yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dapat diterima.

Hasil pengujian parsial (uji t) antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,659 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berada diatas 0,05. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sehingga H3 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dapat diterima.

### Uji Statistik F

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275,052	3	91,684	78,596	,000 <sup>b</sup>
	Residual	118,986	102	1,167		
	Total	394,038	105			

a. Dependent Variable: disiplin kerja

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, komunikasi organisasi, Iklim organisasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 8 didapat nilai F hitung sebesar 78,596 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan iklim organisasi, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja diterima serta model dapat dikatakan akurat.

### KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Secara simultan Iklim organisasi, Komunikasi organisasi, Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F dari pengolahan data primer sebesar 78,596 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan mempengaruhi Disiplin kerja karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Nilai signifikansinya sebesar 0,000 dan nilai koefisien beta sebesar 4,180. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat disiplin kerja karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Nilai signifikansinya sebesar 0,001 dan nilai koefisien beta sebesar 3,415. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya komunikasi organisasi yang terjalin didalam PT. Plasa Simpanglima, maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima.. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Nilai signifikansinya sebesar 0,000 dan nilai koefisien beta sebesar 4,659. Hal ini menunjukkan



bahwa dengan tingginya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima.

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Suatu penelitian tidak akan lepas dari keterbatasan dan kelebihan. Sesuai dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah tertulis diatas maka dapat diketahui bahwa masih adanya keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah 1) Objek penelitian dilakukan pada karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima, hal ini dikarenakan peneliti tidak mendapat izin dari perusahaan untuk meneliti divisi-divisi lain yang ada diperusahaan, sehingga belum bisa menggambarkan secara keseluruhan mengenai tingkat kedisiplinan dari karyawan PT. Plasa Simpanglima mengingat penelitian ini hanya dilakukan pada Divisi Operasional saja. 2) Dalam pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, masih terdapat kesenjangan dimana mayoritas dari responden dalam memberikan jawaban untuk pertanyaan terbuka secara singkat atau dengan setengah hati bahkan juga masih ada pertanyaan terbuka yang tidak diisi oleh responden sehingga hal ini dirasa belum memenuhi harapan dari peneliti dan juga kurangnya informasi yang diperoleh dalam penelitian ini karena terdapat batasan-batasan mengenai masalah perizinan dari pihak perusahaan.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, agar penelitian selanjutnya akan lebih baik, disarankan untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi disiplin kerja selain variabel iklim organisasi, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi. Masih banyak variabel lain yang belum dibahas dan sebenarnya berpotensi dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan, seperti pengalaman kerja, kecerdasan emosional, moral kerja, struktur organisasi, tim kerja dan lain-lain. Sehingga mampu memberikan gambaran mengenai variabel yang dapat menjelaskan mengenai disiplin kerja diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Kedua, penelitian yang akan datang diharapkan dalam menyusun pertanyaan terbuka pada kuesioner untuk menyusun pertanyaan agar lebih menggambarkan dan spesifik lagi, supaya lebih mudah dipahami oleh responden sehingga dapat diisi sesuai harapan serta pada saat mengisi kuesioner apabila mendapat izin dari objek penelitian lebih baik didampingi atau mungkin dengan menggunakan wawancara agar bisa mendapatkan jawaban yang lebih jelas dan detail.

## REFERENSI

- Ali, A. dan B. Patnaik. 2014. "Influence of Organizational Climate and Organizational Culture on Managerial Effectiveness : An Inquisitive Study". *The Carrington Rand Journal of Social Sciences*, Vol. 1, No. 2, h. 1–20.
- Barokah, Fitria. 2013. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kedisiplinan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil.
- Brahmasari, Ida dan P. Siregar. 2010. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteinprima Tbk". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 7, No. 1, h. 238-250.
- Davis, Keith dan John W. Newstorm. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi*. 7 ed. Jakarta : Penerbit Erlangga.



- Dessy, P.N.A. dan I.M. Artha. 2013. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Disiplin Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 2, No. 4, h. 399–410.
- Dila, A.N. dan T.N. Rochmah. 2015. "Analysis of Effect Communication, Leadership and Team Work for Employee Discipline of X Hospital Surabaya". *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, Vol. 3, No. 2, h. 129–138.
- Ekowati, Cicilia dan E. Widajanti. 2013. "Pengaruh Keterampilan Pimpinan, Komitmen Organisasi dan Moral Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surakarta". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 7, No. 1, h. 36-44.
- Ester, N.P. dan I.W. Suana. 2012. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 4, No. 2, h. 90–109.
- Goenadi, Neneng, 2017, "Mendorong Karyawan Lebih Kreatif, Produktif dan Disiplin" *Swa*, 24 April 2017.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep Dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Meyer, J.P. dan J.N. Allen. 1997. *Commitmen in The Workplace. Theory, research and application*. California : Sage Publications Inc.
- Muhammad, Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Novriani, Hendriani, S. dan C. Amsal. 2015. "Effect of supervision,organizational commitment, and job satisfaction on employee discipline on PT. Adei Plantation and Industry Kebun Mandau Selatan". *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*, Vol. 3, No. 4, h. 1-15.
- Okoro, E.A. dan Washington, M.C. 2012. "Workforce Diversity And Organizational Communication : Analysis Of Human Capital Performance And Productivity". *Journal of Diversity Management*, Vol.7, No.1, h. 57–63.
- Pace, Wayne dan Don Faules. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sheikhy, Ayyub, Abdolmajid Farokhian, dan Narges Hosseini. 2015. "An Investigation into the Effect of Human Resource Competencies and Organizational Commitment on Employees' Job Satisfaction, Discipline of Work, and Job Performance in Khuzestan Telecommunication Company". *Journal UMP Social Sciences and Technology Management*, Vol. 3, No. 3, h. 177-187.
- Tarigan, G.K. 2016. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda". *E-Journal Psikologi*, Vol. 4, No. 4, h. 472–480.