

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI

Gaza Pahlevi, Anita Listiara
15010112140051

FAKULTAS PSIKOLOGI, UNIVERSITAS DIPONEGORO,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

Gazapahlevi@gmail.com

ABSTRAK

Disiplin kerja adalah sikap pegawai yang dapat berupa ketaatan maupun kepatuhan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi. Iklim organisasi merupakan pandangan pegawai terhadap lingkungan dimana individu bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling* sebanyak 71 orang. Penelitian ini menggunakan dua skala sebagai alat ukur, yaitu skala disiplin kerja (36 aitem valid dengan $\alpha = 0,933$) dan skala iklim organisasi (36 aitem valid dengan $\alpha = 0,953$). Berdasarkan metode analisis regresi sederhana didapatkan hasil bahwa $r_{xy} = 0,710$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja. Semakin positif iklim organisasi maka akan semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai akan semakin rendah. Besar sumbangan efektif (*R Square*) yang dihasilkan dari analisis regresi sederhana sebesar 0,503.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Pegawai.

ABSTRAK

Work discipline is the attitude of employees that can be either obedience or compliance with regulations made by the organization. Organizational climate is the view of employees on the environment in which individuals work. The aim of this research is to know about correlation of organizational climate with work discipline to employee. Samples in this research using convenience sampling technique counted 71 people. This research use two scales for collecting data, work discipline scale (36 aitems with $\alpha = 0,933$) and organizational climate scale (36 aitems with $\alpha = 0,953$). Based on simple regretion analysis showed that $r_{xy} = 0,710$ with $p = 0,000$ ($p < 0,05$). The result showed that there is a positive relationship between organizational climate with work discipline. The more positive of organizational climate will cause higher work discipline. Conversely, the more negative of organizational climate will cause work discipline showed by employee lower. The amount of effective contribution (R Square) resulting from simple regression analysis is 0,503.

Key word: Organizational climate, Work discipline, Employee.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menjadi perhatian yang cukup besar bagi perusahaan dalam usahanya untuk tetap bertahan seiring dengan persaingan yang semakin ketat. Disiplin kerja pada pegawai dianggap memiliki pengaruh penting terhadap pencapaian organisasi. Pendapat tersebut sesuai dengan hasil penelitian Maharani dan Rahmawati (2010) yang mengungkapkan bahwa organisasi yang memiliki disiplin kerja yang baik dapat berpengaruh nyata terhadap peningkatan prestasi kerja. Apabila terjadi peningkatan penerapan disiplin dalam sebuah organisasi, maka anggota organisasi akan mampu menunjukkan peningkatan prestasi dalam bekerja.

Kedisiplinan kerja menurut Fathoni (2006) adalah kesadaran dan kesediaan individu menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011) 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 (Andriani, 2010).

Menurut penelitian Bangsawan (2013) terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan disiplin kerja, yaitu faktor pendidikan dan pelatihan, faktor penegakkan kedisiplinan, faktor kepemimpinan, dan faktor kompensasi. 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. 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 mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pada pegawai (Sukirman, 2011). Hasil penelitian Andriani (2010) menjelaskan bahwa peningkatan disiplin kerja pegawai dapat terwujud apabila perusahaan mampu mendesain lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, menggairahkan sehingga menjadi semangat bagi individu dalam bekerja. Lingkungan kerja kondusif yang dipersepsikan individu merupakan hasil dari iklim organisasi yang baik.

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

disiplin kerja yang tinggi pula. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung iklim organisasi yang baik dapat menumbuhkan kedisiplinan kerja yang baik pula.

Perusahaan yang dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai akan mendapat manfaat seperti peningkatan kinerja dan produktivitas baik individu maupun organisasi serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi bagi organisasi. Peningkatan disiplin kerja pada pegawai dapat terwujud apabila lingkungan organisasi mampu dipersepsikan dengan baik. Perusahaan Google, perusahaan yang bergerak dalam sektor teknologi informatika ini memberikan tunjangan serta fasilitas yang terbaik bagi pegawainya seperti menyediakan makan pagi, siang, dan malam secara gratis, fasilitas cuci gratis, dan tunjangan kematian. Pemberian fasilitas ini bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja terhadap pegawai sehingga ketika pegawai merasa puas dalam bekerja pegawai dapat mempersepsikan lingkungan kerjanya dengan baik pula (Wahyudi, 2013).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nuansa dan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan dapat mendorong pegawai meningkatkan produktivitasnya. Lingkungan kerja yang menjadi perhatian Perusahaan Google merupakan bukti kepedulian perusahaan akan kesejahteraan dan kebahagiaan pegawainya. Hal tersebut mendorong pegawai untuk dapat menggunakan waktu dalam bekerja dengan lebih efektif tanpa mengabaikan kualitas hasil kerja (Mahaputra & Ngazis, 2014).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi, yaitu penelitian yang bertujuan mencari hubungan antara variabel prediktor dengan variabel kriterium. Variabel prediktor dalam penelitian ini adalah Iklim organisasi, sedangkan variabel kriterium adalah Disiplin kerja. Definisi operasional disiplin kerja adalah sikap pegawai yang dapat berupa ketaatan maupun kepatuhan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi, sedangkan iklim organisasi merupakan persepsi pegawai terhadap lingkungan

dimana individu bekerja. Sampel berjumlah 71 orang diambil dengan menggunakan teknik convenience sampling.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan skala psikologi. Bentuk skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Adapun skala psikologi dalam penelitian ini yaitu skaladisiplin kerja (36 aitem valid dengan $\alpha = 0,933$) dan skala iklim organisasi (36 aitem valid dengan $\alpha = 0,953$).

Analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Menurut Winarsunu(2010) analisis regresi sederhana berguna untuk mengetahui besar hubungan kedua variabel penelitian, menguji taraf signifikansinya, mencari sumbangan efektif prediktor dan mencari persamaan garis regresi untuk peramalan besarnya nilai Y (Disiplin kerja) berdasarkan nilai X (Iklim organisasi). Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis regresi sederhana antara lain uji normalitas dan uji linieritas. Perhitungan dalam penelitian ini seluruhnya dilakukan secara komputasi dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Package for Sosial Sciences (SPSS) for windows evaluation version 22.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana, maka hasil dari pengajuan hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai $r_{xy} = 0,710$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja tinggi akan sadar dan bersedia menaati semua peraturan perusahaan dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Salah satu faktor internal yang berpengaruh 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.

Disiplin dalam bekerja akan bergantung pada interaksi pegawai dengan berbagai faktor baik internal maupun eksternal perusahaan. Faktor eksternal salah satunya yaitu faktor gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan. Pimpinan yang mampu mengarahkan, membimbing karyawannya, dan menjalin komunikasi sehingga timbul kepercayaan pegawai yang akan meningkatkan disiplin kerja bagi pegawainya. Iklim organisasi merupakan seperangkat kesatuan di lingkungan kerja, dirasakan langsung atau tidak langsung oleh individu dan diasumsikan menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku pegawai.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana, didapatkan hasil besarnya sumbangan efektif (*R Square*) adalah 0,503 yang berarti bahwa iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 50,3 % terhadap disiplin kerja. Keadaan ini menjelaskan bahwa disiplin kerja pegawai sebesar 50,3 % dipengaruhi oleh iklim organisasi dan sisanya sebesar 49,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan data yang diperoleh dengan koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,710 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 50,3 % terhadap disiplin kerja.

Beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi subjek penelitian

Perusahaan perlu mengetahui bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi disiplin kerja, sehingga untuk dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, perusahaan diharapkan 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.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik serupa 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 penggalan informasi awal bisa dilaksanakan di semua tempat penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D. (2010). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Hasco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(4).
- Bangsawan, B. P. (2013). Analisis faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan. *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1).
- Barokah, F. (2013). Hubungan antara iklim organisasi dengan kedisiplinan kerja pada pegawai negeri sipil. *Skripsi* Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT RinekaCipta.
- Maharani, I. R., & Rahmawati, S. (2010). Pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 1(3).
- Rivai. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sukirman. (2011). Hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Binratex Semarang. *Jurnal Sosial Dan Budaya*, 4(1), 13–23. Diunduh dari <http://eprints.umk.ac.id/165/>.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahyudi, R. (2013). *Beginilah cara google bikin karyawan betah*. Kompas.com. Diunduh dari <http://tekno.kompas.com/read/2013/03/-11/17153022/Beginilah.Cara.Google.Bikin.Karyawan.Betah>.

