

Hubungan antara Iklim Organisasi Kerja dengan Kedisiplinan Karyawan

Muhammad Wardianto

Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan

E-mail : wardianto.muhammad@yudharta.ac.id

Abstract. Currently we still meet a lot in a work organization where employee discipline is always demanded but the working climate does not match what is expected by the employee. Or in other words the work climate of the organization is not taken seriously. This research was conducted for knowing the relation between work organization climate and employee discipline. The subjects in this study were structural employees of the University of Yudharta Pasuruan. Collection of information in this study using a discipline scale with a validity coefficient of 0.3 to 0.607 and a reliability efficiency of 0.804; and the scale of work organization climate with a validity coefficient of 0.302 to 0.648 and a reliability efficiency of 0.8608. The results showed that there is a relation between the climate of work organizations with employee discipline, where $r_{xy} 0.9385 > \text{from } r \text{ table } 1\% 0.413$. Freg $266,4005 > F \text{ table } 1\% 7,31$. Therefore, there is a very significant relations between the work organization climate and employee discipline.

Keywords: *work organization climate, employee discipline*

Abstrak. Saat ini masih banyak kita jumpai dalam suatu organisasi kerja dimana kedisiplinan karyawan selalu dituntut tetapi iklim kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan tersebut. Atau dengan kata lain iklim kerja organisasi tidak diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi kerja dengan kedisiplinan karyawan. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan struktural Universitas Yudharta Pasuruan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala kedisiplinan dengan koefisien validitas 0,3 hingga 0,607 dan kefisien reliabilitas 0,804; dan skala iklim organisasi kerja dengan koefisien validitas 0,302 hingga 0,648 dan kefisien reliabilitas 0,8608. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi kerja dengan kedisiplinan karyawan, dimana $r_{xy} 0,9385 > \text{dari } r \text{ tabel } 1\% 0,413$. Freg $266,4005 > F \text{ tabel } 1\% 7,31$. Dengan demikian ada hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi kerja dengan kedisiplinan karyawan.

Kata kunci: *Iklim organisasi kerja, kedisiplinan karyawan*

Manusia adalah makhluk ciptaan	makhluk Tuhan yang lainnya. Oleh
Tuhan yang paling sempurna diantara	karena itu dalam dunia kerja peranan

manusia sangat penting dan merupakan bagian yang tak terpisahkan antara organisasi dan teknologi.

Manusia dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya. Artinya sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi dan penggerak dari sumber daya yang lainnya, baik sumber daya alam maupun teknologi. Hal ini merupakan penandasan kembali terhadap falsafah bahwa roda organisasi kerja sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya (Helmi, 1996, dalam Gumilar, 2009)

Manusia yang berkualitas dalam bekerja merupakan prasyarat yang tidak dapat ditawar kembali, bahkan hukum alam semakin diperkukuh. Artinya tenaga kerja yang kurang berkualitas akan tersingkir dengan sendirinya dari dunia kerja dan sebaliknya tenaga kerja yang berkualitaslah yang dapat bertahan dalam sebuah organisasi kerja. Ada beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja yaitu tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, dan

disiplin kerja (Yunita dan Zuhro, 2018). Kualitas manusia seperti itulah yang menjadi andalan pesatnya kemajuan negara-negara maju didunia.

Bagaimana kualitas tenaga kerja kita di Indonesia, ada beberapa ahli mengatakan bahwa kualitas etos kerja dan disiplin para tenaga kerja Indonesia dipandang masih tergolong rendah dibanding tenaga kerja di negara-negara Asia lainnya. Agar tenaga kerja Indonesia memiliki daya saing yang tinggi dan tidak kalah dibandingkan dengan kualitas tenaga kerja asing. Untuk itulah pemerintah seringkali melakukan penertiban yang ditujukan untuk pegawai negeri maupun pegawai swasta. Sebagai contoh, seringkali aparat atau petugas pemerintah melakukan razia terhadap pegawai di tempat-tempat umum seperti pusat pembelanjaan pada jam kerja. Razia tersebut juga dilakukan di tempat-tempat lain yang memang memungkinkan.

Penelitian ini dilakukan dimana manusia melakukan aktivitasnya di lingkungan kerja, karena dalam dunia kerja tidak akan lepas dari peran manusia yang menjadi penggerak

utama berjalannya suatu organisasi kerja. Manusia merupakan komponen kerja yang paling penting dan kompleks, karena tanpa Sumber Daya Manusia yang bagus maka komponen organisasi kerja yang lain, baik itu teknis atau mekanis tidak dapat berjalan dengan baik.

Organisasi berdiri diawali oleh adanya beberapa tujuan yang hanya bisa dicapai melalui tindakan yang harus dilakukan dengan persetujuan bersama dan diharapkan dapat membawa kebaikan bagi anggotanya dan masyarakat. Hal ini berarti bahwa organisasi mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama

Selain hal tersebut diatas, terdapat satu hal lagi yang perlu diperhatikan untuk berdirinya sebuah organisasi kerja yaitu komitmen seorang anggota organisasi terhadap organisasinya. Komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi

(Porter, et.al 1982, dalam Prasetyo, 2014). Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi atau menjadi bagian dari organisasi. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi ditempat ia bekerja. Jadi seorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampilan tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu yang lama.

Dalam dunia kerja, untuk menjaga kelangsungan organisasi yang menyejukkan diperlukan

adanya loyalitas pegawai atau karyawan terhadap peraturan organisasi. Akan tetapi menciptakan loyalitas seorang pegawai tidaklah mudah. Hal ini tidak bisa muncul dengan sendirinya tanpa adanya faktor-faktor penunjang yang mempengaruhi loyalitas pegawai terhadap organisasinya.

Salah satu faktor intern yang menjadi pendukung berjalannya suatu organisasi kerja adalah kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin dalam sebuah organisasi kerja adalah untuk mendorong karyawan berperilaku secara bijaksana di tempat kerja, di mana menjadi bijaksana ini didefinisikan sebagai taat kepada peraturan dan keputusan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi kerja tersebut (Ernawati, 2016).

Masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan pada setiap organisasi kerja. Hal tersebut disebabkan dengan adanya kedisiplinan anggota organisasi akan dapat menentukan

efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kedisiplinan karyawan tersebut meliputi faktor dari dalam diri karyawan yang bersangkutan (intern) atau faktor lingkungan di tempat kerja karyawan tersebut (ekstern). Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan, salah satunya adalah iklim organisasi kerja.

Iklim organisasi kerja adalah sifat-sifat atau ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, serta dianggap mempunyai kekuatan yang mempengaruhi perilaku para karyawan yang bekerja di dalamnya (Steers, 1995, dalam Wicaksono, 2012).

Kedisiplinan karyawan erat kaitannya dengan keadaan iklim kerja yang terdapat dalam organisasi tersebut. Kedisiplinan karyawan dapat meningkat apabila adanya iklim organisasi yang baik didalam instansi yang bersangkutan. Iklim

organisasi disini merupakan lingkungan manusia di dalam suatu organisasi yang terdiri atas pegawai-pegawai organisasi yang melakukan pekerjaan mereka (Barokah, 2013).

Hodges (Yuspratiwi, 2009, dalam Alviana dan Amir, 2016) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi kerja.

Selanjutnya Hasibuan (2009, dalam Permatasari, dkk., 2015) mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi kerja dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan akan tugas serta tanggung jawabnya, sedangkan arti kesediaan adalah sikap, tingkah laku

dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindunginya.

Selanjutnya, Steers (1995, dalam Suherman, 2011) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung.

Beberapa penelitian telah menunjukkan jika iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja. Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas yang dihasilkan karyawan (Murtafia dan Suryalena, 2015). Bila lingkungan kerja baik dan komunikasi

di dalamnya cukup lancar, maka kinerja yang dihasilkan pun tentu akan maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak baik, dipenuhi kekacauan dan persaingan yang tidak sehat maka akan tercipta kejenuhan dari para karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Jika seorang pegawai merasa lebih puas dengan kondisi lingkungan kerjanya maka secara otomatis pegawai tersebut akan disiplin dan melakukan tugas-tugasnya. Kedisiplinan seorang pegawai tidak muncul dengan sendirinya, karena masih harus dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya adalah kondisi kerja dalam suatu organisasi kerja.

Beberapa faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*dissatisfier*) atau faktor *higiene* meliputi: (1) Kondisi kerja fisik (*physical environment*), (2) Hubungan interpersonal (*interpersonal relationship*), (3) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company and administration policy*), (4) Pengawasan (*supervision*), (5) Gaji (*salary*), dan (6) Keamanan kerja (*job security*) (Hidayati dan Ermiyanto, 2017).

Ketidakpuasan dalam bekerja membuat seorang pegawai menjadi tidak bergairah dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Sehingga ketika seorang pegawai udah tidak bergairah lagi dalam bekerja maka sangat mungkin pegawai tersebut tidak disiplin dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi kerja tersebut.

Beberapa penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan motivasi berprestasi pada karyawan. Dengan adanya iklim organisasi yang baik, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasinya. Kedisiplinan seorang pegawai merupakan salah satu bentuk motivasi berprestasi pada diri seorang pegawai, sehingga ketika pegawai tersebut sudah menempatkan kedisiplinan sebagai prestasi dalam bekerja maka sangat memungkinkan akan muncul prestasi-prestasi lain yang akan bisa mewujudkan apa yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi kerja.

Oleh karena itu sudah seharusnya perusahaan atau organisasi kerja dapat menciptakan iklim organisasi yang menimbulkan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja melalui berbagai unsur organisasi. Hal tersebut disebabkan iklim organisasi erat kaitannya dengan tingkat kedisiplinan pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut

Atas dasar latar belakang tersebut diatas, maka penelitian tentang hubungan antara iklim organisasi kerja dengan kedisiplinan karyawan menjadi hal yang menarik untuk dikaji lebih dalam.

Metode

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Banyak sebutan yang dapat menggambarkan metode kuantitatif ini diantaranya yaitu metode tradisional karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi tradisi untuk sebuah penelitian. Disebut sebagai metode ilmiah karena didalamnya memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang meliputi konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.

Peneliti menggunakan metode ini karena fenomena saat ini banyak penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dan pelaksanaan, antara teori dan praktek, dan antara rencana dengan pelaksanaan. Dimana metode ini sangat cocok untuk mengetahui sebab terjadinya penyimpangan tersebut.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan struktural di Universitas Yudarta Pasuruan.

Menindaklanjuti dari masalah penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi variabel-variabel penelitiannya yang dapat dirinci sebagai berikut :

a. Variabel Dependen (variabel tergantung)

Variabel dependen pada penelitian ini adalah kedisiplinan karyawan.

b. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel dependen pada penelitian ini adalah iklim organisasi kerja.

Kedisiplinan karyawan adalah sikap seorang karyawan yang selalu datang tepat waktu, pegawai yang menyelesaikan tugasnya tepat pada waktunya dan pegawai tersebut patuh pada perturan organisasi dan patuh pada pimpinan.

Iklim organisasi adalah kondisi lingkungan fisik seperti bangunan ruang kerja, kebersihan lingkungan kerja dan suasana lingkungan sekitar tempat kerja serta kondisi non fisik seperti sikap pimpinan, sistem kerja, hubungan sesama rekan kerja dan kesejahteraan karyawan.

Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument, dan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Sehingga

untuk lebih mendalam peneliti menggunakan 2 instrumen penelitian yaitu skala kedisiplinan karyawan dan skala iklim organisasi

Hasil data yang diperoleh adalah data yang bersifat kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka, sehingga analisis menggunakan teknik statistik. Untuk mencari korelasi atau hubungan antara dua variabel atau lebih maka teknik statistik yang digunakan adalah teknik analisis regresi 1 prediktor, dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}} \quad (1)$$

Keterangan:

F_{reg} = harga bilangan F untuk garis regresi

RK_{reg} = Rerata kuadrat gari residu

RK_{res} = Rerata kuadrat residu

Tabel 1.

Statistik induk dan hasil koefisien korelasi

N	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	rxy
38	523	540	8281	8280	7772	0,9385

Tabel 2.

Rangkuman analisis regresi satu prediktor

Sumber Varians	db	JK	RK	Freg	F tabel 1%
Regresi	1	7294,2861	7294,2861	266,4005	7,31
Residu	36	985,7139	27,3809		
Total	37	8280			

Hasil

Dari penelitian yang dilakukan diperoleh statistik induk dan hasil koefisien korelasi seperti pada tabel 1 di atas.

Dari perhitungan korelasi diperoleh $r_{xy} = 0,9385$ yang berarti lebih besar dari r tabel 1% yaitu 0,413. Perhitungan tersebut menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan kedisiplinan karyawan. Dimana korelasi tersebut menyatakan arah positif yang artinya semakin baik iklim organisasi kerja maka semakin baik pula tingkat kedisiplinan karyawan. Begitu juga sebaliknya jika semakin buruk iklim organisasi kerja maka semakin rendah pula tingkat kedisiplinan karyawan.

Analisa data yang dilakukan dengan metode korelasi regresi satu prediktor, diperoleh F hitung 266,4005 yang berarti lebih besar dari F tabel 1%

yaitu 7,31. Dengan demikian ada korelasi atau hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi kerja dengan kedisiplinan karyawan.

Disisi lain iklim organisasi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 88,08% terhadap kedisiplinan karyawan dan sisanya sebesar 11,92% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi seperti berikut ini, yaitu untuk mendapatkan pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka dibutuhkan iklim organisasi yang baik atau dengan adanya iklim organisasi yang baik maka pegawai akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinannya.

Setiap organisasi kerja, baik organisasi kerja swasta maupun organisasi kerja negeri dimanapun berada selalu menginginkan pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Jika dikaitkan dengan keadaan yang terjadi di Universitas Yudharta Pasuruan, pada dasarnya hampir seluruh pegawai mendukung disiplin yang berkaitan dengan waktu masuk kerja. Hal ini bisa terlihat dari semakin diperketatnya jam masuk kerja, dimana terdapat ketentuan aturan yang mengatakan bahwa jika pegawai terlambat masuk kerja melebihi dari jam kerja yang telah ditentukan maka pegawai tersebut harus menerima kenyataan bahwa pegawai tersebut tidak mendapatkan premi hadir pada hari tersebut.

Kebijakan tersebut sudah membuktikan bahwa kedisiplinan karyawan Universitas Yudharta Pasuruan telah ditegakkan. Hal ini bisa dikatakan sudah memenuhi kriteria dan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Byars and Rue (1995, dalam Amiruddin, 2019) yang

menyatakan bahwa ada beberapa hal yang dapat dipakai sebagai indikasi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan, yaitu ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang, ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja.

Dalam melaksanakan tugasnya, terlihat bahwa pegawai Universitas Yudharta Pasuruan sebagian besar menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Dimana hal tersebut merupakan hal yang mencerminkan kedisiplinan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hodges (Yuspratiwi, 2009, dalam Alviana dan Amir, 2016) yaitu disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi kerja.

Adapun tingkat kepatuhan terhadap organisasi, sebagian besar dari pegawai Universitas Yudharta Pasuruan, mengatakan bahwa dirinya

adalah termasuk yang tidak keberatan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini mungkin juga menunjukkan kesesuaian dengan apa yang dikatakan oleh Hasibuan (2009, dalam Permatasari, dkk., 2015) yang mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi kerja dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar atas tugas serta tanggung jawabnya, sedangkan arti kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Davis, dalam Amiruddin, 2019).

Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai

dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan, dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, dan secara terus menerus bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku, dengan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi. Karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan organisasi yang maksimal (Sedarmayanti, 2001, dalam Bariyah, 2014). Melalui disiplin juga akan timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial, namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan secara maksimal.

Untuk bisa mencapai kedisiplinan dalam diri karyawan, dibutuhkan iklim organisasi yang baik

atau yang sesuai. Para ahli barat mengartikan iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat dijadikan suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari pada persepsi individu sendiri. Duncan (1972, dalam Arsan, 2016) mencirikan iklim organisasi sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi.

Iklim organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian khusus dari seorang pemimpin, karena faktor tersebut dapat mempengaruhi tingkah laku para pegawainya. Iklim tidak dapat disentuh, namun ia ada seperti udara dalam ruangan yang berputar dan berpengaruh terhadap kejadian dalam suatu organisasi. Iklim organisasi merupakan sifat atau ciri-ciri yang dirasa dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak dan dianggap mempengaruhi tingkah laku pegawainya. Dengan kata lain iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, maka dapat diketahui jika ada hubungan antara iklim organisasi kerja dengan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin baik iklim organisasi kerja, maka semakin baik pula tingkat kedisiplinan karyawan

Referensi

- Amiruddin. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegaawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Diunduh dari <https://books.google.co.id/books?id=AmaxDwAAQBAJ&pg=PA24&lpg=PA24&dq=ada+beberapa+hal+yang+dapat+dipakai+sebagai+indikasi+tinggi+rendahnya+kedisiplinan+kerja+Byars+and+Rue&source=bl&ots=fS4YmfTAmD&sig=ACfU3U1P wpLeMUirHOzv VzO49dBDK89Q&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwiruKuj19blAhVOX30KHW0XC5gQ6AEwAHoEC AkQAQ#v=onepage&q=Byars%20and%20Rue&f=false> tanggal 28 Januari 2019
- Arsan. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi, Pendidikan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali*. *e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016*. Diunduh dari <https://media.neliti.com/media/p>

- [ublications/144728-ID-pengaruh-iklim-organisasi-pendidikan-dan.pdf](#) tanggal 30 Juni 2018
- Bariyah, Khoirotul. (2014). Implementasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *LIKHITAPRAJNA. Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Volume. 16, Nomor 2*. Diunduh dari <https://media.neliti.com/media/publications/235036-implementasi-disiplin-kerja-dan-beban-ke-954e01da.pdf> tanggal 28 Juni 2018
- Barokah, Fitria. (2013). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kedisiplinan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil. Diunduh dari <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5mEWoaHaO7QJ:eprints.ums.ac.id/27170/26/02.Naskah+Publikasi.pdf+&cd=5&hl=en&ct=clnk&gl=id> tanggal 30 Juni 2018
- Ernawati, Renatha. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMAN 113 Jakarta Timur. *JDP Volume 9, Nomor 2, Juli 2016*. diunduh dari <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jLrBjojGTiUJ:ejournal.uki.ac.id/index.php/jdp/article/download/340/253/+&cd=4&hl=en&ct=clnk&gl=id> tanggal 30 Juni 2018
- Gumilar, Rakhmi. (2009). Hubungan antara Persepsi terhadap Kepemimpinan Wanita dengan Disiplin Kerja. Diunduh dari <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:G2cz1oC>
- [RBnUJ:eprints.ums.ac.id/3705/2/F100040084.pdf+&cd=6&hl=en&ct=clnk&gl=id](#) tanggal 30 Juni 2018
- Hidayati, Siti Noor, & Ermiyanto, Antonius. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan motivasi Ekstrinsik, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur, Vol. VII, No. 1, Desember 2017*. Diunduh dari <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/320/279> tanggal 20 Juni 2018
- Murtafia, Ifa, & Suryalena. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan). *Jom FISIP Vol. 2 No. 2 Oktober 2015*. Diunduh dari <https://media.neliti.com/media/publications/32514-ID-hubungan-lingkungan-kerja-dengan-kepuasan-kerja-karyawan-kasus-bagian-pengolahan.pdf> tanggal 28 Juni 2018
- Nuvitasari, Alviana, & Amir, Mohammad. (2016) *Hubungan Antara Manajemen Diri Dengan Kedisiplinan Kerja Pada Karyawan*. Diunduh dari <http://eprints.ums.ac.id/42685/5/BAB%20I.pdf>. Tanggal 28 Juni 2018
- Permatasari, Jundah Ayu, dkk. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi

- Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 25 No. 1 Agustus 2015. Diunduh dari <https://media.neliti.com/media/publications/86139-ID-pengaruh-disiplin-kerja-dan-motivasi-ker.pdf> tanggal 28 Juni 2018
- Prasetyo, Fandi. (2014). Teori-teori Komitmen Organisasional. Diunduh dari <http://fandiprasetyo.blogspot.com/2014/02/komitmen-organisasional.html> tanggal 30 Juni 2018
- Suherman, Ade. (2011). *Iklim Organisasi di Sekolah*. Diunduh dari <http://adesuherman.blogspot.com/2011/10/iklim-organisasi-di-sekolah.html> tanggal 28 Juni 2018
- Yunita, Rahma Indah, & Zuhro, Diana. (2018). Performa Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat LPPM Untag Surabaya*. Vol. 03, No, 02 2018 diunduh dari <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:n02-Ee0J1fgI:jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jpm17/article/download/1163/999+&cd=6&hl=en&ct=clnk&gl=id> tanggal 30 Juni 2018