

Artikel

by Siti Nur Khoiriyah

Submission date: 25-Sep-2022 06:11PM (UTC+0700)

Submission ID: 1908231202

File name: Artikel_Siti_Nur.docx (58.67K)

Word count: 3380

Character count: 21625



HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT GALAXY INDAH JAYA DI SIDOARJO

Siti Nur Khoiriyah¹⁾, Widyastuti²⁾

^{1,2} Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

¹⁾ sitinurkhoiriyah3006@gmail.com, ²⁾ wiwid@umsida.ac.id

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 r_{xy} value of 0.911, a significance of 0.000.

Keywords: Organizational Climate, Work Discipline, Employees

Abstrak. Penelitian ini dilatar belakangi karena adanya penurunan disiplin kerja karyawan. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan memberi penjelasan tentang hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja karyawan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif korelasi dengan subyek karyawan PT Galaxy Indah Jaya yang berjumlah 163 karyawan. Penentuan subyek menggunakan teknik *Non Probability Sampling* yaitu sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Variabel dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan disiplin kerja. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala penyusunan psikologi yaitu skala *Likert* untuk variabel iklim organisasi dan variabel disiplin kerja. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 26.0 for Windows*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan PT Galaxy Indah Jaya di Sidoarjo dengan nilai r_{xy} 0,911 signifikansi 0,000.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Karyawan

I. 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 karyawan 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 keesokan 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 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.

1 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.

6 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.

II. 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 adalah skala psikologi berupa skala iklim organisasi dan disiplin dengan model skala *Likert* yang dibuat oleh peneliti. Analisis data menggunakan *correlation product moment* dengan bantuan *SPSS 26.0 for windows*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		IklimOrganisasi	DisiplinKerja
N		163	163
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	85.92	94.77
	Std. Deviation	13.085	18.526
18 Most Extreme Differences	Absolute	.081	.095
	Positive	.048	.095
	Negative	-.081	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		1.038	1.208
Asymp. Sig. (2-tailed)		.232	.108
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

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.

Tabel 2. Uji Linieritas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
DisiplinKerja *	Between	(Combined)	49385.817	50	987.716	17.804	.000
IklimOrganisasi	Groups	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			

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

Tabel 3. Uji Hipotesis

		IklmOrganisasi	DisiplinKerja
IklmOrganisasi	Pearson Correlation	1	.911**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	163	163
DisiplinKerja	Pearson Correlation	.911**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	163	163

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

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.

Tabel 4. Sumbangan Efektif

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.831	.830	7.649

a. Predictors: (Constant), IklmOrganisasi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sumbangan variabel X yakni iklim organisasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 83,1%. Hasil ini diperoleh dari R^2 Square yaitu sebesar $0,831 \times 100\% = 83,1\%$. Hal ini berarti bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja sebesar 83,1%.

Tabel 5. Sumbangan Efektif

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

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.

Tabel 5. Kategori Skor Subjek

Kategori	Skor Subjek			
	Iklim Organisasi		Disiplin Kerja	
	\sum Karyawan	%	\sum 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%

2 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.

B. Pembahasan

22 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 signifikansi $0,000 < 0,05$ 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 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 organisasi. 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.

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. 8

Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan, 2016) mengenai Pengaruh iklim organisasi dan komitmen karyawan terhadap kedisiplinan 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 untuk 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 berkeaktifitas, 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 bertanggung 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 pengisian skala penelitian sehingga memungkinkan 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.

IV. KESIMPULAN

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 $p < 0,05$ signifikansi 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.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Pada penelitian ini penulis mendapatkan begitu banyak bimbingan dan dukungan yang tentunya sangat bermanfaat dalam penelitian ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan PT. Galaxy Indah Jaya Sidoarjo

REFERENSI

- [1] Usman, I. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Allo Jaya di Bontang. *Journal Administrasi Bisnis*, 4(3), 911-922. 2016.
- [2] Sutrisno, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup. 2011.
- [3] Sydam, G. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan. 2000.
- [4] Rosen, C.C., Levy, P.E., & Hall, R. J. 'Placing Perception of Politics in the context of the feedback Environment, Employee Attitude and Job Performance', *Journal of Applied Psychology*, 91, pp. 211-220. 2011.
- [5] Tarigan, G. K. 'Pengaruh iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kedisiplinan Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda', 4(1), pp. 77-83. 2016.
- [6] Wardianto, M. 'Hubungan antara Iklim Organisasi Kerja dengan Kedisiplinan Karyawan', 6, pp. 54-67. 2019.
- [7] Leuhery, F.. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Soso-Q: Jurnal Manajemen*, 6(1), 118-133. 2018.
- [8] Rivai, V. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ketiga. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada. 2016.
- [9] Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Sandy, J. 'Managing Individual Performance in Work Groups', *Journal of Human Resource Management*, pp. 63-72. 2001.
- [10] Malthis, R. & Jackson, J. *Human Resource Management*. Tenth Ed. Ohio: South Western. [11] Hasibuan, D. H. M. S. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003.
- [12] Wirawan *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empa. 2016.
- [13] Pahlawan, A., & Onsardi, O. Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap

- Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163. 2021.
- [14] Runtu, D. Y. N. 'Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)', *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), pp. 273–285. Available at: <http://e-journalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>. 2018.
- [15] Barokah, F. 'Hubungan antara iklim organisasi dengan kedisiplinan kerja pada pegawai negeri sipil', *Jurnal Psikologi*. 2013.
- [16] Sugiyono. *Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- [17] Dewi, K. S. *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Sd Negeri Kecamatan Mojolaban Sukoharjo*, 7(1), pp. 11–17. doi: 10.14710/jpu.7.1.11-17. 2010.
- [18] Pahlevi, G. 'Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai', *Jurnal Empati*, 6(4), pp. 17–24. 2017.
- [19] Zulkarnain, W. 'Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai', (4). 2015.
- [20] Nola, A. V. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMK N) Kota Solok. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 45-55. 2020.

Artikel

ORIGINALITY REPORT

20%
SIMILARITY INDEX

22%
INTERNET SOURCES

15%
PUBLICATIONS

%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 eprints.umk.ac.id Internet Source **2%**

2 icecrs.umsida.ac.id Internet Source **2%**

3 garuda.ristekbrin.go.id Internet Source **1%**

4 jurnal.dharmawangsa.ac.id Internet Source **1%**

5 repository.stie-aub.ac.id Internet Source **1%**

6 repo.bunghatta.ac.id Internet Source **1%**

7 ibimapublishing.com Internet Source **1%**

8 jmm.unram.ac.id Internet Source **1%**

9 jurnal.um-palembang.ac.id Internet Source **1%**

10	e-campus.iainbukittinggi.ac.id Internet Source	1 %
11	Hermawati Hermawati. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA BENGKULU", Creative Research Management Journal, 2020 Publication	1 %
12	journal.stmikjayakarta.ac.id Internet Source	1 %
13	psychology.uii.ac.id Internet Source	1 %
14	www.ejournal-s1.undip.ac.id Internet Source	1 %
15	vibdoc.com Internet Source	1 %
16	eproceeding.undwi.ac.id Internet Source	1 %
17	ejurnal.untag-smd.ac.id Internet Source	1 %
18	repository.iainpare.ac.id Internet Source	1 %
19	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	1 %

20

journal2.uad.ac.id

Internet Source

1 %

21

jurnal.stiks-tarakanita.ac.id

Internet Source

1 %

22

jurnal.unmuhjember.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On