

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT REJEKI ABADI SAKTI

M. Jhon¹, Meryanto Eko Saputro²

^{1,2} Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi Malahayati Jakarta

Alamat: Marunda, Cilincing, Jakarta Utara, Daerah Khusus Jakarta 14150

Korespondensi penulis: jhon67@gmail.com

ABSTAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dalam rangka peningkatan disiplin kerja pegawai di PT. Rejeki Abadi Sakti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey deskriptif analitik dengan pendekatan kualitatif, dengan memberi gambaran masing masing variabel pertanyaan mengenai tanggapan responden atau pegawai yang menjadi sampel penelitian. Berdasarkan hasil deskripsi data diperoleh bahwa iklim kerja mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai yang berarti semakin baik iklim kerja akan semakin meningkatkan disiplin kerja Kesimpulan yang diambil adalah bahwa iklim kerja dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai di PT. Rejeki Abadi Sakti Adapun saran yang dapat diberikan sebagai masukan adalah hendaknya menjadi acuan dan dijadikan bahan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai; timbulnya kesadaran pegawai untuk meningkatkan disiplin diri secara terus menerus; perlu ditetapkan aturan yang lebih mengikat sehubungan dengan disiplin kerja; perlu diciptakan iklim kerja yang kondusif agar pegawai dalam bekerja dapat lebih maksimal, seperti peningkatan dan pembenahan sarana dan prasarana sekolah yang memadai, peningkatan kesejahteraan pegawai, pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan lain-lain

Kata Kunci : *Iklim Kerja, Disiplin Kerja, Karyawan*

PENDAHULUAN

Perusahaan pelayaran adalah usaha industri jasa transportasi laut yang memberikan manfaat sangat besar bagi perpindahan suatu barang melalui perairan, baik secara “place utility maupun time utility. Berdasarkan kegiatannya pelayaran terbagi atas pelayaran niaga (shipping business, commercial shipping, merchant marine) dan pelayaran non-niaga. Adapun berdasarkan trayek yang dilayari terbagi atas kegiatan pelayaran nasional dan kegiatan

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT REJEKI ABADI SAKTI

pelayaran internasional.

Menurut Stewart and Stewart, 1983:53: kondisi kerja adalah working condition can be defined as series of conditions of the working environment in which become the working place of the employee who works there yang kurang lebih dapat diartikan kondisi kerja. sebagai serangkaian kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja. Perusahaan sebagai tempat masa depan karyawan dibentuk. Reputasi Perusahaan tergantung pada kualitas dan kuantitas tenaga kerja dan karyawannya. Kualitas dan perusahaan besar peranannya bagi kelangsungan sebuah perusahaan.

Di berbagai perusahaan besar kebanyakan memiliki masalah dalam kedisiplinan karyawan. Hal ini tidak melulu disebabkan oleh oleh karyawan tetapi juga manajemen yang tidak kondusif. Karyawan menjadi tidak disiplin umumnya disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tidak menguasai bidang kompetensinya sehingga secara mental mendapat tekanan karena khawatir tidak bisa memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Emosi yang tidak stabil, kurang motivasi kerja, tubuh yang kurang sehat dan bugar, ketidakpuasan terhadap jumlah gaji dan fasilitas kerja yang diterima, masalah dalam keluarga, kebijakan perusahaan yang memberatkan karyawan, lingkungan sosial pekerjaan yang tidak nyaman, dan lain sebagainya. Masalah-masalah tersebut dapat memengaruhi perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya di perusahaan.

Kualitas perusahaan dan jasa semakin baik dengan memiliki karyawan dan manajemen yang berdedikasi serta menguasai bidang pekerjaannya secara optimal.

Perusahaan adalah institusi yang memiliki manajemen. Segala kebutuhan dan kewajiban para pelaku usaha, konsumen, pegawai dan pimpinan perusahaan dalam proses operasional prosedur kerja telah diatur sedemikian rupa. Di setiap perusahaan terdapat pimpinan, staf / karyawan yang memiliki peranan dan tanggung jawabnya masing-masing.

Direktur adalah pemimpin perusahaan. Keberlangsungan sebuah perusahaan tergantung pada manajemen direktur sebagai pimpinannya. Jika direktur memahami tugas-tugasnya dengan baik dan berdedikasi maka perusahaan dapat melaksanakan fungsinya dengan baik dalam mencetak produksi dan meningkatkan kesejahteraan seluruh karyawannya.

Direktur di PT. Rejeki Abadi Sakti dalam peranannya sebagai pimpinan memberikan tugas yang berbeda-beda pada tiap marketing Advisor maupun crewing opration maupun staf. Jabatan direktur khususnya direktur operasional adalah merupakan fungsi kerja di sebuah perusahaan atau intansi yang bertanggungjawab pada semua ativitas operasional perusahaan yang dibawahinya, mulai dari perencanaan proses hingga bertanggungjawab pada hasil akhir proses.

Adanya iklim kerja yang kondusif yang terjadi di perusahaan dapat menjadi pendorong timbulnya disiplin kerja. Dengan koordinasi yang baik, karyawan yang berada dibawah tanggungjawab direktur perusahaan sesuai dengan bidangnya akan bekerja dan tunduk pada aturan yang ditetapkan pihak perusahaan. Lingkungan atau iklim kerja yang kondusif akan mendorong tenaga kerja atau karyawan bekerja dengan nyaman. iklim kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi para pegawai untuk menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian iklim kerja perlu mendapat perhatian para pengambil keputusan dalam hal ini pimpinan perusahaan, dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan memanfaatkan kemampuan mereka secara optimal.

Pegawai dalam hal ini karyawan memiliki tanggung jawab besar dalam proses operasional kelangsungan kegiatan perusahaan, oleh karena itu karyawan yang memiliki disiplin tinggi sangat diperlukan untuk menciptakan proses operasional perusahaan yang dinamis agar tercipta pelayanan transportasi laut yang diharapkan untuk pembangunan ekonomi bangsa dan negara. Aspek disiplin yang dimaksud meliputi kehadiran, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jadwal, disiplin dalam membuat program dan rencana pekerjaan secara berkala, mampu melaksanakan program pekerjaan, serta taat pada aturan dan norma yang berlaku pada perusahaan tempat bekerja.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT REJEKI ABADI SAKTI

dalam hal ini direktur dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang memengaruhinya, diantaranya adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk mendisiplinkan dirinya sendiri.

Tidak semua orang bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya secara sukarela, ada juga yang terpaksa. Kedisiplinan secara sederhana dapat dilihat dari kehadiran karyawan apakah selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam mendisiplinan karyawan, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu lembaga dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Hukuman dalam hal ini bukan untuk tujuan kekerasan, namun banyak bentuk hukuman yang bisa dilakukan seperti teguran dan surat peringatan.

Pimpinan direktur merupakan salah satu komponen perusahaan yang ikut berperan dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Ada hubungan yang erat antara kualitas perusahaan dan kualitas pimpinan perusahaan dengan berbagai aspek kehidupan perusahaan seperti disiplin perusahaan, iklim budaya perusahaan serta menurunnya perilaku nakal karyawan. Rendahnya disiplin karyawan ditentukan oleh rendahnya mutu pengawasan, kurang mendukungnya iklim kerja, faktor lingkungan internal dan eksternal, tingkat kesejahteraan karyawan yang relatif rendah, dan pembinaan yang kurang maksimal.

Aturan yang terdapat di lingkungan kerja merupakan acuan pelaksanaan program kegiatan harian perusahaan. Kegiatan harian tersebut perlu diawasi oleh atasan langsung dengan melaksanakan supervisi secara efektif. Supervisi dapat dilakukan oleh atasan dengan monitor tingkat kehadiran, hasil pekerjaan pegawai maupun atau melakukan pengawasan

melekat (waskat) terhadap bawahan secara langsung. Atasan yang memperhatikan bawahan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

PT. Rejeki Abadi Sakti merupakan perusahaan yang bergerak di bidang marine personnel recruitment, training and employment service company to ship owner/manager/operators.

Pada kenyataannya iklim kerja di PT. Rejeki Abadi Sakti belum memenuhi kriteria yang optimal dari segi kelengkapan sarana dan prasarana yang mendukung. Mengenai hubungan sosial antara atasan dan karyawan memang dapat dikategorikan baik, karena suasana kekeluargaan dan kerjasama sangat terlihat jelas dalam aktivitas keseharian para pegawai. Namun hal-hal yang sangat berpengaruh adalah tingkat kedisiplinan karyawan yang belum optimal, hal ini dapat terlihat dari tingkat kehadiran karyawan yang seringkali terburu-buru bahkan terlambat untuk memulai kegiatan pekerjaan di kantor. Untuk urusan administrasi, para karyawan juga sering melalaikan kewajibannya seperti terlambat pengumpulan pelaporan.

Hal-hal seperti tersebut diatas dipengaruhi oleh kurangnya sarana komputer di ruang kerja karyawan, beban tugas pekerjaan karyawan yang terlalu padat, ditambah tugas mengawasi recruitment crew dan berpartisipasi dalam acara-acara yang telah menjadi program perusahaan.

Dalam keadaan tersebut diatas, para karyawan mengalami penurunan kualitas knerja. Para karyawan sering tidak masuk kerja, terkadang pulang kerja lebih awal dari jam kantor karena banyak urusan tambahan di luar perusahaan yang harus diselesaikan.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Rejeki Abadi Sakti. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama bulan April sampai Maret 2020 sedangkan studi pendahuluan (pra penelitian) telah dilaksanakan pada bulan November dan Desember 2019. Adapun waktu penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Metode Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yakni penelitian yang menurut Sumadi bertujuan untuk membuat pencandraan (deskripsi) secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT REJEKI ABADI SAKTI

tanpa mencari atau menerangkan saling berhubungan, menguji hipotesis, membuat ramalan, atau mendapatkan makna dan implikasi.¹

Untuk menjelaskan penelitian deskriptif Winarno Surakhmad mengemukakan ciri-cirinya antara lain:

1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah-masalah aktual.
2. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan, kemudian dianalisa.²

Populasi dan Sampel

Dalam suatu penelitian penentuan populasi dan sampel sangat penting. oleh karena itu sebelum menentukan populasi dan sampel penelitian ini, mengutip pendapat M. Iqbal Hasan (2002) yang menyatakan bahwa :

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

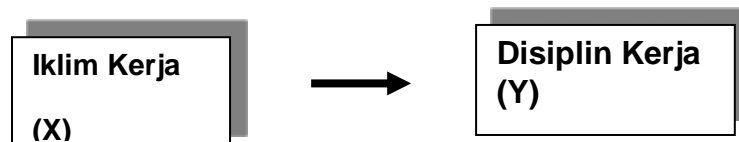
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Rejeki Abadi Sakti. Perincian sampel sebagai berikut ini:

Desain Penelitian

Desain penelitian yang dimaksud pada penelitian ini merupakan gambaran atau model dalam penelitian ini. Seperti diketahui variabel penelitian yang akan dikaji adalah:

1. Variabel bebas penelitian yaitu iklim kerja (X)
2. Variabel terikat adalah Disiplin kerja (Y)

Hubungan antara kedua variable dapat dilihat pada gambar desain penelitian sebagai berikut :



Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan obyek penelitian agar hasil yang dicari dapat diperoleh dengan benar. Ada dua cara yang dilakukan yaitu dengan data primer . Data Primer adalah data yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada responden yang dituju untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan, berkaitan dengan tujuan penelitian ini.

Untuk mendukung pengumpulan data primer, penulis melakukan pengumpulan data adalah melalui kuesioner. Menurut Soetrisno Hadi³ suatu kuesioner disebut langsung, jika daftar pertanyaannya dikirim langsung kepada orang yang ingin dimintai pendapat, keyakinannya, atau diminta menceritakan tentang keadaan dirinya sendiri. Kuesioner didesain untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari responden, Pertanyaan yang disusun berdasarkan hal-hal yang sudah ditentukan sehingga tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert menggunakan skala lima tingkat yang terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju. Jawaban item pertanyaan diukur dengan lima tingkat skala menurut Sugiyono⁴ yaitu :

- | | | |
|------------------------|---------|-----------------|
| a. Sangat Tidak Setuju | (STS) | Diberi skor = 1 |
| b. Tidak Setuju | (TS) | Diberi skor = 2 |
| c. Netral | (N) | Diberi skor = 3 |
| d. Setuju | (S) | Diberi skor = 4 |
| e. Sangat Setuju | (SS) | Diberi skor = 5 |

Untuk mengumpulkan data sekunder, penulis melakukan pengumpulan data adalah melalui catatan-catatan yang diperoleh dari perusahaan yang diteliti yaitu PT. Rejeki Abadi Sakti. Selain itu untuk mendukung analisis juga memanfaatkan berbagai data dari berbagai sumber seperti majalah, artikel dan penerbitan-penerbitan lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT REJEKI ABADI SAKTI

Teknik Pengolahan Data

Berdasarkan pada masalah dan tujuan penelitian, maka analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan tahapan sesuai dengan pendapat Anto Dajan⁵ sebagai berikut:

- a. *Scoring* yaitu pemberian nilai terhadap jawaban yang telah diberikan responden kedalam skor yang telah ditentukan berdasarkan skala likert.
- b. *Tabulating* yaitu kegiatan penyusunan data kedalam tabel-tabel sehingga mudah diterjemahkan secara jelas.

Teknik pengolahan data dilakukan dengan bantuan program pengolahan data SPSS versi 16.00 tahun 2020

Definisi Konseptual

Iklm kerja menurut Gibson, Ivancevich and Donelly⁶ adalah serangkaian sifat iklim kerja yang dinilai langsung ataupun tidak langsung oleh karyawan, yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan

Disiplin kerja menurut moekijat⁷, Adalah merupakan satuan sikap mental (*state of mind, mental attitude*) tertentu yang merupakan sikap dan tertib. Suatu pengetahuan (*knowledge*) tingkat tinggi tentang system atau norma-norma, kriteria standar yang menimbulkan (*consciousness*) yang secara wajar menunjukkan hati, pengertian akan kesadaran untuk mentaati segala apa yang diketahui secara cermat dan tertib.

Definisi Operasional

Iklm kerja dalam organisasi dapat disimpulkan sebagai pandangan dan kesan karyawan mengenai interaksi sosial yang meliputi: hubungan sosial, lingkungan kerja, sistem imbalan yang berlaku

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses perilaku, melalui kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, hormat pada ketentuan/peraturan dan norma yang berlaku.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis ini merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Adapun hipotesis penelitian ini adalah: *terdapat pengaruh iklim kerja dalam peningkatan disiplin kerja karyawan di PT. Rejeki Abadi Sakti.*

Kisi-kisi Pengembangan Instrumen

Berdasarkan definisi operasional tersebut diatas, maka dapat dibuat tabel indikator instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.2: Indikator Instrumen

No	Variabel	Dimensi indikator
1	Iklim Kerja	Hubungan sosial Lingkungan kerja sistem imbalan yang berlaku
2	Disiplin	Kepatuhan Ketaatan Kesetiaan Hormat pada ketentuan/peraturan dan norma yang berlaku

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Hasil Angket Variabel Penelitian

1. Deskripsi Hasil Wawancara dari Variabel Iklim Kerja

Deskripsi hasil angket 30 responden atau karyawan terhadap iklim kerja:

- a) Tanggapan karyawan tentang: “hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja di PT. Rejeki Abadi Sakti. membuat saya betah dan kerasan dalam bekerja”,

Berdasarkan hasil diketahui bahwa (16,7%) responden menilai sangat setuju terhadap pernyataan: hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja di PT. Rejeki Abadi Sakti. membuat saya betah dan kerasan dalam bekerja; (63,3%) responden menilai setuju; (20,0%) responden menilai netral.

Dari jumlah frekuensi diatas diketahui bahwa secara umum responden atau pegawai menilai: hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja di kantor perusahaan membuat saya betah dan kerasan dalam bekerja” sangat baik. Hal ini terlihat dari jumlah frekuensi tertinggi jawaban responden berada pada jawaban setuju.

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT REJEKI ABADI SAKTI

- b) Tanggapan pegawai tentang: “Kerjasama antara pegawai yang terjalin dengan baik akan menimbulkan hasil kerja yang maksimal”, dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 7 atau (23,3%) responden menilai sangat setuju terhadap pernyataan: kerjasama antara pegawai yang terjalin dengan baik akan menimbulkan hasil kerja yang maksimal; 21 atau (70,0%) responden menilai setuju; 2 atau (6,7%) responden menilai netral

Dari jumlah frekuensi diatas diketahui bahwa secara umum responden atau karyawan menilai: kerjasama antara karyawan yang terjalin dengan baik akan menimbulkan hasil kerja yang maksimal” sangat baik. Hal ini terlihat dari jumlah frekuensi tertinggi jawaban responden berada pada jawaban setuju.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 1 atau (3,3%) responden menilai sangat setuju terhadap pernyataan: komunikasi yang terjadi antara pimpinan perusahaan dan karyawan terjalin dengan lancar; 13 atau (43,3%) responden menilai setuju; 15.atau (50%) responden menilai netral; 1 atau (3,3%) responden menilai tidak setuju

Dari jumlah frekuensi diatas diketahui bahwa secara umum responden atau pegawai menilai: komunikasi yang terjadi antara pimpinan perusahaan dan karyawan terjalin dengan lancar” cukup baik. Hal ini terlihat dari jumlah tertinggi jawaban responden berada pada jawaban netral

- c) Tanggapan pegawai tentang: “lingkungan kerja di PT. Rejeki Abadi Sakti. yang mendukung, mendorong saya menyelesaikan tugas dengan lebih cepat”, dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 3 atau (10%) responden menilai sangat setuju terhadap pernyataan: lingkungan kerja di PT. Rejeki Abadi Sakti. yang mendukung, mendorong saya menyelesaikan tugas dengan lebih cepat; 15 atau (50%) responden menilai setuju; 12 .atau (40%) responden menilai netral;

Dari jumlah frekuensi diatas diketahui bahwa secara umum responden atau pegawai menilai: “lingkungan kerja di PT. Rejeki Abadi Sakti. yang mendukung, mendorong saya menyelesaikan tugas dengan lebih cepat” sangat baik. Hal ini terlihat dari jumlah frekuensi tertinggi jawaban responden berada pada jawaban setuju

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 2 atau (6,7%) responden menilai sangat setuju terhadap pernyataan: suasana sekolah yang bersih dan sejuk membantu saya sebagai karyawan dalam menyelesaikan tugas kerja yang dibebankan; 18 atau (60%) responden menilai setuju; 10 atau (3,3%) responden menilai netral. Dari jumlah skor diatas diketahui bahwa secara umum responden atau pegawai menilai: “suasana sekolah yang bersih dan sejuk membantu saya sebagai karyawan dalam menyelesaikan tugas kerja yang dibebankan” sudah baik. Hal ini terlihat dari jumlah frekuensi tertinggi jawaban responden berada pada jawaban setuju

- f) Tanggapan pegawai tentang: “Sesama pegawai di PT. Rejeki Abadi Sakti. saling membantu apabila ada yang menemui kesulitan dalam bekerja”, dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan tabel diatas 1 atau (3.3%) responden menilai sangat setuju terhadap pernyataan: Sesama karyawan di PT. Rejeki Abadi Sakti. saling membantu apabila ada yang menemui kesulitan dalam bekerja; 12 atau (40%) responden menilai setuju; 15 .atau (50%) responden menilai netral; 2 atau (6,7%) responden menilai tidak setuju.

Dari jumlah frekuensi diatas diketahui bahwa secara umum responden atau pegawai menilai: “Sesama karyawan di PT. Rejeki Abadi Sakti saling membantu apabila ada yang menemui kesulitan dalam bekerja sudah baik. Hal ini terlihat dari jumlah frekuensi tertinggi jawaban responden berada pada jawaban netral dan diikuti oleh jawaban setuju.

- g) Tanggapan pegawai tentang: “Sistem imbalan yang diberikan pihak PT. Rejeki Abadi Sakti. sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki oleh para karyawan”, dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 7 atau (23,3%) responden menilai sangat setuju terhadap pernyataan: Sistem imbalan yang diberikan pihak sekolah sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki oleh para karyawan; 15 atau (50%) responden menilai setuju; 8 atau (26,7%) responden menilai netral.

Dari jumlah frekuensi diatas diketahui bahwa secara umum responden atau pegawai menilai: “Sistem imbalan yang diberikan pihak PT. Rejeki Abadi Sakti sesuai

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT REJEKI ABADI SAKTI

dengan kualifikasi yang dimiliki oleh para karyawan sangat baik. Hal ini terlihat dari jumlah frekuensi tertinggi jawaban responden berada pada jawaban setuju

- h) Tanggapan karyawan tentang: “Imbalan yang saya terima merupakan wujud dari kepedulian PT. Rejeki Abadi Sakti. terhadap hasil dan prestasi kerja yang sudah saya capai selama ini”, dapat dilihat

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 2 atau (6,7%) responden menilai sangat setuju terhadap pernyataan: Imbalan yang saya terima merupakan wujud dari kepedulian PT. Rejeki Abadi Sakti terhadap hasil dan prestasi kerja yang sudah saya capai selama ini.; 22 atau (73,3%) responden menilai setuju; 3 atau (10%) responden menilai netral; 3 atau (10 %) responden menilai tidak setuju

Dari jumlah frekuensi diatas diketahui bahwa secara umum responden atau karyawan menilai: “Imbalan yang saya terima merupakan wujud dari kepedulian PT. Rejeki Abadi Sakti. terhadap hasil dan prestasi kerja yang sudah saya capai selama ini” sangat baik. Hal ini terlihat dari jumlah skor tertinggi jawaban responden berada pada jawaban setuju

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 14 atau (46,7%) responden menilai sangat setuju terhadap pernyataan: Penghasilan yang saya terima memungkinkan untuk pemenuhan kebutuhan sekunder dan tersier.; 8 atau (26,7%) responden menilai setuju; 7 atau (23,3%) responden menilai netral; 1 atau (3,3%) responden menilai tidak setuju dan

Dari jumlah frekuensi diatas diketahui bahwa secara umum responden atau pegawai menilai: “Penghasilan yang saya terima memungkinkan untuk pemenuhan kebutuhan sekunder dan tersier sangat baik. Hal ini terlihat dari jumlah skor tertinggi jawaban responden berada pada jawaban sangat setuju.

2. Deskripsi Hasil Angket dari Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi hasil wawancara/angket 30 responden atau pegawai terhadap disiplin kerja:

- a) Tanggapan pegawai tentang: “Cara menjalankan disiplin dengan baik pegawai harus memahami dan mempelajarinya dengan sungguh-sungguh”, dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 9 atau (30%) responden menilai sangat setuju terhadap pernyataan: Cara menjalankan disiplin dengan baik karyawan harus memahami dan mempelajarinya dengan sungguh-sungguh; 16 atau (53,3%) responden menilai setuju; 5 atau (16,7%) responden menilai netral.

Dari jumlah skor diatas diketahui bahwa secara umum responden atau karyawan menilai: Cara menjalankan disiplin dengan baik karyawan harus memahami dan mempelajarinya dengan sungguh-sungguh” sangat baik. Hal ini terlihat dari jumlah skor tertinggi jawaban responden berada pada jawaban setuju.

- b) Tanggapan karyawan tentang: “Adanya rekan kerja yang melanggar peraturan menjadi pelajaran untuk tidak mengikutinya”, dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 8 atau (26,7%) responden menilai sangat setuju terhadap pernyataan: Adanya rekan kerja yang melanggar peraturan menjadi pelajaran untuk tidak mengikutinya; 15 atau (50 %) responden menilai setuju; 6 atau (20 %) responden menilai netral; 1 atau (3,3%) responden menilai tidak setuju

Dari jumlah skor diatas diketahui bahwa secara umum responden atau pegawai menilai: Adanya rekan kerja yang melanggar peraturan menjadi pelajaran untuk tidak mengikutinya” sangat baik.

- c) Tanggapan karyawan tentang: “Kepatuhan dapat terlihat pada saat pegawai diberi tugas oleh pimpinan perusahaan, dan mengerjakan pada saat itu juga”, dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 3 atau (10%) responden menilai sangat setuju terhadap pernyataan: Kepatuhan dapat terlihat pada saat pegawai diberi tugas oleh pimpinan perusahaan, dan mengerjakan pada saat itu juga 21 atau (70%) responden menilai setuju; 5 atau (16,7%) responden menilai netral; 1 atau (3,3 %) responden menilai tidak setuju

Dari jumlah skor diatas diketahui bahwa secara umum responden atau pegawai menilai: Kepatuhan dapat terlihat pada saat pegawai diberi tugas oleh pimpinan perusahaan, dan mengerjakan pada saat itu juga” sangat baik. Hal ini terlihat dari jumlah skor tertinggi jawaban responden berada pada jawaban setuju

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT REJEKI ABADI SAKTI

- d) Tanggapan karyawan tentang: “Kepatuhan selama bekerja dijadikan contoh oleh rekan kerja”, dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 11 atau (36,7%) responden menilai sangat setuju terhadap pernyataan: Kepatuhan selama bekerja dijadikan contoh oleh rekan kerja 15 atau (50%) responden menilai setuju; 3 atau (10%) responden menilai netral; 1 atau (3,3%) responden menilai tidak setuju

Dari jumlah skor diatas diketahui bahwa secara umum responden atau karyawan menilai: “Kepatuhan selama bekerja dijadikan contoh oleh rekan kerja” sudah sangat baik. Hal ini terlihat dari jumlah skor tertinggi jawaban responden berada pada jawaban setuju

- e) Tanggapan karyawan tentang: “Dalam mengerjakan sesuatu di tempat kerja, karyawan selalu mengikuti jadwal yang telah disepakati sebagai wujud ketaatannya”, dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 2 atau (6,7%) responden menilai sangat setuju terhadap pernyataan: Dalam mengerjakan sesuatu di tempat kerja, pegawai selalu mengikuti jadwal yang telah disepakati sebagai wujud ketaatannya; 18 atau (60%) responden menilai setuju; 8 atau (26,7%) responden menilai netral; 2 atau (6,7%) responden menilai tidak setuju

Dari jumlah skor diatas diketahui bahwa secara umum responden atau karyawan menilai: “Dalam mengerjakan sesuatu di tempat kerja, karyawan selalu mengikuti jadwal yang telah disepakati sebagai wujud ketaatannya” sudah sangat baik. Hal ini terlihat dari jumlah skor tertinggi jawaban responden berada pada jawaban setuju

- f) Tanggapan karyawan tentang: “Kesetiaan bekerja disekolah ini dapat diukur dengan kesediaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku”, dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 10 atau (33,3%) responden menilai sangat setuju terhadap pernyataan: Kesetiaan bekerja disekolah ini dapat diukur dengan kesediaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku; 8 atau (26,7%) responden menilai setuju; 10 atau (33,3%) responden menilai netral; 2 atau (6,7%) responden menilai tidak setuju

Dari jumlah skor diatas diketahui bahwa secara umum responden atau karyawan menilai: “Kesetiaan bekerja di PT. Rejeki Abadi Sakti. ini dapat diukur dengan kesediaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku sudah baik. Hal ini terlihat dari jumlah skor tertinggi jawaban responden berada pada jawaban sangat setuju dan netral

- g) Tanggapan karyawan tentang: “Selalu loyal dan mengikuti setiap peraturan”, dapat dilihat pada

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 7 atau (23,3%) responden menilai sangat setuju terhadap pernyataan: Selalu loyal dan mengikuti setiap peraturan; 12 atau (40%) responden menilai setuju; 9 atau (30 %) responden menilai netral; 2 atau (6,7%) responden menilai tidak setuju

Dari jumlah skor diatas diketahui bahwa secara umum responden atau karyawan menilai: “Selalu loyal dan mengikuti setiap peraturan sudah sangat baik. Hal ini terlihat dari jumlah skor tertinggi jawaban responden berada pada jawaban setuju

- h) Tanggapan karyawan tentang: “Penyimpangan terhadap peraturan dan norma yang telah ditetapkan akan dikenakan sanksi”, dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 9 atau (30%) responden menilai sangat setuju terhadap pernyataan: Penyimpangan terhadap peraturan dan norma yang telah ditetapkan akan dikenakan sanksi.; 14 atau (46,7 %) responden menilai setuju; 14 atau (46,7 %) responden menilai netral; 2 atau (6,7%) responden menilai tidak setuju

Dari jumlah skor diatas diketahui bahwa secara umum responden atau pegawai menilai: “Penyimpangan terhadap peraturan dan norma yang telah ditetapkan akan dikenakan sanksi” cukup baik. Hal ini terlihat dari jumlah skor tertinggi jawaban responden berada pada jawaban setuju dan netral.

- i) Tanggapan pegawai tentang: “Sanksi yang diberikan di PT. Rejeki Abadi Sakti. bagi yang melanggar aturan dan norma yang berlaku sangat ketat.”, dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 15 atau (50%) responden menilai sangat setuju terhadap pernyataan: Sanksi yang diberikan di sekolah bagi yang melanggar aturan dan norma yang berlaku sangat ketat.; 10 atau (33,3%) responden menilai setuju; 2 atau (6,7%) responden menilai netral; 3 atau (10%) responden menilai tidak setuju

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT REJEKI ABADI SAKTI

Dari jumlah skor diatas diketahui bahwa secara umum responden atau pegawai menilai: “Sanksi yang diberikan di PT. Rejeki Abadi Sakti. bagi yang melanggar aturan dan norma yang berlaku sangat ketat sudah teramat sangat baik. Hal ini terlihat dari jumlah skor tertinggi jawaban responden berada pada jawaban

Analisis Uji Statistik

Berdasarkan analisis deskripsi data melalui bantuan program SPSS diperoleh hasil uji analisis sebagai berikut :

a. Iklim kerja (X)

Data variabel iklim kerja kerja yang berasal dari kuesioner ini menyebar dari skor terendah 25 dan tertinggi 44. Dengan demikian, rentangan skor yang muncul adalah sebesar 19 dari 25 sampai 44. Lebih jelasnya hasil analisis adalah sebagai berikut:

skor rata-rata (Mean) adalah 34,30; simpangan bakunya adalah (standard deviasi/SD) adalah sebesar 4,10;

Median (Me) adalah 34,50; dan

Modus (Mo) adalah sebesar 34,00.

b. Disiplin kerja (Y)

Data variabel disiplin kerja yang berasal dari kuesioner ini menyebar dari skor terendah 23 dan tertinggi 45. Dengan demikian, rentangan skor yang muncul adalah sebesar 22 dari 23 sampai 45. Lebih jelasnya hasil analisis adalah sebagai berikut:

skor rata-rata (Mean) adalah 35,77;

simpangan bakunya adalah (standard deviasi/SD) adalah sebesar 5,23;

Median (Me) adalah 35,50; dan

Modus (Mo) adalah sebesar 35,00.

Pembahasan

Penelitian ini membuktikan bahwa iklim kerja mempengaruhi disiplin kerja. Hal ini terlihat dari adanya jawaban responden yang menjawab umumnya setuju yang mengindikasikan butir pertanyaan iklim kerja mempengaruhi disiplin kerja.

Penciptaan iklim kerja dalam organisasi yang kondusif merupakan tanggung jawab dari pimpinan puncak organisasi, dalam hal ini adalah pimpinan unit kerja. Setiap kebijakan yang diambil oleh kepala unit kerja akan berpengaruh terhadap iklim organisasi. Demikian juga

dengan kejelasan tugas, sistem imbalan, dan perlakuan terhadap para pegawai, akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam organisasi. Oleh sebab itu pimpinan unit kerja dengan dukungan seluruh bawahannya harus berupaya menciptakan iklim kerja dalam organisasi yang kondusif agar disiplin kerja dan hasil kerja para pegawai dapat lebih ditingkatkan.

Iklim kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan maksimal. Kerja yang maksimal dikarenakan oleh adanya disiplin yang ada pada diri karyawan. Disiplin yang tinggi membuat karyawan memenuhi dan mentaati semua aturan dan sistem yang ada di tempatnya bekerja. Iklim kerja menurut Gibson, Ivancevich and Donnelly merupakan serangkaian sifat iklim kerja yang dinilai langsung ataupun tidak langsung oleh karyawan, yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan

KESIMPULAN

Iklim kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan disiplin kerja yang lebih baik. Iklim kerja dalam organisasi ditentukan oleh pengaruh sosial orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Iklim kerja mencakup komunikasi baik vertikal maupun horisontal, kerjasama diantara para pekerja, supervisi dari atasan, dukungan dari bawahan, dan kejelasan tugas yang diemban oleh masing-masing pekerja. Apabila hal ini berjalan dengan baik maka iklim kerja yang kondusif akan diperoleh. Iklim kerja dalam organisasi merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain, dan mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut, yang meliputi pimpinan puncak organisasi (*top manager*) para *middle manager*, para supervisor atau *low manager*, serta staff/karyawan organisasi. Iklim kerja dalam organisasi ini pada akhirnya akan mempengaruhi disiplin kerja dari setiap orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Disiplin kerja merupakan unsur penting agar seseorang dapat mencapai hasil yang maksimal. Tanpa adanya disiplin kerja seseorang tidak akan dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan. disiplin merupakan syarat mutlak yang harus dimiliki oleh setiap karyawan atau pegawai pada setiap organisasi. Disiplin kerja dalam setiap organisasi mutlak diperlukan, citra sebuah organisasi tidak akan terlepas dan ditentukan oleh disiplin kerja para pegawai atau karyawan. Karena itu disiplin yang mantap akan tumbuh dan terpancar dari kesadaran manusia

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT REJEKI ABADI SAKTI

melalui pengembangan dari latihan, pengendalian, pikiran dan pengendalian watak, disiplin yang lahir dari hati nurani akan menghasilkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban yang melekat pada setiap pegawai

Hasil analisis serta elaborasinya yang telah diuraikan pada Bab IV. maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat iklim kerja mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai di PT. Rejeji Abadi Sakti. Hal ini terlihat dari hasil deskripsi variable yang dilakukan yang menunjukkan tanggapan yang positif terhadap iklim kerja dalam meningkatkan disiplin kerja, yang berarti semakin baik iklim kerja akan semakin meningkatkan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2005, Manajemen Penelitian, Jakarta, Rineka Cipta.
- Bacal, Robert, 2005, terjemahan: Ali Martopo, Performance Management, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dayan, Anto, Statistik, 1999, Yogyakarta BPFE
- Donnelly, Gibson and Ivancevich, 2002, Management Secretarial Services, New York: Allyn Bacon.
- Handoko, T Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Yogyakarta, BPFE, UGM.
- Husein Umar, 2001, Riset Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Mill, Robert C dan Dale Timpe, 1988 dan edisi revisi 2003, Kinerja, Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis, terjemahan Sofyan Cikmat, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Moekijat, 2005, Manajemen Kepegawaian, Bandung, Mandar Maju
- Munir, H.A.S, 2000, Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Jakarta, Bumi Aksara
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules, 2003, Management: concepts and applications, New York, Harper & Row, Publishers
- Poole dan McPhee, penterjemah: Muhammad Anwar, 1995, Management, Prenhallindo, Jakarta.
- Rivanto, 2005, Disiplin dan Manajemen Modern, Jakarta, Bina Aksara.
- Schatz, Kenneth dan Linda Schatz, terjemahan Suprpto, 1996, Managing by Influence, New Jersey, Prentice- Hall.

- Sekaran, Uma, terjemahan Winardi, 2006. *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Singarimbun, Masri, dan Efendy, 2004, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta, LP3ES.
- Steers, Richard, Mowday, Richard, and Lyman Porter, terjemahan Ary Sukanto, 2005, *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, & Turnover*. New York: Academic Press
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan ke 8, Bandung, Alfabeta.
- _____, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan ke lima, Bandung, Ganeca Exact.
- Sutrisno Hadi, 1981. *Kapita Selekta Psikologi Karya*. Yayasan Penerbit FIP IKIP Karangmalang, Yogyakarta
- Sukarna, 2000, *Disiplin dan Penerapannya*, Jakarta, Pradnya Paramita.
- Sumadi Suryabrata, 1998, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet. Ke 10
- Suradinata, Ermaya, 2006, *Organisasi dan Manajemen Pemerintahan*, Bandung, Ramadan.
- Syamsi, 2006, *Komunikasi, Persuasi dan Disiplin*, Jakarta, Rajawali Press
- Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode dan Teknik*, Bandung: Tarsito.