

## RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK DISCIPLINE IN MASTRIP WHOLESALE LOTTE EMPLOYEES, SURABAYA

Selvi Darwati

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia  
selvidarwati89@gmail.com

Effy Wardati Maryam

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia  
effiwardati@umsida.ac.id

### Abstract

This research was conducted because there is still a phenomenon of employees who have low work discipline. This study aims to determine the relationship between organizational climate and work discipline among employees of Lotte Grosir MASTRIP Surabaya. This research includes correlational quantitative research. The population in this study were 83 employees, all of whom became the research sample. The sampling technique in this study was saturated sampling. The data collection technique in this study used 2 psychological scales, namely the organizational climate scale consisting of 35 items and the work discipline scale consisting of 34 items. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between organizational climate and work discipline among employees of Lotte Grosir MASTRIP Surabaya. These results indicate that the hypothesis proposed in this study is accepted. The results of data analysis showed a correlation coefficient of 0.484 with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The result of the determination coefficient test is 0.225 (Adjusted R Square) which shows that the organizational climate variable contributes 22.5% to the work discipline variable.

**Keywords :** Organizational Climate, Work Discipline, Employees

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan karena masih ada fenomena karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerjapada

karyawan Lotte Grosir Mastrip Surabaya. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 83 karyawan, yang seluruhnya menjadi sampel penelitian. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 2 skala psikologi yaitu skala iklim organisasi yang terdiri dari 35 aitem dan skala disiplin kerja yang terdiri dari 34 aitem. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja. Analisis data dilakukan dengan teknik statistic korelasi product moment dari pearson menggunakan program SPSS 21.0 for window. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,484 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,225 (Adjusted R Square) yang menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memberikan sumbangan sebesar 22,5% terhadap variable disiplin kerja.

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.

Peran karyawan sebagai sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menentukan kesuksesan berdirinya suatu perusahaan. 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.

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. 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.

Menurut [1] pengertian 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. Sedangkan menurut [2] 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.

Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh [3] dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. menyarankan agar disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilaku karyawan di samping itu alasan pendisiplinan untuk meningkatkan kinerja.

Pada kenyataannya, masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam pekerjaannya di perusahaan. Hal ini juga terjadi pada Lotte Grosir Mastrip Surabaya. Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD pada tanggal 11 & 12 Juli 2019. Menunjukkan adanya pelanggaran disiplin kerja oleh karyawan

lotte grosir mastrip Surabaya. Seperti karyawan yang sering datang terlambat disetiap harinya, karyawan yang selalu izin disetiap bulannya. Misalnya dibulan juli sudah izin tetapi di bulan agustus izin lagi dengan alasan yang sama. Lalu ada karyawan yang masih belum mematuhi peraturan perusahaan seperti memakai kerudung, sepatu, dan celana yang tidak sesuai SOP, Misalnya harusnya memakai celana warna gelap masih ada karyawan yang memakai celana dengan warna terang. Ada karyawan yang sering menggunakan jam istirahat yang tidak sesuai dengan peraturan misalnya jam istirahat selama 1 jam, tetapi masih banyak karyawan yang lebih dari 1 jam menggunakan waktu istirahat. Namun demikian masih banyak karyawan yang belum mematuhi peraturan tentang disiplin kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini salah satunya dapat terlihat dari data laporan absensi Lotte Mastrip Surabaya pada bulan Juli jumlah karyawan yang hadir rata-rata sebesar 77 karyawan. Jumlah karyawan Lotte Mastrip Surabaya sendiri memiliki jumlah karyawan 83 orang. Adanya karyawan yang melalaikan tugas atau menunda-nunda pekerjaan. Harusnya terselesaikan diminggi ini, pada akhirnya selesai 2 minggu kemudian. Dan di lotte kan ada beberapa Divisi misalnya ALC yang ada beberapa grup admin, operator, Ncontrol dan Qsv dan disini dapat dinilai kenapa team ini bisa kompak dan memperbaiki kedisiplinan mereka. Dan perbandingan disetiap divisi yang satu dengan yang lain akan terlihat.

Menurut [6] disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tujuan yang dicapai harus jelas, pimpinan yang sangat berperan penting dalam kedisiplinan kerja, balas saja seperti gaji yang setara dengan pekerjaan yang dilakukan, keadilan yang mendorong kedisiplinan karyawan, atasan harus aktif mengatasi karyawan, sanksi hukuman yang sangat berperan penting dalam kedisiplinan, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan, hubungan manusia yang harmonis atas iklim organisasi yang berhubungan langsung dengan organisasi dalam lingkungan pekerjaan.

Penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja pada karyawan menurut [4] dengan judul "Hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai" 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.

Iklim organisasi menurut [7] merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di lingkungan kerja. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan harus menciptakan hubungan kemanusiaan yang serasi dan mengikat. Baik hubungan vertikal maupun horizontal. Dengan demikian tingkat kedisiplinan pada karyawan akan meningkat, apabila hubungan organisasi tercipta dengan baik.

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 menurut [2]. ada sembilan aspek dalam mengukur iklim organisasi, yaitu: di antaranya tanggung jawab, identitas individu organisasi, kehangatan antar karyawan, dukungan dan konflik yang terjadi

Penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja pada karyawan dilakukan oleh [4] dengan judul "Hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja 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

Berdasarkan fenomena diatas penulis ingin mengetahui keterkaitan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan lotte grosir mastrip Surabaya.

## II. METODE PENELITIAN

Proses pengujian reliabilitas untuk alat ukur dalam penelitian ini menggunakan metode statistik dengan metode Alpha Cronbach yang

dihitung menggunakan bantuan program SPSS 21.0 for Windows. Dengan skala iklim organisasi diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbach's sebesar 0.954. Skala disiplin kerja diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbach's sebesar 0.950. Maka dinyatakan bahwa skala iklim organisasi dengan skala disiplin kerja adalah reliabel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 83 karyawan. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel, maka teknik yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus, dimana seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden [8]. Teknik pengumpulan data menggunakan skala psikologi yaitu skala tentang iklim organisasi dan skala tentang disiplin kerja [8]. Pada penelitian ini proses analisis data untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel menggunakan uji korelasi product moment dan perhitungan SPSS 21.0 for windows.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis dengan menggunakan product moment menunjukkan hasil sesuai tabel berikut :

		Iklim Organisasi	Disiplin Kerja
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	,484**
	Sig. (2-tailed)	83	,000
	N		83
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,484**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	83
	N	83	

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

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa hasil koefisien korelasi (r<sub>xy</sub>) 0,484 signifikansi 0,000 < 0.05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja yang signifikan. Artinya bahwa iklim organisasi tinggi maka disiplin kerja semakin tinggi dan sebaliknya jika iklim organisasi rendah maka disiplin kerja rendah.

Hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja didukung oleh penelitian [1] 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 [10]. 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  $r+y = 0.448$  dengan  $\text{sig} = 0.000$  yang disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara iklim organisasi terhadap kedisiplinan kerja.

Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [11] 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 hasil analisa diatas, Menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja. Hasil uji hipotesis dari kedua variabel tersebut memiliki hasil korelasi 0,484 dengan nilai signifikansi 0,000 atau bisa diartikan lebih kecil dari pada 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Dengan hasil nilai korelasi yang positif maka menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah yang artinya semakin tinggi iklim organisasi maka disiplin kerja semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka disiplin kerja semakin rendah. Menurut [9] 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.

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. Menurut [7] mengungkapkan Salah satu faktor internal yang mempengaruhi dalam munculnya perilaku disiplin pada pegawai adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan seperangkat kesatuan di lingkungan kerja, dirasakan langsung atau tidak langsung oleh individu dan diasumsikan menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku pegawai.

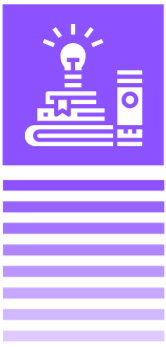
#### **IV. KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja karyawan Lotte Grosir Mastrip terlihat dari hasil koefisien korelasi 0,484 dengan 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 22.5 % dan sisanya sebesar 77.5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terimakasih disampaikan peneliti kepada pimpinan lotte grosir Mastrip yang telah memberikan ijin pelaksanaan penelitian dan kepada seluruh karyawan yang telah berpartisipasi dengan sangat baik, sehingga penelitian ini terlaksana dengan baik.





## REFRENSI

1. E. Sutrisno, Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2011.
2. Wirawan, Budaya dan Iklim Organisasi, Jakarta: Salemba Empa, 2016.
3. R. C. K. M. L. & s. J. Liden, "Journal Human Resource Management," Managing Individual Performance in Work Groups, pp. pp 63-72, 2001.
4. G. Pahlevi, "Hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai," Jurnal empati, vol. 6(4), pp. 17-24, 2017.
5. V. Rivai, Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
6. D. H. M. S. Hasibuan, Manajemen sumber daya manusia, vol. 4 NO.3, Jakarta: Bumi aksara, 2017, pp. 245-280.
7. D. H. M. S. Hasibuan, Manajemen sumber daya manusia, vol. 5, Jakarta: Bumi aksara, 2017, p. 214235.
8. Sugiyono, Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2015.
9. D. Y. N. Runtu, Jurnal mitra manajemen, vol. 2(4), pp. 273-285, 2018.
10. Wardianto, M. (2019) 'Hubungan antara Iklim Organisasi Kerja dengan Kedisiplinan Karyawan', 6, pp. 54-67
11. Tarigan, G. K. (2016) 'Pengaruh iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kedisiplinan Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda', 4(1), pp. 77-83.