

IKLIM ORGANISASI DALAM RANGKA PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA TRAINING CENTRE PT PERSADA, JAKARTA

Kartini Ismono

Jurusan Sekretaris dan Manajemen; Universitas BSI; Jl. Salemba Raya No.45, Jakarta Pusat, Telp. 021-3100041;
e-mail: info@bsi.ac.id; e-mail: kartiniismono@yahoo.com

Abstract

This is a study at the Training Center of PT Persada Jakarta which aimed (1) to investigate the organizational climate implemented by leaders as an effort to increase employees' work discipline, (2) to investigate leaders' efforts in increasing work discipline, (3) to investigate what form of organizational climate is capable of improving employees' work discipline. This is a descriptive quantitative method research using questionnaire as its data collection technique. The unit of analysis in this study are director, executive vice director, general manager, secretary, and staff. Results showed that the organizational climate indicator reached 72%, and 81% for employees' work discipline. It means that if the organizational climate is good, then employees' work discipline is also good. Result shows that there is a positive relationship between organizational climate (X) and work discipline (Y) with an rxy correlation coefficient of 0.603 and that regression equation Y is $56.77 + 0.63 X$. Based on these findings, it is concluded that work discipline can be improved through increasing skills, knowledge, and understanding of work ethics for all employees. Whereas a comfortable organizational climate could be reached through giving clear and detailed assignments to employees, granting awards for employees' creativity and innovation, communicating, and developing employees' skills.

Keywords: *organizational climate, work discipline, organizational climate comfort*

Abstrak

Penelitian ini berupaya mempelajari, (1) Untuk mengetahui Iklim Organisasi yang diterapkan Pimpinan dalam upaya peningkatan Disiplin Kerja Karyawan, (2) Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan Pimpinan dalam peningkatan Disiplin Kerja, (3) Untuk mengetahui bentuk Iklim Organisasi yang mampu meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Training Centre PT Persada, Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah, metode Deskriptif Kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Unit Analisis dalam penelitian ini meliputi, Director, Executive Vice Director, General Manager, Secretary dan Staff. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam upaya peningkatan Disiplin Kerja Karyawan. Data ini menunjukkan bahwa indikator Iklim Organisasi mencapai 72% dan 81% untuk Disiplin Kerja Karyawan. Jika Iklim Organisasi baik, maka Disiplin Kerja Karyawan juga baik. Hasil penelitian menemukan, terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi (X) dengan Disiplin Kerja (Y) dengan koefisien Korelasi $r_{xy} = 0,603$ dan persamaan Regresi $\hat{Y} = 56,77 + 0,63 X$. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dapat ditingkatkan melalui tambahan keterampilan, pengetahuan, dan pengertian tentang etika kerja bagi seluruh karyawan. Peningkatan kenyamanan Iklim Organisasi dapat dilakukan melalui, pemberian tugas dengan kejelasan secara terperinci kepada karyawan, pemberian penghargaan terhadap kreativitas dan inovasi yang dilakukan karyawan, komunikasi, dan memberi perhatian terhadap pengembangan keterampilan karyawan.

Kata kunci: iklim organisasi, disiplin kerja, kenyamanan iklim organisasi

A. Pendahuluan

Dewasa ini masih terdapat perusahaan yang menutup mata terhadap pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Perusahaan bukanlah sekolah dan yang diperlukan adalah tenaga terampil siap pakai. Jadi, perusahaan-perusahaan seperti itu hanya akan memberikan pelatihan sekedarnya saja kepada para karyawannya.

Kondisi seperti itu menyebabkan perusahaan bersangkutan tidak berkembang, dan sulit bersaing dengan perusahaan lainnya, apalagi dalam era persaingan global seperti sekarang ini.

Untuk mendapatkan iklim organisasi yang optimal, pimpinan harus melihat kebutuhan karyawan, ada beberapa strategi dan taktik dalam pengembangan karyawan dalam peningkatan disiplin kerja. Hal ini sangat tergantung dari strategi bisnis perusahaan yang direncanakan. Pendekatan terkini dalam pengembangan karyawan adalah pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi yang bertujuan sebagai persiapan dalam mendapatkan dan mengembangkan pengetahuan (*knowledge*) yang akan membuat karyawan dapat mengumpulkan aset pengetahuan dan menggunakannya untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, keterampilan (*skill*) dimaksudkan agar karyawan memiliki kemampuan keterampilan sesuai dengan perkembangan zaman, dan kemampuan (*ability*) diperlukan untuk menjabarkan agar pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki bisa dipergunakan dengan maksimal untuk kepentingan perusahaan.

Hal lain yang berhubungan dengan Disiplin Kerja yang dihasilkan oleh karyawan adalah tingkat kehadiran yang tinggi sehingga tercipta kondisi atau lingkungan yang tidak baik. Disiplin Kerja karyawan dalam menghargai waktu kerja dan kerjasama dengan rekan kerja lain akan memberikan suasana keterbukaan, kepercayaan, dan komitmen, serta mampu memicu keaktifan partisipasi dengan rekan kerja lainnya.

Tingkat keluar-masuk karyawan (*turn over*) juga menjadi faktor dalam Disiplin Kerja. Untuk mengurangi hal tersebut, karyawan harus memahami serta mengerti tata tertib dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan juga mengetahui apa yang dilakukan Pimpinan dan rekan kerja lainnya. Apa yang akan dan apa yang biasa dihadapi, serta bagaimana cara mengatasinya dengan cepat dan tepat. Semua itu merupakan suatu iktikad untuk melakukan pekerjaan dengan baik bagi kepentingan perusahaan.

Pemberdayaan karyawan (*empowerment*) dalam menciptakan Iklim Organisasi tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua karyawan. Perusahaan telah menganggarkan biaya cukup besar untuk pengembangan karyawan, karena perusahaan yakin dan percaya bahwa keberhasilan perusahaan akan ditentukan oleh karyawan yang mereka miliki.

Lingkungan internal perusahaan dapat bersifat positif dan dapat negatif, seperti adanya ruang kerja yang tidak baik, hubungan atasan dan bawahan yang penuh dengan konflik, dan adanya birokrasi yang kaku akan dapat menimbulkan sikap negatif, stres kerja tinggi, serta tidak adanya motivasi. Iklim Organisasi ini akan menciptakan Disiplin Kerja karyawan menjadi rendah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di ruangan yang nyaman dan bersih, hubungan atasan dan bawahan yang kondusif, dan birokrasi yang longgar, akan menimbulkan sikap positif, stres kerja rendah, serta motivasi kerja menjadi tinggi, dan mendorong disiplin kerja karyawan menjadi tinggi.

Sedangkan lingkungan eksternal dapat dipengaruhi antara lain oleh adanya, perkembangan jenis industri, pengaturan industri oleh pemerintah, kehidupan ekonomi makro, dan kompetisi dengan pesaing. Adapun pengaruh tersebut senantiasa akan membawa perubahan, apakah ke arah positif atau negatif. Pimpinan perlu mempersiapkan diri dalam rangka menghadapi perubahan yang terjadi dan tidak dapat dielakkan, karena perusahaan yang hidup akan kreatif dan responsif terhadap permintaan dari luar maupun dari dalam.

Permasalahan kedisiplinan ini sangat menarik untuk dikaji lebih mendalam, sebagai upaya dalam pengembangan karyawan (sumber daya manusia), dan diharapkan semua karyawan mampu mencapai kehidupan sehari-hari dengan penuh teladan, baik pimpinan menjadi teladan bagi karyawan, karyawan menjadi teladan bagi

karyawan lainnya, karyawan menjadi teladan bagi keluarganya sendiri, dan *corporate image* secara keseluruhan akan terbentuk sehingga menjadi teladan bagi perusahaan lainnya.

Untuk mewujudkan harapan ini tentunya kedisiplinan menjadi perhatian yang tidak dapat dipisahkan dari tugas pimpinan. Peran pimpinan dalam menciptakan iklim organisasi sangat penting, karena kekurangan apapun yang terjadi dalam perusahaan, dapat dikatakan bahwa iklim organisasinya kurang mendukung.

a. Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja

Iklim Organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh karyawan, memberi pengaruh terhadap perilaku mereka, dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Perusahaan yang menggunakan teknologi yang bersifat rutin akan cenderung menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan dan kaku. Sedangkan jika teknologi yang digunakan bersifat dinamis, maka organisasi akan menjurus kepada komunikasi yang lebih terbuka, kepercayaan, kreativitas, dan penerima tanggung jawab pribadi untuk menyelesaikan tugas (Mullins, 2005). Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi adalah, teknologi, lingkungan luar organisasi, kebijakan dan praktek manajemen yang ditetapkan (Steers and Porter, 1979).

Disiplin Kerja adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Masih menurut Dessier, bahwa dalam sebuah organisasi, aturan dan keputusan melayani tujuan yang sama seperti yang dilakukan undang-undang dalam masyarakat, disiplin ditegakkan bila salah satu dari aturan dan keputusan ini dilanggar (Dessler, 1998). Ada 3 (tiga) landasan proses Disiplin Kerja menurut Dessler, yaitu (1) Aturan dan Keputusan (*Rules and Regulation*) adalah, aturan-aturan ini berbicara tentang hal-hal seperti, pencurian, perusakan barang-barang perusahaan, mabuk waktu kerja dan pembangkangan, (2) Sistem Hukuman Progresif adalah, hukuman yang berkiar dari peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing dari pekerjaan sampai ke pemecatan, (3) Proses Naik Banding adalah, sebagian bagian dari proses disipliner, ini membantu untuk memastikan bahwa disiplin itu dikeluarkan secara adil dan jujur. Disiplin Kerja merupakan suatu sikap mental sebagai suatu upaya yang tercemin dalam membentuk seseorang agar terbiasa memiliki perilaku yang benar dalam perbuatan atau tingkah laku yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan, seperti etika kerja, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu, karena pada dasarnya semua peraturan itu harus dibuat dan ditaati, yang pada akhirnya akan menjadi suatu kebiasaan yang baik dan tidak bertentangan dengan standard peraturan perusahaan (Dessler, 1998).

Disiplin Kerja merupakan pengikat bagi karyawan yang dapat mengatur, mengendalikan diri, pengaturan cara hidup, dan mengatur cara kerja. Karyawan dengan pribadi yang dimilikinya, begitu juga dalam setiap organisasi harus memperhatikan dan juga melibatkan seluruh anggota organisasi dalam pencapaian Disiplin Kerja. Keterlibatan semua anggota akan terwujud bila peraturan-peraturan dan hukum yang telah disepakati dapat dipahami lebih dahulu, begitu juga penegakkan hukum bagi yang melanggar, disertai dengan adanya hukuman bagi siapa yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan (Sergiovanni and Starratt, 2002).

Disiplin pada dasarnya adalah suatu kondisi yang tertib dimana anggota-anggota organisasi berlaku atau berperilaku yang dapat diterima (Haimann, 1982). Disiplin Kerja adalah suatu proses pengawasan ketaatan atau perilaku secara ketat dan teratur, melalui pelatihan disertai dengan adanya hukuman bagi siapa yang melanggar peraturan-peraturan yang telah diterapkan (Lingdren, 1980). Disiplin Kerja mempunyai 3 (tiga) macam sifat, yaitu, (1) Disiplin Preventif adalah, tindakan karyawan agar terdorong untuk mentaati standar dan peraturan, agar

karyawan memiliki disiplin pribadi yang tinggi, (2) Disiplin Korektif adalah, tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut (peringatan, skors, pemecatan), (3) Disiplin Progresif adalah, tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman berat, dengan maksud agar pelanggar bias memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan (Davis and Newstorm, 1985).

Dari beberapa definisi tentang Disiplin kerja yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa semua karyawan dibekali dengan sebaik-baiknya apa yang menjadi tanggung jawabnya. Disiplin Kerja dapat dilakukan sesuai dengan standar-standar perusahaan yang telah diterapkan, dan untuk membentuk sikap karyawan agar memudahkan mencapai tujuan perusahaan, sedangkan Indikator yang diambil sebagai ciri yang akan diukur adalah, (1) Peraturan atau Standar Aturan, (2) Dukungan Karyawan, (3) Perilaku, dan (4) Mencegah Pelanggaran.

b. Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Octaviana Panambunan, Bernhard Tewel, dan Irvan Trang berusaha mencari tahu pengaruh pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 63 orang pegawai ditentukan dengan teknik *multi-stage sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel pengalaman kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Panambunan, Tewel and Trang, 2017).

Penelitian yang tidak jauh berbeda dilakukan oleh Gabriel Kawas Tarigan yang berusaha mencari tahu pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kedisiplinan kerja pada karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. Data dikumpulkan dengan metode angket dan dianalisis menggunakan regresi berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan kemampuan prediksi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Sampel dalam penelitian ini adalah 66 orang karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda yang didapatkan menggunakan *purposive sampling*. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kedisiplinan kerja (Tarigan, 2016).

Ferisca Nurwidayanti, Marnis, dan Marzolina melakukan penelitian mengetahui pengaruh pengawasan dan iklim organisasi terhadap motivasi dan disiplin kerja pegawai pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*) terhadap angket yang didistribusikan kepada 112 pegawai. Hasil dari penelitian tersebut mengatakan bahwa pengawasan dan iklim organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi dan disiplin kerja pegawai pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau (Nurwidayanti, Marnis and Marzolina, 2015).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu, Pamungkas, Sudarsono, Lestari, dan Bani menunjukkan bahwa dalam merumuskan model adopsi aplikasi LAPOR! berdasarkan perspektif pengguna terdapat 13 hipotesis dan 10 konstruk dari model kombinasi yang diusulkan, antara lain optimisme, inovasi, ketidaknyamanan, ketidakamanan, ekspektasi kinerja, ekspektasi usaha, pengaruh sosial, kondisi fasilitasi, niat perilaku dan perilaku penggunaan. Implikasi dari penelitian ini adalah agar instansi pemerintah dapat lebih

memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi, khususnya aplikasi LAPOR! di Indonesia (Napitupulu *et al.*, 2020).

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif Kuantitatif yaitu prosedur pemecahan masalah dengan menggambarkan keadaan obyek penelitian pada saat tertentu (sebagaimana adanya), atau kegiatan penelitian terhadap aspek (variabel) yang diteliti, minimal 2 (dua) variabel menggunakan perhitungan sederhana. Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel, yaitu variabel bebas Iklim Organisasi yang digambarkan dengan symbol X, dan variabel terikat Disiplin Kerja yang digambarkan dengan symbol Y.

Unit Analisis adalah sumber data yang akan digali informasi untuk mencari data yang diperlukan. Adapun Unit Analisis dalam penelitian ini berjumlah 25 (dua puluh lima) orang.

Tabel 1. Unit Analisis

No.	Unit Analisis	Jumlah
1.	<i>Director</i>	1 orang
2.	<i>Executive Vice Director</i>	5 orang
3.	<i>General Manager</i>	2 orang
4.	<i>Secretary</i>	1 orang
5.	<i>Staff</i>	16 orang
Jumlah		25 orang

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, diperlukan teknik pengumpulan data yang sesuai. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Instrumen alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh Responden.

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Disiplin kerja

No.	Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Peraturan atau Standar Aturan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disiplin terhadap waktu (datang dan pulang) ▪ Disiplin terhadap perencanaan kerja ▪ Disiplin terhadap anggaran perusahaan ▪ Disiplin terhadap peraturan dan prosedur ▪ Disiplin terhadap hierarki posisi/jabatan ▪ Disiplin terhadap mekanisme kerja ▪ Disiplin terhadap hasil/kesepakatan 	1,2,3,4, 5,6,7	7
2.	Dukungan karyawan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memahami UU ketenagakerjaan ▪ Memahami Peraturan perusahaan ▪ Berupaya melaksanakan semua ketentuan Perusahaan ▪ Jangan berpikir ingin kebebasan ▪ Cepat sadari jika melakukan kesalahan ▪ Jangan membela karyawan lain yang salah ▪ Ingatkan karyawan lain yang berbuat melanggar ketentuan 	8,9,10,11, 12,13,14	7
3.	Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menghindari konflik ▪ Menjaga kerharmonisan ▪ Mengendalikan stress ▪ Keramahan 	15,16,17, 18,19,20	6

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bersifat melayani ▪ Bekerja dengan cepat (tidak lambat) 		
4.	Mencegah Pelanggaran	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Komitmen/kesungguhan ▪ Kesadaran mengikuti prosedur ▪ Kesiapan menaati peraturan ▪ Menjaga peraturan perusahaan ▪ Pemberian sanksi/hukuman 	21,22,23 24,25	5
Jumlah				25

Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Iklim Organisasi

No.	Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Kegiatan/Aktivasi Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hubungan Atasan dan Bawahan ▪ Hubungan dengan rekan kerja ▪ Adanya kejelasan tugas ▪ Kebersamaan ▪ Kerjasama ▪ Proses pengambilan keputusan ▪ Sistem kepemimpinan 	1,2,3,4, 5,6,7	7
2.	Keadaan Lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visi, misi dan strategi perusahaan ▪ Struktur organisasi ▪ Keterlibatan karyawan ▪ Sistem komunikasi ▪ Pengembangan karier ▪ Sistem imbalan ▪ Humor 	8,9,10,11 12,13,14	7
3.	Menggambarkan Kondisi Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Semangat kerja ▪ Kesehatan ▪ Keenergetikan ▪ Moral ▪ Etika kerja ▪ Ramah dan bersifat melayani 	15,16,17 18,19,20	6
4.	Mempengaruhi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Komitmen / kesungguhan ▪ Menjaga lingkungan kerja ▪ Menjaga peralatan kerja 	21,22,23	3
Jumlah				23

Instrumen Penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai Iklim Organisasi dalam rangka Peningkatan Disiplin Kerja karyawan adalah instrument pengumpulan data dalam bentuk Kuesioner. Pada penelitian ini, pengukuran dilakukan pada situasi nyata sesuai dengan penilaian dari Responden tentang apa yang dialami, dan bukan apa yang diinginkan. Instrumen penelitian yang digunakan disusun dalam bentuk pernyataan.

Penilaian instrumen menggunakan *Skala Likert* dengan 4 (empat) alternatif jawaban, yaitu : (a) Sangat Setuju, (b) Setuju, (c) Tidak Setuju, (d) Sangat Tidak setuju, dengan bobot nilai : (a) = 5, (b) = 4, (c) = 2, (d) = 1. Sebelum dilakukan penelitian terhadap variabel ini, dilakukan uji coba penelitian kepada 10 (sepuluh) Responden dengan maksud untuk menguji validitas (kesahihan) dan mengetahui reliabilitas (keandalan) butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian. Dari hasil perhitungan validitas skor butir dengan skor total variabel X (Iklim Organisasi) didapat bahwa butir nomor 4, 12, dan 13 adalah tidak valid dan harus dipisahkan dari kuesioner tentang Iklim Organisasi, sedangkan untuk kuesioner tentang Disiplin Kerja, semua butirnya dianggap valid.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Iklm Organisasi merupakan suasana, kekuatan, dan potensi yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang dapat dipikirkan dan dirasakan oleh seluruh karyawannya. Indikator yang diambil sebagai ciri yang diukur adalah, Kegiatan atau Aktivitas Organisasi, Keadaan Lingkungan, Menggambarkan Kondisi Karyawan, dan Mempengaruhi. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dijelaskan bahwa Iklm Organisasi di *Training Centre* PT Persada, Jakarta adalah tinggi. Hal ini terlihat dari pencapaian skor sebesar 72%, berarti Pimpinan dengan kemampuan yang dimiliki telah berhasil melaksanakan seluruh indikator yang ada pada variabel Iklm Organisasi dengan baik. Pada Indikator Kegiatan atau Aktivitas Organisasi terlihat tinggi. Hal tersebut terlihat dari kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan, dan karyawan benar-benar menjalankannya, meskipun karyawan menilai Pemimpin kurang memberi penjelasan tugas secara terperinci. Pada Indikator Keadaan Lingkungan terlihat tinggi, hal tersebut terlihat dari karyawan mengetahui dengan jelas visi, misi, dan strategi perusahaan secara jelas, dan karyawan juga mengetahui struktur organisasi dengan jelas. Pada Indikator Menggambarkan Kondisi karyawan terlihat tinggi, hal tersebut terlihat dari karyawan memiliki kesadaran yang cukup tinggi untuk menjaga kesehatannya agar tidak terlalu sering absen dan karyawan juga tidak mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Pada Indikator Mempengaruhi terlihat tinggi, hal tersebut terlihat dari karyawan memiliki kesadaran yang cukup tinggi untuk menjaga peralatan kerja yang baik dan tertib, meskipun Pimpinan kurang memberi penghargaan terhadap kreativitas dan inovasi dari setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Disiplin Kerja merupakan tindakan atau perilaku yang dilakukan sesuai dengan standar-standar perusahaan yang telah ditetapkan untuk membentuk sikap agar memudahkan mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Indikator yang diambil sebagai ciri yang diukur meliputi, Peraturan atau Standar Aturan, Dukungan Karyawan, Perilaku, dan Mencegah Pelanggaran. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dijelaskan bahwa Disiplin Kerja di *Training Centre* PT Persada, Jakarta, sangat tinggi, terlihat dari pencapaian skor sebesar 81%, berarti Pimpinan dengan kemampuan yang dimiliki telah berhasil melaksanakan seluruh indikator yang ada pada variabel Disiplin Kerja dengan baik. Pada Indikator Peraturan atau Standar Aturan terlihat sangat tinggi, hal tersebut terlihat dalam penelitian atau pemakaian inventarisasi kantor para karyawan tertib terhadap anggaran perusahaan, dan para karyawan senantiasa menghormati Pimpinan dan rekan kerja lainnya, karyawan juga tidak begitu sulit dalam menjalankan hasil atau kesepakatan kerja. Pada Indikator Dukungan Karyawan terlihat tinggi, hal tersebut dari karyawan memiliki upaya keras dalam melaksanakan semua peratran perusahaan, dan memiliki tenggang rasa yang tinggi antar karyawan. Pada Indikator Perilaku terlihat tinggi, hal tersebut terlihat dari karyawan senantiasa menjaga keharmonisan hubungan antar-karyawan, karyawan juga bersifat ramah terhadap siapapun, meskipun kecepatan bekerja yang menjadi tuntutan perusahaan sangat sulit dilaksanakan oleh karyawan. Pada Indikator Mencegah Pelanggaran terlihat sangat tinggi, hal tersebut terlihat dari komitmen dan kesungguhan karyawan terhadap prosedur perusahaan sangat tinggi, dan jumlah karyawan yang melanggar peraturan sedikit.

Disiplin Kerja merupakan bagian penting dalam proses Manajemen dan mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan semangat kerja, dan Iklm Organisasi sangat membantu mengurangi kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Disiplin Kerja *Training Centre* PT Persada, Jakarta, dibuat oleh Pimpinan agar ditaati oleh seluruh karyawan, meskipun sulit dilaksanakan dengan baik. Disiplin Kerja merupakan suatu hal yang positif, karena tanpa adanya Disiplin Kerja tinggi tidak mungkin tercipta Iklm Organisasi yang tinggi juga. Pimpinan PT Persada, Jakarta, berusaha menjadi teladan dan panutan bagi semua karyawan dengan menerapkan Disiplin Kerja tinggi bagi dirinya, karena karyawan akan memperhatikan dan menilai, dan penilaian

tersebut berpengaruh terhadap Iklim Organisasi. Peningkatan motivasi kerja karyawan bergantung pada pribadi masing-masing, dan yang dapat dilakukan Pimpinan adalah, lebih memberi nasehat, dorongan, dan tuntunan. Karyawan diharapkan tetap mampu mempertahankan motivasi kerja dan mendorong diri mereka sendiri untuk menampilkan prestasi optimalnya, dan motivasi memang sangat penting untuk menggerakkan seseorang, baik tubuh maupun hatinya, dalam bekerja dan menghasilkan yang terbaik untuk perusahaan, dan karyawan Training Centre PT Persada, Jakarta, telah memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, temuan penelitian, dan pembahasan serta perhitungan statistik seperti yang telah diuraikan, maka dirumuskan kesimpulan sebagai berikut: (1) Iklim Organisasi di Training Centre PT Persada, Jakarta, tinggi, karena dilihat dari 4 (empat) indikator, Kegiatan atau Aktivitas Organisasi, Keadaan Lingkungan Sosial, Kondisi Karyawan dan Adanya Peraturan dan Tata Tertib sangat tinggi angka persentasenya. (2) Iklim Organisasi terlihat tinggi tetapi tidak efektif. Iklim Organisasi dapat terlihat tinggi dan efektif jika, Pimpinan memberi tugas dengan kejelasan secara terperinci kepada karyawan, dan Pimpinan harus menyadari bahwa kemampuan dan pengetahuan karyawan sangat berbeda antara satu dengan yang lainnya (terlihat dari pendidikan terakhir, jabatan, dan masa kerja), dan Pimpinan dapat memberi penghargaan terhadap kreativitas dan inovasi yang dihasilkan karyawan, melakukan komunikasi dengan karyawan, dan juga memberi perhatian terhadap pengembangan keterampilan karyawan. (3) Disiplin Kerja di Training Centre PT Persada, Jakarta, sangat tinggi, karena dilihat dari 4 (empat) indikator, Peraturan atau Standar Aturan, Dukungan karyawan, Perilaku, dan Mencegah Pelanggaran sangat tinggi angka persentasenya.

Disiplin Kerja terlihat sangat tinggi, tetapi terlihat Pimpinan kurang tegas dalam menerapkan disiplin kepada semua karyawan. Disiplin Kerja dapat berjalan dengan baik jika, Pimpinan menerapkan Disiplin Kerja berlaku bagi semua jajaran, dan semua karyawan, baik karyawan tingkat atas, karyawan tingkat menengah maupun karyawan tingkat bawah. Karyawan tingkat menengah maupun karyawan tingkat bawah berusaha menjalankan Disiplin Kerja dengan penuh kesadaran, tetapi karyawan tingkat atas seringkali mengabaikan disiplin dalam hal absensi (tingkat kehadiran), dan Pimpinan diharapkan dapat memberi tambahan keterampilan, pengetahuan, dan pengertian tentang etika kerja bagi seluruh karyawan. Terdapat hubungan yang positif antara Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja karyawan jika, Pimpinan dan seluruh jajaran karyawan sepenuh hati menjalankan Disiplin Kerja, dan juga sepenuh hati menciptakan Iklim Organisasi, sehingga berdampak positif pada perusahaan.

Referensi

- Davis, K. and Newstorm, J. W. (1985) *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 7. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (1998) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 7. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Haimann, T. (1982) *Supervision : Concepts and Practices of Management*. Ohio: Western Publishing.
- Lingdren, H. C. (1980) *Eductional Psychology in The Classroom*. New York: Oxford University Press.
- Mullins, L. J. (2005) *Management and Organization Behaviour*. 7th editio. England: Pearson Education Ltd.
- Napitupulu, D. *et al.* (2020) 'Proposed TRUTAUT model of technology ddoption for LAPOR!', in *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*. IOP Publisher. doi: 10.1088/1757-899X/725/1/012120.

- Nurwidyanti, F., Marnis and Marzolina (2015) 'Pengaruh Pengawasan Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau', *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(3), pp. 420–436.
- Panambunan, O., Tewal, B. and Trang, I. (2017) 'Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo', *Jurnal EMBA*, 5(2), pp. 2183–2192.
- Sergiovanni, T. J. and Starratt, R. J. (2002) *Supervision : A Redefinition*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979) *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Tarigan, G. K. (2016) 'Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda', *eJournal Psikologi*, 4(4), pp. 472–480.