

# **ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA**

**(Studi Pada Karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang)**



## **SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**ZHARA MAULI HERMAYA**

**NIM. 12010113120092**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

**2017**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Zhara Mauli Hermaya

Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120092

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH IKLIM  
ORGANISASI, KOMUNIKASI  
ORGANISASI DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN  
KERJA (Studi Pada Karyawan Divisi  
Operasional PT. Plasa Simpanglima  
Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si

Semarang, 7 Desember 2017

Dosen Pembimbing,

(Dr. Ahyar Yuniawan, SE.,M.Si)

NIP. 197006171998021001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Zhara Mauli Hermaya

Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120092

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH IKLIM  
ORGANISASI, KOMUNIKASI ORGANISASI  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
DISIPLIN KERJA (Studi Pada Karyawan Divisi  
Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 19 Desember 2017**

Tim Penguji

1. Dr. Ahyar Yuniawan, SE.,M.Si ( ..... )

2. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS ( ..... )

3. Mirwan Surya Perdhana, SE, MM, Ph.D ( ..... )

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Zhara Mauli Hermaya menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang)**, adalah tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, Desember 2017

Yang membuat pernyataan,

Zhara Mauli Hermaya

NIM. 12010113120092

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

*“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu. Dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah Maha mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui”*

*(Quran 2: 216)*

*“Allah does not burden a soul beyond that it can bear”*

*(Quran 2: 286)*

*“Life is a balance of holding on and letting go”*

*(Jalaluddin Rumi)*

### **PERSEMBAHAN :**

Skripsi ini saya persembahkan khusus untuk kedua orang tua dan adik saya :

- 1. Bapak Achmad Ridwan**
- 2. Ibu Nanik Kurniati**
- 3. Adik, Muhammad Daffa Ravansa**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara iklim organisasi, komunikasi organisasi serta komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji disiplin kerja pada Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang dengan menggunakan variabel independen yaitu iklim organisasi, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi, serta variabel dependen yaitu disiplin kerja.

Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan menggunakan metode sensus sebanyak 110 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dimana uji data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Terakhir, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh iklim organisasi, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi sebesar 68,9% sedangkan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Iklim organisasi, komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja.

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze the influence between organizational climate, organizational communication and organizational commitment to work discipline. In this study, researchers studied the work discipline of the Operational Division of PT. Plasa Simpanglima Semarang by using independent variable that is organization climate, organizational communication and organizational commitment, and dependent variable that is work discipline.*

*This study was conducted through the distribution of questionnaires to employees by using the census method as much as 110 people. Data analysis method used is multiple linear regression analysis. Where the test data used include validity test, reliability test, classical assumption test, t test, F test, coefficient of determination ( $R^2$ ) and multiple linear regression analysis.*

*Based on the research results shows that organizational climate have positive and significant effect to work discipline. Organizational communication has a positive and significant impact on work discipline. Finally, organizational commitment has a positive and significant impact on work discipline. Coefficient of determination indicates that work discipline is influenced by organizational climate, organizational communication and organizational commitment equal to 68,9% while the rest of 31,1% influenced by other variables not examined in this research.*

*Keywords: Organizational climate, organizational communication, organizational commitment and work discipline.*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang memberikan kemudahan dan kekuatan bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang)**. Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Achmad Ridwan, Ibu Nanik Kurniati dan adik Muhammad Daffa Ravansa yang tiada henti memberikan doa, motivasi, semangat dan nasehat yang begitu berarti bagi penulis.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E., selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

4. Bapak Dr. Ahyar Yuniawan, SE. M.Si., selaku dosen pembimbing atas waktu, perhatian, kesabaran dan segala bimbingan serta arahannya selama penulisan skripsi ini.
5. Alm. Bapak Dr. Ibnu Widiyanto, M.A., selaku dosen wali bagi penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
6. Ibu Dr. Farida Indriani, S.E., M.M., selaku dosen wali bagi penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal pengetahuan yang sangat berguna bagi penulis selama melakukan studi.
8. Ibu Dina Mulyani, S.H., selaku Kepala Divisi Umum dan Personalia yang sudah membantu penulis selama penelitian di PT. Plasa Simpanglima Semarang.
9. Para karyawan PT. Plasa Simpanglima Semarang khususnya pada divisi operasional yang sudah memberikan waktunya dalam membantu penulis menjawab kuesioner.
10. Sahabat – sahabat penulis Alien, Devy, Yarra, Lala, Gry, Rifka, Anitya, Ambar, Cintia, Bramasto, Adissa, Fatia, Winda, Tita, Putri yang sudah memberikan dukungan serta waktunya dan berbagi canda tawa, suka dan duka kepada penulis.

11. Abah Ahyar Squad yang telah memberikan semangat dan dukungan satu sama lain. Terima kasih buat kalian semua.
12. Teman – teman KKN Tim II Desa Banjarsari Kecamatan Ngadirejo, Temanggung (Mbak Ghea, Fadhil, Mas Bondan, Aya, Mas Abdi, Nisa) terima kasih atas waktu dan kesempatannya untuk berbagi pengalaman kepada penulis.
13. Keluarga besar Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Angkatan 2013 terima kasih untuk proses belajar bersama-sama yang telah kami lewati bersama dari awal sampai kami lulus.
14. Seluruh staf tata usaha, pegawai perpustakaan dan karyawan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bantuan selama masa studi.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

Semarang, Desember 2017

Penulis,

Zhara Mauli Hermaya

NIM. 12010113120092

# DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	13
1.5 Sistematika Penulisan .....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	15
2.1 Landasan Teori .....	15
2.1.1 Disiplin Kerja .....	15
2.1.2 Iklim Organisasi .....	22
2.1.3 Komunikasi Organisasi .....	27
2.1.4 Komitmen Organisasi .....	33
2.2 Penelitian Terdahulu .....	38
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	48
2.3.1 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja .....	48
2.3.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja .....	49
2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja .....	50

2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	51
BAB III METODE PENELITIAN .....		54
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	54
3.1.1	Variabel Penelitian .....	54
3.1.2	Definisi Operasional Variabel.....	55
3.2	Populasi dan Sampel .....	57
3.2.1	Populasi.....	57
3.2.2	Sampel.....	58
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	59
3.5	Metode Analisis Data .....	60
3.5.1	Analisis Deskriptif .....	60
3.5.2	Analisis Kuantitatif .....	62
3.6	Pengujian Hipotesis .....	67
3.6.1	Uji Statistik t .....	67
3.6.3	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		70
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	70
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Plasa Simpanglima .....	70
4.1.2	Tujuan Berdirinya Perusahaan .....	71
4.1.3	Bidang Usaha .....	72
4.1.4	Struktur Permodalan .....	73
4.1.5	Struktur Organisasi .....	73
4.2	Gambaran Umum Responden .....	74
4.2.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	75
4.2.2	Responden Berdasarkan Usia.....	76
4.2.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	77
4.2.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	78
4.3	Analisis Data .....	79
4.3.1	Analisis Deskripsi Variabel .....	79
4.3.2	Analisis Data Kuantitatif.....	88
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	90
4.3.4	Analisis Regresi Linier Berganda .....	98

4.3.5	Uji Hipotesis .....	100
4.4	Pembahasan .....	104
4.4.2	Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja .....	107
4.4.3	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja.....	110
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>114</b>
5.1	Kesimpulan.....	114
5.2	Implikasi Manajerial .....	115
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	121
5.4	Saran Penelitian Mendatang.....	121
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>123</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Kehadiran Karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang Bulan Januari-Juni 2017.....	3
Tabel 2.1 Dampak Positif Komitmen Organisasi .....	35
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	41
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran .....	55
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia Karyawan .....	77
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	78
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	79
Tabel 4.5 Analisis Indeks Jawaban Responden Terkait Iklim Organisasi.....	81
Tabel 4.6 Analisis Indeks Jawaban Responden Terkait Komunikasi Organisasi .	83
Tabel 4.7 Analisis Indeks Jawaban Responden Terkait Komitmen Organisasi ...	84
Tabel 4.8 Analisis Indeks Jawaban Responden Terkait Disiplin Kerja.....	86
Tabel 4.9 Tabel Uji Validitas KMO dan <i>Barlett's Test of Sphericity</i> .....	88
Tabel 4.10 <i>Component Matrix</i> Uji Validitas.....	89
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	90
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Kolmogrov-Smirnov</i> dan <i>Shapiro Wilk</i> .....	94
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i> .....	95
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....	97
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	99
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	101
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	103
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	104
Tabel 5.1 Implikasi Manajerial .....	116

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Plasa Simpanglima Semarang .....	74
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram .....	92
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot.....	93
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	98

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran A Surat Ijin Penelitian PT. Plasa Simpanglima.....	118
Lampiran B Struktur Organisasi Perusahaan .....	120
Lampiran C Kuesioner Penelitian .....	122
Lampiran D Hasil Wawancara dengan Narasumber.....	129
Lampiran E Tabulasi Data Jawaban Responden.....	132
Lampiran F Output SPSS.....	138
Lampiran G Dokumentasi Penelitian.....	150

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan keterbukaan perekonomian dan perubahan era globalisasi yang terjadi saat ini telah memunculkan fenomena yang memberikan dampak cukup besar terhadap perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia seperti perusahaan manufaktur, perdagangan, maupun jasa. Tentunya dalam kondisi seperti ini perusahaan dituntut untuk terus bisa melakukan berbagai inovasi agar dapat bersaing dan memiliki keunggulan dalam hal kualitas dan kuantitas produk, pelayanan, maupun harga produk.

Meskipun perusahaan telah melakukan inovasi, namun masih seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menjadi penyebab perusahaan mengalami kegagalan. Oleh sebab itu, untuk mengantisipasi kegagalan tersebut serta agar terus bisa bersaing dan mempertahankan keunggulan maka diperlukan adanya peningkatan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, sehingga sumber daya manusia tersebut bisa secara terus menerus meningkatkan kemampuan diri serta kinerja yang dirasakan pun juga akan meningkat dengan baik. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwasanya manusia merupakan faktor penting yang turut menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan.

Dalam mencapai keberhasilan perusahaan faktor sumber daya manusia dituntut untuk bisa memberikan kontribusi bagi perusahaan, dimana dalam hal ini seperti kinerja dari sumber daya manusia yang dihasilkan. Oleh sebab itu, agar

dapat menghasilkan kinerja dengan baik, maka kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri tidak akan berjalan secara optimal jika tidak disertai dengan adanya ketaatan terhadap norma dan peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan yang ada diperusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa bagi setiap karyawan pada perusahaan perlu memiliki kedisiplinan atau dalam hal ini mengenai jiwa disiplin kerja yang mereka miliki. Dikarenakan dengan adanya disiplin kerja yang baik maka hal tersebut dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Seperti yang dikemukakan oleh Neneng Goenadi yang merupakan seorang pimpinan perusahaan internasional yang bergerak dibidang teknologi dan bisnis menuturkan bahwa disiplin kerja adalah sikap profesional yang sudah harus ada pada diri setiap karyawan jika ingin bekerja dengan baik (Swa, 2017), sebab tanpa disiplin yang baik, maka sulit juga bagi perusahaan untuk bisa mendapatkan hasil yang baik.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005) disiplin kerja adalah suatu perilaku untuk menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku didalam perusahaan, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis serta mampu dan sanggup untuk menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila seorang karyawan melakukan pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Pada dasarnya, sudah menjadi tabiat manusia selalu memiliki rasa ingin bebas tanpa dikekang maupun terikat oleh

peraturan apapun, maka dari itu disiplin kerja pada perusahaan sangat penting dan perlu untuk diterapkan agar karyawan tidak bertindak semaunya sendiri di perusahaan.

Meskipun dalam perusahaan sudah ada peraturan yang berlaku, namun terkadang masih ada saja karyawan yang bertindak semaunya sendiri di perusahaan tanpa menghiraukan adanya peraturan, seperti yang terjadi pada PT. Plasa Simpanglima, dimana dalam sebuah kasus pada PT. Plasa Simpanglima ini telah ditemukan masalah mengenai karyawan yang melakukan tindakan indisipliner. Hal ini dapat dilihat dari data kehadiran karyawan yang tingkat absensinya cenderung tinggi dan mengalami penurunan untuk tingkat kehadiran karyawan dalam beberapa bulan terakhir. Seperti dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Data Kehadiran Karyawan Divisi Operasional**  
**PT. Plasa Simpanglima Semarang**  
**Bulan Januari-Juni 2017**  
**(Rata-rata dalam %)**

No.	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Bag. Operasional Harian Gedung			Bag. Keamanan
			Seksi Taman	Operator Informasi	Seksi Kebersihan	Satpam
1	Januari	26	85,61	87,76	89,59	90,34
2	Februari	26	82,20	85,38	87,58	88,46
3	Maret	26	80,35	83,49	83,64	87,58
4	April	26	76,16	85,28	84,90	78,23
5	Mei	26	84,95	90,12	92,30	91,24
6	Juni	26	90,88	77,20	76,98	88,62
<b>Rata-rata</b>			79,19	83,20	84,66	87,41

*Sumber : Data sekunder yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa presentase kehadiran karyawan divisi operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang masih belum optimal, karena target dari perusahaan yang menginginkan karyawannya untuk selalu masuk kerja hampir tidak pernah tercapai serta dapat dilihat pula untuk presentase tingkat kehadirannya jarang mencapai 90% di setiap bagian yang ada pada divisi operasional. Selain itu, pada bulan Januari-April 2017 diketahui bahwa untuk tingkat kehadiran karyawan cenderung mengalami penurunan pada seluruh bagian yang ada di divisi operasional yaitu bagian seksi taman, operator informasi, seksi kebersihan dan bagian keamanan. Meskipun pada bulan April untuk tingkat kehadiran karyawan dibagian operator informasi dan seksi kebersihan mengalami kenaikan, namun untuk bagian seksi taman dan bagian keamanan masih mengalami penurunan. Pada bagian seksi taman di awal semester tahun 2017 tepatnya pada bulan April untuk tingkat kehadirannya paling rendah jika dibandingkan dengan bagian lainnya yaitu sebesar 76,16% . Seperti hasil wawancara yang telah dilakukan oleh Ibu Dina selaku Kepala Divisi Umum dan Personalia mengatakan bahwa biasanya karyawan banyak yang tidak masuk kerja pada saat setelah libur nasional (hari raya keagamaan, tahun baru dan lain sebagainya). Hal ini dikarenakan jumlah pengunjung yang datang ke Plasa Simpanglima cenderung sedikit ketika libur nasional sudah usai, maka dari itu banyak karyawan yang tidak masuk kerja dan tingkat kehadiran akan mengalami kenaikan biasanya pada saat menjelang libur nasional, seperti yang terlihat pada tabel 1.1 di bulan Mei untuk tingkat kehadiran karyawan cenderung mengalami kenaikan hingga mencapai 90% hampir di seluruh bagian, hal ini dikarenakan akan menjelang hari raya (lebaran) sehingga banyak

pengunjung yang datang ke Plasa Simpanglima untuk memenuhi kebutuhannya pada saat hari raya (lebaran) tiba. Dari hasil rata-rata tingkat kehadiran karyawan divisi operasional di awal semester tahun 2017 yaitu pada bulan Januari-Juni dapat disimpulkan bahwa untuk karyawan yang paling sering tidak masuk kerja yaitu karyawan bagian seksi taman dengan presentase terendah sebesar 79,19% dan untuk karyawan yang tingkat kehadirannya paling tinggi yaitu pada bagian keamanan dengan presentase sebesar 87,41%. Selain dari data tingkat kehadiran karyawan, berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dina juga menunjukkan bahwa untuk tingkat kedisiplinan terutama pada karyawan Divisi Operasional belum cukup baik.

Hasil wawancara dengan Ibu Dina mengindikasikan bahwa masih adanya karyawan yang tidak mematuhi serta melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan seperti halnya, karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja, masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin atau keterangan, kurangnya keinginan karyawan untuk berusaha keras dalam bekerja, karyawan yang kurang proaktif dan selalu menunggu perintah dari atasan sehingga hasil kinerjanya dirasa kurang optimal. Maka dari itu, untuk perusahaan perlu melakukan penerapan dan penegakkan disiplin kerja bagi para karyawannya karena bagi seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi akan tetap bekerja dengan baik meskipun tidak diawasi oleh atasan, dan tentunya juga akan mematuhi peraturan yang ada di lingkungan kerja serta mempunyai rasa kesadaran yang tinggi tanpa adanya unsur paksaan. Berkaitan dengan hal tersebut dalam menerapkan dan menegakkan disiplin kerja ada banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Menurut 14 jurnal juga menyatakan bahwa terdapat berbagai faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja antara lain melalui iklim organisasi yang ada di perusahaan, seperti yang diuraikan pada jurnal Tarigan (2016), Sutrisno dan Desanti (2012), Barokah (2013) dan Nurwidyanti, *et.al* (2015). Selain iklim organisasi, faktor lain yang berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan adalah komunikasi organisasi, dapat dilihat pada jurnal Dila dan Rochmah (2015), Dessy dan Artha (2013), Ester dan Suana (2012), Roni dan Astuti (2013) serta Brahmasari dan Siregar (2010). Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan adalah komitmen organisasi dari karyawan, seperti yang ada pada jurnal Sheikhy, *et al.* (2015), Syahrial dan Chalidyanto (2014), Mujib dan Indartono (2015), Novriani, *et al.* (2015), Ekowati dan Widajanti (2013) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, sebab penerapan kedisiplinan dalam perusahaan juga dapat dilihat melalui seberapa jauh komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2009) menyatakan bahwa bagi setiap perusahaan pasti mendambakan untuk setiap anggotanya agar mempunyai komitmen yang kuat terhadap perusahaan, sebab jika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi, selain menimbulkan loyalitas juga akan membangkitkan kepatuhan (kedisiplinan) dari dalam diri individu untuk menaati semua peraturan yang sudah menjadi nilai atau budaya perusahaan. Dengan demikian, berdasarkan jurnal-jurnal tersebut maka dalam kasus ini menggunakan pendekatan iklim organisasi, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi untuk meningkatkan disiplin kerja pada karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima. Selain berdasarkan atas jurnal-jurnal, dalam

menentukan variabel yang digunakan untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan juga berdasarkan atas hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Ibu Dina.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dina juga mengindikasikan masih adanya hambatan terkait dengan iklim organisasi yang ada di perusahaan, dimana suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan cenderung santai sehingga hal ini juga yang menyebabkan karyawan berperilaku santai dalam bekerja, misalnya dengan bersendau gurau atau yang pada awalnya hanya ada beberapa karyawan saja yang bermain kartu remi namun semakin lama justru semakin banyak yang bermain kartu remi juga dengan sesama rekan kerja. Masih berkaitan dengan iklim organisasi mengenai dukungan yang ada di PT. Plasa Simpanglima, Ibu Dina menuturkan bahwa ada beberapa karyawan yang menyampaikan keluhannya terkait dengan masih kurangnya dukungan antara sesama karyawan, dimana dalam hal ini terkait dengan memberikan bantuan satu sama lain ketika menyelesaikan pekerjaan dirasa masih kurang. Maka dari itu, salah satu upaya pendekatan yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam penelitian ini adalah melalui iklim organisasi yang ada pada perusahaan, dimana dengan menggunakan variabel iklim organisasi diharapkan dapat mendukung dalam meningkatkan disiplin kerja bagi para karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Ali dan Patnaik (2014) bahwa iklim organisasi merupakan keadaan psikologis yang sangat dipengaruhi oleh kondisi organisasi, seperti struktur dan sistem organisasi serta perilaku manajerial yang ada pada organisasi sehingga hal tersebut akan mempengaruhi perilaku karyawan dan persepsinya terhadap lingkungan kerja, sebab persepsi dari karyawan terhadap iklim organisasi yang terbentuk pada

lingkungan kerja akan mempengaruhi perilaku karyawan pada saat bekerja dan nantinya juga akan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Selain mengenai iklim organisasi juga terdapat hal lain yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan karena masih adanya hambatan pada komunikasi organisasi yang terjalin di PT. Plasa Simpanglima. Terkait dengan komunikasi organisasi yang ada di perusahaan, Ibu Dina menuturkan bahwa masih kurangnya interaksi yang terjalin antara karyawan dengan kepala bagian, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang menyampaikan keluhannya secara langsung kepada Ibu Dina mengenai hubungan antara karyawan dengan kepala bagian, dimana karyawan merasa bahwa atasan (kepala bagian) masih belum bisa dekat dengan bawahan atau dalam hal ini masih belum bisa membaur dengan beberapa karyawan lainnya. Sedangkan untuk komunikasi itu sendiri merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja, sebab disiplin yang baik merupakan bentuk atau hasil dari komunikasi yang terjadi dengan baik dari seseorang (Okoro dan Washington, 2012).

Dalam penelitian terdahulu memiliki latar belakang masalah, variabel dan indikator, sampel, instrumen dan temuan yang berbeda – beda. Dengan demikian peneliti ingin menjelaskan lebih detail mengenai perbedaan – perbedaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan Tarigan (2016), Sutrisno dan Desanti (2012), Barokah (2013) dan Nurwidyanti, *et.al* (2015) memiliki latar belakang masalah yaitu tentang iklim organisasi yang berdampak pada disiplin kerja karyawan. Latar belakang masalah dengan topik komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di teliti oleh Dila dan Rochmah (2015), Dessy dan Artha (2013), Ester

dan Suana (2012), Roni dan Astuti (2013), Brahmasari dan Siregar (2010), Sheikhy, *et al.* (2015), Syahrial dan Chalidyanto (2014), Mujib dan Indartono (2015), Novriani, *et al.* (2015), Ekowati dan Widajanti (2013) membahas topik tentang komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan penelitian ini (2017) membahas tentang pengaruh antara iklim organisasi, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima.

Dari 14 penelitian terdahulu 10 penelitian diantaranya meneliti tentang disiplin kerja pada sektor pemerintahan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2016), Sutrisno dan Desanti (2012), Barokah (2013), Nurwidyanti, *et.al* (2015), Ester dan Suana (2012), Mujib dan Indartono (2015), dan Ekowati dan Widajanti (2013), Syahrial dan Chalidyanto (2014), Roni dan Astuti (2013) dan Dessy dan Artha (2013). Sedangkan untuk 4 penelitian lainnya Dila dan Rochmah (2015), Brahmasari dan Siregar (2010), Sheikhy, *et al.* (2015) dan Novriani, *et al.* (2015) penelitian mengenai disiplin kerja dilakukan pada sektor swasta non pemerintahan, seperti bidang kesehatan, telekomunikasi dan perbankan. Dengan melihat 14 penelitian terdahulu tersebut belum ada yang meneliti tentang disiplin kerja dibidang jasa yaitu pada usaha pengelolaan gedung, maka dalam penelitian ini dilakukan penelitian mengenai disiplin kerja karyawan pada jasa usaha pengelolaan gedung.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari 14 penelitian yang ada 8 diantaranya menggunakan sampel kurang dari 100 responden dan untuk 6 penelitian lainnya Nurwidyanti, *et.al* (2015), Dessy dan Artha (2013), Ester dan Suana (2012),

Brahmasari dan Siregar (2010), Sheikhy, *et al.* (2015) dan Mujib dan Indartono (2015) sudah menggunakan sampel sebanyak 100 responden atau bahkan lebih karena dengan menggunakan jumlah sampel paling sedikit 100 responden diharapkan agar hasilnya bisa lebih mendekati nilai sesungguhnya. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 110 responden dari karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima.

Barokah (2013) menyatakan hasil penelitiannya adanya pengaruh yang positif dan sangat signifikan antara iklim organisasi terhadap disiplin kerja karyawan, hal ini terjadi karena rasa disiplin yang dimiliki oleh karyawan berasal dari rekan kerja yang juga disiplin, mulai dari masuk kerja dengan tepat waktu dan pemakaian seragam yang sesuai dengan harinya hingga pada akhirnya mengikuti semua peraturan yang ada didalamnya. Namun, terdapat pula hasil yang berbeda penelitian dari Nurwidyanti, *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara iklim organisasi terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu masih menimbulkan pertanyaan apakah iklim organisasi, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul **“Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang)”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja dari karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima masih kurang atau belum cukup baik. Hal ini dapat dilihat melalui hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Divisi Umum dan Personalia PT. Plasa Simpanglima yang menuturkan bahwa masih kurangnya kedisiplinan dari karyawan Divisi Operasional bisa terlihat masih adanya karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja, juga masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya ijin atau keterangan, serta tingkat absensi karyawan yang cenderung tinggi dan mengalami penurunan untuk tingkat kehadiran karyawan pada awal tahun selama tiga bulan yaitu bulan Januari hingga bulan April. Selain itu pada saat bekerja para karyawan cenderung bersikap santai atau sering bersendau gurau ketika bekerja dan masih banyaknya keluhan yang disampaikan oleh para karyawan seperti masih kurangnya dukungan diantara sesama karyawan, misalnya saling membantu diantara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dirasa kurang serta interaksi atau hubungan antara karyawan dengan kepala bagian belum bisa membaaur satu sama lain

Selain berdasarkan fenomena gap yang terjadi pada Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima, hal ini juga berdasarkan dari latar belakang dan penjabaran yang telah dikemukakan diatas, diketahui bahwa masih adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2016) yang menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi

terhadap disiplin kerja, namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurwidyanti, *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja sehingga hal inilah yang menyebabkan masih adanya *research gap*. Oleh karena itu, berdasarkan *research gap* yang ditemukan pada penelitian sebelumnya dan fenomena gap yang terjadi pada Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh iklim organisasi, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja? Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pada karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang ?
2. Apakah pengaruh komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja pada karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang ?
3. Apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang.

3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Dengan penelitian ini, maka peneliti akan mengetahui penerapan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui analisa terhadap iklim organisasi, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi.

3. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya dengan mengembangkan penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut :

## BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

## BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang jenis variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

## BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

## BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.