

PENGARUH DISIPLIN DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh : P. Pardomuan Siregar

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan iklim kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di CU. Harapan Kita, yang berlokasi di jalan Medan – Belawan. Waktu penelitian dimulai pada bulan Mei 2016 sampai dengan Agustus 2016. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 30 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1) dan iklim kerja (X_2). Variabel terikat dalam penelitian prestasi kerja. Analisis data menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak faktor disiplin kerja dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Secara parsial faktor disiplin kerja dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja kerja karyawan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja kerja karyawan dibandingkan dengan iklim kerja.

Kata kunci : disiplin kerja, iklim kerja dan kinerja

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Langkah awal untuk mencapai kinerja yang diharapkan harus dimulai dari disiplin. Seorang karyawan dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja karyawan yang baik tercermin, dari besarnya rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan karyawan yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi

dan produktivitas karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006 : 45) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diperoleh kinerja kerja yang baik. Peningkatan kinerja kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Di dalam sebuah instansi/organisasi terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya. Suasana kerja yang kondusif, kinerja kelompok yang memupuk iklim kerjasama yang kuat, menjaga kebersihan lingkungan kerja akan menunjang pekerjaan yang baik serta pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Iklim kerja merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan antara individu satu dengan individu lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku individu itu sendiri, karena

perilaku merupakan hasil dari hubungan antara individu dengan lingkungannya.

Untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan dibutuhkan pelaksanaan disiplin kerja karyawan. Disamping itu pelaksanaan disiplin kerja harus diikuti dengan perbaikan iklim kerja yang nyaman dan menyenangkan yang dapat mendukung peningkatan kinerja kerja. Perbaikan iklim kerja dapat dilakukan dengan perbaikan sarana yang dapat mendukung proses pekerjaan seperti perlengkapan kerja dan ruangan yang nyaman.

Berdasarkan alasan latar belakang, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Disiplin dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan iklim kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

1.3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CU. Harapan Kita, yang berlokasi di jalan Medan - Belawan. Waktu penelitian dimulai pada bulan Mei 2016 sampai dengan Agustus 2016. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 30 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1) dan iklim kerja (X_2). Variabel terikat dalam penelitian prestasi kerja. Analisis data menggunakan uji regresi berganda.

2. Uraian Teoritis

2.1. Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang

menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006:23).

Menurut Fathoni (2006 : 42) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Suatu organisasi pemerintah baik itu instansi, departemen, lembaga dalam mencapai sesuatu tujuan sangat ditentukan oleh dan mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para karyawannya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut (Singodimejo *dalam* Sutrisno, 2011: 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang

merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2009: 213) mengatakan bahwa banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya ialah :

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Teladan pimpinan.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan).
4. Keadilan.
5. Waskat (pengawasan melekat).
6. Sanksi hukuman.
7. Ketegasan.
8. Hubungan kemanusiaan.

Dari pendapat Singodimejo dan Hasibuan dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Bahwa apabila suatu organisasi ingin mengusahakan agar kinerja karyawan optimal, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah menegakkan disiplin kerja karyawan. Dalam menegakkan disiplin, unsur pemimpin diharapkan dapat selalu menciptakan, menegakkan, dan memelihara kedisiplinan yang baik dari para anggota, sehingga produktivitas yang diinginkan dapat terwujud.

2.2. Iklim Kerja Organisasi

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Tiaguri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan (*environment*),

lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*)

Definisi mengenai iklim organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli Barat mengartikan iklim sebagai unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Menurut Lussier (2005:486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2004:81) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Sedangkan menurut Stinger (2002:122) mendefinisikan iklim sebagai “...*collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation*”, iklim organisasi adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi.

Wirawan (2008:122) mendefinisikan iklim secara luas. Ia menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah:

- a. Karakteristik internal
- b. Karakteristik organisasi secara keseluruhan

c. Karakteristik individu

2.3. Kinerja Kerja

Kinerja kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149).

Menurut Mangkunegara (2009:33) kinerja kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009:94). Sedangkan menurut Maier *dalam* As'ad (2011:63) kinerja kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Dari beberapa pengertian kinerja kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 17.0 for windows*.. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.209	6.160		0.683	0.500
Disiplin kerja	0.609	0.197	0.467	3.089	0.005
Iklim Kerja	0.529	0.214	0.373	2.467	0.020

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari tabel di atas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk kinerja kerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 4,209 + 0,609 X_1 + 0,529 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja kerja

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Iklim kerja

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa :

- Koefisien X₁ (disiplin kerja) sebesar 0,609 yang menunjukkan hubungan positif, artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja kerja naik sebesar 0,609 satuan.
- Koefisien X₂ (iklim kerja) sebesar 0,529 yang menunjukkan hubungan positif, artinya jika iklim kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja kerja naik sebesar 0,529 satuan.
- Disiplin kerja (X₁) mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada variabel iklim kerja (X₂). Hal ini berarti bahwa iklim kerja sangat menentukan dalam kinerja kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *beta* terstandar dari variabel disiplin kerja (X₁) > iklim kerja (X₂), yaitu sebesar 0,467 > 0,373.

Uji ini bertujuan untuk menguji signifikannya pengaruh disiplin kerja dan iklim kerja secara serempak terhadap kinerja kerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	358,45	2	179,23	12.33	.000 ^a
Residual	392,54	27	14,54		
Total	823,21	29			

a. Predictors : (Constant), Iklim Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable : Kinerja

Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

a. Hipotesis :

$\beta = 0$: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja kerja karyawan CU. Harapan Kita, Belawan.

$\beta \neq 0$: Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja kerja karyawan CU. Harapan Kita, Belawan.

b. Alfa (α) = 0,05; k (jumlah variabel), N-2, maka berdasarkan F-tabel didapatkan nilai F-tabel 5 %_(2;28) sebesar 3,35.

c. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 (hipotesis yang diajukan) ditolak.

d. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 17, maka diketahui F_{hitung} sebesar 12,33 $>$ F_{tabel} 3,35, sehingga H_0 ditolak atau H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan iklim kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja kerja karyawan, dengan demikian maka hipotesis diterima.

Sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis,

dilakukan pengujian hubungan kausal menggunakan uji-t. Pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%, pengujian dua sisi dan dk (n-k) maka diperoleh t-tabel = 2,048.

Untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja kerja dilakukan dengan membandingkan t-hitung sebesar 3,089 dan t-tabel 2,048 yang berarti t-hitung > t-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

Untuk menguji pengaruh variabel iklim kerja terhadap kinerja kerja dilakukan dengan membandingkan t-hitung sebesar 2,467 dan t-tabel 2,048 yang berarti t-hitung > t-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial faktor disiplin kerja dan iklim kerja secara serempak signifikan (nyata) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan di CU. Harapan Kita, Belawan, dengan demikian maka hipotesis diterima.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 adalah antara 1 - 0. Nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variasi variabel terikat terbatas. Jika nilai mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.721 ^a	0.519	0.497	3.82124

a. Predictors : (Constant), Iklim Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable : Kinerja

Besarnya nilai pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,519 atau 51,90 % yaitu persentase pengaruh disiplin kerja (X_1) dan iklim kerja (X_2) terhadap kinerja kerja (Y) adalah sebesar 51,90 %. Sedangkan sisanya sebesar 48,10% (100% - 52,70%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa ternyata secara simultan dan parsial disiplin kerja dan iklim kerja berpengaruh nyata meningkatkan kinerja kerja karyawan.

4.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik analisis regresi Linier berganda, uji F, dan uji t, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan iklim organisasi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CU. Harapan Kita, Belawan. Hasil ini juga didukung dengan hasil secara parsial yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU. Harapan Kita, Belawan.

Disiplin disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Bagi pegawai yang berkinerja baik, pendisiplinan dalam bentuk pemberian imbalan bertujuan memperkuat pegawai mempertahankan kinerja (kinerja) baiknya. Pendisiplinan bagi pegawai yang berkinerja buruk berbentuk aliansi penyebab kinerja buruk dan penyusunan rencana

bertujuan memperbaiki kinerja di masa mendatang. Menurut Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (kinerja). Yang artinya apabila disiplin kerja tinggi maka akan berdampak pada kinerja tinggi pula.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Kerja

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Iklim kerja merupakan suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu di dalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu. Menciptakan iklim kerja yang mampu membawa anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah

laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi/perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin tinggi, sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Hakim, 2006:170).

Perusahaan harus lebih memberikan disiplin kepada karyawan tetapi kedisiplinan yang tidak memberikan karyawan tertekan terhadap pekerjaan. Karena jika karyawan tersebut tertekan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan maka karyawan tersebut tidak akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Inrianto dan Dwiastuti (2005) yang menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Iklim kerja mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam mengelola SDM. Iklim kerja yang baik akan memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim kerja yang baik hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

1. Secara serempak faktor disiplin kerja dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.
2. Secara parsial faktor disiplin kerja dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja kerja karyawan.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja kerja karyawan dibandingkan dengan iklim kerja.

4.2. Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan pihak perusahaan harus meningkatkan disiplin kerja yang lebih baik, walaupun disiplin sudah tergolong tinggi.
2. Perusahaan juga perlu meningkatkan iklim kerja yang mendukung peningkatan kinerja kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Aritonang, Keke. T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR*. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.
- Asmiarsih, Tety. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*, *Skripsi*, Semarang: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
- As'ad, M., 2011. *Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta :Rineka.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

- Lussier, N Robert, 2005. *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. New York: Mc Graw Hill.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Setiawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Setiawan, E. 2005. *Metodologi Bisnis*. Semarang: YayasanWidya Manggala Indonesia.
- Setiawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wirawan, 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat