

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA ANGGOTA ORGANISASI X

Galih Indro Prahastho

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: galihprahastho16010664069@mhs.unesa.ac.id

Yohana Wuri Satwika

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: yohanasatwika@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja anggota organisasi X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Penentuan subjek didasarkan pada populasi penelitian yakni 30 subjek. Teknik pengambilan subjek menggunakan teknik sampel jenuh. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala iklim organisasi (25 aitem valid dengan $\alpha : 0,877$) dan skala disiplin kerja (17 aitem valid dengan $\alpha : 0,758$). Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja anggota organisasi X dengan nilai signifikan 0,000 ($\text{Sig} < 0,05$) dan nilai korelasi sebesar 0,693. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja anggota organisasi, begitupun sebaliknya.

Kata Kunci: iklim organisasi, disiplin kerja, anggota organisasi

Abstract

This study was aimed to determine the relationship between organizational climate with work discipline of organization member. This study used a correlational quantitative research method. Determination of the subject is based on the study population of 30 subjects. The technique of taking subject uses saturated sampling technique. The instruments in this study used an organizational climate scale (25 valid items with $\alpha : 0,877$) and a work discipline scale (17 valid items with $\alpha : 0,758$). The data analysis technique used is the Pearson Product Moment correlation. Based on the results of data analysis, it can be concluded that there is a positive relationship between organizational climate and work discipline of organization member with a significant value of 0,000 ($\text{Sig} < 0.05$) and a correlation value of 0.693. The results show that the better the organizational climate, the higher the level of work discipline of organization member, and vice versa.

Keywords: organizational climate, work discipline, organizational member

PENDAHULUAN

Era globalisasi semakin hari semakin menjadi sahabat bagi para organisator yang sedang mengembangkan organisasinya. Organisasi sendiri merupakan sebuah perkumpulan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling bekerja sama dan mempunyai suatu tujuan yang dijalankan bersama-sama (Wijayanto, 2013). Kosasih (2016) juga mengungkapkan bahwa organisasi bukan hanya sebagai wadah untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan, tetapi juga sebagai wadah kerja sama bagi sekelompok orang untuk mewujudkan tujuan bersama. Organisasi akan bergerak dinamis dan selalu berkembang berdasarkan spesifikasi yang harus terpenuhi serta menyesuaikan kebutuhan dan tuntutan dari organisasi itu sendiri (Sulistyarini, Novareza & Darmawan, 2018).

Organisasi dapat terbentuk dimana saja, oleh siapa saja, dan dengan tujuan apa saja, termasuk di lingkungan

kampus sekalipun. Terdapat beberapa organisasi di lingkungan kampus yang salah satunya ialah organisasi mahasiswa. Organisasi mahasiswa di setiap kampus memiliki tingkatan yang berbeda-beda. Di lingkungan kampus Universitas Negeri Surabaya, organisasi mahasiswa yang ada pada tingkat universitas ialah Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas (BEM-U), Majelis Permusyawaratan Mahasiswa (MPM), dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Pada tingkat fakultas, terdapat Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEM-F) dan Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM). Pada tingkat jurusan, organisasi mahasiswanya ialah Himpunan Mahasiswa Jurusan/Prodi (HMJ/P).

Organisasi mahasiswa sendiri ialah suatu wadah yang diperuntukkan bagi mahasiswa dalam membangun sebuah gerakan, mengasah kreativitas, dan berkarya untuk meningkatkan potensi diri (Wulandari, Djaelani, & Khoirul, 2018). Mahasiswa yang berperan sebagai anggota organisasi akan dituntut untuk selalu aktif

berpartisipasi dan berkontribusi terhadap organisasinya. Keaktifan dari anggota organisasi tersebutlah yang akan menentukan arah pergerakan suatu organisasi. Hal ini serupa dengan pendapat yang dikemukakan oleh Singal, Adolfina, dan Dotulong (2018), yakni di dalam suatu organisasi, manusia merupakan sosok yang bertindak sebagai penggerak dan penentu jalannya organisasi tersebut.

Mahasiswa harus memiliki kecerdasan, kreativitas serta sikap kerja yang baik, seperti kedisiplinan. Kedisiplinan ini menjadi hal yang penting bagi peningkatan kinerja anggota dalam organisasi (Tarigan, 2016). Selain itu, disiplin kerja para anggota juga dapat mempengaruhi tercapainya suatu tujuan dari organisasi (Pahlevi & Listiara, 2017).

Disiplin kerja sendiri adalah suatu keadaan tertentu dimana para individu yang tergabung dalam organisasi tunduk pada segala peraturan yang ada dengan senang hati (Afandi, 2016). Pendapat serupa juga disampaikan Mohtar (2019), yakni disiplin kerja merupakan kesadaran pribadi untuk melakukan pengawasan dan perbaikan terhadap diri sendiri apabila terjadi suatu penyimpangan terhadap aturan serta prosedur kerja. Berdasarkan pengertian dari kedua tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah suatu sikap kesadaran dalam diri individu untuk melakukan pengawasan dan perbaikan terhadap diri sendiri, sehingga ia mampu menaati peraturan serta menjalankan tanggung jawab tanpa adanya paksaan.

Offirstson (2014) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek disiplin kerja, yakni sikap mental, pengetahuan, serta perilaku. Berbeda dengan Offirstson (2014), Afandi (2016) menyatakan bahwa terdapat dua dimensi pada disiplin kerja, yakni dimensi ketaatan waktu dan dimensi tanggung jawab kerja. Disiplin kerja dapat muncul dalam diri individu karena adanya pengaruh dari beberapa faktor. Menurut Afandi (2016), faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja ialah faktor kepemimpinan, sistem penghargaan, kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan.

Hermaya dan Yuniawan (2018) menyatakan bahwa setiap manusia selalu merasa ingin bebas dan tidak terikat oleh aturan apapun, sehingga peningkatan kedisiplinan diperlukan agar para anggota organisasi tidak bertindak semaunya sendiri. Penerapan peningkatan kedisiplinan sendiri memerlukan kondisi lingkungan yang mendukung. Kualitas lingkungan organisasi yang dialami dan dirasakan oleh para anggota organisasi serta dapat mempengaruhi perilaku mereka disebut sebagai iklim organisasi (Kartono & Ningsih, 2019). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Lussier (2017), yakni iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi

mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh para anggota serta dapat mempengaruhi perilaku mereka.

Berdasarkan kedua pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi ialah suatu kondisi yang menggambarkan kualitas lingkungan internal organisasi yang dapat dirasakan dan dialami oleh anggota, serta mampu mempengaruhi perilakunya. Menurut Lussier (2017), keadaan iklim organisasi dapat dilihat berdasarkan dimensinya, yakni struktur, tanggung jawab, penghargaan, kehangatan, dukungan, identitas dan loyalitas organisasi, serta resiko.

Studi pendahuluan dilakukan pada organisasi X yang ada di Universitas Negeri Surabaya dengan metode wawancara. Wawancara pada studi pendahuluan ini dilakukan kepada ketua organisasi dan lima anggota dari divisi yang berbeda. Berdasarkan hasil wawancara, para subjek mengungkapkan masalah yang serupa. Keenam subjek tersebut sama-sama mengungkap fenomena tentang keterlambatan dan kemoloran waktu yang kerap terjadi pada saat rapat. Menariknya, manajemen waktu yang kurang baik ini tidak hanya terjadi pada anggota organisasi, tetapi juga ketua organisasi. Selain itu, mereka juga mengungkapkan tentang kondisi rapat yang berjalan tidak kondusif. Hal ini menandakan bahwa anggota organisasi masih susah untuk diatur. Apalagi mereka juga menyatakan bahwa masih banyak anggota yang melawan dan tidak patuh pada peraturan yang telah dibentuk. Tidak hanya itu, beberapa dari mereka juga lebih suka mengerjakan suatu hal yang berdekatan dengan *deadline* yang telah ditentukan.

Fenomena yang terjadi pada organisasi X dapat digambarkan sebagai ketidakdisiplinan kerja pada organisasi. Fenomena tersebut digambarkan sebagai ketidakdisiplinan kerja karena yang terjadi pada organisasi X merupakan bentuk negatif dari beberapa indikator disiplin kerja menurut Afandi (2016). Indikator disiplin kerja yang dimaksud ialah ketepatan waktu, penggunaan waktu secara efektif, mematuhi semua peraturan, dan adanya target pekerjaan.

Fenomena yang dapat ditangkap selanjutnya ialah fenomena terkait iklim organisasi. Iklim yang ada pada organisasi X ini masih terlihat kurang baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan adanya indikator iklim organisasi yang justru ditampilkan secara negatif pada fenomena yang didapat dari wawancara. Beberapa indikator tersebut adalah struktur, tanggung jawab, dan kehangatan (Lussier, 2017).

Rendahnya sikap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh anggota organisasi X tersebut bukan tanpa sebab. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya sikap disiplin kerja pada mereka, seperti kepemimpinan, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Afandi, 2016).

Faktor yang mempengaruhi sikap disiplin kerja tersebut sesuai dengan dimensi dari iklim organisasi menurut Lussier (2017), yakni tanggung jawab dan kehangatan.

Iklim organisasi terdiri dari hubungan antar anggota, gabungan antara nilai dan tujuan organisasi, serta menyangkut lingkungan yang dihadapi manusia dalam suatu organisasi (Sagala, 2016). Menurut Susanty (2012), individu dapat bekerja dengan baik karena dipengaruhi oleh iklim organisasi yang tercipta pada lingkungan kerjanya. Pendapat tersebut sesuai dengan pernyataan dari Prihantoro (2019) bahwa iklim organisasi yang menggambarkan tentang bagaimana kondisi tempat dan sarana kerja, serta lingkungan psikologis seperti hubungan sosial di dalamnya akan mampu mempengaruhi disiplin kerja para anggota.

Berdasarkan fenomena beserta uraian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja yang terjadi di organisasi X. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada anggota organisasi X”.

METODE

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian korelasional. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variabel-variabel ini diukur dengan instrumen penelitian dan selanjutnya data yang diperoleh dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Noor, 2011). Variabel juga merupakan sebuah konstruk yang harus ada di dalam sebuah penelitian kuantitatif (Jannah, 2016). Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yakni iklim organisasi sebagai variabel X dan disiplin kerja sebagai variabel Y.

Subjek pada penelitian ini berjumlah 30 anggota organisasi dari Himpunan Mahasiswa Jurusan X Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang akan dijawab oleh subjek (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini terdapat dua instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel, yakni skala disiplin kerja yang disusun berdasarkan dimensi dan indikator menurut Afandi (2016), serta skala iklim organisasi yang disusun berdasarkan dimensi menurut Lussier (2017).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data korelasi *Pearson Product Moment*. Teknik analisis data tersebut digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Setting penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* dengan bantuan *google form* kepada 30 subjek. Berikut adalah gambaran dari subjek penelitian ini, yakni:

Tabel 1. Gambaran Subjek Penelitian

No	Data Demografi	Kriteria	Jumlah Subjek	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	7	23,3 %
		Perempuan	23	76,7 %
		BPH	1	3,3 %
2.	Jabatan	Ketua Divisi	4	13,3 %
		Anggota	25	83,3 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa subjek terdiri dari 23,3% laki-laki dan 76,7% perempuan, Subjek juga terbagi atas tiga jabatan, yakni BPH (Badan Pengurus Harian) sebesar 3,3%, ketua organisasi sebesar 13,3% dan anggota sebesar 83,3%.

2. Statistik deskriptif

Data penelitian yang sudah didapatkan kemudian akan diproses lebih lanjut. Analisis statistik deskriptif dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan uji asumsi dan uji hipotesis. Perhitungan statistik deskriptif ini dilakukan dengan program SPSS versi 21.0 *for window*. Berikut adalah hasil statistik deskriptif data penelitian:

Tabel 2. Statistik Deskriptif Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Iklim Organisasi	30	31	66	45,13	8,072
Disiplin Kerja	30	37	60	48,23	5,544

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa subjek berjumlah 30 dengan nilai minimum dan maksimum pada variabel iklim organisasi adalah sebesar 31 dan 66, sementara nilai rata-rata sebesar 45,13, dan nilai standar deviasi sebesar 8,072. Pada variabel disiplin kerja, diketahui bahwa nilai minimum dan maksimum adalah sebesar 37 dan 60, sementara nilai rata-rata sebesar 48,23, dan nilai standar deviasi sebesar 5,544.

3. Analisis data

a. Uji asumsi

1) Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas distribusi suatu data. Data diuji menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS versi 21.0 *for windows*.

Distribusi data dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,5 (Sugiyono, 2013). Berikut adalah hasil uji normalitas pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig 2.	Keterangan
Iklim Organisasi	0,746	Distribusi data normal
Disiplin Kerja	0,136	Disitribusi data normal

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel iklim organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,746 ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel iklim organisasi berdistribusi normal. Pada variabel disiplin kerja, nilai signifikansi sebesar 0,136 ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berdistribusi normal.

2) Uji linearitas

Peneliti membutuhkan uji linearitas untuk mengetahui apakah data penelitian linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 21.0 *for windows*. Data penelitian dapat dikatakan linear apabila nilai signifikannya lebih dari 0,05. Berikut adalah hasil uji linearitas, yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

	Sig.	Keterangan
Hubungan antara iklim organisasi* disiplin kerja	Between groups 0,098	Linear

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,098 ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel iklim organisasi dan variabel disiplin kerja memiliki korelasi atau hubungan.

2. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki korelasi atau hubungan. Berdasarkan uji asumsi di atas, diketahui bahwa data variabel berdistribusi normal dan linear, sehingga untuk menganalisis data penelitian dapat menggunakan teknik analisis data berupa korelasi *Pearson Product Moment*. Uji hipotesis dilakukan dengan bantuan SPSS versi 21.0 *for windows*. Apabila nilai signifikansi dalam pengujian lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan terdapat hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yakni

H_1 diterima (Widiyanto, 2013). Begitupun sebaliknya, apabila nilai signifikansi dalam pengujian lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan tidak terdapat hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yakni H_1 ditolak.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

		Iklim Organisasi	Disiplin Kerja
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	.693**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian hipotesis sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel mempunyai korelasi yang signifikan yang membuktikan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja anggota organisasi X.

Tabel 6. Tabel Pedoman Korelasi

Nilai	Keterangan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel pedoman korelasi di atas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi sebesar 0,693 termasuk dalam kategori kuat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi dan variabel disiplin kerja memiliki korelasi atau hubungan yang kuat.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada anggota di dalam lingkup organisasi X. Data pada penelitian ini didapatkan dari 30 subjek yang merupakan anggota organisasi X di Universitas Negeri Surabaya. Data tersebut telah diuji menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan program SPSS versi 21.0 *for windows*. Hasil uji korelasi tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel adalah 0,000 ($\text{Sig} < 0,05$). Hasil tersebut menyatakan bahwa H_1 diterima, yakni terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja anggota organisasi X

Pengujian terhadap kedua variabel tersebut juga menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,693. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan yang kuat dengan disiplin kerja. Hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan arah yang positif, yakni apabila iklim organisasinya baik, maka disiplin kerjanya juga akan tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Pahlevi dan Listiara (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan. Penelitian tersebut juga menunjukkan skor 0,710 yang berarti terdapat korelasi yang kuat. Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi disiplin kerja anggota.

Afandi (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertentu dimana individu yang tergabung dalam organisasi tunduk pada segala peraturan yang ada dengan senang hati. Hardiyanta (2016) mendefinisikan disiplin sebagai seni latihan yang benar dengan fungsi untuk melatih. Menurutnya, kekuatan dari sikap disiplin bukan untuk menghapus individu yang kurang bermutu, melainkan untuk menjadikan individu sebagai elemen patuh dan berguna. Artinya, individu akan melatih dirinya untuk menaati peraturan yang ada, serta akan berusaha agar dapat bermanfaat bagi organisasi. Disiplin kerja juga sangat penting dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuan (Rahadi & Ocktaliani, 2019). Oleh karena itu, penerapan sikap disiplin kerja harus ditingkatkan agar pencapaian tujuan organisasi bisa optimal.

Tingkat disiplin kerja pada setiap individu di dalam organisasi akan berbeda-beda. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya pengaruh dari faktor-faktor yang ada di luar individu. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah kepemimpinan, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan (Afandi, 2016). Ketiga hal tersebut dapat dipersepsikan berbeda oleh setiap individu, sehingga hal tersebutlah yang juga akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja pada setiap individu. Apabila ditelusuri lebih lanjut, faktor-faktor tersebut merupakan dimensi iklim organisasi.

Iklim organisasi sendiri adalah persepsi anggota organisasi mengenai kondisi dan kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh para anggota serta dapat mempengaruhi perilaku mereka (Lussier, 2017). Serupa dengan pendapat di atas, Kartono dan Ningsih (2019), menyatakan bahwa iklim organisasi adalah kualitas lingkungan organisasi yang dialami oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka. Individu dapat bekerja dengan baik tergantung dari iklim organisasi yang diciptakan pada lingkungan kerja dimana individu tersebut berada. Dimensi dari iklim organisasi termasuk dalam faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa suatu iklim

organisasi yang baik sangat dibutuhkan untuk menumbuhkan sikap disiplin kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Secara teori dan konsep, keduanya memang berhubungan karena beberapa faktor dalam disiplin kerja merupakan dimensi dari iklim organisasi. Data penelitian juga mengungkap bahwa anggota organisasi yang memiliki persepsi kurang baik terhadap kualitas lingkungan organisasi akan menunjukkan sikap disiplin kerja yang rendah, begitupun sebaliknya.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada variabel iklim organisasi adalah 45,13, sedangkan nilai rata-rata pada variabel disiplin kerja adalah 48,23. Kedua angka tersebut memiliki interval yang tidak jauh. Hal ini membuktikan bahwa nilai dari iklim organisasi dengan nilai dari disiplin kerja memiliki variasi nilai yang tidak jauh berbeda. Tinggi rendahnya disiplin kerja pada anggota organisasi bisa disebabkan oleh berbagai hal. Zamzam (2019) menyatakan bahwa keadaan lingkungan fisik yang terdiri dari lingkungan kerja serta dukungan sarana dan prasarana kerja juga mampu memberikan kontribusi untuk meningkatkan kedisiplinan.

Melihat bahwa organisasi X pada periode ini masih baru terbentuk dan langsung terbentuk dengan kondisi pandemi seperti saat ini, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada anggotanya. Faktor pertama ialah kepemimpinan, pengawasan yang melekat, serta ketegasan (Afandi, 2016). Faktor tersebut sesuai dengan dimensi iklim organisasi, yakni tanggung jawab (Lussier, 2017). Ketua organisasi memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh atas organisasinya. Apabila ketua organisasi mampu melakukan seluruh wewenang dan tanggung jawabnya, maka akan tercipta iklim organisasi yang baik. Namun, apabila anggota belum mampu merasakan kepemimpinan yang baik dari ketuanya dan memiliki persepsi yang buruk terhadap hal tersebut, maka iklim organisasi yang tercipta juga akan menjadi kurang baik. Hal itulah yang akhirnya akan mempengaruhi sikap disiplin kerja pada para anggota.

Faktor kedua menurut Afandi (2016) ialah hubungan kemanusiaan. Faktor ini sesuai dengan dimensi iklim organisasi, yakni kehangatan dan dukungan (Lussier, 2017). Hubungan yang tercipta di dalam suatu organisasi memiliki peranan penting bagi perilaku anggotanya. Hubungan yang baik antar anggota, kehangatan yang tercipta, serta dukungan yang saling diberikan akan menciptakan suasana yang nyaman. Keadaan tersebut mampu meningkatkan kinerja anggota menjadi lebih baik. Tidak hanya itu, sikap disiplin para anggota pun juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dan studi pendahuluan yang telah dilakukan, didapatkan data bahwa sikap kerja yang ditunjukkan oleh anggota organisasi cenderung mengarah ke hal negatif. Begitupun dengan keadaan iklim yang tercipta. Kualitas lingkungan di dalam organisasi tersebut masih kurang baik, sehingga hal tersebut berdampak pada sikap kerja anggota yang masih kurang baik pula.

Hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* dapat bertanda negatif atau positif (Widiyanto, 2013). Pada penelitian ini nilai korelasi bersifat positif, sehingga antara variabel iklim organisasi dengan disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Hubungan yang positif diartikan bahwa apabila semakin baik iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja anggota, begitupun sebaliknya. Penelitian ini mempunyai suatu batasan, yakni hanya mengukur hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada anggota organisasi X yang ada di Universitas Negeri Surabaya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS versi 21.0 for windows, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (Sig. < 0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil analisis menunjukkan korelasi yang positif, sehingga hubungan yang terjadi diantara kedua variabel tersebut searah. Oleh karena itu, semakin baik kualitas iklim organisasi yang tercipta, maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pada anggota, begitupun sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, adapun beberapa saran dari peneliti yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, yakni:

1. Bagi organisasi
 - a. Organisasi mahasiswa perlu untuk menciptakan iklim organisasi yang baik guna meningkatkan disiplin kerja para anggota. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menjalin hubungan baik antar anggota, meningkatkan rasa saling percaya, serta memberi dukungan bagi sesama anggota.
 - b. Disamping penerapan sistem poin, ketua organisasi diharapkan mampu bersikap tegas kepada para anggota agar tidak ada lagi yang berani melanggar peraturan, sehingga kedisiplinan pun semakin meningkat.

2. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Adanya kekurangan dalam penelitian ini diharapkan bisa diperbaiki dan dikembangkan oleh peneliti selanjutnya agar menjadi lebih baik, menarik, bermanfaat, dan lebih berbobot.
- b. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat mencakup populasi yang lebih luas, sehingga hasil penelitian dapat bermanfaat untuk ruang lingkup yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resource management for management research*. Deepublish: Yogyakarta
- Hardiyanta, S.P. (2016). *Disiplin tubuh*. Yogyakarta: Pelangi Aksara
- Hermaya, Z. M., & Yuniawan, A. (2018). Analisis pengaruh iklim organisasi, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. *Journal of Management*, 7(1), 1–15. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/20898/19581>
- Jannah. M. (2016). *Psikologi eksperimen sebuah pengantar*. Surabaya: Unesa University Press
- Kartono, & Ningsih, S. (2019). Pengembangan karier dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 16(1), 50–63. <https://doi.org/10.29313/performa.v16i1.4482>
- Kosasih. (2016). Peranan organisasi kemahasiswaan dalam pengembangan civic skills mahasiswa. *JPIS (Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial)*, 25(2), 64–74. Retrieved from <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpis/article/view/6196>
- Lussier, R.N. (2017). *Human relations in organizations: applications and skills building* (10th ed). New York: McGraw-hill/Irwin
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia
- Noor, J. (2011). *Metodologi penelitian: Skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah edisi pertama*. Jakarta: Kencana Grup
- Offirstson, T. (2014). *Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish
- Pahlevi, G., & Listiara, A. (2017). Hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai. *Jurnal Empati*, 6(4), 17–24. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/19983>
- Prihantoro, A. (2019). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan*

kerja, dan komitmen. Yogyakarta: Deepublish

- Rahadi, D. R., & Ocktaliani, C. (2019). Pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT XYZ. *Firm Journal of Management Studies*, 4(2), 113–129. Retrieved from <http://ejournal.president.ac.id/presunivojs/index.php/FIRM-JOURNAL>
- Sagala, S.H. (2016). *Memahami organisasi pendidikan*. Jakarta: Kencana
- Singal, D. L., Adolfina, & Dotulong, L. O. H. (2018). Analisis pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2678–2687. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21049>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyarini, D., Novareza, O., & Darmawan, Z. (2018). *Pengantar teknik manufaktur untuk teknik industri*. Malang: UB Press
- Susanty, E. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8(2), 121–134. Retrieved from <http://repository.ut.ac.id/4918/>
- Tarigan, G. K. (2016). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen karyawan terhadap kedisiplinan karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Kencana Samarinda. *EJournal Psikologi*, 4(4), 472–480. Retrieved from <https://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/?p=960>
- Widiyanto.A.M. (2013). *Statistik terapan: konsep dan aplikasi spps/lisreal dalam penelitian pendidikan, psikologi dan ilmu sosial lainnya*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Wijayanto, D. (2013). *Pengantar manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wulandari, S., Djaelani, A. Q., & Khoirul, M. (2018). The role of student leadership exercise in developing work discipline toward students organization. *E-Journal Riset Manajemen*, 7(10), 83–92. Retrieved from <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/1256>
- Zamzam, F. (2019). *Good governance sekretariat DPRD*. Yogyakarta: Deepublish