

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN

Gabriel Kawas Tarigan¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate and organizational commitment to work discipline in female employees of PDAM Tirta Kencana Samarinda. Data were collected by questionnaire method and analyzed using multiple regression to find out how much influence and predictive ability of the two independent variables on the dependent variable. The sample in this study was 66 employees of PDAM Tirta Kencana Samarinda who were obtained using purposive sampling. The results of the analysis of the influence of organizational climate and organizational commitment to work discipline obtained results $F_{count} = 1.626 > F_{table} = 1.15$, $R^2 = 0.049$ and $p = 0.010$ ($p < 0.05$) it can be concluded that there is a strong and significant influence between organizational climate and commitment organization of work discipline. Organizational climate on work discipline using regression analysis results obtained beta = 0.036, $t = 0.280$ and $p = 0.021$ ($p < 0.05$) there is a strong and significant influence. Then the results of the analysis of the influence of organizational commitment to work discipline obtained beta results = 0.209, $t_{Calculate} = 1.644 > t_{Table} = 0.270$ and $p = 0.018$. it is concluded that there is a strong and significant influence between organizational commitment to work discipline.*

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Commitment, Work Discipline.*

ABSTRAK. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kedisiplinan kerja pada karyawan wanita PDAM Tirta Kencana Samarinda. Data dikumpulkan dengan metode angket dan di analisis 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 analisis pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kedisiplinan kerja didapatkan hasil $F_{hitung} = 1.626 > F_{table} = 1,15$, $R^2 = 0.049$ dan $p = 0.010$ ($p < 0.05$) hal ini dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kedisiplinan kerja. Iklim organisasi terhadap kedisiplinan kerja dengan menggunakan analisis regresi didapatkan hasil beta = 0.036, $t = 0.280$ dan $p = 0.021$ ($p < 0.05$) terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan. Kemudian hasil analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kedisiplinan kerja didapatkan hasil beta = 0.209, $t_{Hitung} = 1.644 > t_{Table} = 0.270$ dan $p = 0.018$. hal ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kedisiplinan kerja.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja.

PENDAHULUAN

Pendayagunaan sumber daya yang tepat dalam mengelola suatu organisasi menjadi penentu keberhasilan dan keberlangsungan organisasi tersebut, karena sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam produktivitas organisasi. Untuk itu dibutuhkan adanya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia sehingga dengan demikian sumber daya manusia tersebut dapat terus menerus meningkatkan kemampuan dirinya dan tentunya kinerja pun akan meningkat dengan baik. Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan.

Kinerja sumber daya manusia tidak akan optimal jika tidak diiringi dengan kepatuhan pada norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain diperlukan disiplin kerja yang tinggi yang harus ada pada setiap pegawai dalam suatu organisasi. Disiplin kerja pegawai merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja organisasi, dengan adanya disiplin kerja yang baik maka tujuan organisasi yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Salah satunya melalui disiplin kerja rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya dapat tercermin. Sebab disiplin itu sendiri merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Aritonang, 2005). Namun seringkali kita jumpai adalah banyak sekali perilaku yang mencerminkan sikap tidak disiplin yang dilakukan oleh para pegawai. Perilaku-perilaku tersebut diantaranya seperti sering bolos, datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, tidur saat jam kerja, banyak berguau pada saat kerja, pulang kerja lebih awal dan menyalahgunakan waktu istirahat serta tidak memaksimalkan waktu untuk bekerja.

Fenomena yang tampak saat ini adalah kurangnya kedisiplinan kerja pada pegawai dalam hal tepat waktu, seperti pada PDAM Tirta Kencana Samarinda juga ditemukan hal serupa. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada pimpinan PDAM Tirta Kencana Samarinda menyebutkan memang masih banyak karyawan yang

masuk tidak tepat waktu, pada jam selesai istirahat juga tidak tepat waktu begitu pula saat pulang kerja. Hal ini dilakukan tidak hanya pada satu atau dua karyawan melainkan sekitar 50% karyawan. Padahal perusahaan memiliki aturan dan sanksi terhadap pelanggaran aturan, termasuk terlambat jam kerja. Namun yang terlihat oleh pimpinan tersebut adalah para karyawan yang melakukan dengan sengaja keterlambatan masuk kerja dipengaruhi oleh karena banyaknya karyawan yang lebih senior melakukannya juga.

Dalam hal penelitian ini tingkat kedisiplinan kerja di PDAM Tirta Kencana Samarinda tampak masih sangat minim. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi dari setiap karyawan yang masih sangat minimal dalam hal ketepatan waktu masuk jam kerja. Mereka melihat dari lingkungan kerjanya yang memungkinkan masuk tepat waktu dengan mencontoh atasan atau rekan kerjanya yang selalu tidak tepat waktu dalam masuk kerja tanpa ada peringatan dari perusahaan itu sendiri. Hubungan antara karyawan satu dengan yang lainnya juga sedikit banyak mempengaruhi kepada kedisiplinan kerja keseluruhan pegawai.

Disiplin sendiri merupakan salah satu faktor untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan, dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang sangat sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Iklim organisasi juga berperan sebagai suasana psikologis yang berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi.

Perilaku merupakan fungsi dari karakteristik manusia dan persepsinya terhadap lingkungan, maka persepsi anggota organisasi terhadap iklim organisasi

yang terbentuk di lingkungan kerjanya akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja dan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja. Persepsi positif akan menghasilkan iklim organisasi yang positif sehingga akan memberikan hasil kerja yang positif. Begitu juga hal sebaliknya persepsi negatif akan menghasilkan iklim organisasi negatif yang berimbas pada hasil kerja yang negatif pula. Menurut pendapat Kusjanah (2008) iklim organisasi merupakan lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dalam seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi. Iklim organisasi juga berperan sebagai suasana psikologis yang berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara organisasi.

Iklim organisasi akan sangat membantu dalam upaya peningkatan kedisiplinan kerja, sehingga akan menciptakan suatu tingkat kinerja yang sangat tinggi bagi karyawan dalam memberikan kemampuan yang ada di dalam diri setiap karyawan dan memanfaatkan kesempatan yang diberikan perusahaan. Lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan suasana lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif serta meningkatkan keunggulan kompetitif yang dihasilkan dari hasil kerja setiap karyawan sehingga menimbulkan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2013), menyebutkan bahwa 45,42 % kedisiplinan kerja pada pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi dipengaruhi oleh faktor iklim organisasi. Iklim organisasi akan sangat membantu dalam upaya peningkatan kedisiplinan kerja karyawan, sehingga akan menciptakan suatu tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi. Lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan suasana kerja yang nyaman, aman dan kondusif serta meningkatkan keunggulan kompetitif yang dihasilkan dari hasil kerja keras setiap karyawan sehingga timbul kepuasan kerja.

Dengan memiliki komitmen terhadap organisasi diharapkan para karyawan dapat mengenal dan terikat untuk tetap menjadi anggota dalam sebuah instansi untuk mencapai tujuan dari instansi itu sendiri. Apabila karyawan memiliki komitmen yang kurang baik pada instansi, akan membuat karyawan tersebut tidak nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Oleh karena itu keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus, komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang memperkerjakannya (Robbins, 2001). Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kedisiplinan kerja pada karyawan wanita PDAM Tirta Kencana Samarinda.

TINJAUAN PUSTAKA

Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan atau disiplin adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati, sedangkan menurut Soengeng Pridjodarminto (1993) kedisiplinan merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006) kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Fadila Helmi (1996) disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukum pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Aspek dari kedisiplinan setiap karyawan harus memiliki pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi, kepatuhan dan ketepatan terhadap aturan dari standar organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, serta keperaturan proses dalam menjalankan tugas.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang disarankan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya Gibson, dkk (2000).

Litwin dan Stringer (2008) mendefinisikan iklim organisasi adalah studi tentang persepsi yang dimiliki tiap individu terhadap berbagai aspek

lingkungan dalam organisasi. Aspek dari iklim organisasi adalah struktu, standar, tanggung jawab, dukungan, serta komitmen.

Komitmen Organisasi

Menurut Panggabean (2004:132) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Dilain pihak komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Menurut Robbins (2008:99) Komitmen karyawan terhadap organisasi organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai.

Aspek dari komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PDAM Tirta Kencana di Samarinda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Purposive Sampling. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda serta menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 22.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kedisiplinan kerja pada karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. Pada hasil penelitian ini, data yang didapatkan memiliki sebaran yang normal dan memiliki pengaruh yang linier. Hal tersebut sebagai salah satu pemenuhan uji asumsi untuk penggunaan uji statistik. Distribusi responden

dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 6 orang dan wanita sebanyak 60 orang. Alasan peneliti melakukan perhitungan uji responden menurut jenis kelamin adalah untuk melihat lebih jelas sampel pada penelitian ini, walaupun tidak dilakukan pengujian pengaruh antara kedua variabel bebas dan variabel terikat ditinjau dari jenis kelamin.

Hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti adalah bagaimana hubungan antara iklim organisasi terhadap kedisiplinan kerja dengan menggunakan uji regresi bertahap didapatkan hasil $\beta = 0.036$, $t_{Hitung} = 0.280 > t_{Tabel} = 0.270$, dan $p = 0.021$. Hal ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kedisiplinan kerja di PDAM Tirta Kencana Samarinda. Menurut Lussier (2006), iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang sangat sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Lingkungan internal suatu organisasi yang dipersepsikan dan dirasakan oleh para karyawan yang mempunyai hubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di dalam lingkungan suatu organisasi secara rutin yang dapat memotivasi karyawan yang nantinya mempengaruhi sikap dan perilaku serta kedisiplinan anggota yang akan menentukan kinerja organisasi. Menurut pendapat Kusjanah (2008) iklim organisasi merupakan lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dalam seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi. Iklim organisasi juga berperan sebagai suasana psikologis yang berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara organisasi.

Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan

tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi pada keberhasilan organisasi. Iklim organisasi terjadi di setiap organisasi dan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi. Begitu pula dengan kedisiplinan kerja yang akan dimiliki oleh anggota organisasi tersebut jika iklim organisasi di dalamnya tinggi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Barokah (2013) dengan judul hubungan antara iklim organisasi dengan kedisiplinan kerja pada Pegawai Negeri Sipil diperoleh hasil $r_{xy} = 0.448$ dengan $sig = 0.000$ yang disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara iklim organisasi terhadap kedisiplinan kerja. Didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada salah satu sampel yang memiliki skor kedisiplinan tinggi bahwa rasa disiplin yang dimiliki olehnya dimulai dari rekan kerja yang juga disiplin. Dari masuk jam kerja dengan tepat waktu, pemakaian seragam yang sesuai dengan harinya hingga mengikuti segala aturan-aturan yang ada di dalamnya.

Penelitian berjudul perkembangan kecerdasan emosi dan iklim organisasi pengaruhnya terhadap disiplin kerja oleh Sutrisno dan Desanti (2011) juga mendapatkan hasil besaran koefisien beta sebesar 0,496 dan signifikansi sebesar 0.012 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap disiplin kerja. Suatu organisasi akan mengalami perubahan organisasional dan perencanaan SDM. Ini berarti bahwa setiap organisasi harus selalu peka terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi organisasi. Setiap perubahan selalu akan melibatkan manusia dan berpengaruh terhadap iklim organisasi (Subekti, 2005). Berdasarkan uraian maka disimpulkan bahwa keinginan yang kuat dapat memberikan anggota organisasi pemahaman yang jelas tentang organisasi mereka. Semua organisasi mempunyai iklim organisasi dan bergantung pada penyesuaiannya, iklim organisasi dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggotanya.

Selanjutnya hipotesis kedua yang diajukan oleh peneliti yaitu terdapat pengaruh antara komitmen karyawan terhadap kedisiplinan kerja didapatkan hasil $\beta = 0.209$, $t_{\text{Hitung}} = 1.644 > t_{\text{Tabel}} = 0.270$, dan $p = 0.018$, artinya terdapat pengaruh yang

signifikan antara komitmen karyawan terhadap kedisiplinan kerja. Dalam pencapaian disiplin kerja seseorang tidak lepas dari komitmen organisasi yang dimilikinya. Karena dalam pencapaian disiplin kerja yang baik adalah dibutuhkan komitmen organisasi yang baik pula. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi adalah karyawan yang berkeinginan untuk menjunjung tinggi tugas kepegawaiannya dengan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan melakukan pekerjaan yang terbaik. Hal ini mempengaruhi segala aktifitas pegawai dalam menjalankan segala tugas-tugasnya dan berusaha memberikan kontribusi yang baik pula kepada instansi dimana ia bekerja.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawan (2008) yang berjudul pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan bagian produksi PT Damatex Salatiga dengan hasil terdapat hubungan positif yang sangat signifikan. Dengan kata lain semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan.

Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2015) yang berjudul hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada PNS di kantor x Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian dengan sampel berjumlah 119 pegawai mendapatkan hubungan yang positif dan sangat signifikan antara komitmen organisasi terhadap kedisiplinan kerja. Adapun mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja dapat dijelaskan melalui keterkaitan antar aspeknya, diantaranya identifikasi pegawai. Pegawai yang melakukan identifikasi memiliki pemahaman terhadap peraturan. Pegawai yang memiliki identifikasi yang tinggi tidak akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan kebijakan yang diberlakukan, tidak terbebani dengan peraturan yang ada, mengerjakan pekerjaan, mengerjakan pekerjaan dengan baik tanpa diperintah terlebih dahulu dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan (Lateiner & Levinne, 2006).

Hipotesis ketiga pada penelitian ini juga diterima yaitu terdapat hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kedisiplinan kerja dengan hasil sebesar $F_{\text{Hitung}} = 1.626 > F_{\text{Tabel}} = 1.15$, $R^2 = 0.049$, dan $p = 0.010$ (p

< 0.050). Hal ini menandakan bahwa pengaruh yang dimiliki antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kedisiplinan kerja hanya 4,9%. Rendahnya hasil pengaruh dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat (R^2) disebabkan oleh keterbatasan dalam penelitian ini dalam mencari pengaruh antara variabel bebas pertama dan kedua yaitu antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi, sehingga menyebabkan pengaruh diantara ketiganya memiliki pengaruh yang sangat lemah walaupun memiliki signifikansi yang tinggi. Selain itu rendahnya pengaruh pada ketiga variabel dapat dipengaruhi adanya faktor lain. Faktor lain yang dimaksud yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan di luar variabel komitmen organisasi seperti faktor kepribadian, kepemimpinan dan faktor pengawasan. Secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan sampel memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi ditinjau dari beberapa variabel yaitu iklim organisasi dan komitmen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kedisiplinan kerja pada karyawan PDAM Tirta Kencana.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kedisiplinan kerja pada karyawan PDAM Tirta Kencana.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kedisiplinan kerja pada karyawan PDAM Tirta Kencana.

Saran

1. Bagi Subjek Penelitian, diharapkan subjek yang memiliki kedisiplinan yang cenderung rendah dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif sehingga akan meningkatkan iklim organisasi yang positif dan tercipta kedisiplinan kerja yang tinggi. Dalam meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan agar pimpinan dan rekan kerja juga saling mendukung agar tercipta

2. Bagi Peneliti Selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sejenis maupun pokok bahasan yang sama diharapkan dapat memperdalam penelitian ini, yang diharapkan dapat memberikan dampak yang lebih positif bagi para subjek penelitian agar mereka mengetahui dan menyadari bahwa kedisiplinan kerja adalah hal yang penting dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan agar lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirjo, Prajudi, 1990, Dasar-dasar Administrasi Negara, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Atmosudirjo, Prajudi. 1990. Teori Organisasi, Jakarta: STIA-LAN Press. Casio, W.F, & E.M.
- Awad, 1981, Human Resources Management: An Information System Approach, Virginia: Reston Public Company.
- Gibson, J.L, 2000, Struktur Organisasi dan Manajemen, Jakarta, Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Helmi, Ain Fadilla, 1996, Disiplin Kerja, Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996.
- Kartini, Kartono. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kelman, H. C, 1996, Compliance, Identification, and Internalization Three Processes of Attitude Change, Conflict Resolution Journal, Vol 2 No. 1 (1222), Prentice Hall, Virginia.
- Kusjainah, 2008, Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan, KOMPAK, Nomor 12, September-Desember 454-476.
- Litwin & Stinger, 2008, Leadership and Organizational Climate: The Clouds Chamber Effect, Upper Sadle River: NJ.
- Luthans, Fred, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Salemba Empat.
- Martini, Y & Rostiana, 2003, Komitmen Organisasi ditinjau dari Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi, Phronesis, Vol. 5 No. 9 (21-31).
- Meyer, J. P & Allen, N. J, 1997, Commitment in the Workplace Theory Research and Application, California: Sage Publication.

Munandar, 2008, Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta: UI Press.
Panggabean, S, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor: Ghalia Indonesia.
Pridjodarminto, Soegeng, 1999, Disiplin Kiat Menuju Sukses, Cetakan Keempat, Jakarta: PT. Abadi.

Robbins, SP & Judge, 2008, Perilaku Organisasi, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung: Alfabeta.