

## PENGARUH KOMUNIKASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PT. SAWIT RIAU MAKMUR MEDAN

Wily Julitawaty<sup>1\*</sup>, Joceline Giovanna Angel<sup>2</sup>, dan Nur Subiantoro<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> STIE Professional Manajemen College Indonesia

email: [wlyjulitawaty@yahoo.com](mailto:wlyjulitawaty@yahoo.com)\*

**Abstract.** *The method used in this research is a survey approach. Both population and sample in this research are all of PT. Sawit Riau Makmur Medan's employees; with the total of 32 employees. The methods of collecting data are interview, documentary studies, observation, and questionnaire distribution. The variables are measured with Likert scale. The model of data analysis used to answer the hypothesis is multiple regression analysis. The research results show that in terms of partial influence, both communication and organizational climate affect but not significantly to the work discipline. And in terms of stimulant influence, communication and organizational climate affect but not significantly to the work discipline.*

**Keywords:** *Communication, Organizational Climate, Work Discipline, Employe*

### I. PENDAHULUAN

Di dalam era globalisasi yang semakin berkembang pesat, arus komunikasi dan teknologi antara dua pihak atau lebih semakin lancar dan canggih. Perusahaan harus bisa mengambil kesempatan dalam era globalisasi ini untuk mengembangkan perusahaannya, karena persaingan antar perusahaan sudah semakin ketat. Namun, tidak terlepas dari perkembangan komunikasi dan teknologi dalam mengembangkan perusahaannya adalah karyawan. Karyawan memegang salah satu faktor penting dalam menentukan sukses atau gagal nya proses perkembangan perusahaan tersebut. Namun, ada satu cara yang dapat meminimalisir probabilitas kegagalan dalam perkembangan perusahaan, yaitu manajemen

Salah satu bidang manajemen yang penting dalam perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah

satu seni manajemen yang mengatur hubungan dan karyawan secara efektif dan efisien di dalam perusahaan. Pengaturan hubungan dan peran karyawan di dalam perusahaan dapat dilakukan melalui komunikasi yang baik, iklim organisasi yang baik serta kedisiplinan kerja yang baik. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengatur dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan peraturan yang tertentu selama bekerja di perusahaannya.

Komunikasi adalah suatu aktivitas menyampaikan informasi, baik itu pesan, ide, gagasan, saran dan kritik, dari satu pihak ke pihak lain. Komunikasi dapat dilakukan secara tertulis dan verbal (lisan), tetapi harus jelas dan lengkap. Komunikasi yang tidak jelas dan tidak lengkap dapat menimbulkan permasalahan yang dapat berpotensi merugikan perusahaan.

Komunikasi dinyatakan berhasil apabila satu pihak dapat menerima pesan yang mau disampaikan oleh pihak lain. Komunikasi memegang peran penting di dalam perusahaan sebagai penghubung antara pimpinan kepada karyawan, terutama untuk perusahaan yang sudah memiliki berbagai cabang. Tanpa adanya komunikasi, perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaannya.

Iklm organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan perusahaan yang menjadi ciri khas perusahaan itu sendiri berdasarkan sikap, perilaku dan kepribadian semua karyawan perusahaan. Iklm organisasi dapat menggambarkan suasana internal yang dirasakan karyawan selama bekerja di perusahaan dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan. Iklm organisasi yang baik adalah dimana hubungan karyawan dan pimpinan sangat baik sehingga mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi juga berperan penting dalam menjaga hubungan karyawan dan direktur atau manager tetap baik.

Kedisiplinan kerja adalah suatu sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan kepatuhan maupun kesetiaan pada peraturan perusahaan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Kedisiplinan kerja dapat menjamin taat tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan sehingga dapat mengoptimalkan performa perusahaan secara maksimal. Kedisiplinan kerja juga dapat menumbuhkan iklm organisasi yang baik dan arus komunikasi di dalam perusahaan. Hal ini dapat meminimalisir kejadian di perusahaan akibat pelanggaran peraturan kedisiplinan kerja yang ada.

PT. Sawit Riau Makmur Medan berdiri pada tahun 1999 silam yang bergerak di bidang industri kelapa sawit. Dengan dukungan penuh dari kantor pusat yang berlokasi di Pekanbaru, PT. Sawit Riau Makmur Medan dapat memberikan pelayanan terbaik mengenai produk kelapa sawit. Permasalahan yang terjadi mengenai komunikasi di PT. Sawit Riau Makmur adalah sering terjadinya kesalahpahaman antara karyawan karena kurang lengkapnya informasi saat menyampaikan tugas yang mau dikerjakan sehingga hasil pengerjaan

tugas karyawan menjadi tidak maksimal dan memakan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas tersebut. Akibatnya, tugas yang sudah diselesaikan sering melampaui deadline yang ditentukan.

Permasalahan yang terjadi mengenai iklm organisasi yaitu karyawan merasa tertekan karena sering didesak untuk mengerjakan tugas lain meskipun tugas yang sudah diberikan awal, belum diselesaikan. Kurangnya bantuan yang diberikan pimpinan kepada karyawan dalam meringankan tekanan kerja menyebabkan karyawan merasa pimpinan kurang memperhatikan kondisi karyawan yang bekerja di perusahaannya. Akibatnya, karyawan mengalami kesulitan beradaptasi selama bekerja di dalam organisasi.

Permasalahan yang terjadi mengenai kedisiplinan kerja adalah karyawan sering terlambat masuk kerja. Alasan umum dari karyawan mengenai keterlambatan adalah kurang lancarnya arus lalu lintas dan adanya beberapa karyawan yang mempunyai urusan mendadak sehingga berhalangan masuk kerja tepat waktu. Hal ini menunjukkan kurangnya penerapan kedisiplinan karyawan selama bekerja di PT. Sawit Riau Makmur Medan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Tentang Komunikasi

Menurut Ruliana (2016:1), “komunikasi adalah salah satu dari aktivitas manusia dan suatu topik yang amat sering diperbincangkan sehingga kata komunikasi itu sendiri memiliki arti beragam.”

Menurut Sutrisno (2018:31), komunikasi memberi peluang bagi kita untuk melakukan sesuatu yang penting dalam kehidupan, oleh karena itu komunikasi mempunyai fungsi dalam kehidupan seseorang maka, di bawah ini dijelaskan fungsi-fungsi yaitu sebagai berikut:

#### 1. Pertumbuhan individu

Kita berkembang dan tumbuh melalui komunikasi dengan lingkungan. Makin banyak pengalaman kita peroleh, makin berkembang kita sebagai manusia.

#### 2. Belajar

Erat hubungannya dengan pertumbuhan adalah proses belajar. Dalam hubungan ini, belajar berarti pengumpulan informasi

sedangkan pertumbuhan mencakup kepribadian secara keseluruhan.

### 3. Kesadaran diri

Kita sadar akan diri kita terutama berkat komunikasi. Kita mendapatkan informasi dari orang lain (langsung atau tidak langsung) tentang diri kita.

### 4. Integrasi dengan lingkungan

Kita semua ada dalam suatu dunia yang terdiri dari manusia, ide, ruang/tempat, dan benda-benda. Dunia yang dimaksud adalah lingkungan perseptual sering pula disebut kerangka acuan. Untuk hidup dalam dunia perseptual, kita harus mengubah pikiran dan tingkah laku kita terus-menerus.

Menurut Afandi (2016:40-42), beberapa prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi yaitu:

1. *Respect*, merupakan sikap hormat dan menghargai terhadap lawan bicara. Melalui sikap ini, kita belajar untuk berhenti sejenak agar tidak mementingkan diri kita sendiri akan tetapi lebih mengutamakan kepentingan orang lain. Melalui informasi yang telah disampaikan, kita berusaha untuk memahami orang lain dan menjaga sikap bahwa kita memang butuh akan informasi tersebut.
2. *Empathy*, yaitu kemampuan kita untuk menempatkan diri kita pada kondisi yang dihadapi oleh orang lain. Dalam hal ini, kita berusaha untuk memahami sikap seseorang serta ikut dalam kondisi yang sedang dialami oleh orang tersebut sehingga hubungan emosional pun akan lebih mudah terjalin.
3. *Audible*, yaitu dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik. Hal yang perlu dilakukan agar pesan yang disampaikan dapat dimengerti adalah sebagai berikut:
  - a. Buat pesan untuk mudah dimengerti.
  - b. Fokus pada informasi yang penting.
  - c. Gunakan ilustrasi untuk membantu memperjelas isi dari pesan.
  - d. Antisipasi kemungkinan masalah

yang akan muncul.

4. *Clarity*, yaitu kejelasan dari pesan yang disampaikan. Kejelasan dari pesan dibutuhkan melalui symbol, bahasa yang baik, penegasan kata dan sebagainya. Penyampaian pesan tidak bisa hanya sekali saja akan tetapi harus berulang kali karena sifat pesan yang biasanya pesan yang lama akan kalah dengan pesan yang baru dan agar pesan yang lama tidak dilupakan maka perlu diingatkan kembali
5. *Humble*, yaitu sikap rendah hati di mana melalui sikap rendah hati, seseorang akan lebih menghargai orang lain baik sikap tindakan serta perkataannya. Melalui sikap ini, akan lebih memudahkan seseorang untuk menyampaikan pesan karena sikap ini lebih mengutamakan kepentingan orang lain dari pada kepentingan sendiri.

### **Teori Tentang Iklim Organisasi**

Menurut Sinambela (2016:98), "iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologis organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi kebijakan perencanaan SDM yang dapat diterima oleh anggota organisasi.

Menurut Darodjat (2015:259), hallain yang penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau cerminan dari budaya yang terbentuk. Ketika iklim organisasi tidak kondusif maka dapat dipastikan kepuasan kerja ataupun tujuan lain yang ingin dicapai oleh organisasi akan sulit diwujudkan. Maka seorang pemimpin dalam sebuah organisasi harus mampu menjaga atau mengkondisikan iklim organisasi agar selalu kondusif demi terwujudnya tujuan yang sudah ditentukan organisasi.

Kesimpulan, bahwa iklim organisasi adalah cara pandang anggota atau persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasinya sehingga dapat membedakan dengan organisasi lainnya. Menurut Liliweri (2014:314-315), tingkat keamanan iklim organisasi meliputi:

1. Iklim organisasi yang aman tidak lain merupakan peristiwa psikologis yang

- umumnya digambarkan sebagai persepsi individual terhadap status keselamatan dia pada situasi tertentu.
2. Iklim organisasi yang aman merupakan peristiwa sementara, dia merupakan “snapshot” dari kultur organisasi yang aman pula, yang secara relatif tidak stabil, dan tunduk kepada perubahan.
  3. Iklim organisasi yang aman dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang temporal dari suatu budaya organisasi, dia direfleksikan oleh pertukaran persepsi tentang organisasi yang berbeda dari satu waktu ke waktu yang lain.
  4. Situasi yang merujuk pada perasaan nyaman yang diterima dalam suatu waktu dan ruang tertentu, yang dapat mempengaruhi suasana kerja organisasi.
  5. Perasaan nyaman dalam bekerja, mulai dari persepsi terhadap kebijakan, prosedur, pemberian hukuman, dan ganjaran. Makin positif persepsi maka makin nyaman organisasi tersebut, makin negatif persepsi maka suasana iklim tidak nyaman.

### **Teori Tentang Kedisiplinan Kerja**

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:134), disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pengawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat dicapai.

Menurut Mangkunegara (2015:129-130), ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

- a) Disiplin Preventif  
menggerakkan pengawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pengawai berdisiplin diri. Dengan carapreventif, pengawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

- b) Disiplin Korektif  
Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pengawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahka untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pengawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pengawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepadapelanggar.

Menurut Ganyang (2016:148), gejala ketidakdisiplinan karyawan biasanya akan terlihat sebagai berikut:

1. Mengabaikan berbagai peraturan disiplin kerja yang berlaku di perusahaan, sehingga sering melakukan pelanggaran.
2. Karyawan malas bekerja. Tidak memiliki motivasi kuat untuk melaksanakan tugas sehari-hari.
3. Menanggihkan pekerjaan, walaupun sebenarnya pekerjaan tersebut harus dikerjakan saat ini, dan karyawan tersebut pada dasarnya mampu untuk mengerjakannya.
4. Menghindari tanggung jawab.
5. Antar karyawan saling mengandalkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
6. Tingkat mangkir kerja yang relatif tinggi. Datang ke tempat kerja sering terlambat, dan pulang dari tempat lebih awal dari seharusnya.
7. Mencari-cari alasan jika melakukan kesalahan saat melaksanakan pekerjaan. Seolah-olah dia tidak melakukan kesalahan tersebut, atau mencari kambing hitam kepada teman kerjanya atas kesalahan yang telah dilakukannya.

### **Kerangka Berpikir**

Menurut Sugiyono (2017:95), “setelah sintesa atau kesimpulan dapat dirumuskan maka selanjutnya disusun kerangka berfikir. Kerangka berfikir yang dihasilkan dapat berupa kerangka berfikir yang asosiatif/hubungan maupun komparatif/perbandingan.”

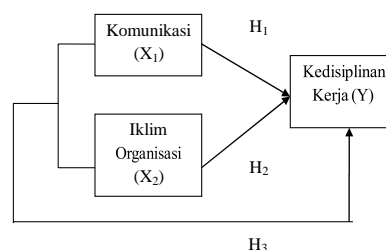
Menurut Mangkunegara (2015:129), “pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.”

Menurut Mulyadi (2016:58), antara atasan dan bawahan atau antara sesama karyawan saling menghormati, dan saling mendoakan hal-hal yang baik bila ketemu di lingkungan pekerjaan.

- a. Saling melontarkan hal-hal yang sifatnya memuji kebaikan sesama teman atau kepada atasan dan juga kepada bawahannya, sehingga karyawan tersebut akan merasa bangga dengan pujian tersebut. Dengan demikian, secara tidak langsung karyawan tersebut akan meningkatkan disiplin kerja.
- b. Sebagai pimpinan selalu memberi perhatian kepada karyawan, apa bila ada pertemuan-pertemuan karyawan sering diajak dalam pertemuan tersebut, apalagi pertemuan tersebut ada kaitannya dengan nasib dan pekerjaan karyawan. Sehingga karyawan tersebut akan merasa diperhatikan oleh atasannya.
- c. Apabila seorang pimpinan akan pergi meninggalkan ruang kerjanya, sering memberitahukan kepada teman atau bawahan seruangan, dengan memberikan informasi yang jelas kemana ia pergi dan kapan akan kembali, walaupun yang dipamiti itu adalah seorang bawahannya.

Menurut Trihastuti (2019:68-69), iklim atau cara-cara komunikasi menjadi sarana dalam menciptakan iklim organisasi mengingat komunikasi adalah penghubung atau sarana pengelolaan sumber daya manusia baik dari sisi produktivitas, kualitas, kepuasan dan vitalitas anggota organisasi. Dengan adanya iklim organisasi yang baik memperlihatkan sifat *traffic* kerja yang rapi atau tidak tumpang tindih.

Berikut ini terlampir gambaran mengenai kerangka berpikir dalam penelitian ini:



Sumber: Hasil Penelitian (2019)

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.

Menurut Yusuf (2017:130), secara harfiah hipotesis dapat diartikan sebagai sesuatu pernyataan yang belum merupakan suatu tesis; suatu kesimpulan sementara; suatu pendapat yang belum final, karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis adalah suatu dugaan sementara, suatu tesis sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah. Hipotesis dapat dikatakan kesimpulan sementara, merupakan suatu konstruk (construct) yang masih perlu dibuktikan, suatu kesimpulan yang belum teruji kebenarannya. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H<sub>0</sub>: Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan.

H<sub>1</sub>: Komunikasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan.

2.  $H_0$ : Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan.

$H_2$ : Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan.

3.  $H_0$ : Komunikasi dan Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan.

$H_3$ : Komunikasi dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan.

### III. METODE PENELITIAN

Lokasi yang akan diteliti adalah PT. Sawit Riau Makmur Medan yang berdiri di Jl. Kapten Sumarsono Komp. Graha Helvetia Blok T No.7, Deli Serdang, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20124. Waktu penelitian di PT. Sawit Riau Makmur Medan akan berlangsung mulai dari Agustus 2019-

Juni 2020. Jumlah populasi karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan adalah 32 karyawan, dan jumlah sampel karyawan PT.

Sawit Riau Makmur Medan yang akan diambil untuk penelitian adalah 32 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket), studi dokumentasi, wawancara (*interview*), dan observasi. Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari angket (kuesioner) yang diberikan kepada responden terpilih yaitu karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan, wawancara (*interview*) dan observasi
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi dokumentasi berupa buku teks teori dan jurnal.

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas/variabel independen, yaitu Komunikasi ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) serta variabel terikat/variabel dependen, yaitu Kedisiplinan Kerja ( $Y$ ).

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Uji analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas komunikasi dan iklim organisasi dengan variabel terikat kedisiplinan kerja karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan dalam penelitian ini. Format model analisis regresi berganda dapat dilihat sebagai berikut

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	15,373	6,082		2,528	,017
	KOMUNIKASI	,272	,189	,267	1,441	,160
	IKLIM.ORGANISASI	-,068	,218	-,058	-,312	,757

a. Dependent Variable: KEDISIPLINAN.KERJA

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah (2020)

Dari Tabel 1., maka dapat terbentuk suatu rumus untuk analisis regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 15,373 + 0,272X_1 - 0,068X_2 + e$$

Berdasarkan Tabel 1., model analisis regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta adalah senilai 15,373. Artinya bahwa jika tidak ada variabel bebas komunikasi ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ), maka nilai variabel terikat kedisiplinan kerja karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan ( $Y$ ) adalah 15,373.
- b. Koefisien variabel bebas komunikasi ( $X_1$ ) adalah senilai 0,272. Artinya bahwa setiap kenaikan variabel komunikasi ( $X_1$ ) senilai 1 unit, maka variabel kedisiplinan kerja karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,272 dengan asumsi bahwa nilai pada variabel lain tetap
- c. efisien variabel bebas iklim organisasi ( $X_2$ ) adalah senilai -0,068. Artinya bahwa setiap penurunan variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) senilai 1 unit, maka variabel kedisiplinan kerja karyawan ( $Y$ ) akan menurun sebesar 0,068 dengan asumsi bahwa nilai pada variabel lain tetap.

### Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien Determinasi dilakukan untuk memprediksi nilai variabel terikat kedisiplinan kerja dalam penelitian ini. Semakin baik nilai variabel terikat kedisiplinan kerja, maka semakin baik kemampuan variabel bebas komunikasi dan iklim organisasi dalam menjelaskan perilaku variabel terikat kedisiplinan kerja dalam penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,259 <sup>a</sup>	,067	,003	4,505

a. Predictors: (Constant), IKLIM.ORGANISASI, KOMUNIKASI

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah (2020)

Menurut Priyanto (2014: 155), ”R adalah korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1. Jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat, tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah.”

Berdasarkan Tabel 2., hasil nilai R dalam uji Koefisien Determinasi diperoleh senilai 0,259. Hal ini menyatakan bahwa 25,9% dari variabel terikat kedisiplinan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas komunikasi dan iklim organisasi. Sementara sisa 74,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Contoh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi, semangat kerja, kinerja, produktivitas, kepuasan, *reward*, dan *punishment*.

### Hasil Uji t

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas komunikasi dan iklim organisasi secara parsial terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	15,373	6,082		2,528	,017
	KOMUNIKASI	,272	,189	,267	1,441	,160
	IKLIM.ORGANISASI	-,068	,218	-,058	-,312	,757

a. Terkatt Variable: KEDISIPLINAN KERJA

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 3., dapat dijelaskan hasil uji t untuk setiap variabel bebas dalam bentuk nilai thitung dan nilai sig. sebagai berikut:

#### a. Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan nilai thitung yang diperoleh dalam uji t, nilai thitung untuk variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) adalah 1,441, Nilai ttabel adalah 2,045. Karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel (1,441 < 2,045), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas komunikasi (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja (Y).

Berdasarkan nilai sig. yang diperoleh dalam uji t, nilai sig untuk variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) adalah 0,16. Karena nilai sig. lebih besar dari taraf signifikansi (0,16 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja (Y).

Berdasarkan kedua hasil uji t untuk variabel komunikasi (X<sub>1</sub>), dapat disimpulkan juga bahwa hipotesis H<sub>1</sub> yang berbunyi “Komunikasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan”, ditolak.

#### b. Variabel Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan nilai thitung yang diperoleh dalam uji t, nilai thitung untuk variabel iklim organisasi (X<sub>2</sub>) adalah -312. Nilai ttabel adalah 2,045. Karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel (-312 < 2,045), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas iklim organisasi (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja (Y).

Berdasarkan nilai sig. yang diperoleh dalam uji t, nilai sig. untuk variabel iklim organisasi (X<sub>2</sub>) adalah 0,757. Karena nilai sig. lebih besar dari taraf signifikansi (0,757 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa

variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan kedua hasil uji t untuk variabel iklim organisasi ( $X_2$ ), dapat disimpulkan juga bahwa hipotesis  $H_2$  yang berbunyi “Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan”, ditolak.

### Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas komunikasi ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja ( $Y$ ) secara simultan. Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,202	2	21,101	1,040	,366 <sup>b</sup>
	Residual	588,673	29	20,299		
	Total	630,875	31			

a. Dependent Variable: KEDISIPLINAN.KERJA

b. Predictors: (Constant), IKLIM.ORGANISASI, KOMUNIKASI

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4. nilai  $F_{hitung}$  yang

diperoleh adalah 1,040 dan nilai sig. yang diperoleh adalah 0,366. Dari nilai sig. yang diperoleh, nilai sig. tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas komunikasi ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja karyawan ( $Y$ ).

Dari nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh (1,040), nilai  $F_{tabel}$  yang diperoleh adalah 3,33. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$ , dimana  $1,040 < 3,33$ . Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas komunikasi ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan kedua hasil uji F, dapat disimpulkan juga bahwa hipotesis  $H_3$  yang berbunyi “Komunikasi dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan”, ditolak.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan secara parsial.
2. Iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan secara parsial.
3. Komunikasi dan Iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan secara parsial.

### Saran

Berikut adalah saran dari peneliti kepada perusahaan supaya tidak terulang dan bisa berkembang lebih baik:

1. Perusahaan agar memperhatikan tugas yang akan diberikan kepada karyawan dan memberikan arahan supaya menghindari terjadinya kesalahpahaman.
2. Perusahaan agar memperhatikan kondisi karyawan dan memberikan waktu untuk bonding sesama karyawan dan atasan. Fasilitas yang kurang bagus disarankan untuk ganti supaya dapat meningkatkan iklim organisasi perusahaan menjadi lebih baik.
3. Perusahaan agar menerapkan sistem penalti bagi karyawan yang sering terlambat masuk kerja berupa pemotongan upah seperti bonus.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator (Human Resources Management for Management Research)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ansory, A Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.



- Arifin, Johar. 2017. *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*. Cetakan Pertama. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ganyang, Machmed Tun. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 23*. Cetakan Kedelapan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermaya, Zhara Mauli dan Ahyar Yuniawan. 2018. "Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang)." *Diponegoro Journal of Management*: 1-15.
- Kaswan. 2019. *Kepemimpinan Dampak dan Warisannya (Praktik Kepemimpinan untuk Meraih Keunggulan Organisasi Jangka Pendek dan Jangka Panjang)*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta, CV.
- Kesumawati, Nila, Allen Marga Retta dan Novita Sari. 2017. *Pengantar Statistika Penelitian*. Cetakan Pertama. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Cetakan Kedua. Bogor: In Media.
- Priyanto, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- \_\_\_\_\_. 2018. *SPSS (Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum)*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistiyastuti. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gavamedia.
- Rahmadhani, Yuli dan Abubakar Iskandar. 2016. "Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai HUMAS Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser." *Jurnal Komunikasi Pembangunan*.
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi (Teori dan Studi Kasus)*.

- Cetakan Kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sule, Erni Tisnawati dan Donni Juni Priansa. 2018. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Cetakan Pertama. Bandung: PT Refika Aditama.
- Supomo, R dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa & Umum*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Cetakan Kelima. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tarigan, Gabriel Kawas. 2016. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda." *eJournal Psikologi*: 472-479.
- Thoifah, I'anut. 2016. *Statistika Pendidikan Dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kedua. Malang: Madani (Kelompok Intrans Publishing).
- Trihastuti, Aselina Endang. 2019. *Komunikasi Internal Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- Yusuf, A. Muri. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group.