

**PENGARUH DISIPLIN, IKLIM KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIPADA PT SAMUDERA
LAUTAN LUAS MEDAN**

PROPOSAL

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

NAMA	: REZA FAHMI
NPM	: 1505160654
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENTHANKAN TIMOZE MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 1 (461) 01456 Medan 20132

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 11 Oktober 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : REZA FAHMI
NPM : 1505160654
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN, IKLIM KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. SAMUDERA LAUTAN LUAS MEDAN

Dinyatakan : (B) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

PENGUJI I

(Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si)

PENGUJI II

(DODI FIRMAN, S.E., M.M.)

Pembimbing

(EFRY KURNIA, S.E., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : REZA FAHMI
N P M : 1505160654
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN, IKLIM KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT.SAMUDERA LAUTAN LUAS MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

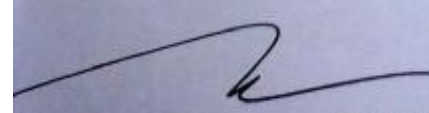
Pembimbing Skripsi



EFRY KURNIA, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : REZA FAHMI
NPM : 1505160654
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/HESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak/plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Reza Fahmi , NPM: 1505160654, Judul 'Pengaruh Disiplin,Iklim Komunikasi dan Lingkungan kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT.Samudera Lautan Luas Medan

Sumber Daya Manusia merupakan modal utama untuk menunjukkan keberhasilan dan upaya meningkatkan daya guna dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan manusia sebagai penggerak organisasi, adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin kerja, Iklim Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan PT. Samudera Lautan Luas Medan, Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Peneliti memakai sampling jenuh karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan kata lain, penarikan sampel secara jenuh yaitu 100% dari jumlah populasi yaitu 36 responden, Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, Disiplin berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($3.900 > 2,032$) dan nilai sig $0,003 < 0,05$, Iklim komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($8.928 > 2,032$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($4.666 > 2,032$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Secara simultan antar disiplin , iklim komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi f hitung $> f$ tabel ($43.754 > 3,28$) dan sig $0,000 < 0,05$ lalu nilai determinasi 66,2%

Kata Kunci: *Pengaruh Disiplin, Iklim Komunikasi, Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahuwata'ala yang telah rahmat dan karunianya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihiwasallam, sehingga penulis dapat menyelesaikan Riset di PT.SAMUDERA LAUTAN LUAS. Dalam pembuatan tugas ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Judul penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah **"Pengaruh Disiplin, Iklim Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. SamuderaLautanLuas Kota Medan."**

Penulis juga menguraikan tentang aktivitas-aktivitas yang penulis lakukan selama melaksanakan Riset di PT.SAMUDERA LAUTAN LUAS, dan selama melakukan penulisan Skripsi ini, peneliti mendapat bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Yang mahasuci Allah Subhanahuwata'ala yang telah memberikan kesehatan lahir dan batin kepada **penulis** untuk menyelesaikan skripsi ini
2. Yang teristimewa orang tua tercinta dan tersayang **Ayah Sumitro dan Ibunda Zuraidah** yang senantiasa member kasih sayang, perhatian yang teramat besar

dan doa yang tulus serta memberikan dukungan kakak saya Ita Ramayanti dan abang saya Suandi, sehingga dapat menyelesaikan proposal ini.

3. Bapak Drs. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
4. Bapak H Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
6. Bapak Hasrudy Tanjung, M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
7. Bapak Jasman Saripuddin, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
9. Ibu Efry Kurnia, SE M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang berperan, berkontribusi, dan memberikan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik mungkin.
10. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi saya.

11. Ibu Meikarlina Rambe SE, Selaku Hrd di PT.SAMUDERA LAUTAN LUAS MEDAN yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan dan menyelesaikan Riset.
12. Teman – teman satu angkatan khususnya kelas C Majemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan Kritik dan Saran yang membangun dari pembaca. Akhir kata penulis memohon kepada Allah Subhanahuwata'ala dan penulis berharap semoga skripsi ini dimasa yang akan datang bermanfaat bagi kita semua, amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Medan, Oktober 2019

Penulis

REZA FAHMI
NPM. 1505160654

DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teori	9
1. Komitmen organisasi.....	9
a. Pengertian Komitmen Organisasi.....	9
b. Faktor-faktor Komitmen Organisasi.....	10
c. Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi	12
d. Indikator Komitmen Organisasi	12
2. Disiplin Kerja	13
a. Pengertian Disiplin Kerja	13
b. Faktor-faktor Disiplin Kerja	14
c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	18

d. Indikator Disiplin kerja.....	20
3. Iklim Komunikasi.....	21
a. Pengertian Iklim Komunikasi	21
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Komunikasi ...	22
c. Dimensi-dimensi IklimKomunikasi.....	24
d. Indikator Iklim Komunikasi	26
4. Lingkungan Kerja.....	27
a. Pengertian Lingkungan Kerja	29
b. Faktor faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	30
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	32
d. Indikator Lingkungan Kerja	32
B. Kerangka Konseptual.....	34
C. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Pendekatan Penelitian	41
B. Definisi Operasional	41
C. Tempat dan Waktu Penelitian	44
D. Populasi dan Sampel	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Teknik Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Hasil Penelitian.....	58
1. Identitas Responden	58

2. Persentase jawaban responden	60
3. Uji Asumsi Klasik	70
a. Uji Normalitas	70
b. Uji Multikolinearitas	72
c. Uji Heterodekasitas	73
4. Uji Hipotesis	74
a. Uji Regresi Linier Berganda	74
b. Uji Secara Parsial (Uji t)	76
c. Uji Simultan (Uji f)	78
5. Koefisien Determinasi (R ²)	79
B. Pembahasan	81
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	81
2. Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi	82
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	83
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Indikator Komitmen organisasi	43
Tabel 2.2 Indikator Disiplin kerja	43
Tabel 2.3 Indikator Iklim Komunikasi	44
Tabel 2.4 Indikator Lingkungan kerja	45
Tabel 2.5 Jadwal Kegiatan Penelitian	46
Tabel 3.5 <i>Instrument Skala Likert</i>	48
Tabel 3.6 Uji Validitas X1	49
Tabel 3.7 Uji Validitas X2	49
Tabel 3.8 Uji Validitas X3	50
Tabel 3.9 Uji Validitas Y	50
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Lama Kerja	57
Tabel 4.3 Pendidikan	58
Tabel 4.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	59
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Iklim Komunikasi	62
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	65
Tabel 4.7 Persentase Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi	67
Tabel 4.8 Uji Reabilitas Instrumen	72
Tabel 4.9 <i>Coefficients</i>	75
Tabel 4.10 <i>Coefficients</i>	77

Tabel 4.11 <i>Coefficients</i>	79
Tabel 4.12 ANOVA	81
Tabel 4.13 Model Summary	82
Tabel 4.14 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi.....	36
Gambar 2.2 Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Komitmen Organisasi	37
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	39
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian.....	41
Gambar 3.1 Kriteria pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	53
Gambar 3.2 Kriteria pengujian Hipotesis Secara Simultan	54
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	73
Gambar 4.2 Histogram.....	74
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i>	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan modal utama untuk menunjukkan keberhasilan dan upaya meningkatkan daya guna dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan manusia sebagai penggerak organisasi. Dikarenakan manusia mempunyai kemampuan untuk mengelola dan menjalankan organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah Budaya keterbukaan perusahaan dan karyawan harus saling mendukung dan terbuka dalam urusan pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja sehingga iklim komunikasi menjadi lancar dengan komunikasi yang lancar akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Disiplin karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. (Stum dalam Hasan 2012).

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah komitmen organisasi. Komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat tuntutan komitmen lainnya. Pendapat pengertian tersebut dikemukakan oleh (Iswahyudi 2017)

Disiplin merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Pendapat pengertian tersebut dikemukakan oleh (Anindiati dan Mariatin 2016).

Disiplin pegawai yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Adanya bentuk perhatian dari pihak perusahaan kepada karyawan secara penuh maka akan membuat karyawan semakin percaya dan yakin bekerja di perusahaan tersebut, di mana hal ini membuat komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi. Apabila karyawan mempunyai komitmen yang baik dalam perusahaan maka mendorong pada pencapaian tujuan organisasi, karena didukung oleh karyawan yang setia atau loyal dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi maka dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya serta menjalankannya dan menunjukkan usahanya dengan penuh tanggung jawab.

Iklim komunikasi organisasi merupakan gabungan-gabungan dari persepsi-persepsi harapan, konflik-konflik antarpersonal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Pendapat pengertian tersebut dikemukakan oleh (Pangumpia 2007).

Iklim komunikasi organisasi merupakan keadaan di sebuah organisasi, tempat setiap anggotanya saling berinteraksi, membatasi diri, ataupun berinteraksi satu sama lain sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja sama anggota organisasi. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong para anggota organisasi untuk saling berinteraksi satu sama lain yang dapat meningkatkan komitmen pada organisasi. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. pendapat pengertian tersebut dikemukakan oleh (Potu 2013).

Lingkungan tempat seorang karyawan bekerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, Jika lingkungan kerja tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur.

PT.Samudera Lautan Luas beroperasi di enam lokasi dengan Belawan sebagai Kantor Pusat.Kantor lainnya terletak di Jakarta, Surabaya, Semarang, Padang, Palembang, Lampung.Didirikan pada Januari 2005, 100% Pemilik Indonesia. SLL telah mendirikan Enam kantor yang mencakup Indonesia Barat & Timur dan mempekerjakan lebih dari 70 personel.Sebagai salah satu perusahaan logistik pemegang saham, yang menyediakan berbagai layanan lengkap dalam pengiriman, pengangkutan barang, pergudangan, distribusi, dan pialang pabean.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan penulis pada PT. Samudera Lautan Luas Medan, terdapat beberapa permasalahan diantaranya Masalah disiplin dimana karyawan tidak menyelesaikan tugas-tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan

perusahaan, disamping itu karyawan yang sering datang terlambat masuk ke kantor. Masalah iklim komunikasi dimana terjadi *Miss communication* berkaitan dengan *job description* antara karyawan lama dan karyawan baru dan *Miss communication* berkaitan dengan jadwal kerja dan libur karyawan. Masalah lingkungan kerja dimana perlengkapan yang kurang memadai. Masalah komitmen organisasi dimana karyawan mengerjakan pekerjaan yang tidak pekerjaannya yang dimana sebelumnya bahwa perusahaan telah berkomitmen memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh seorang pekerja.

Berbagai macam fenomena masalah yang terjadi pada PT. Samudera Lautan Luas Medan menjadi dasar penelitian untuk menganalisis sebab ada empat faktor yang muncul. Hal ini dapat dijadikan sebagai perbaikan dalam komitmen karyawan. Terdapat permasalahan yang terjadi pada objek penelitian namun penulis membatasi masalah peneliti mengenai disiplin kerja, iklim komunikasi lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang bagaimana disiplin kerja, iklim komunikasi dan lingkungan kerja yang ada di PT. Samudera Lautan Luas yang peneliti beri judul penelitiannya **“Pengaruh Disiplin, Iklim Komunikasi dan Lingkungan kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Samudera Lautan Luas Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kegiatan riset yang pernah di laksanakan terlebih dahulu maka penulis mendapatkan mengidentifikasi masalah yang timbul pada Perusahaan PT. Samudera Lautan Luas Medan dapat diperoleh informasi yang timbul dalam Perusahaan yaitu :

1. Tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang sehingga ada beberapa karyawan yang tidak tepat waktu masuk maupun pulang kerja dan mengerjakan tugas-tugas dengan tidak tepat waktu
2. Masalah komunikasi antar karyawan yang kurang baik, yang mengakibatkan terjadinya diskomunikasi antar karyawan di perusahaan sehingga pekerjaan menjadi kurang optimal
3. Masalah lingkungan kerja fasilitas-fasilitas untuk menyimpan dokumen atau arsip yang ada kurang memadai dan masih kurangngnya kerja sama antara karyawan yang kadang menghambat pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan bersama
4. Masalah komitmen organisasi dimana karyawan mengerjakan pekerjaan yang tidak pekerjaannya yang dimana sebelumnya bahwa perusahaan telah berkomitmen memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh seorang pekerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan yang diangkat perlu dibatasi. Oleh sebab itu penelitian lebih berfokus kepada Disiplin Kerja, Iklim Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Samudera Lautan Luas Medan

2. Rumusan Masalah

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Samudera Lautan Luas Medan ?
2. Iklim komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Samudera Lautan Luas Medan ?
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Samudera Lautan Luas Medan ?
4. Disiplin kerja, Iklim komunikasi dan Lingkungan kerja berpengaruh pada Komitmen organisasi pada PT. Samudera Lautan Luas Medan.

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah tersebut diatas, maka Tujuan Penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada perusahaan PT. Samudera Lautan Luas Medan

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Lingkungan Kerja pada perusahaan PT. Samudera Lautan Luas Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada perusahaan PT. Samudera Lautan Luas Medan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin kerja, Iklim Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan PT. Samudera Lautan Luas Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis:

- a. Sebagai masukan dalam membuat kebijakan atau dalam mengambil keputusan yang terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam hal Disiplin kerja, Iklim komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.
- b. Pimpinan perusahaan dapat mengetahui apa saja permasalahan yang ada di dalam perusahaan .
- c. Dan dapat mencegah semakin besar permasalahan yang ada dalam perusahaan yang dimana dapat merugikan beberapa pihak didalam.

Manfaat praktis:

- 1) Penulis beranggapan sebagai wahana melatih dan menulis serta berpikir secara ilmiah pada bidang manajemen Sumber Daya Manusia.
- 2) dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti berkaitan dengan pengaruh Disiplin kerja, Iklim Komunikasi dan Lingkungan Kerja

terhadap Komitmen Organisasi pada PT.Samudera Lautan Luas dan pengembangan sumber daya manusia.

Manfaat bagi pihak lain atau untuk penelitian selanjutnya

- a. Bagi pihak Universitas dapat menjalin hubungan kerja sama antara perusahaan dan Universitas.
- b. Sebagai bahan pertimbangan atau contoh untuk adik-adik dimasa yang akan datang.
- c. penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar penelitian lanjutan dan sebagai dalam pemikiran bagi pengembangan pembelajaran untuk melanjutkan penelitian berkaitan dengan Disiplin Kerja, Iklim komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen pada PT.Samudera Lautan Luas dan pengembangan sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Komitmen organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemeliharaan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja dan menimbulkan kepuasan kerja dalam dirinya. Guna dapat bekerjasama dan berprestasi kerja dengan baik seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. dari pendapat pengertian tersebut dikemukakan oleh (Karsono 2008).

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Definisi dari komitmen organisasi sangat banyak dan masing-masing pendapat

berbeda sesuai dengan ahli yang menyatakan pendapat tersebut pengertian tersebut dikemukakan oleh (Muis, dkk 2018)

Komitmen organisasi dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat tuntutan komitmen lainnya, adapun mendefinisikan pendapat tersebut dikemukakan oleh (Iswahyudi 2017).

Beberapa pendapat/defenisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Komitmen adalah Komitmen organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemeliharaan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya, dan dimana ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang, maupun suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat tuntutan komitmen lainnya.

b. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Adapun Menurut Stum dalam Hasan (2012) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Budaya keterbukaan
- 2) Kepuasan
- 3) Kesempatan personal untuk berkembang
- 4) Disiplin
- 5) Penghargaan kerja yang sesuai

Berikut adalah penjelasan dari teori diatas :

- 1) Budaya keterbukaan

perusahaan dan karyawan harus saling mendukung dan terbuka dalam urusan pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja

sehingga iklim komunikasi menjadi lancar dengan komunikasi yang lancar akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman

2) Kepuasan

perusahaan harus dapat memenuhi segala kebutuhankaryawan dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.

3) Kesempatan personal untuk berkembang

karyawan harus mempunyai keinginan dan kemauan untuk mengembangkan dirinya dengan memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan karir maupun pendidikan yang diberikan perusahaan.

4) Disiplin

karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

5) Penghargaan kerja yang sesuai

perusahaan harus memberikan penghargaan yang sesuai terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan, agar karyawan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

c. Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Kanter dalam Darmadi (2012, hal. 201) mengemukakan ada tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Komitmen berkesinambungan (*Continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melaksanakan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

- 2) Komitmen terpadu (*Cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- 3) Komitmen terkontrol (*Control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi Menurut Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2008, hal. 156) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- 1) Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- 3) Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dengan adanya disiplin kerja maka karyawan seharusnya mengetahui kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik

bagi perusahaan maupun bagi diri sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Bukan hanya karyawan, perusahaan juga harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun karyawan rendah.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya. Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan, adapun definisi yang telah dijelaskan oleh (Amirullah, *dkk* 2017).

Disiplin merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi, dimana pengertian ini dijelaskan oleh (Anindiati dan Mariatin 2016).

Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, penjelasan definisi tersebut oleh Hasibuan (2017, hal 193).

Berdasarkan beberapa pernyataan ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat, untuk menyesuaikan diri dengan aturan-

aturan, bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi serta kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno (2017, hal. 89) adalah sebagai berikut:

- 1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi
- 2) Ada tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan
- 3) Ada tidaknya Aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian Pimpinan dalam mengambil Tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan Pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Berikut adalah penjelasan dari teori diatas :

- 1) Besar kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi teegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan diluar, sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan

3) Ada tidaknya Aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah ubah sesuai dengan kondisi dan situasi

4) Keberanian Pimpinan dalam mengambil Tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang dilakukan.

5) Ada tidaknya pengawasan Pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan

paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Seorang pemimpin pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:

- a) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan

- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun

Pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan, karena pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para karyawan membawa serta masalah-masalah pribadi ketempat kerja. Penerapan disiplin secara membabi buta tanpa meninjau sebab-sebab dan suatu pelanggaran terlebih dulu akan menimbulkan hasil yang tidak menguntungkan.

c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016, hal 7) bentuk-bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi di mana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauannya sendiri.

Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka jika pegawai melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksi diberlakukan. Jadi peraturan organisasi atau perusahaan

sifatnya memaksa dan wajib ditaati oleh semua pegawai atau karyawan

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Kesimpulannya bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran di kemudian hari.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang berat atau pemutusan hubungan kerja. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

d. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Permatasari, *dkk* (2015) adalah :

- 1) Ketepatan waktu Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
- 2) Pemanfaatan sarana Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

3. Iklim Komunikasi

a) Pengertian Iklim Komunikasi

Iklim Komunikasi Organisasi merupakan salah satu hal yang memegang peranan penting di dalam kehidupan suatu organisasi. Kepuasan komunikasi organisasi juga merupakan salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama pihak organisasi, karena kepuasan komunikasi organisasi mempengaruhi perilaku

orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut. sehingga nantinya organisasi dapat mengambil tindakan yang paling tepat untuk mengembangkan organisasi.

Iklim komunikasi adalah Iklim komunikasi organisasi merupakan gabungan-gabungan dari persepsi-persepsi harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut, adapun pendapat tersebut dijelaskan diatas oleh (Pangumpia 2007).

Iklim Komunikasi adalah proses interaksi timbal balik untuk melakukan pertukaran informasi yang melibatkan unsur-unsur komunikasi, sehingga komunikasi dapat berjalan dengan lancar dan menimbulkan suatu presepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dalam suatu organisasi, yang dimana pengertian ini dikemukakan oleh (Istiqomah dan Suhartini 2015).

Iklim komunikasi adalah salah satu yang diharapkan oleh pegawai untuk meminimalisasi masalah individu dan mampu menciptakan hubungan yang akrab antar pegawai, yang pada akhirnya membantu dalam pemenuhan kebutuhan sosial sehingga dapat mencapai tingkat kepuasan kerja pegawai yang pada gilirannya dapat meningkatkan pencapaian kinerja yang optimal, dimana defenisi yang telah dijelaskan diatas dikemukakan oleh (Irawan dan Venus 2016).

Beberapa pengertian/defenisi diatas, bahwa dapat disimpulkan adalah Iklim komunikasi organisasi merupakan gabungan-gabungan dari persepsi-persepsi harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi maupun dimana suatu proses interaksi timbal balik untuk melakukan pertukaran informasi yang melibatkan unsur-unsur komunikasi, sehingga komunikasi dapat berjalan dengan lancar dan menimbulkan suatu

persepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dalam suatu organisasi, dan meminimalisasi masalah individu dan mampu menciptakan hubungan yang akrab antar pegawai, yang pada akhirnya membantu dalam pemenuhan kebutuhan sosial sehingga dapat mencapai tingkat kepuasan kerja pegawai yang pada gilirannya dapat meningkatkan pencapaian kinerja yang optimal.

b) Faktor faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi

Menurut Suranto (2018, hal. 125) terdapat faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi yaitu sebagai berikut:

1).Faktor Intern

- a) Visi dan Misi Organisasi
- b) Manajer atau Pemimpin
- c) Kebijakan Organisasi
- d) Budaya Organisasi
- e) Tingkah Laku Anggota
- f) Aplikasi Terkait

Berikut adalah penjelasan teori di atas :

a) Visi dan Misi Organisasi

Visi adalah impian impian yang ingin dicapai, sedangkan misi adalah serangkaian tindakan untuk mencapai visi. visi dan misi ini menjadi arah bagi pimpinan dan anggota organisasi dalam bertugas.

b) Manajer atau Pemimpin

Pada dasarnya setiap tindakan cara mengelola organisasi yang dilakukan oleh pihak manajer atau pimpinan akan berdampak pada iklim komunikasi. Seorang pemimpin mempunyai fungsi inisiasi, yaitu mengambil prakarsa untuk menciptakan ide-ide dan program kerja sesuai dengan tujuan organisasi.

c) Kebijakan Organisasi

Adanya berbagai kebijakan dan aturan-aturan di dalam organisasi pasti sangat memengaruhi iklim komunikasi

d) Budaya Organisasi

Budaya organisasi, yaitu sistem nilai yang meliputi sistem ide atau gagasan, norma, etika, tata tertib yang terdapat dalam organisasi dan menjadi acuan dalam aktivitas sehari-hari.

e) Tingkah Laku Anggota

Tingkah laku anggota memengaruhi iklim komunikasi. Aktivasi keseharian dan kepribadian para anggota mewarnai cara berkomunikasi.

f) Aplikasi Terkait

Ketersediaan teknologi di sebuah organisasi sangat mewarnai iklim komunikasi. Organisasi yang kurang didukung oleh teknologi, iklim komunikasi lebih banyak bersifat konvensional ditunjukkan dengan masih tingginya frekuensi pertemuan-pertemuan.

2). Faktor Ekstern

a) Arus Demokratisasi

Perkembangan yang terjadi di luar organisasi menunjukkan adanya perubahan ke arah pola komunikasi yang semakin terbuka dan bebas.

b) Ekonomi dan Politik

Keadaan ekonomi adalah faktor eksternal yang memengaruhi iklim komunikasi. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi.

c. Dimensi-dimensi Iklim Komunikasi

Menurut Litwin dalam Setiawan (2015) terdapat beberapa dimensi dalam iklim organisasi, yaitu :

- 1) *Structure* (struktur) : Dimensi ini membuat gambaran mengenai kejelasan tugas, prosedur kerja, wewenang dan aturan-aturan pekerjaan.
- 2) *Responsibility* (tanggung jawab) : Tanggung jawab individu ini meliputi tanggung jawab dalam tingkah laku kerja maupun konsekuensi atas hasil kerja yang dilakukan.
- 3) *Reward* (penghargaan) : Hal ini menyangkut penghargaan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik; lingkungan organisasi lebih menekankan pada pemberian imbalan (rewards) yang positif atau pemberian hukuman (punishment) dan mengenai keadilan atau kesesuaian mengenai gaji dan kebijakan promosi.
- 4) *Risk* (risiko) : Hal ini mengenai risiko dan tantangan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, apakah penekanannya pada berani mengambil risiko dengan perhitungan yang matang, mengambil

risiko yang sangat besar bahkan di luar kemampuan, atau tidak berani mengambil risiko dalam arti mencari jalan “ aman ” saja.

- 5) *Warmth* (kehangatan) : Dimensi ini menunjukkan tentang hubungan interpersonal dalam organisasi yang menciptakan suasana kerja tersendiri. Apakah suasana kerja tergambar dengan ada atau tidaknya persahabatan dan keakraban antar anggota organisasi.
- 6) *Support* (dukungan) : Hal ini antara lain menggambarkan ada atau tidaknya dukungan emosional dari para manajer atau pekerja-pekerja lain dalam kelompok.
- 7) *Standards* (standar kinerja) : Hal ini merupakan persepsi atau penghayatan karyawan mengenai standar kinerja atau derajat tantangan dari tujuan yang ditentukan bagi karyawan serta penekanannya pada pencapaian hasil kerja yang baik.
- 8) *Conflict* (konflik) : Definisi ini pada dasarnya mengulas tentang bagaimana pemecahan terhadap konflik yang terjadi (conflik resolution) di organisasi.
- 9) *Identity* (identitas diri) : Dimensi ini merupakan gambaran mengenai identifikasi individu dengan tujuan atau norma kelompok atau organisasi.

d. Indikator Iklim Komunikasi

Indikator-indikator iklim komunikasi menurut Bastaman (2010) adalah sebagai berikut:

1) Nilai Kepercayaan

Organisasi memberi kepercayaan kepada pegawai dan pegawai menaruh kepercayaan kepada atasan/organisasi

2) Partisipasi dalam pembuatan keputusan

Keterlibatan dalam pembuatan kebijakan organisasi juga ketersediaan jalur komunikasi ke atas

3) Kejujuran

Jujur, terbuka mewarnai hubungan antar pegawai dan kebebasan dalam berpendapat

4) Keterbukaan komunikasi ke bawah

Ketersediaan informasi tentang pekerjaan dan kemudahan mengakses informasi tentang pekerjaan

5) Kemauan mendengarkan

Informasi dari bawah dipandang penting oleh atasan dan atasan menerima saran dari bawahan

6) Nilai Perhatian untuk berkinerja tinggi

Pegawai memiliki komitmen tinggi kepada perusahaan dan memperhatikan kesejahteraan pegawai

7) Informasi berkaitan dengan pekerjaan

Ketersediaan informasi tentang pekerjaan dan kemudahan mendapatkan informasi

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja merupakan hal-hal yang berkaitan dengan struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, prasarana, dan imbalan (*reward system*). Kalau hal-hal dalam struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di tempat tugas. pengertian ini dijelaskan oleh (Widodo 2010).

Adapun Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi. Dengan adanya lingkungan yang baik, menyediakan fasilitas yang dibutuhkan tentu akan membuat karyawan semangat dan senang dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya, akan berpengaruh terhadap tingkah dan laku karyawan itu sendiri yang menjadi malas dan tindakan-tindakan lain yang akan merugikan organisasi. Dari lingkungan kerja yang masih belum maksimal dibutuhkan adanya peningkatan fasilitas karyawan dalam bekerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. yang dimana definisi diatas dijelaskan oleh (Kholil, dkk 2014).

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan

dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, pendapat tentang pengertian diatas dikemukakan oleh (Potu 2013).

Beberapa pendapat/defenisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah hal-hal yang berkaitan dengan struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, prasarana, dan imbalan (*reward system*). ataupun Dengan adanya lingkungan yang baik, menyediakan fasilitas yang dibutuhkan tentu akan membuat karyawan semangat dan senang dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya, akan berpengaruh terhadap tingkah dan laku karyawan itu sendiri yang menjadi malas dan tindakan-tindakan lain yang akan merugikan organisasi, maupun tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menurut (Astuti 2018) yaitu:

- 1) Penerangan cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur di tempatkerja
- 3) Kelembapan di tempatkerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempatkerja
- 6) Musik di tempatkerja
- 7) Warna
- 8) Kebersihan lingkungankerja
- 9) Jaminan
- 10) Keamanan di tempatkerja

Berikut adalah penjelasan teori di atas :

1. Penerangan cahaya di tempat kerja, Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyenangkan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerja akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, Sehingga tujuan organisasi susah dicapai.
2. Temperatur di tempat kerja, Keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.
3. Kelembaban di tempat kerja, Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan tubuh.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja, Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam

udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja, Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang akan mengganggu ketenangan pekerja. Merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. Musik di tempat kerja, Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.
7. Warna, Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
8. Kebersihan lingkungan kerja, Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu ialah kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus dimana masalah biaya yang harus dipertimbangkan.

9. Jaminan, Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanakan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatankerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi danjuga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkanketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
10. Keamanan di tempat kerja, Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tepat dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis Lingkungan Kerja menurut Nuryasin, *dkk* (2016).

- 1) Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut. Unsur-unsur Lingkungan Kerja Fisik Kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan.
- 2) Lingkungan Kerja non Fisik. lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja,

baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Indikator Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Katini (2015) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang di perlukan
- 6) Kemampuan bekerja
- 7) Hubungan pegawai

Berikut adalah penjelasan teori di atas :

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Arda (2017) Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Disiplin kerja yang tinggi dalam pegawai juga akan berdampak positif pada komitmen pegawai dalam organisasi, adanya budaya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka mereka akan bekerja dengan baik serta berusaha selalu mematuhi semua aturan-aturan yang telah disepakati. Hal ini sesuai dengan penelitian (Ilahi,

dkk 2017) bahwa “ada hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan variabel komitmen organisasional”.



Gambar.II.1 Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

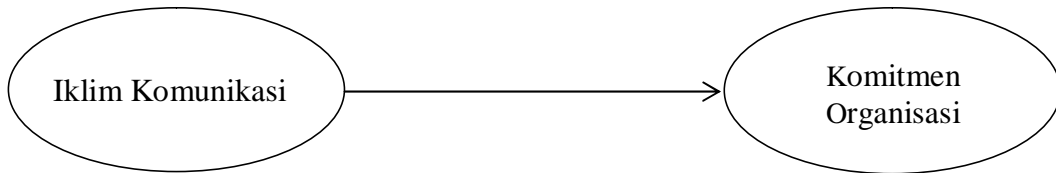
2. Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Farisi (2016) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Iklim organisasi yang positif akan mendorong para anggota organisasi untuk saling berinteraksi satu sama lain dan menjalin kerjasama antarbagian dan memperkecil hambatan yang mungkin ada di dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi yang baik membuat karyawan di dalam organisasi dapat bekerja dengan tenang dan terbebas dari rasa was-was atau pun diskriminasi saat bertugas, meskipun organisasi juga punya aneka ragam publik dengan kepentingan berbeda (Sanjaya, *dkk* 2017).

Penelitian yang dilakukan Pratiwi, *dkk* (2018) memperlihatkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki hubungan terhadap keefektifan komunikasi interpersonal yang dilakukan. Keefektifan dalam proses komunikasi interpersonal membuat terciptanya kenyamanan dalam situasi kerja. Sebaliknya, jika proses komunikasi tidak terwujud secara efektif maka akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja yang dapat berakibat pada komitmen kerja

Hasil penelitian Hutagalung dan Ritonga (2018) bahwa antara variabel Iklim komunikasi dan komitmen organisasi terdapat hubungan signifikan. Secara

teoretis, kebutuhan seseorang untuk tetap berada dalam suatu kelompok berpengaruh pada hubungan antara komunikasi dan komitmen organisasi.



Gambar.II.2 Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi

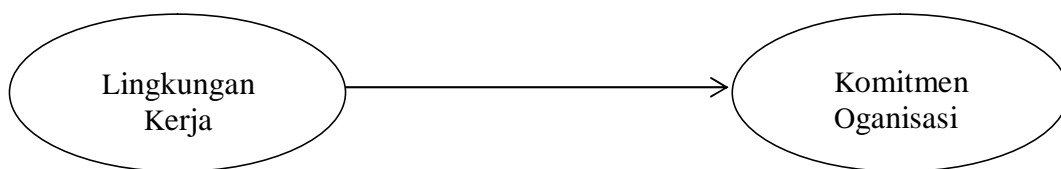
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Elizar dan Tanjung (2018) Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Lingkungan kerja yang baik sehat,nyaman dan harmonis bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan menyebabkan karyawan tersebut merasa betah dalam bekerja dan berupaya mempertahankan statusnya sebagai karyawan atau akan menimbulkan komitmen organisasional karyawan, Komitmen organisasional merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yaitu sesuatu yang muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri untuk tetap setia kepada perusahaan atau tetap bekerja di perusahaan.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.adapun pendapat tersebut dijelaskan diatas oleh (Potu 2013).

Lingkungan kerja yang kondusif wajib diciptakan oleh pimpinan agar komitmen pengelola anggaran tumbuh, yang akan diikuti dengan minat untuk berkinerja. Pegawai apabila berada dalam lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehingga pegawai tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasinya (Akhtar 2014).

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Subagyo (2014) yang dilakukan pada dosen perguruan tinggi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. jika lingkungan kerja semakin baik, maka komitmen organisasional karyawan semakin baik pula



Gambar.II.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

4. Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim komunikasi dan Lingkungan kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan

tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Jufrizen 2018).

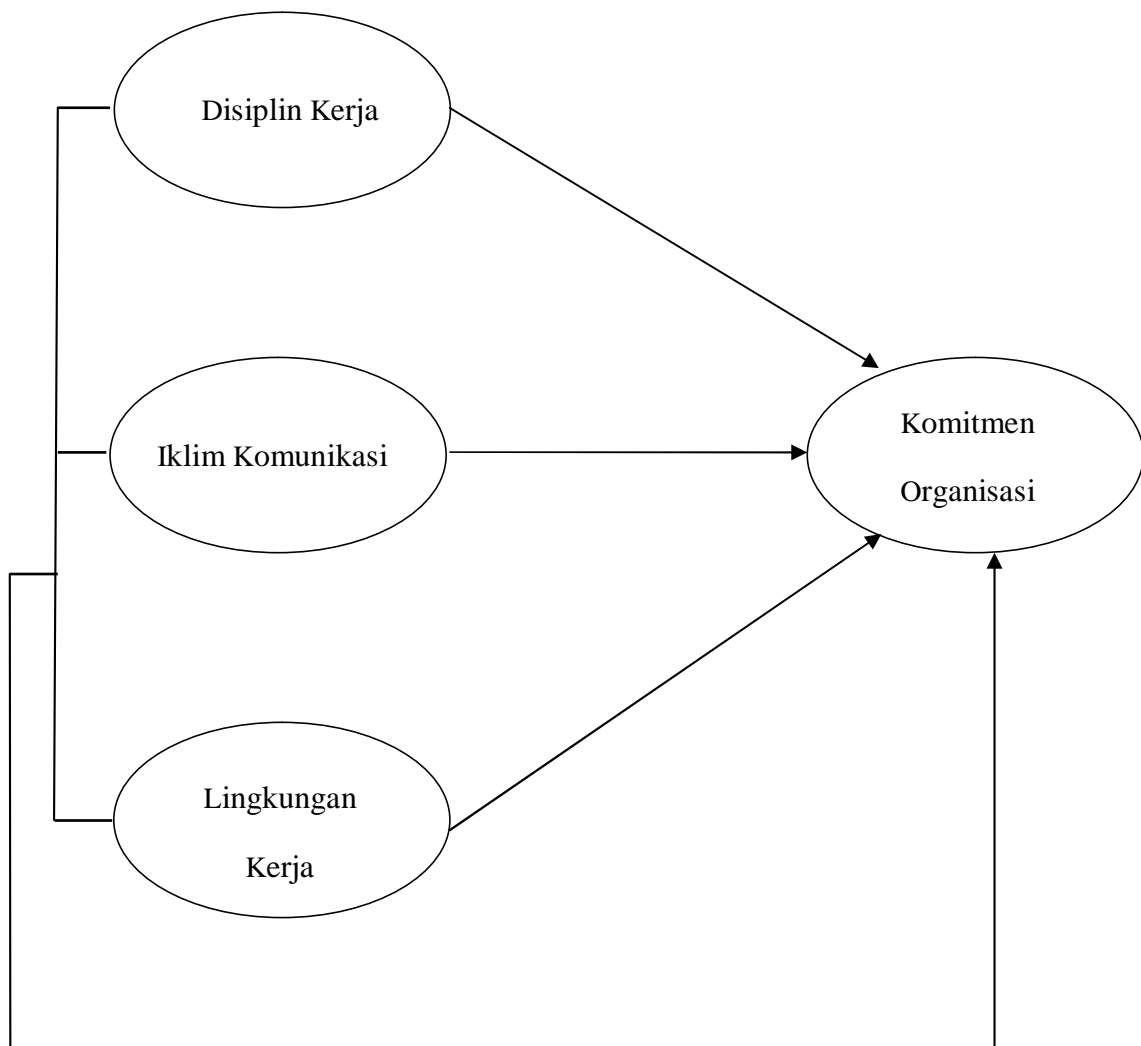
Disiplin yang baik akan mencerminkan rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya kegiatan organisasi, karyawan dan masyarakat. Hasil penelitian Hasan (2012) disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Jika disiplin meningkat, maka komitmen organisasi pegawai juga akan mengalami peningkatan. Begitupun sebaliknya, jika disiplin menurun, maka komitmen organisasi pegawai juga akan mengalami penurunan.

Hasil Penelitian Widianita dan Izzati (2013) bahwa antara variabel iklim komunikasi dan komitmen organisasi terdapat hubungan signifikan. Karyawan yang terpuaskan dengan iklim organisasi akan cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi, hal ini ditandai dengan adanya loyalitas yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan lebih termotivasi dalam menjalani tugas di dalam perusahaan. Sebaliknya karyawan yang merasakan ketidakpuasan dengan iklim organisasi cenderung akan mengurangi komitmen terhadap perusahaan.

Menurut Saripuddin (2015) Lingkungan kerja situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik sehat, nyaman dan harmonis bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan menyebabkan karyawan tersebut merasa betah dalam bekerja dan berupaya mempertahankan statusnya sebagai karyawan atau akan menimbulkan komitmen organisasional karyawan. Hasil studi yang dilakukan kepada karyawan perusahaan PT. Sumber Djantin Kalimantan Barat mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Shalahuddin, *dkk* 2013)

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka paradigma penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar.II.4 Paradigma Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan latar belakang, perumusan masalah, dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT.Samudera Lautan Luas Medan.
2. Iklim Komunikasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT.Samudera Lautan Luas Medan.
3. Lingkungan Kerja, berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT.Samudera Lautan Luas Medan.
4. Disiplin Kerja,Iklim Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT.Samudera Lautan Luas

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variable guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variable yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini data yang telah didapat berupa angka-angka yang dapat dihitung jumlahnya.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel dari suatu faktor. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen Organisasi

Komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung membuat karyawan memiliki niat yang rendah untuk berhenti bekerja. Komitmen yang tinggi pada organisasi tersebut juga membuat karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan menumbuhkan minat untuk mengabdikan sebagai karyawan dengan sebaik-baiknya. Komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan tentunya menjadi faktor penting bagi sebuah perusahaan. Hal tersebut akan membuat karyawan tidak mudah untuk keluar dari perusahaan dan karyawan akan merasa mempunyai kewajiban untuk mencapai tujuan perusahaan dimana dia bekerja.

Tabel.II.1 Komitmen Organisasi

No.	Indikator
1.	Kemauan karyawan
2.	Kesetiaan karyawan
3.	Kebanggaan karyawan

Sumber:Sopiah(2008, hal.156)

1. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik akan mencerminkan rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya kegiatan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan kata lain ketidak disiplin individu dapat merusak organisasi atau perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Tabel.II.2 Disiplin Kerja

No.	Indikator
1.	Ketepatan waktu
2.	Pemanfaatan sarana
3.	Tanggung jawab yang tinggi
4.	Ketaatan terhadap aturan kantor

Sumber: Permatasari, *dkk* (2015)

3. Iklim Komunikasi

Keberhasilan komunikasi dalam organisasi merupakan alat perekat hubungan antar sesama anggota organisasi. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, semestinya harus didukung dengan iklim komunikasi yang kondusif yang memungkinkan adanya interaksi yang baik antara bawahan dan atasan dan antar sesama bawahan, sehingga memungkinkan semua anggota organisasi melaksanakan tugas dan fungsinya yang sesuai dengan yang digariskan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau unit kerja dalam mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada faktor sumber daya manusia. Pegawai merupakan sumber daya dalam unit kerja yang perlu mendapat perhatian serius dari tempat mereka bekerja.

Tabel.II.3 Iklim Komunikasi

No.	Indikator
1.	Nilai Kepercayaan
2.	Partisipasi dalam Pembuatan keputusan
3.	Kejujuran
4.	Keterbukaan komunikasi ke bawah
5.	Kemauan mendengarkan
6.	Nilai perhatian untuk kinerja yang tinggi
7.	Informasi berkaitan dengan pekerjaan

Sumber: Bustaman (2010)

4. Lingkungan Kerja

Dengan adanya lingkungan yang baik, menyediakan fasilitas yang dibutuhkan tentu akan membuat karyawan semangat dan senang dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya, akan berpengaruh terhadap tingkah dan laku karyawan itu sendiri yang menjadi malas dan tindakan-tindakan lain yang akan merugikan organisasi. Dari lingkungan kerja yang masih belum maksimal dibutuhkan adanya peningkatan fasilitas karyawan dalam bekerja yang optimal dan mampu

mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Untuk itu dibutuhkan dorongan bagi karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan organisasi,

Tabel.II.4 Lingkungan kerja

No.	Indikator
1.	Penerangan
2.	Suhu udara
3.	Suara bising
4.	Penggunaan warna
5.	Ruang gerak yang di perlukan
6.	Kemampuan bekerja
7.	Hubungan pegawai

Sumber: Budianto dan Kantini (2016, hal. 57)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Saya melakukan penelitian pada perusahaan PT.Samudera Lautan Luas Daerah KotaMedan yang beralamat di JL.Letda Sujono IV No.22 Bandar Selamat,Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini direncanakan dilakukan pada bulan Mei 2019 sampai bulan Oktober 2019.Untuk perincian pelaksanakan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.III.4 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																							
		Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul																								
2.	Prariset																								
3.	Penyusunan Proposal																								
4.	Seminar Proposal																								
5.	Pengumpulan data																								
6.	Penyusunan Skripsi																								
7.	Bimbingan Skripsi																								
8.	Sidang meja hijau																								

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017 hal,115) adalah wilayah yang terdiri atas: Objek-Objek atau Subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk mempelajarinya dan kemudian ditarik kesimpulannya, atau Populasi penelitian berisi tentang apa atau siapa target populasi penelitian dan berapa jumlah elemen populasi.berdasarkan pernyataan diatas maka populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT.Samudera Lautan Luas Medan, berjumlah 36 karyawan.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017, hal 149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi.Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *probability* sampling..Peneliti memakai sampling jenuh

karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan kata lain, penarikan sampel secara jenuh yaitu 100% dari jumlah populasi yaitu 36 responden. Hal ini dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan pertanyaan yang dibutuhkan.

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan pembagian tugas pegawai.

3. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan kepada responden untuk dijawab. Menurut Ghazali (2016, hal 47) skala yang sering dipakai dalam penyusunan Questionnaire adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat referensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut.

Tabel.III.5 Instrumen Skala Likert

No.	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut dilakukan tes untuk mengetahui validitas dan realibilitas dari data tersebut.

a. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2015, hal. 255)

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai Sig (2 tailed) dan

membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig (2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai Sig (2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III.6
Uji Validitas X1

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
P1	0,810	0,320	Valid
P2	0,881	0,320	Valid
P3	0,750	0,320	Valid
P4	0,792	0,320	Valid
P5	0,731	0,320	Valid
P6	0,861	0,320	Valid
P7	0,858	0,320	Valid
P8	0,800	0,320	Valid
P9	0,606	0,320	Valid
P10	0,544	0,320	Valid

Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

Tabel III.7
Uji Validitas X2

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
P1	0,690	0,320	Valid
P2	0,792	0,320	Valid
P3	0,692	0,320	Valid
P4	0,830	0,320	Valid
P5	0,724	0,320	Valid
P6	0,726	0,320	Valid
P7	0,698	0,320	Valid
P8	0,724	0,320	Valid
P9	0,758	0,320	Valid

Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

Tabel III.8
Uji Validitas X3

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
P1	0,733	0,320	Valid
P2	0,802	0,320	Valid
P3	0,375	0,320	Valid
P4	0,777	0,320	Valid
P5	0,798	0,320	Valid
P6	0,767	0,320	Valid
P7	0,839	0,320	Valid
P8	0,652	0,320	Valid
P9	0,810	0,320	Valid

Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

Tabel III.9
Uji Validitas Y

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
P1	0,685	0,320	Valid
P2	0,790	0,320	Valid
P3	0,768	0,320	Valid
P4	0,772	0,320	Valid
P5	0,695	0,320	Valid
P6	0,782	0,320	Valid
P7	0,732	0,320	Valid
P8	0,745	0,320	Valid

Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan valid dengan nilai korelasi positif dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel komitmen organisasi karyawan valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai *sig.* dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut

b. Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas

dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0,6 dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal.82)

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butiran pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
 σb^2 = Varians butir

Selanjutnya butiran instrument yang valid diatas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang reliable (Ghozali dalam Juliandi, *dkk*, 2015, hal.80).

Tabel III.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	0.732	0,60	Reliable
Disiplin Kerja (X1)	0.825		Reliable
Iklim Komunikasi (X2)	0.766		Reliable
Lingkungan Kerja (X3)	0.839		Reliable

Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

Dapat dilihat dari tabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel diat Instrumen ini dikatakan reliabel dan layak digunakan karena nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015, hal.207) bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasterhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y_1 = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Variabel X_1 (Disiplin Kerja)

b_2 = Koefisien Regresi Variabel X_2 (Iklim Komunikasi)

b_3 = Koefisien Regresi Variabel X_3 (Lingkungan Kerja)

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Iklim Komunikasi

X_3 = Lingkungan Kerja

e = Persentase Kesalahan (0,5)

Suatu Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 160). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorovsmirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorovsmirnov adalah tidak signifikan ($\text{Asymp.Sig (2-tailed)} > \alpha 0,05$). (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 160).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

c. Uji Heterokedastistik

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Santoso dalam Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

d. Uji Auto Korelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 163).

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Dubrin Watson (D-W):

- Jika nilai D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada utokorelasi
- Jika nilai D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 163).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

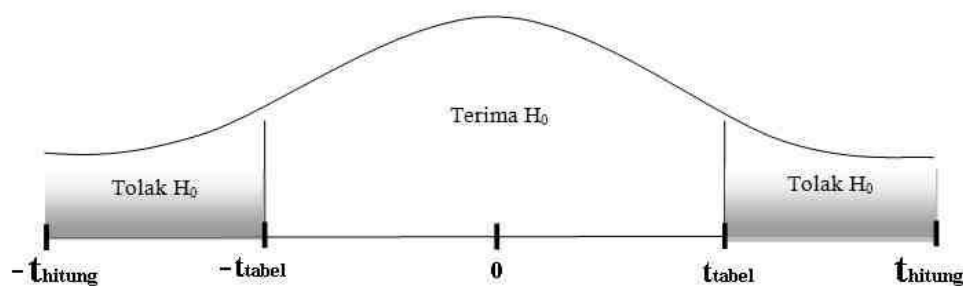
(Sugiyono, 2015, hal. 257)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya pasangan rank



Gambar III-1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria pengujian :

- a) Tolak H_0 jika nilai probabilitas $<$ taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. $< \alpha_{0,05}$).
- b) Terima H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. $< \alpha_{0,05}$) (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159)

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Uji f digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi.

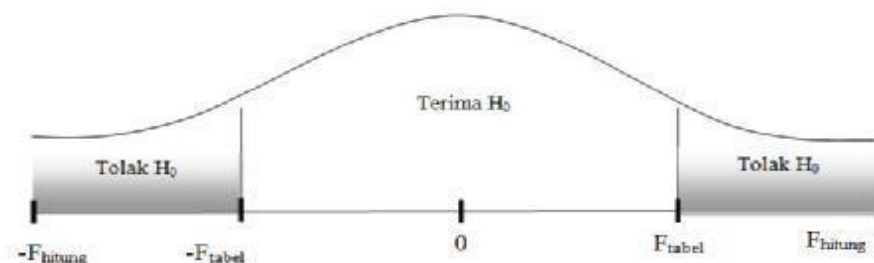
Rumus Uji f yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2015, hal. 266)

Keterangan :

- Fh = Nilai F dihitung
 R = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel



Gambar III-2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja.

F_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- a) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. < $\alpha_{0,05}$).
- b) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. < $\alpha_{0,05}$) (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159).

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 159) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentasi Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan peneliti telah menyebar angket sebanyak 36 lembar, penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh Disiplin, Iklim Komunikasi dan Lingkungan kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Samudera Lautan Luas Medan. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dengan skala likert, identitas diri yang ditanyakan adalah jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja, penjelasan dari hasil penelitian akan dijabarkan di bawah ini

1. Identitas Responden

Dibawah ini akan dijelaskan persentase responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Valid laki laki	26	72.2
perempuan	10	27.8
Total	36	100.0

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 24
(2019)

Dari tabel diatas terlihat persentase jenis kelamin responden, dimana responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 26 orang (72,2%), dan yang berjenis 10 orang (27,8%).

Tabel IV.3
Lama Kerja

	Frequency	Percent
Valid ≤ 5 tahun	25	69.4
5-10 tahun	7	19.4
$\geq 10-15$ tahun	4	11.1
Total	36	100.0

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

Dari tabel diatas terlihat persentase lama bekerja responden, dimana responden yang sudah bekerja dibawah 5 tahun berjumlah 25 orang, lalu yang sudah bekerja diantara 5-15 tahun berjumlah 7 orang , dan yang sudah bekerja, diatas 15 tahun berjumlah 4 orang.

Tabel IV.3
Pendidikan

	Frequency	Percent
Valid SMA/SMK	3	8.3
Diploma	18	50.0
Strata	15	41.7
Total	36	100.0

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

Dari tabel diatas terlihat persentase pendidikan responden, dimana responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 3 orang (8,3%), lalu responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 18 orang (50%), lalu responden yang berpendidikan Strata berjumlah 15 orang (41,7%).

2. Persentase jawaban responden

Dibawah ini akan dijelaskan persentase jawaban responden untuk masing masing variabel.

Tabel IV.4
Persentase jawaban responden Variabel Disiplin

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0	0	0	0	0	27	75,0%	9	25,0%	36	100
P2	0	0	0	0	0	0	27	75,0%	9	25,0%	36	100
P3	0	0	0	0	0	0	26	72,2%	10	27,8%	36	100
P4	0	0	0	0	0	0	27	75,0%	9	25,0%	36	100
P5	0	0	0	0	0	0	25	69,4%	11	30,6%	36	100
P6	0	0	0	0	1	2,8%	24	66,7%	11	30,6%	36	100
P7	0	0	0	0	1	2,8%	23	63,9%	12	33,3%	36	100
P8	0	0	0	0	1	2,8%	22	61,1%	13	36,1%	36	100
P9	0	0	0	0	1	2,8%	23	63,9%	12	33,3%	36	100
P10	0	0	0	0	0	0	23	63,9%	12	33,3%	36	100

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada butir pernyataan ” Saya selalu bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan “ mayoritas responden sebanyak 27 responden (75,0%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini respoden setuju bahwa mereka selalu bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan
2. Pada butir pernyataan ” Saya selalu memanfaatkan fasilitas kantor dengan efektif dan efisien” mayoritas responden sebanyak 27 responden (75,0%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini respoden setuju bahwa mereka selalu memanfaatkan fasilitas kantor dengan efektif dan efisien.

3. Pada butir pernyataan "Ketika saya melakukan pelanggaran pihak perusahaan akan menegur saya" mayoritas responden sebanyak 26 responden (72,2%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Ketika mereka melakukan pelanggaran pihak perusahaan akan menegur.
4. Pada butir pernyataan "Teguran yang diberikan perusahaan bersifat membangun" mayoritas responden sebanyak 27 responden (75,0%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Teguran yang diberikan perusahaan bersifat membangun.
5. Pada butir pernyataan "Perusahaan memberikan hukuman berat untuk karyawan yang melanggar aturan perusahaan" mayoritas responden sebanyak 25 responden (69,4%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Perusahaan memberikan hukuman berat untuk karyawan yang melanggar aturan perusahaan
6. Pada butir pernyataan "Hukuman yang diberikan akan menjadi contoh kepada karyawan lain untuk tidak melakukan hal yang sama" mayoritas responden sebanyak 24 responden (66,7%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Hukuman yang diberikan akan menjadi contoh kepada karyawan lain untuk tidak melakukan hal yang sama
7. Pada butir pernyataan "Saya selalu mematuhi peraturan atau yang diterapkan di perusahaan", mayoritas responden sebanyak 23 responden (63,9%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini

responden setuju bahwa mereka selalu mematuhi peraturan atau yang diterapkan di perusahaan

8. Pada butir pernyataan "Dengan mematuhi peraturan yang diterapkan perusahaan saya sudah menjalankan kewajiban saya sebagai karyawan"
"mayoritas responden sebanyak 22 responden (61,1%)", artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Atasan melakukan bimbingan kerja kepada para pekerja
9. Pada butir pernyataan "Saya selalu mencapai target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan"
"mayoritas responden sebanyak 23 responden (63,9%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini setuju bahwa Atasan memberikan berupa catatan yang berisi tentang aturan disiplin kepada para pekerja.
10. Pada butir pernyataan "Saya selalu membuat laporan kerja harian saya, setelah selesai bekerja"
"mayoritas responden sebanyak 23 responden (63,9%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini setuju bahwa Atasan membantu dan mensupport para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel IV.5
Persentase jawaban responden Variabel Iklim komunikasi

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0	0	0	3	8,3	19	52,8	14	38,9	36	100
P2	0	0	0	0	2	5,6	18	50	16	44,4	36	100
P3	0	0	0	0	2	5,6	22	61,1	12	33,3	36	100
P4	0	0	0	0	7	19,4	14	38,9	15	41,7	36	100
P5	0	0	0	0	3	8,3	16	44,4	17	47,2	36	100
P6	0	0	0	0	0	0	15	41,7	21	58,3	36	100
P7	0	0	0	0	1	2,8	16	44,4	19	52,8	36	100
P8	0	0	0	0	1	2,8	16	44,4	19	52,8	36	100
P9	0	0	0	0	1	2,8	17	47,2	18	50	36	100

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada butir pernyataan ” Pimpinan memberikan pengarahan terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang ada di perusahaan” mayoritas responden sebanyak , 19 responden (52,8%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Pimpinan memberikan pengarahan terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang ada di perusahaan
2. Pada butir pernyataan ” Saya percaya aturan yang dibuat perusahaan baik untuk kemajuan perusahaan” mayoritas responden sebanyak 18 responden (50%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka percaya aturan yang dibuat perusahaan baik untuk kemajuan perusahaan

3. Pada butir pernyataan ” Kejujuran dalam bekerja sangatlah penting agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik“ mayoritas responden sebanyak 22 responden (61,1%) menjawab kurang setuju, artinya dalam penelitian ini responden kurang setuju bahwa Kejujuran dalam bekerja sangatlah penting agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.
4. Pada butir pernyataan ” Saya menghargai ajakan manajemen jika mereka ingin membuat kebijakan baru demi kemajuan perusahaan“ mayoritas responden sebanyak 15 responden (41,7%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka menghargai ajakan manajemen jika mereka ingin membuat kebijakan baru demi kemajuan perusahaan
5. Pada butir pernyataan ” Perusahaan terbuka dengan karyawan mengenai kondisi manajemen perusahaan, baik itu masalah keuangan ataupun keuntungan yang didapat” mayoritas responden sebanyak 17 responden (47,2%) menjawab sangat setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Perusahaan terbuka dengan karyawan mengenai kondisi manajemen perusahaan, baik itu masalah keuangan ataupun keuntungan yang didapat
6. Pada butir pernyataan ” Perusahaan menyampaikan pesan secara langsung kepada karyawan dalam menjalankan tugas” mayoritas responden sebanyak, 21 responden (58,3%) menjawab sangat setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Perusahaan menyampaikan pesan secara langsung kepada karyawan dalam menjalankan tugas

7. Pada butir pernyataan ” Pihak manajemen sering mendengarkan keluhan pegawainya” mayoritas responden sebanyak 19 responden (52,8%) menjawab sangat setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Pihak manajemen sering mendengarkan keluhan pegawainya
8. Pada butir pernyataan ” Perusahaan memberikan penghargaan bagi mereka yang bekerja diatas target yang ditetapkan perusahaan”, mayoritas responden sebanyak 19 responden (52,8%) menjawab sangat setuju artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Perusahaan memberikan penghargaan bagi mereka yang bekerja diatas target yang ditetapkan perusahaan
9. Pada butir pernyataan ” Saya sering mendapatkan informasi terbaru tentang kondisi perusahaan umum” , mayoritas responden sebanyak 18 responden (50%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa, Saya sering mendapatkan informasi terbaru tentang kondisi perusahaan umum

Tabel IV.6
Persentase jawaban responden Lingkungan Kerja

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0	0	0	1	2,8	23	63,9	12	33,3	36	100
P2	0	0	0	0	1	2,8	26	72,2	9	25	36	100
P3	0	0	3	8,3	17	47,2	12	33,3	4	11,1	36	100
P4	0	0	0	0	2	5,6	19	52,8	15	41,7	36	100
P5	0	0	1	2,8	1	2,8	18	50	16	44,4	36	100
P6	0	0	0	0	1	2,8	19	52,8	16	44,4	36	100
P7	0	0	1	2,8	0	0	13	36,1	22	61,1	36	100
P8	0	0	0	0	1	2,8	14	38,9	21	58,3	36	100
P9	1	2,8	0	0	0	0	21	58,3	14	38,9	36	100

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

Penjelasan dari Tabel diatas adalah :

1. Pada butir pernyataan ” Penerangan di ruangan kantor nyaman untuk pandangan saya” mayoritas responden sebanyak 23 responden (63,9%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Penerangan di ruangan kantor nyaman untuk pandangan.
2. Pada butir pernyataan ”Suhu udara di ruangan kantor saya tidak membuat gerah dan tidak terlalu panas” mayoritas responden sebanyak 26 responden (72,2%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Suhu udara di ruangan kantor saya tidak membuat gerah dan tidak terlalu panas
3. Pada butir pernyataan ” Suara yang ada di kantor saya tidak bising dan tidak mengganggu pekerjaan saya” mayoritas responden sebanyak 17 responden

(47,2%) menjawab kurang setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Suara yang ada di kantor saya tidak bising dan tidak mengganggu pekerjaan.

4. Pada butir pernyataan "Perwarnaan pada dinding ruangan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja" mayoritas responden sebanyak 19 responden (52,8%) menjawab sangat setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Perwarnaan pada dinding ruangan kerja membuat nyaman dalam bekerja
5. Pada butir pernyataan "Tata letak meja di ruangan saya tidak sempit dan cukup leluasan untuk membuat saya bergerak" mayoritas responden sebanyak 18 responden (50%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Tata letak meja di ruangan saya tidak sempit dan cukup leluasan untuk membuat bergerak.
6. Pada butir pernyataan "Kemampuan bekerja rekan kerja saya bisa diandalkan" mayoritas responden sebanyak 19 responden (52,8%) menjawab sangat setuju. artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Kemampuan bekerja rekan kerja yang bisa diandalkan
7. Pada butir pernyataan "Jika saya mengalami kesulitan rekan kerja saya akan membantu" mayoritas responden sebanyak 22 responden (61,1%) menjawab sangat setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Jika mereka mengalami kesulitan rekan kerja akan membantu
8. Pada butir pernyataan "Hubungan antar karyawan di kantor sangat baik" mayoritas responden sebanyak 21 responden (58,3%) menjawab sangat

setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Hubungan antar karyawan di kantor sangat baik

9. Pada butir pernyataan ” Rekan kerja di kantor saling membantu satu sama lain” mayoritas responden sebanyak 21 responden (58,3%) menjawab sangat setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka Rekan kerja di kantor saling membantu satu sama lain

Tabel IV.7
Persentase jawaban responden komitmen organisasi

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0	0	0	2	5,6	22	61,1	12	33,3	36	100
P2	0	0	0	0	7	19,4	14	38,9	15	41,7	36	100
P3	0	0	0	0	3	8,3	16	44,4	17	47,2	36	100
P4	0	0	0	0	0	0	15	41,7	21	58,3	36	100
P5	0	0	0	0	1	2,8	16	44,4	19	52,8	36	100
P6	0	0	0	0	1	2,8	16	44,4	19	52,8	36	100
P7	0	0	0	0	1	2,8	17	47,2	18	50	36	100
P8	0	0	0	0	0	0	17	47,2	19	52,8	36	100

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

Penjelasan dari Tabel diatas adalah :

1. Pada butir pernyataan ”Saya bersedia menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja saya yang berhalangan hadir” mayoritas responden sebanyak 23 responden (63,9%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka bersedia menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja saya yang berhalangan hadir.

2. Pada butir pernyataan "Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga" mayoritas responden sebanyak 26 responden (72,2%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwamereka merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan mereka juga
3. Pada butir pernyataan "Saya akan selalu setia bekerja di perusahaan ini" mayoritas responden sebanyak 17 responden (47,2%) menjawab kurang setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka akan selalu setia bekerja di perusahaan ini.
4. Pada butir pernyataan "Saya selalu ingin menjadi bagian perusahaan ini" mayoritas responden sebanyak 19 responden (52,8%) menjawab sangat setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu ingin menjadi bagian perusahaan ini
5. Pada butir pernyataan " Saya akan berusaha dalam memenuhi kewajiban saya di kantor ini" mayoritas responden sebanyak 18responden (50%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka akan berusaha dalam memenuhi kewajiban saya di kantor ini.
6. Pada butir pernyataan " Saya merasa merupakan pilihan yang tepat dalam bekerja disini" mayoritas responden sebanyak 19 responden (52,8%) menjawab sangat setuju. artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka merasa merupakan pilihan yang tepat dalam bekerja disini
7. Pada butir pernyataan " Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya" mayoritas responden sebanyak 21 responden (58,3%) menjawab sangat setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju

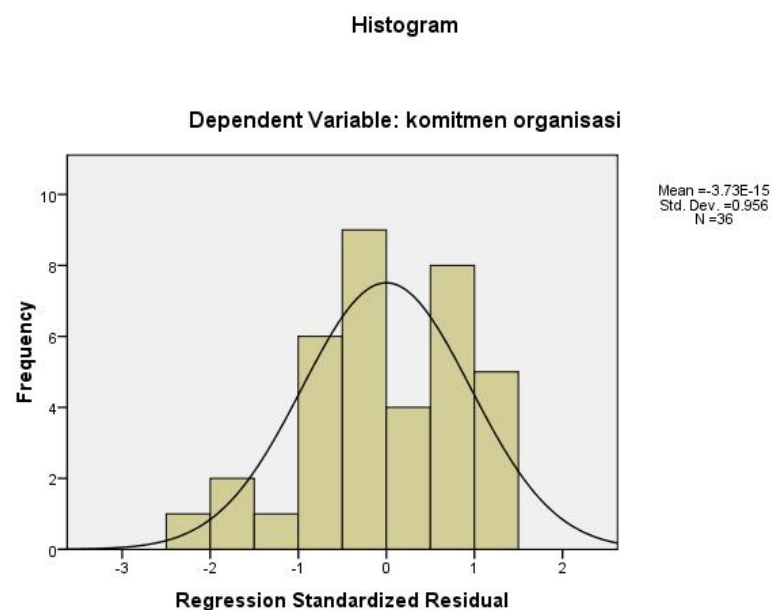
bahwa mereka merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup mereka

8. Pada butir pernyataan ” Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya” mayoritas responden sebanyak 21 responden (58,3%) menjawab sangat setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari mereka

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini ada dua cara untuk mendeteksi apakah data telah terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik Histogram dan *Probability Plot*.

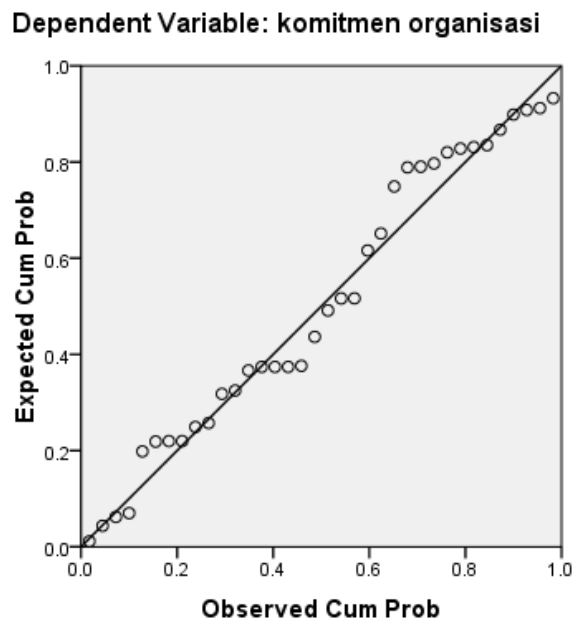


Gambar IV.1 Histogram

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan gambar grafik diatas, dapat dilihat bahwa kurva membentuk lonceng sempurna pada titik 0, maka diasumsikan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan sempurna.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.2 Normalitas

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan gambar grafik diatas, maka dapat diketahui bahwa data telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas satu terhadap variabel bebas lainnya. Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan

menjadi tidak terhitung. Salah satu metode untuk mendiagnosa multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dasar pertimbangan uji multikolinieritas yaitu jika nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel IV.8
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	.593	1.687
iklim komunikasi	.776	1.289
lingkungan kerja	.617	1.620

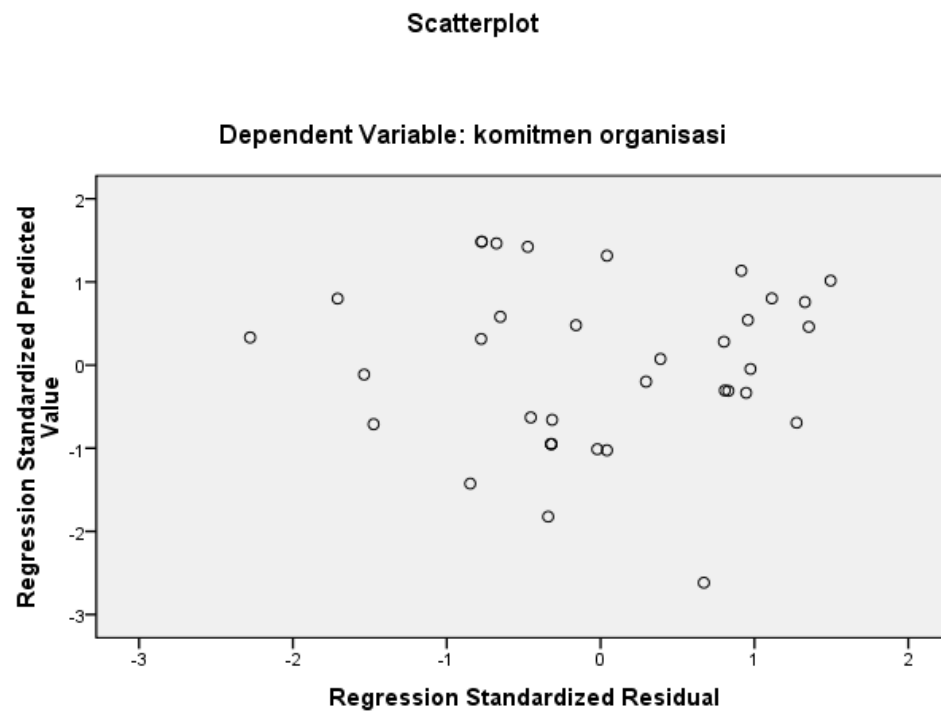
a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui disimpulkan bahwa data telah bebas multikolinieritas. Karena untuk semua variabel penelitian nilai *Tolerance* berada di atas 0,10 dan nilai *VIF* berada dibawah 10.

c. Uji Heterodekasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola grafik *Scatterplot* dan melakukan Uji *Glejser*



Gambar IV.3 scatterplot

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan pada gambar grafik diatas, diketahui bahwa titik telah tersebar secara merata pada titik 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut bebas heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis.

a. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh disiplin kerja(X1), iklim komunikasi(X2), lingkungan kerja (X3) terhadap Komitmen organisasi (Y) dilakukan menggunakan model analisis regresi berganda, Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*)

terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Kriteria pengujiannya bisa dilihat dibawah ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel IV.9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.049	1.584		4.663	.000
Disiplin	.338	.042	.340	3.900	.003
iklim komunikasi	.814	.034	.930	8.928	.000
lingkungan kerja	.468	.041	.473	4.666	.000

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

Dari Tabel 4.11 diketahui kolom *Unstandardized Coefficients* pada bagian b diperoleh nilai b_1 disiplin sebesar 0,338, nilai b_2 iklim komunikasi 0,814, nilai b_3 Lingkungan kerja 0,468 dan nilai konstanta (a) adalah 11.049 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11.049 + 0,338X_1 + 0,814X_2 + 0,468X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 11.049, nilai konstanta bernilai positif artinya jika variabel bebas yaitu disiplin, iklim komunikasi dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 %, maka komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 11.049%

2. Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0,338, menunjukkan besaran pengaruh variabel disiplin terhadap komitmen organisasi jika variabel disiplin secara konstan tidak berubah maka akan menaikkan komitmen organisasi sebesar 3,38%
3. Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0,814, menunjukkan besaran pengaruh Variabel iklim komunikasi (X_2) artinya jika variabel iklim komunikasi meningkat sebesar satu satuan maka komitmen organisasi akan meningkat 8,14%.
4. Koefisien regresi X_3 (b_3) = 0,468 , menunjukkan besaran pengaruh Variabel lingkungan kerja (X_3) artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka komitmen organisasi akan meningkat 4,68%.

b. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel bebas yang dimaksudkan dalam model berupa disiplin kerja (X_1), iklim komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara individual mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi karyawan (Y)

Tabel IV.10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.049	1.584		4.663	.000
Disiplin	.338	.042	.340	3.900	.003
iklim komunikasi	.814	.034	.930	8.928	.000
lingkungan kerja	.468	.041	.473	4.666	.000

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

Dari tabel diatas terlihat nilai uji t dan n ilai signifikan untuk ke 3 variabel kriteria pengujiannya adalah jika t hitung > t tabek maka HO ditolak artinnya disiplin kerja, iklim komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, demikian pula sebaliknya jika t hitung < t tabel maka H0 diterima artinya disiplin kerja, iklim komunikasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi,dengan pengujian $df = n-2$ ($36-2=34$) diperoleh t tabel senilai (2,032)

1. Disiplin berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT Samudra Lautan

Luas dilihat dari nilai t hitung > t tabel ($3.900 > 2,032$) dan nilai sig $0,003 < 0,05$ artinya dalam penelitian ini H0 ditolak terdapat pengaruh yang signifikan Disiplinterhadap komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas Medan, dan penelitian ini menerima hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin dan komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas Medan.

2. Iklim komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($8.928 > 2,032$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak terdapat pengaruh yang signifikan Iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas Medan, dan penelitian ini menerima hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara Iklim komunikasi dan komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas Medan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($4.666 > 2,032$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas Medan, dan penelitian ini menerima hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas Medan.

c. Uji Simultan (Uji f)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat

Tabel IV.11
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.034	3	136.345	43.754	.000 ^a
	Residual	15.938	32	.498		
	Total	124.972	35			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, iklim komunikasi, disiplin

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai F bernilai positif sebesar 43.754 dan bernilai signifikan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. kriteria pengujiannya adalah jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang simultan antara disiplin , iklim komunikasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, demikian pula sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak didapat pengaruh yang simultan antar disiplin , iklim komunikasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, dengan jumlah sampel sebanyak 36 orang dan *sig* 0,05 atau 5 % dengan df_{n-2} ($36-2=34$) diperoleh f_{hitung} sebesar 3,28 , dalam penelitian ini $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($43.754 > 3,28$) dan $sig\ 0,000 < 0,05$ Sehingga dapat diasumsikan bahwa ketiga variabel bebas berupa antar disiplin , iklim komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi

5. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai *Adjusted R Square* yang dihasilkan bernilai besar, maka variabel-variabel independen tersebut memang memiliki kemampuan model yang sangat jelas untuk menerangkan variasi terhadap variabel dependen.

Tabel IV.12
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.662	.659	1.70573

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, iklim komunikasi, disiplin

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,662. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu $D = R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $D = 66,2\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 66,2% variasi komitmen organisasi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, iklim komunikasi dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 33,8% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

Pada Tabel IV.17 di atas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi (Y) dengan variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Iklim Komunikasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,662 atau 66,2% dengan tingkat hubungan Kuat seperti yang dapat dilihat pada tabel IV.18 berikut ini :

Tabel IV.13
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 24 (2019)

B. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($3.900 > 2,032$) dan nilai sig $0,003 < 0,05$ artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di PT Samudera Lautan Luas Medan. Artinya iklim komunikasi mampu meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan PT. Samudra Lautan Luas Medan, dimana dengan semakin baiknya iklim komunikasi pada karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut.

Menurut Arda (2017) Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik.

Disiplin kerja yang tinggi dalam pegawai juga akan berdampak positif pada komitmen pegawai dalam organisasi, adanya budaya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka mereka akan bekerja dengan baik serta berusaha selalu mematuhi semua aturan-aturan yang telah disepakati. Hal ini sesuai dengan penelitian (Ilahi, *dkk* 2017) bahwa “ada hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan variabel komitmen organisasional”.

2. Pengaruh Iklim komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($8.928 > 2,032$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak terdapat pengaruh yang signifikan Iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas Medan. Artinya iklim komunikasi mampu meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan PT. Samudra Lautan Luas Medan, dimana dengan semakin baiknya iklim komunikasi pada karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut.

Menurut Farisi (2016) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Iklim organisasi yang positif akan mendorong para anggota organisasi untuk saling berinteraksi satu sama lain dan menjalin kerjasama antarbagian dan memperkecil hambatan yang mungkin ada di dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi yang positif akan mendorong para anggota organisasi untuk saling berinteraksi satu sama lain dan menjalin kerjasama antarbagian dan memperkecil hambatan yang mungkin ada di dalam organisasi tersebut. Iklim

organisasi yang baik membuat karyawan di dalam organisasi dapat bekerja dengan tenang dan terbebas dari rasa was-was atau pun diskriminasi saat bertugas, meskipun organisasi juga punya aneka ragam publik dengan kepentingan berbeda (Sanjaya, *dkk* 2017).

Penelitian yang dilakukan Pratiwi, *dkk* (2018) memperlihatkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki hubungan terhadap keefektifan komunikasi interpersonal yang dilakukan. Keefektifan dalam proses komunikasi interpersonal membuat terciptanya kenyamanan dalam situasi kerja. Sebaliknya, jika proses komunikasi tidak terwujud secara efektif maka akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja yang dapat berakibat pada komitmen kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($4.666 > 2,032$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas Medan, dan penelitian ini menerima hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas Medan. Artinya lingkungan kerja mampu meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan PT. Samudra Lautan Luas Medan, dimana dengan semakin baiknya lingkungan kerja pada karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut.

Menurut Elizar dan Tanjung (2018) Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang

dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Subagyo (2014) yang dilakukan pada dosen perguruan tinggi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Jika lingkungan kerja semakin baik, maka komitmen organisasional karyawan semakin baik pula.

4. Pengaruh Disiplin, Iklim Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara disiplin kerja, iklim komunikasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas f hitung $> f$ tabel ($43.754 > 3,28$) dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ lalu nilai determinasi 66,2% variasi komitmen organisasi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, iklim komunikasi dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 33,8% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Artinya disiplin kerja, iklim komunikasi dan lingkungan kerja mampu meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan PT. Samudra Lautan Luas Medan, dimana dengan semakin baiknya disiplin kerja, iklim komunikasi dan lingkungan kerja pada karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan

diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Jufrizen 2018).

Disiplin yang baik akan mencerminkan rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya kegiatan organisasi, karyawan dan masyarakat. Hasil penelitian Hasan (2012) disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Jika disiplin meningkat, maka komitmen organisasi pegawai juga akan mengalami peningkatan. Begitupun sebaliknya, jika disiplin menurun, maka komitmen organisasi pegawai juga akan mengalami penurunan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widianita dan Izzati (2013) bahwa antara variabel iklim komunikasi dan komitmen organisasi terdapat hubungan signifikan. Karyawan yang terpuaskan dengan iklim organisasi akan cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi, hal ini ditandai dengan adanya loyalitas yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan lebih termotivasi dalam menjalani tugas di dalam perusahaan. Sebaliknya karyawan yang merasakan ketidakpuasan dengan iklim organisasi cenderung akan mengurangi komitmen terhadap perusahaan

Menurut Saripuddin (2015) Lingkungan kerja situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi

kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik sehat,nyaman dan harmonis bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan menyebabkan karyawan tersebut merasa betah dalam bekerja dan berupaya mempertahankan statusnya sebagai karyawan atau akan menimbulkan komitmen organisasional karyawan,Hasil studi yang dilakukan kepada karyawan perusahaan PT.Sumber Djantin Kalimantan Barat mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Shalahuddin, *dkk* 2013)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Disiplin, Iklim Komunikasi dan Lingkungan Kerja pada PT. Samudera Lautan Luas Medan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($3.900 > 2,032$) dan nilai sig $0,003 < 0,05$
2. Iklim komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($8.928 > 2,032$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$.
3. lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT Samudra Lautan Luas dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($4.666 > 2,032$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$
4. Secara simultan antaradisiplin , iklim komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi f hitung $>$ f tabel ($43.754 > 3,28$) dan sig $0,000 < 0,05$ lalu nilai determinasi 66,2% variasi komitmen organisasi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, iklim komunikasi dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 33,8% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pemimpin atau atasan yang ada dalam perusahaan agar lebih memperhatikan kedisiplinan pada karyawan yang ada pada PT Samudera Lautan Luas Medan sehingga kedepannya akan berjalan cukup baik dan dengan menerapkan peraturan yang flexible membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja.
2. Sebaiknya perusahaan agar lebih meningkatkan iklim komunikasi yang baik pada PT Samudera Lautan Luas Medan sehingga akan membangun komunikasi yang baik kedepannya bagi perusahaan dan antar lini perusahaan, jadi ketika komunikasi lancar maka akan memperlancar pekerjaan karyawan.
3. Sebaiknya pemimpin atau atasan yang ada dalam perusahaan agar lebih memperhatikan Lingkungan kerja perusahaan yang ada pada PT Samudera Lautan Luas Medan. sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka hubungan antar karyawan dapat tercipta dengan baik dalam perusahaan.
4. Sebaiknya perusahaan agar lebih memperhatikan dan meningkatkan komitmen organisasi, rasa percaya dan loyalitas karyawan karena dengan karyawan yang loyal dan setia maka perusahaan bisa menjalankan tujuan perusahaan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Akhtar, J. (2014). Dampak Lingkungan Kerja, Paket Gaji, dan Persepsi Karyawan terhadap Komitmen Organisasi: Studi Usaha Kecil & Menengah (UKM) di Pakistan. *Jurnal internasional Penelitian Akademik dalam Bisnis dan Ilmu Sosial* 4(8), 23-36.
- Amirullah, A. (2017). Pengaruh Peran Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Administrasi Di Politeknik Negeri Lhokseumawe. *Jurnal Manajemen Indonesia* 2(1), 56-68.
- Anindiati, Q. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah. *Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi* 11(2), 8-17.
- Arda, M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Astuti, R. and Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen* 6(1), 21-30.
- Bastaman, K. (2010). Pengaruh Iklim dan Kepuasan Komunikasi serta Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Sosial dan Pembangunan* 24(1), 6-13.
- Budianto, A. A. T. and Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO), *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen* 3 (1), 100-124.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi"*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Elizar, E. and Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1), 46-58.
- Farisi, S. (2016) Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Permukaan Kota Medan, *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 147-154

- Hasan, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 3(1), 125-136.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutagalung, I. and Ritonga R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi* 6(2), 33-47.
- Ilahi, D. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis* 44(1), 321-333.
- Irawan, D. and Venus, A. (2016). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Bisnis* 4(2), 8-16.
- Istiqomah, S. N. and Suhartini, S. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 19(1), 22-36.
- Iswahyudi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen* 11(1), 254-266.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business(NCMAB)*, 405-424
- Juliandi, A., Irfan, M. and Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Karsono. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Akuntansi & Bisnis* 8(2), 118-129.
- Kholil, M. A., Marzolina and Taufiqurrahman. (2014). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. *Jurnal Online Mahasiswa* 1(2), 8-22.
- Liana, Y. (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya. *Jurnal Manajemen Bisnis* 3(1), 9-22.

- Nuryasin, I., Musadieg, M. A. dan Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* 41(1), 8-16.
- Pangumpia, F. (2013). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana Manado. *Journal "Acta Diurna"* 2(3), 1-12.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal Ilmiah Manajemen* 1(4), 365-378.
- Pratiwi, S. R. (2018). Strategi Komunikasi dalam Membangun Awareness Wisata Halal di Kota Bandung. *Jurnal Kajian Komunikasi* 6(1), 22-35.
- Salahuddin, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan PT.Sumber Djantini di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* 6(1), 23-32.
- Sanjaya, A., Irwansyah, and Hardi, A. (2017). Pemeliharaan Hubungan dan Komunikasi Organisasi Via Media Siber. *Jurnal Ilmu Komunikasi* 14(2), 451-466.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 3(2), 1-20
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islam* 1(1), 23-32
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Jurnal Dosen Politeknik Negeri Semarang* 10(1), 14-28.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Suranto. (2018). *Komunikasi Organisasi Penerbit*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Triana, F. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen* 4(2), 112-125.
- Widianita, D. R. and Izzati, U. A. (2016). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, *Jurnal Penelitian Psikologi* 2(2), 1-6
- Widodo, T. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 3(5): 27-40.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS

Nama : Reza Fahmi
Tempat/Tgl Lahir : Tebing Tinggi/14 Agustus 1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Anak Ke : 4 dari 4 bersaudara
Nama Orang Tua :
Nama Ayah : Sumitro Atmowijoyo
Nama Ibu : Zuraidah
Alamat : Tanjung Gading U26-4 LK IV

II. PENDIDIKAN

1. SD NEGERI 1 SEI-SUKA 2003 - 2009
2. SMP NEGERI 1 SEI-SUKA 2009 - 2012
3. SMA NEGERI 1 SEI-SUKA 2012 - 2015
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen UMSU tahun 2015 – sekarang.

Medan, Oktober 2019
Penulis

Reza Fahmi
1505160654



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : REZA FAHMI
N.P.M : 1505160654
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH DISIPLIN, IKLIM KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. SAMUDERA LAUTAN LUAS

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
	Pengerahan judul		
16/2/2019	- Cover Adk Adk - BAB 2 : Kumpulan referensi & penulisan - BAB : kerangka konseptual & perbanyak Jurnal Penelitian - BAB 3 : Penentuan alat statistik penelitian " - - Daftar pustaka		
11/7/2019	- Penulisan judul cover - BAB 2 : Kumpulan nama & teknik penulisan - BAB 3 : Alur penelitian dgn Rantai PLS - Daftar pustaka		

Pembimbing Proposal,

EFRY KURNIA, SE, M.Si

Medan, Juli 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari menerangkan bahwa:

Nama : REZA FAHMI
N.P.M. : 1505160654
Tempat / Tgl.Lahir : Tebing Tinggi, 14 Agustus 1997
Alamat Rumah : Umar No.26
JudulProposal :PENGARUH DISIPLIN, IKLIMKOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT.SAMUDERA LAUTAN LUAS MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : EFRY KURNIA, SE.,M.Si.

Medan,

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Pembimbing

EFRY KURNIA, SE.,M.Si.

Sekretaris

Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembanding

RAIHANAH DAULAY,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Muhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 367/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/9/2019

Medan, 18/9/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Reza Fahmi
NPM : 1505160654
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sdm

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Kurangnya kerja sama antar karyawan dan Keterlambatan karyawan dalam jam masuk kerja.
Kurangnya komunikasi antara karyawan dan fasilitas yang ada di perusahaan kurang memadai

Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin, Iklim Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
2. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt.Samudera Lautan Luas

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Reza Fahmi)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Husri No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

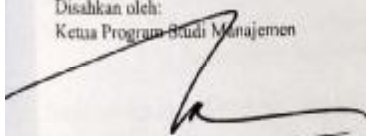
Nomor Agenda: 367/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18-9/2019

Nama Mahasiswa : Reza Fahmi
NPM : 1505160654
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sdm
Tanggal Pengajuan Judul : 18/9/2019
Nama Dosen Pembimbing*) : EFRY KURNIA, SE, M.Si

Judul Disetujui**)

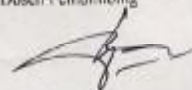
PENGARUH DISIPLIN, IKLIM KOMUNIKASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT. SAMUDERA LAUTAN
LUAS

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 18 September 2019

Dosen Pembimbing


(EFRY KURNIA, SE, M.Si)

Keterangan:

*) Ditandatangani Kepala Program Studi

**) Ditandatangani Dosen Pembimbing

Sebelum disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/ foto dan upload ke laman ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Riset"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1343/IL3-AU/UMSU-05/F/2019
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 08 Rajab 1440 H
15 Maret 2019 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
PT.SAMUDERA LAUTAN LUAS
J.Letda Sujono IV No.22
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **REZA FAHMI**
Nptu : **1505160654**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Disiplin, Iklim Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT.Samudera Lautan Luas Medan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasamanya yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb


Dekan
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

- 1 Wakil Rektor II UMSU Medan
- 2 Peringatan



PT. SAMUDERA LAUTAN LUAS

ALAMAT : JL. Letda Sujono IV No. 22 Bandar Selamat, Medan - Indonesia

Phone : +6261 7321604 Fax : +6261 7346811

E-mail : info@samudralautanluas.co.id

Medan, 05 Agustus 2019

Nomor : 072/ADM-SLL/VIII/2019

Lampiran : -

Hal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth.

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Di - Medan

Dengan Hormat,

Membalas Surat permohonan nomor : 1349/IL3-AU/UMSU-05/F/2019 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tanggal 15 Maret 2019 perihal diatas

Bagi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Reza Fahmi**
NPM : 1505160654
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (delapan)
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Disiplin, Iklim Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Samudera Lautan Luas Medan

Menarangkan bahwa mahasiswa tersebut diterima melaksanakan tugas tersebut di perusahaan PT. Samudera Lautan Luas - Medan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

PT. Samudera Lautan Luas


Meikarlina Rambe
HRD



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 0958 /IL.3-AU/UMSU-05/F/2019
Lamp. :-

Medan, 01 Shafar 1441 H
30 September 2019 M

Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PT.SAMUDERA LAUTAN LUAS
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : REZA FAHMI
N P M : 1505160654
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Iklim Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT.Samudera Lautan Luas Medan

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

a.n.Dekan
Wakil Dekan I

ADE GUNAWAN, SE., M.Si.

PT. SAMUDERA LAUTAN LUAS

ALAMAT : Jln. Letda Sujono IV, No. 22 Bandar Selamat, Medan - Indonesia
TEL : (62-61) 7321 604 / 7361 631 FAX : (62-61) 734 6811
E-mail : info@samuderalautanluas.co.id

Medan, 02 Oktober 2019

Nomor : 0151/ADM-SLL/X/2019
Lampiran : -
Hal : Menyelesaikan Riset

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di - Tempat

Dengan Hormat,

Membalas Surat permohonan menyelesaikan riset nomor : 5958/IL3-AU/UMSU-05/F/2019 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis tanggal 30 September 2019 perihal diatas

Bagi mahasiswa tersebut di bawah ini :

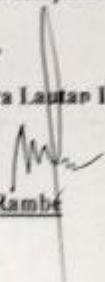
Nama : **Reza Fahmi**
NPM : 1505160654
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (delapan)
Juful Tugas Akhir : Pengaruh Disiplin, Iklim Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Samudera Lautan Luas Medan

Menerangkan bahwa mahasiswa tersebut diizinkan menyelesaikan riset di perusahaan PT. Samudera Lautan Luas Medan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

PT. Samudera Lautan Luas


Meikarlina Rambe
HRD

CC - File