

ABSTRAK

PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN KERJA TERHADAP IKLIM KERJA PEGAWAI DI PT. KRAKATAU INDUSTRIAL ESTATE CILEGON (PT. KIEC)

Oleh:

Woro Mustika Ning Tyas

0906782

Skripsi ini dibimbing oleh :

Dr. Janah Sojanah, M.Si. dan Dr. Hj. Nani Imaniyati, M.Si.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah kurang optimalnya iklim kerja pegawai di PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon (PT. KIEC). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pembinaan disiplin kerja terhadap iklim kerja pegawai di PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon (PT. KIEC). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah pembinaan disiplin kerja dan iklim kerja pegawai. Indikator yang digunakan untuk pembinaan disiplin kerja ini adalah tata tertib/peraturan, waktu, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan interaksi, sedangkan indikator untuk iklim kerja adalah kualitas pimpinan, komunikasi, tanggung jawab, tujuan dan kontrol, serta proses pengaruh interaksi.

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey*, teknik pengumpulan data dengan cara wawancara (*interview*), penyebaran kuesioner, dan observasi. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner model Skala Likert. Anggota populasi berjumlah 56 orang pegawai di PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon (PT. KIEC). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim kerja pegawai di PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon (PT. KIEC). Adapun skor tertinggi pada variabel pembinaan disiplin kerja yaitu indikator teladan pimpinan, sedangkan skor terendah berada pada indikator pengawasan melekat, pada variabel iklim kerja terdapat skor tertinggi yaitu indikator kualitas pimpinan, sedangkan skor terendah yaitu indikator komunikasi. Saran yang diajukan bagi perusahaan adalah: pertama, pimpinan perusahaan disarankan mampu meningkatkan lagi pengawasan dan bimbingan/arahan terhadap para pegawainya, sehingga pegawai dapat lebih terkontrol dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Kedua, perusahaan dituntut untuk lebih komunikatif antara sesama pegawai dan komunikasi dengan atasan, yaitu dengan proses komunikasi formal dalam bentuk kelompok kerja dan proses komunikasi informal dalam bentuk kelompok persahabatan.

Kata kunci : Pembinaan Disiplin Kerja, Iklim Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LABOUR DISCIPLINE COUCHING ON KRAKATAU INDUSTRIAL ESTATE CILEGON (KIEC) COMPANY'S EMPLOYEE TOWARDS THE CLIMATE OF WORK

By:

Woro Mustika Ning Tyas

0906782

This Script is guided by:

Dr. Janah Sojanah, M.Si. and Dr. Hj. Nani Imaniyati, M.Si.

The problem in this study was the lack of optimal employee climate on Krakatau Industrial Estate Cilegon (KIEC) company. This study aimed to know the influence of labour discipline couching on Krakatau Industrial Estate Cilegon (KIEC) company's employee toward the climate of work. Variables investigated in this study were the labour discipline couching and the climate of employee's work. Indicators used for this labour discipline couching were official regulation, time, purpose and capability, role-model, recompensation, justice, controlling, punishment, firmness, and interaction, while indicators for work climate were the quality of the chief, communication, responsibility, purpose and control, and the influence of interaction process.

This study used explanatory survey method, observation, questionnaires and interview were used in this study to collect the data. The instrument used was questionnaire with Likert skala model. The population of this study was 56 employees of Krakatau Industrial Estate Cilegon company. The data analysis used was a simple regression analysis.

The conclusion of this study showed that labour discipline couching has a possitive influence and significant towards the climate of employee's work in Krakatau Industrial Estate Cilegon (KIEC) company. The highest score in the labour discipline couching variable is on the indicator of role-model, while, the lowest score of it is on the indicator of controlling, on the work climate variable, there was the indicator of the quality of the chief as the highest score, while, the lowest score is the indicator of communication. The suggestions for the company were: firstly, the chief of the company sugested to increase the control and guidance to the employees, so that the employee can be more controlled in doing their jobs. Secondly, the company was demanded to be more communicated between the employees and the communication with the supervisors, with formal communication process by work grouping and informal communication by friendship grouping.

Key Words: Labour Discipline Couching, Work Climate