

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan sumber daya manusia adalah mengenai iklim kerja pegawai di dalam sebuah organisasi kantor. Organisasi adalah wadah serta proses kerja sama sejumlah manusia yang terikat dalam hubungan formal dalam rangkaian hierarki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi tidak dapat melakukan segala aktivitasnya. Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, profesionalisme, selain itu pula harus bisa menciptakan iklim kerja yang kondusif terhadap organisasi agar dapat bekerja dengan sepenuh hati dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Setiap pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi memerlukan rasa aman, nyaman, dan menyenangkan. Hal tersebut dapat diperoleh dalam lingkungan organisasi yang memiliki iklim kerja suatu organisasi yang sehat dan kondusif. Pegawai yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif akan melakukan pekerjaannya dengan optimal, mencurahkan pikiran dan tenaganya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan baik sesuai harapan organisasi. Penerapan kebijakan atau aturan pada setiap perusahaan apapun bentuknya akan membawa lingkungan pada lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawainya. Namun masalah yang sering muncul di perusahaan adalah tidak semua pegawainya dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dalam

Woro Mustika Ning Tyas, 2014

Pengaruh Pembinaan Disiplin Kerja Terhadap Iklim Kerja Pegawai Di Pt. Krakatau Industrial Estate Cilegon (Pt. Kiec)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

melakukan pekerjaannya. Hal ini menjadi salah satu masalah yang menarik untuk dikaji.

Litwin dan Stringer (1968:12) dalam Wirawan (2007:122) berpendapat bahwa:

Lingkungan kerja yang tercipta ini bentuknya khas dan tertentu, suasana unik dan tertentu ini yang terdapat pada lingkungan kerja yang kemudian diamati dan dirasakan baik secara langsung atau tidak langsung oleh orang-orang yang berbeda dalam lingkungan tersebut dinamakan *iklim kerja*.

Iklim kerja suatu organisasi adalah kepribadian suatu organisasi berdasarkan cara pandang anggotanya, dimana setiap anggota organisasi dapat merasakan dengan sendirinya suasana yang terjadi di dalam sebuah organisasi baik dalam kehidupan berinteraksi dengan sesama anggotanya.

Pada saat ini, pegawai yang memilih untuk bermalas-malasan di tempat kerja karena faktor tidak kondusifnya suasana tempat kerja itu sendiri, seperti komunikasi yang kurang efektif, hilangnya motivasi, kegiatan yang monoton, tidak tercapainya suatu tujuan, tidak kondusifnya lingkungan kerja, terlalu banyak pekerjaan, dan berada dalam tekanan berlebihan. Hal ini dapat memberi makna bahwa usaha-usaha pimpinan dalam membina hubungan dengan anggotanya melalui sikap, kepribadian serta komunikasi yang baik sangat dibutuhkan guna menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Tagiuri dan Litwin (1968:14) dalam Wirawan (2007:121) juga mengatakan bahwa iklim kerja suatu organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Woro Mustika Ning Tyas, 2014

Pengaruh Pembinaan Disiplin Kerja Terhadap Iklim Kerja Pegawai Di Pt. Krakatau Industrial Estate Cilegon (Pt. Kiec)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Jadi, iklim kerja suatu organisasi mendefinisikan unsur orientasi hubungan antara individu dengan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan hubungan bagi tercapainya tujuan organisasi.

Peranan terciptanya suatu iklim kerja terhadap organisasi merupakan bagian yang penting dalam proses individu di dalam organisasi itu sendiri. Jadi jika organisasi tersebut membuat individu tersebut memiliki kepuasan batin tersendiri pada organisasi, maka dapat membuat tingkat iklim kerja pada organisasi tersebut semakin tinggi.

Menurut Higgins (1994: 477-478) dalam Miftah Thoha (2009: 39) ada lima faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim kerja, yaitu:

a. Manajer/pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang di ambil oleh pimpinan atau manajer sangat mempengaruhi iklim kerja dalam beberapa hal, seperti contohnya; aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah yang berhubungan dengan masalah sumber daya manusia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, teknik-teknik tindakan pendisiplinan/pembinaan disiplin, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, serta perhatian pada permasalahan yang dimiliki pegawai.

b. Tingkah laku pegawai

Tingkah laku pegawai mempengaruhi iklim kerja melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka

lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi pegawai memainkan bagian penting dalam membentuk iklim kerja.

c. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi.

d. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, pegawai mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim kerja menjadi lebih positif.

e. Faktor Internal Organisasi

Faktor internal yang mempengaruhi iklim kerja suatu organisasi dilihat dari suasana dalam kantor/ruangan kerja. Rasa semangat para pegawai juga dinilai sangat mempengaruhi iklim kerja. Jika para pegawai

merasakan kurang nyaman pada keadaan ruang kantor, pekerjaan bisa jadi terhambat karena tidak nyamannya pegawai dalam ruang bergerak, tapi jika tatanan yang teratur dan rapi, maka pegawai merasakan kenyamanan dalam bekerja.

PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon adalah anak perusahaan dari PT. Krakatau *Steel* sejak tanggal 12 Juni 1982 melalui Akta Notaris Soedarno, SH. Di Jakarta pada awalnya PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon hanya bergerak di bidang kawasan industri dengan luas 550 Ha ada berupa perguruan jasa sewa dan jual lahan industri untuk industri hilir produk baja PT. Krakatau *Steel* saja, tetapi pada tahun 1995 memperoleh tanggung jawab dari PT. Krakatau *Steel* untuk mengelola lapangan golf dan sarana olahraga, hotel, dan perkantoran. Pada tahun 2000, mengelola secara penuh unit otonom *Krakatau Steel Building Management* (KSBM). Saat ini, PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon telah bergerak di bidang kawasan industri, kawasan komersial, serta kawasan hunian.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis dengan Supervisor Divisi SDM Pengembangan ternyata ada beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan suasana iklim kerja pegawai sebagai berikut :

1. Pengawasan oleh pimpinan dengan para bawahan di PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon dapat dikatakan masih kurang efektif, hal ini terlihat dari beberapa penilaian kinerja yang masih kurang objektif, seperti contoh selalu menganggap kinerja pegawai baik walaupun masih banyak kemangkiran-kemangkiran pegawai yang terlihat di tengah jam kerja.

2. Pada setiap ruang kantor antara sesama pegawai terlihat ada beberapa yang tidak menggunakan jam kerja dengan sebaik mungkin, hal ini dapat dikatakan penggunaan jam kerja yang belum maksimal.
3. Terlihat pula pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja 5-10 menit, tetapi dengan alasan mereka telah datang tepat setelah jam masuk kerja dan telah mengisi daftar kehadiran terlebih dahulu. Setelah itu, izin keluar dengan alasan pribadi masing-masing.

Suasana seperti ini akan menyebabkan ketidakefektifan dalam melakukan pekerjaan dan tertundanya pencapaian target-target pekerjaan yang sudah direncanakan sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara juga jika dilihat dari suasana kerja pada PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon, sering ditemukan meja-meja kerja yang kosong saat pertengahan jam kerja masih berlangsung. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa pegawai yang sudah datang jauh sebelum jam masuk, contoh : hadir pukul 07.30 WIB dari ketentuan masuk kerja pukul 08.00 WIB, kemudian langsung mengisi daftar kehadiran tetapi setelah selesai mengisi daftar kehadiran pegawai tersebut izin keluar kantor dengan alasan-alasan pribadinya sehingga diizinkan untuk keluar kantor dengan jangka waktu yang cukup lama. Setelah itu kembali lagi ke kantor sekitar pukul 09.00 – 09.30 WIB. Hal ini dapat memicu adanya kecemburuan sosial bagi pegawai yang datang tepat pada waktunya tetapi langsung fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaannya.

Menurut salah seorang di bagian SDM PT. Krakatau Industril Estate Cilegon, susana tidak nyaman seperti ini ada yang berasal dari dalam diri pekerja sendiri (internal) dan ada pula yang berasal dari luar dirinya (eksternal). Dari

dalam diri pekerja sendiri misalnya, tidak terampil, kurang berpengalaman karena minimnya pelatihan, magang yang tidak memadai, dan pendidikan yang terbatas. Hal itu dapat diatasi dengan adanya pelatihan pekerja yang disediakan oleh pihak perusahaan. Sementara itu yang eksternal, dipicu oleh pekerjaan dan loyalitas yang tidak setimpal dengan gaji dan tunjangan yang diberikan. Hal ini dapat ditanggulangi dengan adanya aturan regulasi yang jelas tentang hak-hak pekerja yang harus diberikan oleh pemilik perusahaan.

Kondisi seperti ini tentu tidak boleh dibiarkan terus terjadi, karena dalam suatu kegiatan organisasi akan menimbulkan ketidakefektifan dalam bekerja. Adapun teknik-teknik yang seharusnya diciptakan oleh seorang pimpinan agar terciptanya iklim kerja yang kondusif menurut H. Yuwono Soetopo (2010: 70) diantaranya teknik kelompok dan teknik individual. Penciptaan iklim kerja secara kelompok merupakan usaha dari pimpinan dalam mewujudkan situasi kerja bawahannya agar secara keseluruhan menyenangkan. Interaksi dan komunikasi kepada kelompok bawahan harus menyenangkan dan tidak menimbulkan psikologis maupun konflik baru antara bawahan satu sama lain. Sedangkan penciptaan iklim kerja secara individual menekankan pada hubungan pimpinan kepada masing-masing bawahan secara individu baik dalam kondisi formal maupun informal sehingga masing-masing bawahan dapat merasakan interaksi yang positif. Dengan melaksanakan teknik-teknik tersebut secara rutin dan sistematis, maka hasil yang diharapkan dapat terwujud secara optimal.

Banyak faktor yang menyebabkan belum terlaksananya iklim kerja pegawai yang kondusif, mulai dari beberapa hal, yaitu pegawai merasa tidak

cocok dengan bidang pekerjaannya, baik itu secara emosional maupun kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan dirinya, Ia merasa bahwa pekerjaannya tidak sesuai dengan bidang pendidikannya, hobinya, tujuannya, kebersamaan, kenyamanan dan kedisiplinan dalam bekerja.

Setiap organisasi/perusahaan seperti halnya setiap kumpulan orang-orang yang mempunyai kebiasaan atau budaya (kultur) tertentu. Suatu budaya terdiri dari beberapa unsur, di antara unsur-unsur tersebut, dan unsur utamanya yaitu pola norma/aturan tertentu dalam organisasi. Pola norma tertentu itu adalah “*standard*” atau aturan main yang harus diikuti oleh semua anggota organisasi tersebut.

Agar dapat terbentuknya iklim kerja yang kondusif, maka upaya peningkatan kinerja pegawai itu sendiri tidak terlepas dari pembinaan disiplin kerja, seperti yang sudah dipaparkan oleh Higgins sebelumnya, faktor yang dapat mempengaruhi iklim kerja diantaranya ialah dengan diadakannya tindakan pendisiplinan. Pembinaan disiplin kerja disini dapat dilakukan oleh seorang pimpinan terhadap pegawai-pegawainya.

Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu (Miftah Thoha, 2009: 25).

Ada dua unsur dari pengertian di atas, yakni pembinaan itu sendiri bisa berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan dari suatu tujuan, dan kedua pembinaan itu bisa menunjukkan kepada “perbaikan” atas sesuatu. Dalam konteks ini pembinaan disiplin yang dilakukan oleh pimpinan menjadi pengaruh utama dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif. Pembinaan juga merupakan usaha-

usaha yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan/skill, dan sikap bawahannya dalam proses kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Melalui pembinaan tersebut seorang pimpinan dapat mendorong disiplin kerja para pegawainya.

Kedisiplinan memegang peran yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:193) kedisiplinan adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, serta kondusifnya suasana kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Pada saat penulis melakukan penelitian pun, mendapatkan data presentase kehadiran dan ketidakhadiran pegawai selama tiga tahun berturut-turut tahun 2010, 2011, dan 2012 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Presentase Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai
PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon Tahun 2010-2012

NO	TAHUN	JUMLAH PEGAWAI	AKTUAL MASUK KERJA 1 TAHUN	% KEHADIRAN PEGAWAI 1 TAHUN	% KETIDAKHADIRAN PEGAWAI 1 TAHUN
1	2010	150 Orang	100 %	80,78 %	19,22 %
2	2011	163 Orang	100 %	77,50 %	22,05 %
3	2012	155 Orang	100 %	79,66 %	20,34 %

Sumber: Staf Divisi SDM PT. Krakatau Industrial Estate Cilegon, 2013

Dari data presentase kehadiran dan ketidakhadiran diatas dapat dilihat jumlah pegawai pertahun, aktual masuk kerja selama 1 tahun, persen kehadiran pegawai selama 1 tahun, dan persen ketidakhadiran pegawai selama 1 tahun. Data tersebut menyebutkan tingkat ketidakhadiran pegawai di PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon mengalami fluktuatif. Hal ini akan menyebabkan kinerja perusahaan akan terganggu jika masih saja ada yang tidak disiplin dalam kehadiran. Pada tahun 2010 tingkat ketidakhadiran pegawai mencapai 19,22 %, pada tahun 2011 tingkat ketidakhadiran pegawai mengalami peningkatan sebesar 2,83 % menjadi 22,5 %, selanjutnya tingkat ketidakhadiran pegawai pada tahun 2012 mengalami penurunan sebesar 1,71 % menjadi 20,34 %.

Jika dilihat secara keseluruhan daftar ketidakhadiran pegawai mengalami peningkatan dan penurunan, dengan demikian seorang pimpinan harus memperhatikan lagi para pegawainya dalam bekerja, apalagi dengan adanya kondisi di setiap pertengahan jam kerja yang masih banyak terjadi kemangkiran-kemangkiran seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Woro Mustika Ning Tyas, 2014

Pengaruh Pembinaan Disiplin Kerja Terhadap Iklim Kerja Pegawai Di Pt. Krakatau Industrial Estate Cilegon (Pt. Kiec)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Permasalahan disiplin kerja pegawai sudah banyak terlihat secara riil di berbagai perusahaan/organisasi. Dimana seringkali ditemukan sebagian pegawai yang keluar kantor di waktu jam kerja dengan kepentingan pribadinya. Selain itu ada juga sebagian pegawai yang sudah patuh dalam hal datang tepat waktu ke kantor dan pulang pada jam yang sudah ditentukan, tetapi tidak terfokus dalam pekerjaan karena banyak faktor yang menjadi penyebabnya, seperti bermalas-malasan di meja kerja, bermain internet (membuka situs Facebook dan Twitter) di waktu kerja, bermain ponsel, dan merasa kelelahan.

Dari beberapa penjelasan diatas menerangkan bahwa sistem pembinaan disiplin yang diterapkan pada tiap perusahaan sangat berdampak positif terhadap iklim kerja pegawainya. Maka dari itu apabila kebijakan yang diterapkan perusahaan selalu diperhatikan dengan baik oleh pimpinan akan mendorong pegawai dalam meningkatkan suasana lingkungan kerja yang kondusif yang akan berdampak memperlancar segala kegiatan pekerjaan di dalam perusahaan tersebut sehingga tujuan dari suatu perusahaan tersebut bisa tercapai. Adapun model pembinaan disiplin yang diterapkan pada PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon ialah “Model Tiga Langkah Perubahan” yang dilakuakn oleh pimpinan pada waktu 6 bulan sekali (*Sumber: Staf Divisi SDM PT. Krakatau Industrial Estate Cilegon, 2013*). Model Tiga Langkah Perubahan ini diantaranya adalah:

1. Pencairan (*Unfreezing*)

Langkah ini diterapkan dalam pembinaan disiplin meliputi usaha penurunan tegangan-tegangan yang terjadi pada PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon ke taraf yang ada pada saat sekarang. *Unfreezing* ini kadangkala di capai

dengan memberikan informasi yang menunjukkan adanya perbedaan-perbedaan antara perilaku yang diinginkan oleh anggota organisasi dan perilaku yang nyatanya dijalankan sekarang ini.

2. Tindakan (*Movement*)

Langkah kedua ialah melakukan tindakan yang akan mengubah sistem sosial dari tingkat perilaku asli ke suatu tataran perilaku yang baru. Hal ini meliputi perubahan nilai, kepercayaan, sikap, cara kerja, dan prosedur kerja. Tindakan perubahan ini berupa penyusunan kembali organisasi (*Counseling*) terhadap pegawai-pegawai yang bermasalah.

3. Pengentalan Kembali (*Refreezing*)

Langkah ketiga ini berusaha menstabilkan organisasi pada suatu tingkat keseimbangan baru. Tindakan ini dicapai melalui penggunaan mekanisme yang sangat membantu, yang mendorong perusahaan ke taraf tersebut. Mekanisme yang digunakan berupa kultur organisasi, norma organisasi, kebijaksanaan, dan struktur organisasi.

Salah satu bentuk pembinaan disiplin kerja pegawai yaitu dengan mengadakan pelatihan. Dari hasil penelitian penyusun juga mendapatkan beberapa gambaran tentang tujuan khusus dan tujuan umum dari pembinaan pegawai di PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 1.2
Tujuan Umum dan Khusus Pembinaan Disiplin Pegawai
PT. Krakatau Industrial Estate Cilegon

TUJUAN UMUM	TUJAUAN KHUSUS
Meningkatkan produktivitas Organisasi/Perusahaan melalui berbagai kegiatan, diantaranya: <ul style="list-style-type: none"> - Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional. - Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif. - Merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama pegawai dan manajemen (pimpinan). 	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Produktivitas Kerja - Mutu Perencanaan Kerja - Semangat/Moral Kerja - Balas Jasa Tidak Langsung - Kesehatan dan Keselamatan Kerja - Cegah Kadaluwarsa Pengetahuan dan Keterampilan - Pengembangan Diri

Sumber: Staf DivisiSDM PT. Krakatau Industrial Estate Cilegon, 2013

Dengan demikian pada prinsipnya tujuan pelatihan pegawai adalah menambah pengetahuan, menambah keterampilan, dan merubah sikap para pegawainya. Berikut ini adapun tujuan dan bentuk pembinaan pegawai yang telah direncanakan oleh pimpinan setiap 1 semester (6 bulan per-tahun) pada PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon dapat dilihat pada tabel:

Tabel 1.3
Tujuan dan Bentuk Pembinaan Disiplin Pegawai
PT. Krakatau Industrial Estate Cilegon

Tujuan Pembinaan	Sifat Pembinaan	Proses Pembinaan	Bentuk Pembinaan
Memperbaiki tingkat efektivitas kinerja pegawai dalam mencapai hasil yang ditetapkan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengembangan pengetahuan. b. Pengembangan Keterampilan. c. Perubahan sikap. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengembangan intelektualisasi. b. Latihan/praktek. c. Perubahan sikap kedisiplinan untuk membangkitkan kemauan dan kerja sama. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Sekolah, kuliah, ceramah, dan instruksi terprogram. b. Diskusi kasus, memainkan peran dalam bisnis, dan proyek studi. c. Konsultasi proyek,

			memainkan peran, dan latihan sensitivitas.
--	--	--	--

Sumber: Staf Divisi SDM PT. Krakatau Industrial Estate Cilegon, 2013

Alasan-alasan logis tersebut menjadi dasar yang kuat bagi peneliti untuk mengkaji hubungan yang terjadi di dalamnya. Mengacu kepada keseluruhan paparan di atas, dan dalam upaya memahami dan memecahkan masalah terkait dengan iklim kerja pegawai. Maka dari itu penulis tertarik menulis dan mengkaji lebih dalam mengenai pembinaan disiplin kerja oleh pimpinan yang berpengaruh terhadap iklim kerja pegawai. Adapun judul penelitian tersebut adalah **“Pengaruh Pembinaan Disiplin Kerja terhadap Iklim Kerja Pegawai di PT. Krakatau Industrial Estate Cilegon (PT. KIEC)”**.

1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas dapat di duga adanya pengaruh pembinaan disiplin kerja oleh pimpinan terhadap iklim kerja pegawai di PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon. Oleh karena itu, permasalahan dalam penelitian ini lebih banyak berkaitan dengan upaya pembuktian terhadap pengaruh kedua variabel tersebut dan secara lebih spesifik permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat pembinaan disiplin kerja pegawai di PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon (PT. KIEC)?
2. Bagaimana gambaran tingkat iklim kerja pegawai di PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon (PT. KIEC)?

3. Adakah pengaruh pembinaan disiplin kerja terhadap iklim kerja pegawai di PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon (PT. KIEC)?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana gambaran tingkat pembinaan disiplin kerja pegawai di PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon (PT. KIEC).
2. Mengetahui bagaimana gambaran tingkat iklim kerja pegawai di PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon (PT. KIEC).
3. Mengetahui adakah pengaruh pembinaan disiplin kerja terhadap iklim kerja pegawai di PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon (PT. KIEC).

1.4. Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini akan memberikan dua macam kegunaan, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis dari hasil penelitian ini akan memberikan pengalaman dan memperoleh ilmu pengetahuan di bidang perkantoran. Serta dijadikan bahan kajian untuk mengkaji untuk mengkaji berbagai teori perilaku organisasi.

Sedangkan secara praktis, penelitian yang dilaksanakan diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Sebagai bahan informasi bagi pihak PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon (PT. KIEC) untuk dapat memahami hal-hal yang berkaitan dengan pembinaan disiplin kerja pegawai.

2. Sebagai bahan pembuat keputusan untuk meningkatkan iklim kerja pegawai.
3. Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan iklim kerja pegawai dengan metode pembinaan disiplin kerja agar iklim kerja pegawai dapat lebih kondusif.

