

GAMBARAN MENGENAI IKLIM ORGANISASI PT. AGATE INTERNATIONAL KOTA BANDUNG

Dian Ria Noveti

Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran

e-mail: dianveti@gmail.com

2014

Abstrak

Perkembangan industri di Indonesia mengalami kemajuan yang pesat. Tentu saja hal ini memberi pengaruh terhadap perekonomian nasional. Industri kreatif digital merupakan bidang industri yang turut menyumbangkan pemasukan yang besar bagi Indonesia. Salah satu area industri digital yang sedang marak di Indonesia ialah permainan interaktif atau disebut juga dengan game. PT Agate International sebagai pionir game developer di Indonesia dapat menjadi teladan bagi para game developer lain yang baru bermunculan. Tentu saja PT Agate International berharap perusahaan mereka dapat produktif sehingga dapat membantu perekonomian nasional. Produktivitas dari suatu organisasi dipengaruhi oleh beragam hal, salah satunya ialah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas organisasi karena iklim organisasi berpengaruh pula terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, moral kerja, dan sebagainya.

Kata kunci: iklim organisasi, persepsi, game developer

I. Pendahuluan

Indonesia memiliki potensi menjadi negara dengan industri kreatif yang diperhitungkan dunia. Kementerian Perindustrian (Kemenperin) Indonesia menyatakan bahwa industri kreatif termasuk dalam industri kecil dan menengah (IKM) memiliki peran strategis karena mampu memberikan sumbangan yang cukup besar bagi perekonomian nasional. Direktur Jenderal IKM Kemenperin Indonesia, Euis Saedah, mengatakan bahwa jumlah IKM pada 2013 sebanyak 3,9 juta unit.

Jumlah IKM tersebut mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 10,3 juta orang dan memberikan kontribusi terhadap nilai ekspor sebesar 19,579 miliar dolar AS. Bahkan, kata Euis, nilai produksi IKM mencapai Rp 753 triliun atau memiliki kontribusi sebanyak 10 persen dalam pembentukan pendapatan domestik bruto (PDB) sektor industri terhadap PDB nasional (*Republika*, Selasa, 17 September 2013 tersedia *online* di www.republika.co.id).

Seiring dengan kemajuan teknologi yang pesat, industri kreatif pun mengalami perkembangan yang signifikan terutama pada industri kreatif digital. Industri game di Indonesia menghasilkan pendapatan hingga US\$190 juta sepanjang tahun 2013 dengan tingkat pertumbuhan 35% dibandingkan tahun 2012. Direktur Pelaksana PT. Megaxus Infotech, Eva Muliawati, dalam keterangan persnya di Jakarta pada hari Rabu, 29 Januari 2014, mengatakan bahwa industri *game* di Indonesia sangat marak dan kompetitif dengan market potensial yang sangat besar karena ditunjang minat dan antusiasme masyarakat yang semakin tinggi. Bahkan, dalam beberapa tahun ke depan, bisnis *game* di Indonesia, baik *game online* berbasis PC ataupun *mobile*, diperkirakan akan terus berkembang seiring dengan semakin mudahnya masyarakat mengakses internet yang didukung pula oleh besarnya jumlah penduduk Indonesia. Eva menilai bahwa industri *game* di Indonesia sangat potensial memberikan kontribusi bagi perekonomian negara (<http://www.antaraneews.com/berita/416564/industri-game-indonesia-hasilkan-190-juta-dolar>).

Pengembang permainan interaktif atau *game developer*, merupakan perusahaan-perusahaan utama dalam industri game. *Game developer* memegang peranan penting dalam memajukan industri *game* di Indonesia. PT Agate International sebagai salah satu *game developer* ternama di Indonesia telah menghasilkan ratusan produk games. PT Agate International berfokus dalam mengembangkan dan mencetak *game* hiburan berkualitas tinggi untuk *end-user* serta memberikan solusi bagi perusahaan dan pemilik merek melalui *advergame*, pelatihan/ simulasi *game* dan *e-learning game*.

Suatu organisasi harus menyediakan kondisi yang tepat untuk memfasilitasi kegiatan kelompok serta proses berkarya pada tiap-tiap individu dan memberikan dukungan pada mereka (Nonaka & Takeuchi, 1995). Penelitian yang dilakukan oleh De Leon & Taher (1996) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif membantu memotivasi potensi dan menunjukkan kinerja keseluruhan yang tinggi. Tiap organisasi memiliki kekhasan dalam menciptakan suasana kerja sehari-hari tergantung dari berbagai macam faktor seperti kebijakan, aturan, jenis organisasi, dan

sebagainya. Lingkungan kerja ini akan berperan sebagai stimulus yang akan mempengaruhi kinerja para pekerjanya (Wirawan, 2007). Oleh sebab itu, penting adanya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mendorong para pekerja untuk bekerja secara optimal.

Menurut Litwin dan Stringer (1968) di dalam buku *Motivation and Organizational Climate*, gambaran tentang lingkungan kerja yang dihayati oleh karyawan tersebut dinyatakan sebagai suatu iklim organisasi. Iklim organisasi mengitari segala yang ada dalam lingkungan kerja yang dapat secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap segala hal yang ada dalam organisasi seperti produktivitas, kepuasan kerja, *turnover*, dan lain sebagainya. Robbins (1996) menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang memberi pengaruh besar terhadap efektivitas organisasi. Dengan mengetahui iklim suatu organisasi, kita dapat memahami lebih baik apa yang mendorong anggota organisasinya untuk bersikap dengan cara- cara tertentu (Pace R.W & Faules D.F, 2006). Maka dari itu, penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu gambaran iklim organisasi PT Agate International sebagai pionir *game developer* di Indonesia.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, dimana metode ini memberikan gambaran atau deskripsi dari situasi, kejadian, atau kumpulan kejadian tertentu (Kerlinger, 1993). Fokus penelitian ini ialah penggambaran secara menyeluruh mengenai iklim organisasi yang menjadi variabel penelitian. Teknik penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian survey dengan bantuan kuesioner. Kuesioner ini merujuk pada teori iklim organisasi milik Litwin & Stringer (1968) yang terdiri dari 9 dimensi yaitu *structure, warmth, responsibility, risk, support, conflict, risk, standards, dan identity*. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan total jumlah sampel sebanyak 35 orang dari total populasi 54 orang.

Definisi operasional iklim organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini ialah persepsi subjektif karyawan dalam menghayati kondisi lingkungan kerja di PT. Agate International dengan berespon positif atau negatif dengan menyenangkan atau tidak menyenangkan sesuatu atau seseorang

dalam perusahaan berdasarkan sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi. Persepsi karyawan mengenai iklim organisasi diukur melalui 9 dimensi iklim yaitu:

- *Structure*: derajat perasaan yang dimiliki karyawan mengenai ketidakleluasaan dalam organisasi, terkait aturan, prosedur dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi
- *Responsibility*: derajat perasaan karyawan mengenai tanggung jawab pribadi dalam melaksanakan pekerjaan, membuat keputusan dan memecahkan permasalahan tanpa bertanya pada atasan.
- *Reward*: Derajat perasaan karyawan bahwa mereka dihargai dan mengenai tingkat penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik
- *Risk*: derajat perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang menantang dan beresiko serta cara untuk menghadapi pekerjaan tersebut.
- *Warmth*: derajat perasaan karyawan mengenai kehangatan hubungan dengan sesama rekan kerja maupun atasan yang menumbuhkan rasa saling percaya serta tolong menolong di dalam lingkungan kerja.
- *Support*: derajat perasaan karyawan mengenai dukungan yang diperoleh dari rekan kerja maupun atasan.
- *Standards*: derajat Perasaan karyawan mengenai kejelasan tujuan kerja dan penetapan standar tampilan kerja
- *Conflict*: derajat perasaan karyawan bila memiliki pendapat yang berbeda dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan dan upaya dalam mengatasi permasalahan.
- *Identity*: derajat perasaan karyawan menjadi bagian dari perusahaan dan rasa bangga yang tumbuh serta kerja sama yang terjalin.

Perhitungan data yang diperoleh diolah dengan bantuan *software* SPSS 17.0 *for windows*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, alat ukur yang digunakan masuk dalam kategori reliable dengan nilai reliabilitas 0,918.

III. Pembahasan

Iklim organisasi yang dipersepsi oleh para karyawan PT Agate International terbagi menjadi dua kategori yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, diperoleh bahwa sebanyak 94% karyawan mempersepsi iklim organisasi PT Agate International sebagai *favorable* dan sisanya yaitu sebesar 6% mempersepsi *unfavorable*. Hal ini menandakan adanya kesuasan kondisi tempat mereka bekerja dengan sikap, keyakinan, nilai, harapan, dan motivasi dari mayoritas karyawan yang bekerja di PT Agate International.

Tabel 3.1 Iklim Organisasi PT Agate International Per Dimensi

No.	Dimensi	Menyenangkan		Cenderung Menyenangkan		Cenderung Tidak Menyenangkan		Tidak Menyenangkan		Jumlah	
		Favorable				Unfavorable					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	<i>Structure</i>	17	48,6	17	48,6	1	2,8	0	0	35	100
		<i>Favorable= 97%</i>				<i>Unfavorable=3%</i>				100%	
2.	<i>Responsibility</i>	7	20	27	77	1	3	0	0	35	100
		<i>Favorable= 97%</i>				<i>Unfavorable=3%</i>				100%	
3.	<i>Reward</i>	14	40	17	48,6	4	11,4	0	0	35	100
		<i>Favorable= 89%</i>				<i>Unfavorable=11%</i>				100%	
4.	<i>Risk</i>	24	69	11	31	0	0	0	0	35	100
		<i>Favorable= 100%</i>				<i>Unfavorable=0%</i>				100%	
5.	<i>Warmth</i>	28	80	5	14	1	3	1	3	35	100
		<i>Favorable= 94%</i>				<i>Unfavorable=6%</i>				100%	
6.	<i>Support</i>	26	74	7	20	2	6	0	0	35	100
		<i>Favorable= 94%</i>				<i>Unfavorable=6%</i>				100%	
7.	<i>Standards</i>	17	48,6	17	48,6	1	2,8	0	0	35	100
		<i>Favorable= 97%</i>				<i>Unfavorable=3%</i>				100%	
8.	<i>Conflict</i>	19	54	14	40	2	6	0	0	35	100
		<i>Favorable= 94%</i>				<i>Unfavorable=6%</i>				100%	
9.	<i>Identity</i>	18	51	16	46	1	3	0	0	35	100
		<i>Favorable= 97%</i>				<i>Unfavorable=3%</i>				100%	

Berikut adalah urutan dimensi-dimensi berdasarkan presentase *favorable* tertinggi:

Tabel 3.2 Dimensi Iklim Organisasi Paling *Favorable*

No.	Dimensi
1.	<i>Risk</i>
2.	<i>Identity</i>
3.	<i>Standards</i>
4.	<i>Structure</i>
5.	<i>Responsibility</i>
6.	<i>Warmth</i>
7.	<i>Support</i>
8.	<i>Conflict</i>
9.	<i>Rewards</i>

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai iklim organisasi PT Agate International Bandung yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebanyakan karyawan yaitu sebesar 94% merasa bahwa iklim organisasi di PT Agate International menyenangkan (*favorable*). Sebagian besar masuk dalam kategori Cenderung Menyenangkan (80%). Hal ini berarti bahwa iklim organisasi yang dihayati oleh para karyawan sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai yang ada dalam diri mereka.
2. Hanya 6% karyawan yang mempersepsi PT Agate International tidak menyenangkan (*unfavorable*). Seluruhnya ke arah Cenderung Tidak Menyenangkan (CTM). Hal ini berarti ada minoritas karyawan yang masih menganggap iklim organisasi di PT Agate International belum sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai yang ada dalam diri mereka.
3. Dari sembilan dimensi indikator pengukur iklim organisasi menurut Litwin & Stringer (1968), seluruh dimensi memiliki persentase *favorable* yang tinggi.
4. Dimensi dengan tingkat *favorable* tertinggi ialah dimensi *risk*. Sedangkan dimensi dengan tingkat *favorable* terendah adalah dimensi *rewards*.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H. M. 2002. "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen, dan Kinerja Pegawai". *Tesis*. Semarang : Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro.
- Clegg, S. R. & J. R. Bailey (Eds.). 2007. *International encyclopedia of organization studies*. Vol 3 (pp. 1028-1030). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Combrink, Johannes Andries. 2004. *The validation of an organisational climate questionnaire in a corporate pharmacy group*. Potchefstroom, December, 2004. North-West University. Tersedia *online*:
http://dspace.nwu.ac.za/bitstream/handle/10394/520/combrink_aj.pdf?sequence=1
(diakses 07 April 2014).
- Daft, Richard L. 2010. *Organization Theory and Design: 10th Edition*. Ohio : Cengage Learning.
- Departemen Perdagangan Republik Indonesia. 2008. *Pengembangan Industri Kreatif Menuju Visi Ekonomi Kreatif 2025*. Tersedia *online*:
<http://www.karokab.go.id/koperindag/images/stories/BluePrintEkonomiKreatifIndonesiaBuku2.pdf> (diakses 30 Maret 2014).
- De Leon, L. & Taher, W. A. 1995. Expectations and job satisfaction of local government professionals. *American Review of Public Administration*, 20; 401-416.
- Elitua, Simarmata dan Bastian Simarmata. 2011. Peran ekonomi kreatif secara nasional. *Indonesia Kreatif*, 05 Oktober 2011. Tersedia *online*:
<http://news.indonesiakreatif.net/peran-ekonomi-kreatif-secara-nasional/> (diakses 02 Februari 2014)
- Ella, Syafputri. 2014. Industri *game* Indonesia hasilkan 190 juta dolar. *Antaranews*, Rabu, 20 Januari 2014. Tersedia *online*: <http://www.antaranews.com/berita/416564/industri-game-indonesia-hasilkan-190-juta-dolar> (diakses 30 Maret 2014).
- Furnham, Adrian & Leonard D. Goodstein. 1997. *The Organizational Climate Questionnaire (OCQ)*. The 1997 Annual: Volume 2, Consulting, 1997 by Pfeiffer.
- Guilford, J.P. 1956. *Fundamental Statistic in Psychology And Education: 3 rd Ed*. New York : McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Haimann, Theo. 1962. *Profesional Management: Theory and Practice*. Boston : Riverside Press.
- Idris, Muhammad. 2006. Implikasi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Vol. 3 No. 1*. Universitas Diponegoro

- Indonesia Information, Communication, and Technology Award. 2013. *Press Release: Indonesia siap bersaing di industri games internasional. INAICTA*, 31 Agustus 2013. Tersedia online: <http://www.inaicta.web.id/1454/press-release/> (diakses 31 Maret 2014)
- Intimate Newsletter. 2013. Artikel: *Memacu potensi pigital kreatif melalui investasi dan inkubasi*. Edisi 21: Hal 08-09, Bulan Oktober Tahun 2013.
- [Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia](http://www.parekraf.go.id). 2014. Tersedia online: www.parekraf.go.id (diakses 28 Januari 2014).
- Litwin, George H. & Robert A. Stringer, Jr. 1968. *Motivation and Organizational Climate*. Boston : Harvard Graduate School of Business Administration.
- Likert, R. 1967. *The Human Organization*. New York: McGrawHill.
- Mangkunegara, A. A., Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT Rafika Aditama.
- McCue, Cliffor P. & Gianakis Gerasimos A. 1997. The relationship between job satisfaction an performance: The case of local government finance officers in Ohio. *Public Productivity & Management Review*, Vol. 21 No. 2, pp 170-191, December. Sage Publications, Inc.
- Mitchel, R.T. 1982. *People in Organization: An Introduction to Organizational Behavior*. Tokyo : McGraw-Hill International Book Co.
- Moran, E.T. & Volkwein, J.F. 1992. The cultural approach to the formation of organizational climate. *Human Relation*, 45 (1), 19-47.
- Muhammad, Djibril. 2013. Kemenprin: Industri Kreatif Beri Sumbangan Bagi Perekonomian Nasional,. *Republika*, Selasa, 17 September 2013, tersedia online: <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/13/09/17/mt9xz0-kemenperin-industri-kreatif-beri-sumbangan-bagi-perekonomian-nasional> (diakses 15 Februari 2014).
- Mulyani, Irma. 2013. *Fridaypreneurship* Bersama Arief Widhiyasa, *Founder* dan CEO Agate Studio. *SBM ITB*, 11 Desember 2013, tersedia online: <http://sbm.itb.ac.id/fridaypreneurship-bersama-arief-widhiyasa-founder-dan-ceo-agate-studio.html> (diakses 15 Februari 2014).
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Najma. 2013. *Fridaypreneurship* SBM ITB bersama Arief Widhiyasa, *Berita Institut Teknologi Bandung*, 08 Desember 2013, tersedia online: <http://www.itb.ac.id/news/4107.xhtml> (diakses 15 Februari 2014).
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Nugraha, Setiawan. 2007. Penentuan Ukuran Sampel Memakai Rumus Slovin dan Tabel Krejcie-Morgan: Telaah Konsep dan Aplikasinya. *Diskusi Ilmiah Jurusan Sosial Ekonomi*

- Fakultas Peternakan Unpad, Kamis, 22 November 2007. Tersedia online: http://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2009/03/penentuan_ukuran_sampel_memakai_rumus_slovin.pdf (diakses 10 April 2014).
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. 1995. *The Knowledge-Creating Company*. New York: The Oxford University Press.
- Organ, Dennis W., Podsakoff, Philip M., & MacKenzie, Scott B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents, and Consequences*. USA : Sage Publications.
- Pace R.W & Faules D.F,. 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Purwanti, Tenni. 2011a. Agate Studio, pengembang game dengan modal awal passion. *Kompas*, Selasa, 13 Desember 2011. Tersedia online: <http://tekno.kompas.com/read/2011/12/13/09563339/agate.studio.pengembang.game.dengan.modal.awal.quotpassionquot> (diakses 20 Februari 2014)
- _____. 2011b. CEO Agate Studio pilih 'Drop Out' demi game. *Kompas*, Kamis, 15 Desember 2011. Tersedia online: <http://tekno.kompas.com/read/2011/12/15/08060147/ceo.agate.studio.pilih.quotdrop.outquot.demi.game> (diakses 13 Februari 2014)
- Qolbi, Ifroh Ade. 2013. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Iklim Organisasi di SDM 034 Samarinda". *Jurnal Ilmu Komunikasi 1 (1) hal 22-38*, tersedia online: www.ejournal.ilkom.co.id (diakses 20 Februari 2014)
- Rachmawati, Ani Wahyu. 2011. Iklim Organisasi pada Koperasi Mahasiswa: Studi Deskriptif Iklim Organisasi pada Koperasi Mahasiswa Universitas Padjadjaran Bandung, *Skripsi*. Jatinangor :Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran.
- Reichers, A.E. & Schneider, B. 1990. Climate and Culture: An evolution of construct. In B. Schneider (Ed), *Organizational Climate and Culture*(pp.5-39), San Fransisco: Josey-Bass.
- Robbins, Stephens .P. 1996. *Perilaku Organisasi: Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- _____. 2001. *Psikologi Organisasi* : Edisi ke-8. Jakarta: Prenhallindo.
- Saputra, Desy. 2013. Industri kreatif akan jadi kekuatan baru. *Antaranews*, Selasa, 19 November 2013. Tersedia online: <http://www.antaranews.com/berita/405640/industri-kreatif-akan-jadi-kekuatan-baru> (diakses 09 Februari 2014)

- Schein, Edgar H. 1977. *Organizational Psychology*. New Delhi : Prentice Hall of India Private Limited.
- Simatupang, T. M. 2007a. Konsep kebijakan membangun industri kreatif. *Pikiran Rakyat*, Selasa, 28 Agustus 2007, tersedia *online*: www.pikiran-rakyat.com (diakses 20 Januari 2014)
- _____. 2007b. Gelombang ekonomi kreatif. *Pikiran Rakyat*, Rabu, 01 Agustus 2007, tersedia *online*: www.pikiran-rakyat.com (diakses 20 Januari 2014)
- Simatupang, T. M., dkk. 2009. Analisis kebijakan pengembangan industri kreatif di kota Bandung”. *Vol 8, No. 1 Tahun 2009*, tersedia *online*: <http://journal.sbm.itb.ac.id/index.php/mantek/article/view/92> (diakses 20 Januari 2014)
- Sismi, Priguna. 2012. Indonesia punya 80 *developer game*. *CHIP ONLINE ID*, 17 Desember 2012. Tersedia *online*: http://chip.co.id/news/startups-games/4320/indonesia_punya_80_developer_game (diakses 31 Maret 2014)
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Steers, R.M. 1985. *Efektivitas Organisasi:Terjemahan*. Jakarta : Erlangga.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey : Prentice Hall.
- Vardi, Yoav. 2001. The effect of organizational climates on misconduct at work. *Journal of business ethics*, 29: 325-337, Netherland: Kluwer Academic Publisher.
- Wahyudi Reza. 2012. *Gamedev Bandung raup omzet Rp 400 Juta per bulan*. *Kompas.com*, Senin, 22 Oktober 2012, tersedia *online*: <http://tekno.kompas.com/read/2012/10/22/14394378/Gamedev.Bandung.Raup.Omset.Rp.400.Juta.per.Bulan> (diakses 23 Januari 2014)
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.