

ABSTRAK

CHIKA ANINDYAH HIDAYAT. Gambaran Mengenai Iklim Organisasi pada Pegawai Biro Umum Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional. Iklim Organisasi merupakan sesuatu yang dihayati sebagai pengaruh subjektif dari sistem formal, gaya informal manajer, dan faktor-faktor lingkungan lain yang terdapat pada sikap, keyakinan, nilai dan motivasi dari orang-orang yang bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi tertentu (Litwin & Stringer, 1968). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif agar didapatkan gambaran data secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai motivasi untuk menjadi fan fanatik. Subjek pada penelitian ini adalah pegawai tetap di biro umum di Bappenas di Jakarta. Pengambilan data dilakukan dengan cara simple random sampling terhadap 53 responden. Pengukuran menggunakan alat ukur *Organizational Climate Questionnaire* yang disusun berdasarkan teori iklim organisasi dalam *Organizational Climate* dari Litwin & Stringer (1986). Hasil penelitian ini menunjukkan sebanyak 100% responden atau 53 pegawai biro umum menghayati iklim organisasi sebagai favorable atau menyenangkan. Pegawai merasakan bahwa iklim organisasi di dalam biro umum sudah sesuai dengan harapan mereka.

Kata kunci : Iklim, Iklim Organisasi, Litwin & Stringer

I. PENDAHULUAN

Hubungan yang terjalin antar pegawai di biro umum terjalin dengan baik. Meskipun terkadang mengalami berbagai hambatan, namun masalah dapat diselesaikan dengan baik dan kekeluargaan. Birokrasi di dalam suatu organisasi terkadang dapat menghambat kinerja pegawai terutama dalam hal komunikasi antar pegawai maupun dengan atasan. Di dalam biro umum, pegawai telah mengetahui alur birokrasi yang benar juga aturan-aturan yang berlaku sehingga jarang ditemuinya hambatan dalam hal birokrasi. Selain itu masalah ditemui saat terjadi kekosongan jabatan dikarenakan ada pegawai yang pensiun sehingga harus segera diganti. Namun pada kenyataannya hal ini sulit terjadi karena sulitnya mencari pegawai yang memiliki cukup kompetensi untuk mengisi jabatan tersebut sehingga beberapa jabatan memiliki kekosongan selama beberapa waktu. Meskipun saat ini jabatan tersebut telah terisi, selama jabatan itu kosong, beban pekerjaan dihibahkan pada pegawai lainnya.

Pegawai sebagai penggerak suatu organisasi merupakan sumber daya yang penting yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Terdapat banyak aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara positif maupun negatif. Salah satunya adalah bagaimana iklim organisasi yang terbentuk di perusahaan sebagai tempat pegawai melakukan pekerjaannya. Persepsi mengenai iklim organisasi tersebut kemudian dapat mempengaruhi kinerja para pegawai yang kemudian akan mempengaruhi kemajuan dari perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang penelitian, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana gambaran iklim organisasi yang sudah terbentuk pada pegawai biro umum di Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional di Jakarta?

II. TINJAUAN TEORI

Iklim organisasi melingkupi segala yang ada dalam lingkungan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat berpengaruh terhadap segala hal yang ada dalam organisasi. Iklim organisasi merupakan suatu kondisi yang khas, yang terdapat

pada masing-masing organisasi, yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya. Iklim organisasi merupakan suatu kondisi nyata yang keberadaannya tidak dapat dilihat, diraba, maupun disentuh, namun dapat dirasakan dan dihayati oleh orang-orang yang berada dalam lingkungan tersebut. Setiap orang merasakan dan menghayati iklim organisasi dengan cara yang berbeda karena setiap orang memiliki kebutuhan, keinginan, harapan dan pengalaman yang berbeda yang melatarbelakangi perbedaan dalam merasakan dan menghayati kondisi iklim organisasi tersebut (Davis, 1987).

Litwin and Stringer (1968) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan pencerminan dari berbagai aspek yang ada dan berlangsung dalam organisasi. Terdapat sembilan dimensi yang membentuk iklim organisasi, yaitu:

1. *Structure* : perasaan yang pegawai miliki mengenai peran dalam kelompok, dan peraturan serta prosedur yang terdapat dalam organisasi
2. *Responsibility* : bagaimana pengambilan keputusan dapat dilakukan karyawan tanpa campur tangan dari pihak atasan.
3. *Reward* : penghargaan yang diberikan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik berupa gaji dan kebijakan promosi.
4. *Risk* : resiko dan tantangan yang ada di dalam pekerjaan dan di dalam organisasi, serta bagaimana cara karyawan untuk dapat mengantisipasi resiko dan tantangan tersebut.
5. *Warmth* : persahabatan yang baik yang tercipta di dalam suatu kelompok kerja dan mengenai kehangatan hubungan dengan sesama rekan kerja baik atasan maupun bawahan sehingga dapat membentuk kerja sama untuk dapat saling tolong menolong dan saling mempercayai.
6. *Support* : dukungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap diri karyawan, baik itu yang tercermin dari dukungan atasan, rekan kerja, maupun bawahan.
7. *Standards* : pemahaman karyawan mengenai pentingnya standar tujuan dan tampilan kerja dengan menekankan pada pelaksanaan pekerjaan yang baik.
8. *Conflicts* : apa yang dilakukan bila terjadi perbedaan pendapat antara atasan dan karyawan dalam mengatasi suatu masalah.
9. *Identity* : kerja sama dan menjadi bagian dalam suatu kelompok kerja

III. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-eksperimental, yaitu suatu telaah empiris sistematis di mana ilmuwan tidak dapat mengontrol secara langsung variabelnya karena sifat hakekat dari variabel tersebut menutup kemungkinan adanya manipulasi (Kerlinger, 2004). Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian yang akan digunakan adalah survey, dimana peneliti akan menggunakan kuesiner sebagai sarana memperoleh data yang diinginkan.

Variabel dalam penelitian ini adalah yaitu iklim organisasi pada pegawai biro umum Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional di Jakarta.

Definisi Konseptual

Iklim Organisasi merupakan sesuatu yang dihayati sebagai pengaruh subjektif dari sistem formal, gaya informal manajer, dan faktor-faktor lingkungan lain yang terdapat pada sikap, keyakinan, nilai dan motivasi dari orang-orang yang bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi tertentu (Litwin & Stringer, 1968).

3.2.1 Definisi Operasional

Iklim Organisasi merupakan skor yang dicapai pegawai yang menggambarkan persepsinya mengenai iklim organisasi dari teori Litwin dan Stringer (1968) yang terdiri dari *structure* (struktur), *responsibility* (tanggung jawab), *rewards* (imbalan), *risk* (resiko), *warmth* (kehangatan), *support* (dukungan), *standards* (standar), *conflict* (konflik), dan *identity* (identitas).

Pengukuran dari dimensi-dimensi tersebut akan menghasilkan sebuah profil yang menggambarkan iklim organisasi yang terdapat pada biro umum Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional di Jakarta. Melalui profil iklim organisasi tersebut, maka akan didapatkan dimensi mana saja yang dirasa *favorable* dan yang dirasa *unfavorable*. Semakin tinggi skor yang diberikan oleh subjek, semakin *favorable* iklim organisasi di

dalam organisasi tersebut. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diberikan subjek, semakin *unfavorable* iklim organisasi di dalam organisasi tersebut.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Iklim dalam suatu organisasi tercipta karena adanya keunikan dari organisasi, dimana pada dasarnya semua organisasi atau dalam penelitian ini instansi pemerintahan memiliki budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri yang semuanya itu menciptakan iklim. Iklim organisasi merupakan suatu konsep sistem yang yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup atau tingkah laku para pegawai dalam mencapai suatu tujuan organisasi yang akan dirasakan oleh pegawai itu sendiri.

Seperti yang diungkapkan oleh Litwin & Stringer (1968) bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi, maka dari itu setiap pegawai akan merasakan iklim organisasi secara subjektif sesuai dengan kebutuhan, harapan, dan juga nilai dari pegawai yang bersangkutan sehingga apa yang dirasakan atau mempengaruhi pegawai dalam merasakan iklim organisasi akan berbeda satu sama lain.

Perasaan pegawai terhadap iklim organisasi dapat mengarahkan pada munculnya penilaian dan pemahaman tertentu pada kondisi iklim organisasi tersebut. Pegawai dapat merasakan apakah iklim kerja yang ada pada instansi atau organisasi tersebut merupakan kondisi yang sama dengan kebutuhannya, kepentingannya atau sebaliknya. Keadaan ini dapat memicu timbulnya perasaan terhadap instansi tersebut baik positif atau favorable dan juga negative atau unfavorable.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai iklim organisasi pada biro umum Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional di Jakarta, didapatkan bahwa pegawai pada biro ini merasa favorable (menyenangkan) terhadap iklim organisasi pada lingkungan kerjanya, namun memang lebih banyak mengarah ke cenderung menyenangkan. hal tersebut dibuktikan melalui tabel 4.1 dimana terlihat 23 orang merasakan iklim organisasi di biro umum menyenangkan (43,4%) sedangkan sebanyak 30 orang merasa iklim organisasi di biro umum cenderung menyenangkan (56,6%). Terdapat empat dimensi dengan nilai favorable tertinggi yaitu identity, standards, structure, dan warmth. Sedangkan nilai favorable terendah yaitu pada

responsibility, rewards, dan risk. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai biro umum Bappenas merasa bahwa lingkungan kerja mereka sebagian besar sudah sesuai dengan harapan, nilai, dan kebutuhan dalam diri mereka. Terdapat beberapa hal kecil yang dirasakan kurang sesuai namun masih bisa ditangani. Iklim organisasi merupakan ciri khas yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya dan mempengaruhi perilaku manusia di dalamnya

V. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian mengenai iklim organisasi para pegawai di biro umum Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebanyak 100% responden atau 53 pegawai biro umum menghayati iklim organisasi sebagai favorable atau menyenangkan. Pegawai merasakan bahwa iklim organisasi di dalam biro umum sudah sesuai dengan harapan mereka. Meskipun demikian masih ada beberapa dimensi dari iklim organisasi yang lebih banyak dihayati oleh pegawai sebagai unfavorable seperti dimensi risk dan rewards.

Saran bagi Penelitian Selanjutnya

1. Disarankan pada penelitian selanjutnya untuk membahas mengenai iklim organisasi menggunakan teori yang dikemukakan oleh tokoh lain selain Litwin & Stringer untuk memperluas pemahaman mengenai iklim organisasi.
2. Untuk alat ukur supaya lebih diperbanyak dengan item-item yang lebih menggambarkan keadaan mengenai iklim organisasi dengan lebih mendalam supaya data yang didapatkan lebih kaya. Selain itu selain kuesioner, untuk penelitian selanjutnya dapat disertai dengan metode wawancara sehingga data yang didapatkan lebih kaya.
3. Agar topic mengenai iklim organisasi menjadi lebih dalam, maka disarankan untuk melakukan penelitian dengan menghubungkan dengan variabel lain seperti motivasi kerja atau gaya kepemimpinan untuk menggali lebih dalam mengenai iklim organisasi

Saran Aplikatif

1. Sebagai bahan masukan untuk pihak Bappenas terutama biro umum agar dapat membangun suasana kerja yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas pegawai.
2. Untuk lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai sehingga tercipta suasana kerja yang lebih baik.
3. Disarankan untuk melakukan penelitian dengan scope yang lebih luas pada Bappenas seperti misalkan keseluruhan biro yang berada di bawah naungan sekretariat utama sehingga lebih dapat menggambarkan iklim organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Christensen, Larry B. 2004. *Experimental Methodology 9th Edition*. USA. Pearson Education, Inc
- Davis, Keith. 1981. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. McGraw Hill
- Friedenberg, Lisa. 1995. *Psychological Testing: Design, Analysis, and Use*. United Kingdom: Psychology press.
- Kementrian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, 2010. Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2010-2014.
- Kerlinger, Fred N. (Diterjemahkan oleh Landung Simatupang). 1993. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Litwin, George H & Meyer, Herbert, 1968. *Motivation and Organizational Climate*, Harvard University.
- Rosiana, Nia. 2012. Studi Deskriptif Mengenai Iklim Kerja Bagian Produksi Farmasi Divisi Solid Production dan Divisi Liquid, Samisolid, Hormon production PT Sanbe Farma Unit I di Kota Cimahi. Skripsi (tidak diterbitkan). Jatinangor. Fakultas Psikologi Unpad.
- Sugiyono, H. 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta (IKAPI).
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. USA : Pearson Education, Inc.
- Wexley, K. N. dan Yukl, G. H. 1977. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. New York : Homewood Richard D. Irwin Inc.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.

Website

www.indonesia.go.id

www.bappenas.go.id