**PENDAHULUAN**

Era globalisasi yang terjadi saat ini membuat dunia mengalami perubahan dan perkembangan yang pesat sesuai dengan berjalannya waktu. Hal ini juga dirasakan oleh Indonesia sebagai Negara berkembang, dimana pada abad ini berbagai aspek pembangunan menghadapi berbagai tantangan dan perubahan. Tuntutan perubahan ini berlaku bagi semua organisasi di Indonesia, baik instansi pemerintah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), maupun perusahaan yang dikelola swasta. Adanya keinginan dari investor asing untuk memassifkan investasinya di Indonesia semakin membuat perubahan ini dirasa penting.

Salah satu upaya perubahan yang dicanangkan pemerintah adalah reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (business prosess) dan sumber daya manusia aparatur. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. (Sumber : <http://www.menpan.go.id/reformasi-birokrasi/makna-dan-tujuan>).

Persoalan reformasi birokrasi, perbaikan pelayanan publik atau *good governance* (pemerintahan yang baik) selalu dikaitan dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang merupakan pengelola administrasi negara. Menurut Undang-Undang (UU) nomor 43 tahun 1999 tentang pokok pokok kepegawaian, Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas alam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil di Indonesia tersebar baik di pemerintahan pusat maupun daerah. Di pemerintahan daerah pun terbagi lagi penempatannya di Pemerintahan Provinsi dan Pemerintahan Kabupaten/Kota. Dengan segala tugas dan kewajiban yang diberikan, Pegawai Negeri Sipil juga mempunyai hak yang sudah dijabarkan dalam UU nomor 43 tahun 1999, antara lain hak tersebut adalah gaji, cuti, dan pensiun.

Pemerintahan Kota Bandung adalah salah satu organisasi yang sudah menjalankan reformasi birokrasi. Sejak tahun 2007, pemerintah Kota Bandung sudah menerapkan Electronic Procurement dalam proses pelelangan. Selain itu, sejak tahun 2011 dalam konteks E-Goverment, pemerintah Kota Bandung merintis tata kelola perencanaan dan penganggaran kota bandung yang telah terintegrasi dan berbasis IT, atau dikenal sebagai Bandung Integrated Resources Management System (BIRMS). Tahun 2007-2008 Kota Bandung juga melakukan restrukturisasi birokrasi melalui penguatan fungsi badan pelayanan perijinan terpadu, juga dilakukan penerapan ISO di seluruh SKPD Kota Bandung secara bertahap, dan pada tahun 2013 seluruhnya akan bersertifikat ISO. (Sumber : <http://bandung.go.id/rwd/index.php?fa=berita.detail&id=1971>). Pada tahun 2010, tercatat jumlah penduduk Kota Bandung sebesar 2.394.873 yang menjadikan Kota Bandung sebagai kota terpadat di provinsi Jawa Barat (Sumber : Sensus Penduduk 2010, <http://sp2010.bps.go.id/index.php/site/tabel?tid=264&wid=3273000000>). Dengan jumlah penduduk yang sangat banyak ini, pemerintah kota mulai dari Walikota beserta jajaran Pegawai Negeri Sipil dibawahnya mempunyai tugas yang berat untuk melaksanakan pemerintahan di Kota Bandung.

Salah satu instansi yang menjalankan pemerintahan di Kota Bandung adalah Sekretariat Daerah Kota Bandung. Sekretariat Daerah Kota merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kota yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota. Sekretariat Daerah Kota bertugas membantu Walikota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kota. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 03 tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 10 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung, untuk melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya, Sekretariat Daerah mempunyai fungsi sebagai berikut :a) Penyusunan kebijakan Pemerintah Daerah; b) Pengkoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah; c) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah; d) Pembinaan administrasi dan aparatur pemerintah daerah; dan e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya (Renstra Setda, 2014). Hal tersebut menunjukkan bahwa eksisitensi Sekretariat Daerah menjadi elemen penting bagi terselenggaranya pemerintahan yang mampu meningkatkan peran pemerintahan yang lebih responsif untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Terdapat 350 orang yang bekerja di Sekretariat Daerah Kota Bandung yang tersebar ke dalam 3 bidang. Pertama, Asisten Pemerintahan yang bertugas mengkoordinasikan perumusan kebijakan daerah lingkup pemerintahan umum, hukum dan hak asasi manusia, organisasi dan pemberdayaan aparatur daerah serta penyelenggaraan kerjasama daerah. Selanjutnya, Asisten Perekonomian dan Pembangunan yang bertugas mengkoordinasikan perumusan kebijakan pemerintah daerah lingkup perekonomian, pembangunan dan sumber daya alam (SDA), kesejahteraan rakyat dan kemasyarakatan. Dan terakhir, Asisten Administrasi Umum yang tugasnya mengkoordinasikan perumusan kebijakan pemerintah daerah lingkup administrasi umum.

Ketiga bidang tersebut berkoordinasi satu sama lain untuk membantu Walikota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kota. Selanjutnya, bertitik tolak dari tugas dan fungsinya, Sekretariat Daerah Kota Bandung mempunyai visi “Mewujudkan birokrasi pemerintah daerah yang profesional, responsif, dan berorientasi pelayanan publik dalam rangka mendukung perwujudan Kota Bandung yang unggul, nyaman dan sejahtera”. Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, Sekretariat Daerah Kota Bandung mempunyai 3(tiga) misi, yaitu : a)“Mewujudkan (Keunggulan) Tata Kelola Pemerintahan Daerah Yang Baik”; b) “Mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui pengembangan manusia yang berdaya saing, perekonomian yang kokoh, infrastruktur berkelanjutan, serta kokohnya interaksi sosial, budaya dan kemasyarakatan”; c) “Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan administrasi pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang baik pada perangkat daerah”. (Renstra Setda 2014).

Kondisi lingkungan kerja yang dirasakan sehari-hari oleh pegawai nantinya akan dipersepsi secara individual tergantung dari kebutuhan, harapan dan nilai-nilai yang dimilikinya. Keadaan yang dirasakan pegawai tersebut nantinya akan berpengaruh pada tingkah laku, sikap dan tampilan kerjanya yang nantinya dapat mempengaruhi produktivitas organisasi. Menurut Litwin & Stringer (1968), gambaran tentang lingkungan kerja yang dihayati secara individu oleh pegawai itu dinyatakan sebagai suatu iklim organisasi. Lebih lanjutnya, menurut Keith Davis (1981), iklim organisasi akan mempengaruhi motivasi, tampilan kerja, dan kepuasan kerja.

Membuat iklim organisasi yang dapat membantu anggota di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi tidaklah mudah. Hal ini bisa terjadi karena pada hakikatnya semua manusia mempunyai keunikan masing-masing dan perilaku yang berbeda-beda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Iklim organisasi yang nyaman dan kondusif akan menggali semua potensi sumber daya yang ada pada diri pegawai dan menimbulkan motivasi bekerja pada diri pegawai, sehingga pegawai akan merasa bahwa bekerja adalah sesuatu yang menyenangkan dan menantang. Oleh karena itu, pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab akan kelanjutan organisasi ke depannya.

Berdasarkan fenomena yang terdapat pada Sekretariat Daerah Kota Bandung, seperti yang sudah peneliti paparkan sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai Gambaran Iklim Organisasi di Sekretariat Daerah Kota Bandung. Dengan harapan hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan masukan bagi Sekretariat Daerah Kota Bandung untuk dapat memperbaiki kinerja pegawai yang bekerja di sana.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Iklim Organisasi**

*“Organizational climate refers to a set of measurable properties of the work environment, perceived directly or indirectly by the people who live and work on that environment and assumed to influenced their motivations and behavior.”*

Iklim organisasi mengacu pada sekumpulan aspek lingkungan kerja yang dapat diukur, dipersepsi secara langsung ataupun tidak langsung oleh orang-orang yang tinggal dan bekerja di dalam lingkungan itu dan diasumsikan dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka (Litwin & Stringer, 1968).

**Dimensi Iklim Organisasi**

1. Structure

Dimensi ini mengukur perasaan yang dimiliki pegawai mengenai birokrasi di dalam organisasi, terkait aturan, prosedur kerja, dan kebijakan yang diterapkan organisasi.

2. Responsibility

Dimensi ini mengukur perasaan pegawai mengenai tanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan serta memecahkan masalah tanpa harus melapor terlebih dahulu pada atasan.

3. Reward

Dimensi ini mengukur perasaaan pegawai mengenai imbalan atau penghargaan atas pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik yang mereka peroleh dari organisasi.

4. Risk

Dimensi ini mengukur perasaan pegawai mengenai pekerjaan yang beresiko dan menantang serta cara untuk menghadapi pekerjaan tersebut.

5. Warmth

Dimensi ini mengukur perasaan pegawai mengenai kehangatan hubungan yang terjalin antar rekan kerja atau antar atasan dan bawahan.

6. Support

Dimensi ini mengukur perasaan pegawai mengenai dukungan dan pertolongan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja.

7. Standards

Dimensi ini mengukur perasaan pegawai mengenai kejelasan tujuan kerja dan penetapan standar tampilan kerja dengan penekanan pada tampilan kerja yang baik.

8. Conflict

Dimensi ini mengukur perasaan pegawai mengenai kesediaan atasan dan rekan kerja untuk mendengarkan pendapat yang berbeda serta upaya pemecahan masalah di dalam organisasi.

9. Identity

Dimensi ini mengukur perasaan pegawai mengenai kebanggaannya menjadi bagian dari organisasi.

**METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan penelitian non-eksperimental, yaitu suatu telaah empiris sistematik dimana peneliti tidak dapat mengontrol secara langsung variabelnya karena hakekat variabel tersebut menutup kemungkinan adanya manipulasi (Kerlinger, 1993). Penelitian ini bersifat deksriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian dengan menggunakan variable mandiri, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya yang bertujuan untuk menggambarkan permasalahan atau fenomena. Teknik penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data adalah dengan melakukan survey, yaitu dengan cara mengedarkan kuisioner yang mengacu dari teori iklim organisasi menurut Litwin & Stringer (1968).

**Partisipan**

Subjek pebelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Sekretariat Daerah Kota Bandung yang terdiri dari 3 bidang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, sehingga didapatkan sampel sebanyak 80 staf Sekretariat Daerah Kota Bandung.

**Pengukuran**

Variabel penelitian yaitu Iklim Organisasi akan diukur menggunakan kuisioner yang dikembangkan berdasarkan teori dari Litwin & Stringer (1968). Kemudian dikembangkan oleh peneliti sesuai dengan kondisi pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandung. Alat ukur ini terdiri dari 40 item yang mencakup 9 dimensi yang membangun Iklim Organisasi. Terdapat 5 alternatif jawaban dimulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian adalah *content validity* (dengan metode *expert judgment*) dan *construct validity* (dengan melihat nilai *corrected item total correlation*). Dari kedua metode tersebut, alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga dapat mengukur variabel yang akan diukur. Sedangkan reliabilitas alat ukur ini adalah sebesar 0,827 dengan melihat nilai *Cronbach’s Alpha* menggunakan program *SPSS for Windows 20.0* dan didasarkan pada kriteria Kaplan & Saccuzzo.

**HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis pembahasan mengenai Iklim Organisasi, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Mayoritas pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandung memberikan persepsi favorable terhadap iklim organisasi yang terbentuk di Sekretariat Daerah Kota Bandung. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi yang ada di Sekretariat Daerah Kota Bandung dirasa sudah memenuhi kebutuhan, harapan dan nilai yang ada di dalam diri pegawai.

2. Dari sembilan dimensi iklim organisasi yang diungkapkan oleh Litwin & Stringer (1968), dimensi support merupakan dimensi iklim organisasi yang dipersepsikan paling favorable oleh pegawai Sekretariat Daerah Kota Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan yang pegawai terima dari organisasi baik dari rekan kerja atau atasan dinilai menyenangkan dan sudah memenuhi kebutuhan, harapan dan nilai yang dianut pegawai.

3. Dimensi reward merupakan dimensi iklim organisasi yang dipersepsikan paling tidak favorable diantara sembilan dimensi lainnya, walaupun nilai persentase dimensi ini tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang merasa bahwa penghargaan, secara khusus gaji dan bonus, yang diterima pegawai dari organisasi dirasa belum memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai yang dianut pegawai.

4. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, lama bekerja, dan bagian dengan persepsi pegawai terhadap iklim organisasi di Sekretariat Daerah Kota Bandung.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Pustaka dari Buku**

Litwin, George H & Stringer, Robert A, Jr. 1968. Motivation and Organizational Climate. Boston : Division of Research Graduate School of Business Administration Harvard University.

Kerlinger, Fred N (Diterjemahkan oleh Landung Simatupang). 1993. Asas-asas Penelitian Behavioral. Yogyakarta : Gadjah Mada Press University.

Robbins, Stephens P. (1996). *Perilaku Organisasi,* Jilid 1, Prenhallindo, Jakarta.

Sudjana. 1996. Metoda Statistika. Bandung: Tarsito.

**Pustaka dari Jurnal**

Feng Jing, Fenwick., Avery, Gayle C., Bergsteiner, Harald. 2011. Organizational climate and performance in retail pharmacies. Leadership and Organization Journal : Vol 32 No. 3

Forte, Almerinda. How Does Organizational Climate Influence The Ethical Behavior Of People In An Organization?. International Business And Economics Research Journal : Vol 2 No. 10.

Jianwei, Zhang. 2010. Organizational Climate and its Effects on Organizational Variables: An Empirical Study. international Journal of Psychological Studies : Vol 2 No. 2.

Noordin, Fauziah., Omar, Safiah., Sehan, Syakirarohan., Idrus, Shukriah. 2010. Organizational Climate And Its Influence On Organizational Commitment. The International Business & Economics Research Journal : Vol 9 No.2.

Pande, S.S. et al. 2013. Correlation Between Difficulty & Discrimination Indices of MCQs in Formative Exam in Physiology. South-East Asian Journal of Medical Education. 7(1): 45 – 50.

Patterson, M., Warr, P., & West, M. 2004. Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77(2), 193-216.

**Pustaka dari Internet**

http://www.menpan.go.id/reformasi-birokrasi

http://sp2010.bps.go.id

http://bandung.go.id

**Lain-lain**

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 43 tahun 1999.

Rencana Strategis Sekretariat Daerah Kota Bandung, 2014.

**GAMBARAN MENGENAI IKLIM ORGANISASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDUNG**

**ZESSARIO DHILLIANDIRSA**

**Dr. Anissa Lestari Kadiyono, M.Psi.1**

Fakultas Psikologi

Universitas Padjadjaran

**abstrak**

Di setiap lingkungan organisasi pasti terdapat iklim yang terbentuk dari persepsi para anggota organisasi di dalamnnya. Iklim ini dipersepsi secara subjektif oleh para anggota tergantung dari kebutuhan, harapan dan nilai-nilai yang dimilikinya. Teori iklim organisasi yang dikemukakan oleh George H. Litwin dan Robert A. Stringer, Jr (1968) di dalam bukunya mengenai *Motivational and Climate Organization* mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan konsep yang menggambarkan sifat subjektif atau kualitas dari lingkungan organisasi, di mana unsur-unsur iklim organisasi dapat dirasakan dan dialami oleh anggota organisasi tersebut.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah non experimental quantitative research dengan metode penelitian deskriptif. Penelitian ini dilakukan terhadap 80 pegawai Sekretariat Daerah Kota Bandung. teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Sekretariat Daerah Kota Bandung memiliki persepsi yang *favorable* (menyenangkan) terhadap iklim organisasi yang ada di lingkungan kerjanya, dangan persentase sebesar 96,25%.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Sekretariat Daerah Kota Bandung

¹Dosen Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran yang membimbing