

PERAN IKLIM ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG

Viny Arilia¹⁾, Sari Wulandari²⁾, Mhd. Dani Habra³⁾

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-washliyah Medan,
Indonesia

Email: vinyarilia7@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the role of organizational climate in improving employee performance at the Central Bureau of Statistics of Deli Serdang Regency. The type of method used in this research is descriptive with a qualitative approach, namely the observation process, accurate data collection based on facts found in the field, as well as interviews with resource persons. The results of the study indicate that organizational climate plays an important role in improving employee performance at the Central Statistics Agency of Deli Serdang Regency, due to the support and trust from colleagues and superiors so as to improve employee performance. This means that the role of an increasingly conducive organizational climate can improve employee performance.

Keywords: *Organizational Climate, Employee performance*

PENDAHULUAN

Pada umumnya iklim organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh seorang pemimpin atau manajer. Iklim organisasi dapat berpengaruh dengan perilaku anggota organisasi yang kemudian dapat berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi dalam suatu instansi. Jika iklim organisasi kondusif maka peningkatan kinerja karyawan juga merupakan suatu kemestian untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Iklim organisasi merupakan pemahaman terhadap seorang karyawan tentang kebijakan organisasi, kebiasaan dan prosedur yang berlaku dan dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Priambodo et al., 2019). Marshal (2002) (dalam Indrasari, 2017) menyatakan bahwa pengertian iklim organisasi ialah dapat menyesuaikan pada lingkungan sosial organisasi lingkungan fisik dan lingkungan organisasi.

Disisi lain, setiap pemimpin harus mampu memberikan iklim organisasi yang lebih baik yang ditunjukkan dengan praktik motivasi, dukungan, kepercayaan, keamanan, disiplin, dan tanggung jawab antara setiap anggota organisasi (Darojat,

2015). Iklim organisasi adalah kondisi yang diciptakan oleh pemimpin organisasi yang membangkitkan semangat staf organisasi dalam bekerja mendekati indikator kinerja yang direncanakan. Inti dari iklim organisasi ialah kepercayaan antara setiap anggota organisasi sehingga kinerja yang baik akan tercapai (Triatna, 2015). Miner (1988) mengemukakan bahwa seorang manajer yang bekerja dalam keadaan organisasi yang terbuka dapat melihat hasil kerja yang lebih baik daripada dengan manajer yang bekerja dalam iklim organisasi yang tertutup (Rengifurwarin & Ufi, 2019).

Iklim organisasi secara objektif eksis, terjadi di setiap organisasi dan berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi, namun hanya dapat ditaksir secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi. Dimensi iklim organisasi ialah unsur, faktor, sifat atau karakteristik variabel iklim organisasi (Larasati & Kertamukti, 2016).

Kinerja merupakan sebagai hasil upaya seseorang yang diraih dengan kebolehan dan perbuatan dalam suatu pekerjaan yang dikerjakan. Pengelolaan kinerja tidak sebatas alat untuk mengevaluasi kinerja karyawan tetapi

sebagai strategi untuk menilai dan memotivasi pengembangan produktivitas kerja (Indrasari, 2017).

Masalah kinerja tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna. Dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja ialah merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Lisna, 2019). Di sisi lain, karyawan ialah merupakan pribadi yang unik, mempunyai kebutuhan untuk berkembang, keinginan untuk mendapatkan yang lebih baik, dan rasa ingin dihargai (Priambodo et al., 2019).

Dalam penelitian ini objek yang diteliti yaitu Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang, lembaga pemerintahan Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Badan Pusat Statistik bertugas untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistik. Sebagai penyedia data dan informasi maka fokus Badan Pusat Statistik adalah menyediakan data statistik untuk di manfaatkan sebagai dasar pembangunan yang dilakukan pemerintah maupun pihak swasta yang menggunakan ketersediaan data.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik mengambil judul penelitian mengenai: Peran Iklim Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”.

LANDASAN TEORI

Iklim Organisasi

Iklim organisasi ialah suatu kondisi kerja yang dibentuk oleh pemimpin suatu organisasi yang memotivasi setiap staf untuk bekerja lebih baik. Menurut Taguiri dan Litwin (dalam Wirawan, 2016) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi berpengaruh terhadap perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Jika, budaya

organisasi relatif bersifat tetap dalam jangka panjang, iklim organisasi bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat (Wirawan, 2016).

Iklim organisasi dapat terjadi di setiap organisasi dan berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi. Keadaan lingkungan fisik dan lingkungan sosial adalah suatu indikator yang mempengaruhi iklim organisasi di suatu organisasi. Lingkungan fisik dan lingkungan sosial yang kondusif juga dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Robert Stringers (dalam Wirawan 2016 :131- 133) mengemukakan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat digambarkan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Ia mengemukakan bahwa mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan. Keenam dimensi itu antara lain :

1. Struktur (*structure*)

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.

2. Standar-standar (*standards*)

Standard-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

3. Tanggung Jawab (*responsibility*)

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi yang lainnya.

4. Penghargaan (*recognition*)

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik.

5. Dukungan (*support*)

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja.

6. Komitmen (*commitment*)

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi-organisasi.

Kinerja Pegawai

Siagian (2006:113) menyatakan bahwa, kinerja ialah umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk memastikan tujuan, jalur, rencana, pengembangan karier sebagai tingkat penerapan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, divisi, dengan menggunakan keahliannya yang ada dan batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2008:124) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sebenarnya, dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya.

Pengertian kinerja ialah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sebagai pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja (Indrasari, 2017).

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menciptakan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan sebagainya (Setiawan.C.I, 2016).

METODE PENELITIAN

Variable dalam penelitian ini adalah Peran Iklim Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yang digunakan, sebagai berikut. (1) Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan hasil dari wawancara, observasi dan dokumentasi. (2) Data sekunder ini diperoleh dari literature-literatur, jurnal-jurnal penelitian terdahulu, majalah maupun data dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara adalah pencarian suatu informasi yang dilaksanakan dengan cara memberikan pertanyaan untuk responden yang menjadi narasumber dalam penelitian ini.

2. Observasi dan Dokumentasi

Observasi adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dengan cara mengunjungi pengamatan objek secara langsung ke objek penelitian. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan foto dan catatan tertulis tentang kegiatan atau suatu kejadian yang terjadi pada waktu melakukan penelitian.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan atau memperjelas data dari lapangan yang bermanfaat untuk memberikan gambaran umum pada penelitian dan sebagai pembahasan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik. Berdasarkan UU yang telah disebutkan diatas salah satu peran yang harus dijalankan Badan Pusat Statistik adalah menyediakan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data yang diperoleh dari sensus dan survey yang dilaksanakan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder.

Peran Iklim Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Iklim organisasi secara objektif terjadi di setiap organisasi, dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi., tetapi dapat diukur secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi.

Hasil wawancara yang saya dapatkan yaitu menurut Ibu Rina Aryanti (Staf Seksi Sosial) bahwa di dalam Badan Pusat Statistik antara rekan kerja saling mendukung dan memberikan kepercayaan dalam pekerjaan sehingga suatu pekerjaan yang dilakukan dapat selesai dengan cepat. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi juga dicapai sesuai harapan dapat dilihat dari laporan kinerja Badan Pusat Statistik

Kabupaten Deli Serdang tahun 2020 tertuang tentang hasil capaian kinerja tujuan tahun 2020. Dalam memperbaiki kinerja untuk lebih baik karna atasan juga tidak pernah memberikan tekanan kepada pegawai. Pegawai juga memiliki kesempatan untuk memutuskan masalah dan pekerjaannya sendiri tanpa bertanya kepada atasan, untuk itu pegawai harus lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan yang nantinya di pertanggungjawabkan kepada atasan. Dalam memaksimalkan target juga terkadang harus diselesaikan tepat waktu, jika tidak di selesaikan tepat waktu pasti akan ada tambahan waktu sehingga semua tugas dapat di selesaikan. Tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai yaitu dalam bekerja harus menjunjung profesionalisme, integritas, dan amanah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulis mengemukakan kesimpulan dari uraian di atas yang telah di paparkan dengan peran iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwasanya iklim organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena adanya dukungan dan kepercayaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini berarti peran iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Iklim organisasi yang sudah terbangun dengan baik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang sebaiknya dilestarikan dan dijaga agak kinerja pegawai tetap terjaga. Karna suatu iklim akan dapat selalu meningkat ketika antar atasan dan bawahan mampu meningkatkan keabranan untuk dapat bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Larasati, W., & Kertamukti, R. (2016). Penanganan pengaduan masyarakat sebagai pendukung iklim organisasi. *Jurnal Komunikasi*, 10(April 2016), 97–113.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Diah Sari, R. E. Y. (2019). Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>
- Rengifurwarin, Z. A., & Ufi, J. A. (2019). *Analysis of the Roles of Organizational Climate in Northern Dullah Island, Sub-District of Tual City, Maluku Province, Indonesia*. 10(10), 927–934.
- Setiawan.C.I. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23–32.
- Wirawan. (2016). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
<https://deliserdangkab.bps.go.id/menu/1/informasi-umum.html#masterMenuTab1>