

IKLIM ORGANISASI : MANFAATNYA BAGI ORGANISASI

Etty Susanty

Universitas Terbuka
ettys@ut.ac.id

Abstract: *Organizational climate is the perception of the organization's members as well as individuals and groups associated with the organization. Perception of Human Resources (HR) organization is in a strong influence on organizational climate that formed within the organization. Leaders can influence the behavior of organizational climate then motivate employees. Employee motivation is the main driver of performance. Organizational climate is very important to the organization because it will reveal the importance of organizational climate and human discontent. The theory of organizational climate has been widely noted by scholars, but different theories have the characteristics that describe the organizational climate is different from other concepts. Several studies organizational climate can support that organizational climate is very important and beneficial to the organization. This article aims to discuss the concept of organizational climate and organizational climate dimensions used in some research and its benefits to the organization.*

Keywords : *Organizational climate, Human Resources (HR), organization, important to the organization*

Abstrak: *Iklm organisasi merupakan persepsi anggota organisasi yakni sebagai individual dan kelompok serta berhubungan dengan organisasi. Persepsi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalam organisasi berpengaruh kuat terhadap iklim organisasi yang terbentuk di dalam organisasi tersebut. Perilaku pemimpin dapat mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja. Iklim organisasi sangat penting bagi organisasi karena iklim organisasi akan mengungkapkan kepentingan dan ketidakpuasan SDM. Teori tentang iklim organisasi telah banyak dikemukakan oleh para ahli namun teori yang berbeda-beda tersebut memiliki karakteristik yang menggambarkan iklim organisasi berbeda dari konsep yang lain. Beberapa penelitian iklim organisasi dapat mendukung bahwa iklim organisasi sangat penting dan bermanfaat bagi organisasi. Artikel ini bertujuan untuk membahas lebih dalam konsep iklim organisasi dan dimensi-dimensi iklim organisasi yang dipakai di beberapa penelitian serta manfaatnya bagi organisasi.*

Kata kunci: *iklim organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM), organisasi, penting bagi organisasi*

PENDAHULUAN

Iklm organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerjasama

yang harmonis di antara seluruh individu atau SDM yang berada di dalam organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dapat menjadi alat bagi pemimpin untuk memotivasi karyawan. Karyawan yang termotivasi tentunya akan lebih produktif

dan akhirnya berdampak pada kinerja karyawan dan organisasinya.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja organisasi sangat besar sehingga banyak para ahli atau pakar memberikan perhatian khusus terhadap iklim organisasi. Banyak hasil penelitian dalam bentuk artikel ilmiah dan disertasi diterbitkan di seluruh dunia. Penelitian juga dilakukan di semua jenis organisasi seperti pada perusahaan bisnis dan non bisnis. Iklim organisasi juga bukan saja mendapat perhatian khusus para ahli dibidang *human relations* dan *organizational behavior* namun juga dikalangan ahli komunikasi khususnya *industrial* dan *organizational communication*.

Iklim organisasi satu organisasi dengan organisasi yang lain tentunya akan berbeda-beda. Perbedaan iklim organisasi disebabkan oleh keanekaragaman pekerjaan yang ada di dalam suatu organisasi atau sifat SDM yang ada. Altman (2000) mengemukakan bahwa studi yang dilakukan oleh pakar iklim organisasi menunjukkan paling tidak terdapat 460 jenis lingkungan kerja dengan iklim organisasinya sendiri-sendiri.

Begitu pentingnya iklim organisasi karena iklim organisasi diakui mempunyai pengaruh terhadap perilaku para karyawan dan pemimpin sebagai anggota organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi karyawan sehingga mereka dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan memberi petunjuk kepada mereka dalam upaya penyesuaian diri dalam organisasi. Konsep iklim organisasi dianggap mempunyai kedudukan sebagai jembatan yang menghubungkan manajemen atau pimpinan dan perilaku karyawan dalam mewujudkan kinerja organisasi guna pencapaian tujuan organisasi.

Pimpinan yang memainkan peran sangat besar dalam penentuan dan pemeliharaan iklim organisasi dengan

mewujudkan sistem nilai menjadi pola perilaku di lingkungan kerja. Perilaku pemimpin dapat mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi kerja karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PENGERTIAN DAN TEORI IKLIM ORGANISASI

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali diperkenalkan oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an. Beliau menghubungkan perilaku manusia dengan lingkungannya. Di dalam studi Lewin terkait dengan iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh Tagiuri dan Litwin (1968) yang mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul : lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*conditions*).

Banyak definisi iklim organisasi yang muncul dari para ahli iklim organisasi seperti Tagiuri dan Litwin (1968) mendefinisikan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Sementara menurut Gibson dkk (1975) bahwa iklim merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama

yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja.

Keith Davis (1985) mendefinisikan iklim organisasi adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Owens (1995), iklim organisasi merupakan studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Kesimpulan dari definisi-definisi tersebut adalah bagaimana persepsi individu di dalam organisasi mengenai lingkungan kerjanya.

Selain definisi iklim organisasi ada beberapa teori iklim organisasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori Steers

Steers (1977) mengemukakan hubungan antara sebagian faktor penentu iklim, hasil individu dengan efektivitas organisasi dimana faktor penentu iklim organisasi adalah kebijakan dan praktek manajemen, struktur organisasi, teknologi dan lingkungan luar.

2. Teori Miles

Sergiovanni (1983) mengemukakan bahwa terdapat sepuluh indikator untuk mengetahui sehat atau kurang sehatnya iklim organisasi, yaitu: tujuan (*goal focus*), komunikasi (*communication adequacy*), optimalisasi kekuasaan (*optimal power equalization*), pemanfaatan sumber daya (*resource utilization*), kohesifitas (*cohesiveness*), moral (*moral*), inovatif (*innovativeness*), otonomi (*autonomy*), adaptasi (*adaptation*), pemecahan masalah (*problem solving adequacy*)

3. Teori Likert

Likert (1967) mengembangkan sebuah instrumen yang memuat pada kondisi-kondisi perilaku dan gaya-gaya manajemen yang digunakan. Karakteristik yang dicakup oleh skala Likert adalah perilaku pemimpin, motivasi, komunikasi, proses pengaruh

interaksi, pengambilan keputusan, penentuan tujuan, dan control.

4. Teori Litwin dan Stringer

Litwin dan Stringer (1968) menggunakan teori tiga kebutuhan (berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa) dari McClelland sebagai tipe utama motivasi, ditemukan bahwa ketiga kebutuhan tersebut dipengaruhi oleh iklim organisasi. Juga terdapat sembilan dimensi iklim organisasi, yaitu struktur, tanggung jawab, imbalan, resiko, keramahan, kehangatan hati, dukungan, standar, konflik, dan identifikasi.

Dari beberapa teori yang telah dikemukakan di atas, dimana para ahli memiliki konsep iklim organisasi yang berbeda-beda. Namun ada beberapa kata kunci dalam definisi iklim organisasi yang perlu mendapat penjelasan yakni;

1. Persepsi. Dimana iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi yakni sebagai individual dan kelompok serta berhubungan dengan organisasi. Persepsi orang mengenai apa yang ada di dalam lingkungannya berbeda antara sejumlah individu dengan individu lainnya.
2. Hal yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi. Persepsi orang mengenai apa yang ada atau apa yang terjadi dalam lingkungan internal organisasi.
3. Praktik rutin. Persepsi anggota organisasi dalam pengertian persepsi rutin anggota organisasi mengenai apa yang terjadi secara rutin dalam organisasi.
4. Sikap dan perilaku organisasi. Persepsi orang mengenai lingkungan organisasi mempengaruhi sikap orang.
5. Mempengaruhi kinerja organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi produktivitas anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi.

Dari definisi dan teori yang dikemukakan tersebut jelas bahwa iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi. Konsep iklim organisasi didasarkan pada persepsi pribadi anggota organisasi, maka pengukuran iklim organisasi kebanyakan dilakukan melalui kuisisioner.

Ada beberapa kuisisioner yang telah dikembangkan untuk mengukur konsep iklim organisasi diantaranya adalah *The Organizational Climate Description Questionnaire* (OQDQ) yang dikembangkan oleh Andrew W. Halpin dan Don B. Croft. Kuisisioner ini dipakai untuk mengukur iklim organisasi sekolah. *The Organizational Climate Questionnaires* (OCQ) oleh Litwin dan Stringer serta *The Business Organizational Climate Index* (BOCI) oleh RL. Payne dan D.C Pheysey yang dikembangkan untuk perusahaan bisnis.

Iklim organisasi secara objektif eksis, terjadi di setiap organisasi, dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi. Jadi dimensi dan indikator iklim organisasi harus dikembangkan guna mengukur iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat atau karakteristik variabel iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi. Tabel 1 menunjukkan dimensi dan indikator iklim organisasi secara umum.

Tabel 1. Dimensi dan indikator iklim organisasi

Dimensi	Indikator
---------	-----------

Dimensi	Indikator
Keadaan lingkungan fisik tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat kerja • Mebel • Alat produksi dan sebagainya
Keadaan lingkungan sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan atasan dan bawahan • Hubungan antar teman sekerja • Sistem komunikasi • Sistem kepemimpinan • Kebersamaan • Kerjasama dalam melaksanakan tugas • Penghargaan terhadap kreativitas dan inovasi karyawan • Saling mempercayai • Humor
Pelaksanaan Sistem Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> • Visi, misi, dan strategi organisasi • Karakteristik organisasi • Struktur organisasi • Sistem birokrasi organisasi • Distribusi kekuasaan • Delegasi kekuasaan • Proses pengambilan keputusan • Alokasi sumber-sumber daya • Standar kerja • Prosedur kerja • Karakteristik pekerjaan • Karakteristik peran • Sistem imbalan • Pengembangan karir • Manajemen konflik • Iklim etis
Produk	<ul style="list-style-type: none"> • Proses produksi • Jenis barang dan prosedur layanan konsumen

Dimensi	Indikator
	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis jasa dan prosedur penyajiannya
Konsumen, Klien dan nasabah yang dilayani	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis konsumen • Perilaku konsumen • Hubungan anggota organisasi dengan konsumen • Sistem layanan
Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Keenergetikan • Kesehatan • Komitmen • Moral • Kebersamaan • Etos kerja • Semangat kerja

Sumber : Wirawan (2007)

Dimensi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer (1968) ada 6 (enam) dimensi yang diperlukan yakni ;

1. **Struktur.** Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
2. **Standar-standar.** Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.
3. **Tanggung jawab.** Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi "pimpinan diri sendiri" dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. **Pengakuan.** Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang

terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

5. **Dukungan.** Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.
6. **Komitmen.** Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Dimensi iklim organisasi menurut Koys *et al.* (1991) adalah sebagai berikut :

1. Otonomi (*outonomy*). Persepsi mengenai penentuan sendiri prosedur kerja, tujuan, dan prioritas
2. Kebersamaan (*cohesion*). Perasaan kebersamaan diantara altar organisasi, termasuk kemauan anggota organisasi untuk menyediakan bahan-bahan bantuan.
3. Kepercayaan (*trust*). Persepsi kebersamaan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan anggota organisasi level atas mengenai isu sensitif dan personal dengan harapan bahwa integritas komunikasi seperti itu tidak dilanggar.
4. Tekanan (*pressure*). Persepsi mengenai tuntutan waktu untuk menyelesaikan tugas dan standar kinerja.
5. Dukungan (*support*). Persepsi toleransi perilaku organisasi oleh atasannya, termasuk membiarkan anggota belajar dari kesalahannya tanpa ketakutan dan hukuman.
6. Pengakuan (*recognition*). Persepsi bahwa kontribusi anggota organisasi kepada organisasi diakui dan dihargai.
7. Kewajaran (*fairness*). Persepsi bahwa praktik organisasi adil, wajar, dan tidak sewenang-wenang atau berubah-ubah.
8. Inovasi (*Innovation*). Persepsi bahwa perubahan dan kreatifitas didukung, termasuk pengambilan resiko mengenai bidang-bidang baru dimana anggota

organisasi tidak atau sedikit mempunyai pengalaman sebelumnya.

Berbeda dengan iklim organisasi yang dikemukakan oleh Ekvall (1986);

1. Tantangan (*challenge*). Keterlibatan dan komitmen terhadap organisasi.
2. Kemerdekaan (*freedom*). Sampai seberapa tinggi karyawan diberi kebebasan
3. Dukungan untuk ide-ide (*support for ideas*). Sikap manajemen dan karyawan terhadap ide baru.
4. Kepercayaan (*trust*). Keamanan emosional dan kepercayaan hubungan antar anggota dalam organisasi.
5. Semangat (*liveliness*). Dinamika dalam organisasi.
6. Keintiman/humor (*playfulness/humor*). Kemudahan yang ada dalam organisasi.
7. Debat (*debate*). Sampai seberapa tinggi perbedaan pendapat serta ide-ide dan pengalaman ada dalam organisasi.
8. Konflik (*conflicts*). Adanya tensi personal dan emosional.
9. Pengambilan risiko (*risk taking*). Kemauan untuk menoleransi insekuri dalam organisasi.
10. Ide dan waktu (*Idea and time*). Waktu yang digunakan untuk mengembangkan ide-ide baru.

BEBERAPA PENELITIAN TENTANG IKLIM ORGANISASI

Ada beberapa studi yang meneliti hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja, serta komitmen organisasi. Penelitian pada perusahaan bisnis dilakukan oleh Castro dan Martin (2010) yang menguji hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja pada organisasi informasi dan teknologi di Afrika Selatan. Dengan menggunakan metode *stepwise regression* menunjukkan bahwa 9 dari 12 dimensi iklim organisasi menunjukkan hubungan positif yang kuat terhadap variabel

kepuasan kerja. *Pearson product moment correlation* menunjukkan bahwa ada 11 dimensi yang mempengaruhi individu secara langsung dan tidak langsung. Dimensi yang mempengaruhi individu secara langsung adalah pengembangan individu, interpersonal yang dimiliki, karyawan yang baik dan pekerjaan yang menarik dan menantang. Sedangkan dimensi yang tidak mempengaruhi secara langsung pada individu adalah kepemimpinan manajer yang dekat, perbedaan dan transformasi, *image*, upah, lingkungan psik kerja serta pengakuan dan penghargaan. Bhaesajangan (2010) juga menguji hubungan antara iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan cara meneliti perilaku teknisi Thai pada sektor swasta telekomunikasi Thai. Data dianalisis dengan SEM Lisrel menunjukkan bahwa tingkah laku teknisi tergantung pada iklim organisasinya sehingga berhubungan positif terhadap kepuasan kerja teknisi serta memperlihatkan juga bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Dengan menggunakan T-test dan ANOVA menunjukkan bahwa profil demografi tidak signifikan terhadap iklim organisasi. Adapun variabel profil demografi yang dipakai adalah gender, umur, status perkawinan, tingkat pendidikan, departemen, gaji, posisi, masa kerja. Chen (2005) dalam disertasinya yang berjudul "*Factors Affecting Job Satisfaction of Public Sector Employees in Taiwan*" dimana penelitian membandingkan berbagai macam faktor demografi dari karyawan pemerintahan publik di Taiwan yang dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja dan motivasi. Penelitian ini menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaires (MSQ) short form* untuk mengukur kepuasan kerja. Hasil penelitian yang mendukung hipotesa adalah umur, masa jabatan pada pekerjaan, posisi pekerjaan merupakan hal yang membedakan tingkat kepuasan kerja. Sedangkan untuk dugaan bahwa gender juga akan berpengaruh kuat pada tingkat kepuasan tidak mendukung hipotesa, justru menunjukkan bahwa perbedaan gender tidak memiliki pengaruh yang kuat.

Crespell (2007) dalam disertasinya

tentang iklim organisasi yang berjudul “*Organizational Climate, Innovativeness, and Firm Performance: Insearch of a conceptual Framework*” bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap inovasi dan kinerja perusahaan. Inovasi adalah elemen inti dari strategi perusahaan dan iklim organisasi membantu perkembangan untuk mempengaruhi inovasi yang positif dari inovasi dan kinerja dari perusahaan. Iklim organisasi untuk inovasi dikarakteristikkan oleh otonomi pada tingkat yang tinggi dan dorongan, tim yang kohesi, terbuka untuk perubahan dan pengambilan resiko, pekerjaan yang menarik, dan tersedia sumber yang cukup. Lindberk (2004) dalam disertasinya “*A Study of The Relationship Between Leadership Styles and Organizational Climate and The Impact of Organizational Climate on Business Results*” dimana ada dua hal yang diuji yakni pertama menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dan iklim organisasi. Kedua menguji iklim organisasi dengan hasil bisnis. Penelitian ini dilakukan untuk pimpinan pada level utama pada perusahaan asuransi. Analisis dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi berganda dimana dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan beberapa dimensi iklim organisasi. Khususnya gaya kepemimpinan yang berfokus pada hubungan yang berhubungan dengan dimensi iklim organisasi. Semua dimensi iklim organisasi berhubungan dengan gaya kepemimpinan kecuali komitmen. Tidak ada perbedaan gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berdasarkan gender, tahun menjabat, atau sejumlah laporan.

Dari 4 (empat) penelitian dilakukan pada perusahaan bisnis diatas dapat disimpulkan bahwa;

1. Dengan metode *stepwise regression* dan *SEM Lisrel* hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Semua dimensi iklim organisasi berhubungan dengan gaya kepemimpinan kecuali komitmen.
2. Profil demografi tidak signifikan terhadap iklim organisasi.

3. Secara umum bahwa profil demografi menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja.

Penelitian pada perusahaan non bisnis khususnya pada pendidikan tinggi mengenai ketiga variabel ini dilakukan Seniati (2006) yang meneliti pengaruh masa kerja, *trait* kepribadian, kepuasan kerja dan iklim psikologi terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia. Dengan menggunakan *SIMPLIS* atau *Simple Lisrel* diperoleh hasil (1) model teoritik yang terdiri dari masa kerja, *trait* kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis sesuai (*fit*) untuk menjelaskan komitmen dosen pada universitas (2) Masa kerja berpengaruh langsung yang positif dan bermakna terhadap komitmen dosen pada universitas (3) Ada pengaruh yang positif dan bermakna dari kepuasan kerja terhadap komitmen dosen pada universitas. Arabaci (2010) yang menguji persepsi staf akademik dan administrasi tentang iklim organisasi pada Fakultas Pendidikan Universitas Firat menunjukkan hasil bahwa staf akademik lebih memiliki persepsi yang positif terhadap iklim organisasinya dibandingkan dengan staf administrasi. Penemuan lain yang didapat dari penelitian ini bahwa wanita dan staf senior memiliki persepsi positif terhadap iklim organisasi dibandingkan dengan pria dan staf junior. Adenike (2011) juga meneliti iklim organisasi sebagai prediksi kepuasan kerja dari staf akademik Universitas Swasta Nigeria. Hasil dianalisis dengan *SEM Amos 18.0* menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan. Penelitian Gul (2008) yang mengukur 5 dimensi iklim organisasi yakni *rule and discipline, democracy, social and culture factors, organizational image dan organizational goals* pada Fakultas Teknologi Pendidikan Universitas Kocaeli, Turki menunjukkan bahwa 5 dimensi terdapat perbedaan signifikan antara akademisi yang berada pada jabatan manajemen dan yang bukan pada jabatan manajemen.

Dari empat penelitian pada perguruan tinggi diatas dapat disimpulkan bahwa;

1. Pada penelitian di perguruan tinggi variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja juga menunjukkan hubungan positif yang signifikan.
2. Masa kerja berpengaruh langsung positif artinya semakin lama karyawan bekerja maka semakin tinggi komitmen pada perguruan tinggi.
3. Staf akademik lebih memiliki persepsi yang positif terhadap iklim organisasinya dibandingkan dengan staf administrasi.
4. Pada perguruan tinggi wanita dan staf senior memiliki persepsi positif terhadap iklim organisasi dibandingkan dengan pria dan staf junior.
5. Ada perbedaan signifikan antara akademisi yang berada pada jabatan manajemen dan yang bukan pada jabatan manajemen mengenai iklim organisasi.

MANFAAT IKLIM ORGANISASI BAGI ORGANISASI

Iklim organisasi berhubungan erat dengan orang-orang yang melaksanakan tugas organisasi guna tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi juga berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi. Jadi dapat disimpulkan kembali bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang

mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasinya.

Iklim organisasi memang sangat penting karena iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi, perilaku, prestasi, komitmen dan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja setiap anggota organisasi akan meningkat serta mereka merasa nyaman apabila iklim organisasinya kondusif dan berjalan dengan baik.

Iklim organisasi penting diciptakan karena untuk mengatasi hubungan keorganisasian. Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku karyawan yang berada didalam organisasi. Perilaku karyawan di dalam organisasi bermacam-macam seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, sikap kerja, moral karyawan serta perilaku konflik.

Dimensi iklim organisasi yang mempengaruhi perilaku karyawan di dalam organisasi secara umum dibagi menjadi 2 yakni fisik dan non fisik. Adapun dimensi fisik seperti keadaan lingkungan fisik tempat kerja dan dimensi non fisik terdiri dari keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, produk, konsumen, klien dan nasabah yang dilayani, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi dan budaya organisasi.

Dari penjelasan diatas tentang definisi iklim organisasi dikatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi produktivitas anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi. Sebagai contoh persepsi negatif karyawan tentang pemimpinnya akan mempengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku ini akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas mereka yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Jadi dapat

disimpulkan bahwa iklim organisasi yang kondusif bermanfaat bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Brown dan Leigh (1996) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena kebutuhan organisasi memastikan bahwa individu yang berada didalam organisasi memiliki nilai tambah dan tetap ingin berada didalam organisasi dan ingin terus melimpahkan karyanya pada pekerjaan mereka untuk kepentingan organisasi. Selain itu mereka juga mengemukakan bahwa organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi.

Watkin dan Hubbard (2003) mengatakan bahwa kinerja organisasi yang tinggi karena memiliki iklim yang diukur dengan karakteristik khusus, dan menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat langsung melaporkan sampai 30% perbedaan diantara ukuran kinerja bisnis. Mereka juga berpendapat bahwa iklim dapat membuat kinerja organisasi berbeda karena ini menunjukkan indikasi penuh semangat lingkungan pekerjaan karyawan. Bagaimanapun kinerja organisasi lebih jelas dilihat dari semangat karyawan atau kehadiran didalam organisasi dan karakteristik kepemimpinan.

Stringer (2002) mengemukakan bahwa kinerja tinggi bergantung pada komitmen tinggi, dimana iklim organisasi yang menekankan pada kebanggaan karyawan, loyalitas personal, dan pencapaian tujuan menciptakan lem yang diperlukan untuk kontinuitas dan kesuksesan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan memiliki komitmen untuk menjalankan strategi pencapaian tujuan. Komitmen karyawan tercipta dikarenakan adanya rasa

puas karyawan terhadap pekerjaannya maupun lingkungan kerja. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya dan lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari artikel ini adalah manfaat iklim organisasi bagi organisasi adalah sebagai berikut;

1. iklim organisasi dapat menjadi jembatan yang menghubungkan antara manajemen dan perilaku karyawan dalam mewujudkan pencapaian tujuan organisasi.
2. sebagai alat bagi karyawan agar dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan memberi petunjuk kepada mereka dalam upaya penyesuaian diri dalam organisasi.
3. iklim organisasi yang kondusif dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi.
4. iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan seperti kepuasan, motivasi dan komitmen dapat ditingkatkan.
5. iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Altman, Rob. 2000. Forecasting Your Organizational Climate. *Journal of Property Management*. 4:62-65
- Arabaci IB. 2010. Academic and Administration Personnel's Perceptions of Organizational Climate (Sampel of Educational Faculty of Firat University). *Procedia Social and Behavioral Science Journal*. 2: 4445-4450.

- Adenike A. 2011. Organizational Climate as A Predictor of Employee Job Satisfaction: Evidence from Covenant University. *Business Intelligent Journal*. 4:151-165.
- Brown SP, Leigh TW. 1996. A New Look at Psycholological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance. *Journal of Applied Psychology*. 81:358-368
- Bhaesajsanguan S. 2010. The Relationships among Organizational Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Thai Telecommunication Industry. *E-Leader Singapore Journal*. 10: 1-15
- Castro ML, Martin N. 2010. The Relationship Between Organisational Climate and Employee Satisfaction in A South Africa Information and Technology Organisation. *SA Journal of Industrial Psychology*. 36:1-9
- Chen K. 2005. Factors Affecting Job Satisfaction of Public Sector Employees in Taiwan. [Dissertation]. Taiwan: Nova Southeastern University
- Crespell P. 2007. Organizational Climate, Innovativeness, and Firm Performance: Insearch of a conceptual Framework. [Dissertation]. Corvallis: Oregon State University
- Davis, Keith., John W. Newstrom. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, New York : McGraw-Hill, 1985.
- Ekvall G. 1996. Organizational Climate for Creativity and Innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5:105-123.
- Gibson, James L., John M. Ivancovich, James H. Donely, JR. *Organizations : Structure, Processes, Behavior*, Dallas : Business Publications, Inc, 1973.
- Gul H. 2008. Organizational Climate and Academic Staff's Perseption on Climate Factor. *Humanity and Social Sciences Journal*. 3:37-48
- Koys, Daniel J, DeCottis,Thomas A. 1991. Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Realtions* 44: 265-285.
- Likert, Rensis. 1967. *The Human Organization*. New York: McGraw Hill.
- Litwin GH, Stringer RA Jr. 1968. *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Owens, Robert G. 1995. *Organizatoinal Behavior in Education*, Boston : Allyn and Bacon.
- Steers, R.M. 1977. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22: 46-56.
- Sergiovanni. 1983. *Educational Governance and Administration*. Englewood Cliff. New Jersey: Prentice Hall.
- Stinger R. 2002. *Leadership an Organization Climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Seniati L. 2006. Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia. *Makara Sosial Humaniora Journal*. 10: 88-97.
- Tagiuri R, Litwin G. 1968. *Organizational Climate: Expectation of a concept*. Boston: Hardvard University Press.
- Watkin C, Hubbard B. 2003. Leadership Motivation and the Drivers of Share Price: The Busuness case for Meansuring Organizational Climate. *Leaderships and Organization Development Journal*. 24:380-386.

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi
Teori Aplikasi dan Penelitian*.Ed.1.
Jakarta: Salemba Empat.