

ANALISIS IKLIM ORGANISASI LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN DI DINAS KABUPATEN SUMEDANG

¹Aurel Isabella Nabilla, ²Dimas Prabu Yuda, ³Dwiva Rahajasa, ⁴Ramadhan Fatturachman, ⁵Arip Rahman Sudrajat
12345 STIA SEBELAS APRIL SUMEDANG

e-mail : ¹isabella_aurel@yahoo.com, ²dimas.prabuyuda@yahoo.com, ³rahajasadwiva@gmail.com ,
⁴ramadhanfattur@yahoo.com, ⁵arip.rs84@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis iklim organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang, mengetahui kekuatan iklim organisasi, tantangan iklim organisasi, dan peluang iklim organisasi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang. Metode yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, dengan variabel mandiri yaitu iklim organisasi. Teknik sampling yang digunakan adalah kasubag umum dan kepegawaian dan Kabid kehutanan. Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi yang kemudian dilakukan analisis data diperoleh kesimpulan bahwa iklim organisasi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang sudah cukup baik dan kondusif hal ini dapat dilihat dari uraian jabatan struktural. Namun masih perlu peningkatan lagi terutama terhadap kepatuhan pegawai terhadap prosedur kerja agar pegawai bisa dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian maka pemimpin harus menciptakan iklim yang kondusif dan sikap pemimpin yang tegas untuk menciptakan iklim organisasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kata Kunci: iklim organisasi; teknik sampling; iklim kondusif

Analysis Of Climate Organizational Environment And Forestry In Sumedang District Dinas

Abstract

This research aims to analyze the organizational climate in the Sumedang District Environment and Forestry Service, find out the organizational climate strengths, organizational climate challenges, and organizational climate opportunities in the Sumedang District Environment and Forestry Service. The method used in the preparation of this study is a qualitative research method, with an independent variable, namely organizational climate. The sampling technique used was the head of the general and staffing and the head of the forestry sector. Based on the results of the interviews and observations which were then carried out by the data analysis, it was concluded that the organizational climate in the Department of Environment and Forestry of Sumedang Regency was good enough and conducive, this can be seen from the description of structural positions. But there is still a need to increase again, especially on employee compliance with work procedures so that employees can effectively and efficiently complete their tasks. Based on the results of the research, the leader must create a conducive climate and a firm leader attitude to create an organizational climate that is in line with what is expected.

Keywords: organizational climate; sampling technique; conducive climate

A. PENDAHULUAN

Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten sumedang merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah di bidang lingkungan hidup dan kehutanan yang

mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang lingkungan hidup dan kehutanan berdasarkan azas otonom dan melaksanakan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah. Dinas

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten sumedang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah bidang lingkungan hidup dan kehutanan berdasarkan asas otonomi, dekonsentrasi dan pembantuan.

Sumber daya manusia merupakan satu sumber daya organisasi yang memiliki peranan penting sebagai penggerak sumber daya lainya dan mekanisme kerja yang ada. Hal tersebut menunjukan sumber daya manusia merupakan kedudukan kunci dalam organisasi sehingga keberadaanya harus mendapatkan perhatian agar mampu didayagunakan secara optimal sehingga memberikan sesuatu nilai manfaat bagi perkembangan dan kelanjutan organisasi.

Bagi dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten sumedang. Tentunya tugas ini tidak mudah untuk diwujudkan. Hal ini memerlukan pemikiran analisis dari berbagai elemen dalam mencapai target yang ditetapkan. Berhasil tidaknya pencapaian suatu tujuan sangat ditentukan oleh sumber daya aparatur dalam organisasinya. Melalui sumber daya aparatur yang kompeten, sebuah organisasi dapat dikelola dengan baik dari mulai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan sampai evaluasi.

Keberadaan iklim organisasi yang positif memungkinkan setiap orang untuk bekerja lebih giat sehingga kelancaran tugasnya dapat tercapai dengan hasil yang maksimal. Organisasi merupakan suatu sistem kerja yang didalamnya memiliki kegiatan kerjasama dan tata nilai yang membentuk suatu proses dan aktivitas. Kegiatan organisasi yang didalamnya memiliki interaksi seluruh komponen akan membentuk suatu kondisi atau sering disebut sebagai iklim organisasi. Hal tersebut menunjukan bahwa iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang dirasakan oleh setiap pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja. Jadi jelas iklim kerja terkait dengan kondisi dan suasana organisasi yang merupakan dampak yang ditimbulkan dan keberadaan komponen organisasi, baik berupa material sehingga menghasilkan suatu bentuk dan warna kehidupan tersendiri.

Iklim merupakan suatu kehidupan yang saling berinteraksi, sehingga menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap bidang pekerjaanya. Arti interaksi yang dimaksud adalah adanya hubungan antara atasan dengan bawahan dengan bawahan

lainya. Hal ini terjadi dalam proses interaksi adalah adanya suatu komunikasi yang dijadikan sebagai media untuk menyampaikan pesan sehingga ada hubungan atau respon dari yang menerima informasi.

Organisasi adalah entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang dapat diidentifikasi dan bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi dikoordinasikan secara sadar mengandung arti manajemen dan organisasi merupakan entitas (kesatuan) sosial berarti unit itu terdiri dari orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi.

Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai-nilai karakteristik dari organisasi tersebut. Baik dan buruknya iklim organisasi di dalam sebuah perusahaan dapat dirasakan oleh para anggota organisasi. Menurut Taguiri dan Litwin (dalam Soetopo 2012:141) yang mengartikan bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya[1].

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang diperoleh pada Kamis, 19 September 2019. Kasubag umum dan kepegawaian mengatakan ketetapan waktu pelaksanaan sudah teratur jelas dalam prosedur. Namun masih saja ada pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu dikarenakan terjadinya masih banyak pegawai yang menunda suatu pekerjaan. Hal tersebut menyebabkan tugas tidak terselesaikan secara efektif dan efisien.

Pegawai yang tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugasnya akan memberikan dampak negatif terhadap lingkungan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik karena dengan adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam pengerjaanya. Hal tersebut tentunya dapat berdampak kepada iklim kerja organisasi yang kurang baik.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irna Meilani (2016) di dinas lingkungan hidup dan kehutanan. Penelitian tersebut lebih banyak indikator masalah disebabkan pada segi tata ruang kantor dan peralatan. Yang menyebabkan iklim organisasi

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

kurang efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis iklim organisasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari: observasi, wawancara dan dokumentasi.

B. PEMBAHASAN

Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Menurut Usman, iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh anggota organisasi[2].

Iklim organisasi berhubungan dengan pola perilaku berulang yang ditunjukkan dalam lingkungan keseharian dari organisasi, sebagai pengalaman, pemahaman, dan interpretasi individu dalam organisasi (Ekvall, 2001). Hal ini mengenai persepsi seseorang yang mempengaruhi sikap dan perilaku dalam bekerja seperti kinerja dan tingkat produktivitas. Sedangkan menurut Handoko (1996), iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi dimana hal ini selanjutnya mempengaruhi kepuasan kerja setiap karyawan pada umumnya. Sedangkan menurut Ashkanasy, Wilderom, & Peterson berpendapat bahwa iklim organisasi adalah konfigurasi sikap dan persepsi anggota organisasi yang dikombinasikan (Niculita, 2015), persepsi umum, emosi, dan perilaku anggota organisasi yang mengungkapkan norma penting, nilai-nilai dan sikap yang dimiliki (Hashima, Ishakb, & Hilmic, 2015), menciptakan psikologis yang mengacu pada persepsi yang dikembangkan oleh orang-orang berkenaan dengan lingkungan kerja mereka (D'Alleoa & Santangelob, 2011), dan mengacu pada situasi kontekstual pada waktu tertentu dan hubungannya dengan pikiran, perasaan, dan perilaku anggota organisasi (Açýkgöza & Günselb, 2011)[3]

Jacques (1999) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah cara berfikir dan melakukan

sesuatu yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi (Muhammad, 2002). Ada lima dimensi iklim organisasi yang dapat diukur menurut Jacques (1999), yaitu:

1. **Imbalan** merupakan imbalan secara langsung dari organisasi terhadap individu atas pekerjaannya maupun harapan dari individu terhadap pekerjaannya.
2. **Komitmen kelompok** adalah keadaan dimana individu bekerja sama dalam menjalankan pekerjaannya, percaya satu sama lain, dan adanya kebanggaan menjadi bagian dari kelompok.
3. **Fleksibel** adalah keadaan dimana individu dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa merasa dibatasi peraturan dan organisasi mendukung kreatifitasnya.
4. **Standar** merupakan ukuran-ukuran yang digunakan oleh organisasi dalam menentukan kinerja individu.
5. **Kejelasan** merupakan kebijakan organisasi yang berkenaan dengan maksud dan tujuan, peran, serta prosedur[4].

Sedangkan menurut Stringer (dalam Wirawan 2008:131) menyatakan, ada enam dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur iklim organisasi, yaitu: Struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, komitmen. Robert Stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu : Lingkungan eksternal, strategi organisasi, pengaturan organisasi, kekuatan sejarah, kepemimpinan[1].

Iklim 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[5].

Iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklim organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat-sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan memengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-

kegiatan di dalam organisasi[6].

Iklim organisasi menjadi sebuah unsur yang penting dalam organisasi karena dapat memberikan nilai-nilai, sikap, serta meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian organisasinya, karena nilai-nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang potensial dan menetapkan nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan organisasi. Sebab nilai-nilai dari seorang individu akan membentuk iklim organisasi. Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal yang salah satunya adalah budaya organisasi[7].

Iklim Organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumedang

Iklim organisasi di Dinas Lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten sumedang merupakan kondisi lingkungan organisasi yang relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka yang dapat menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi pegawai sehingga para pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin. Untuk mengetahui segala permasalahan khususnya iklim organisasi di dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang, peneliti melakukan penelitian melalui obesvasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap 5 orang informan penelitian dengan asumsi orang-orang yang dipilih, yaitu :

1. Kepala Dinas
2. Sekertaris
3. Kasubag Umum & Kepegawaian
4. Kasubag Program
5. Kabid Kehutanan

Hal-hal yang dipertanyakan dalam menganalisis iklim organisasi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan kabupaten sumedang, peneliti uraikan sebagai berikut.

Memberikan kejelasan mengenai uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam setiap unit-unit kerja yang terlibat. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan sudah terdapat standart-standart dalam meningkatkan kinerjanya yaitu prosedur kerja dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugasnya, dalam hal ini pegawai dirasa masih

kurang dalam mentaati prosedur kerja yang ada, dapat terlihat masih saja adanya pegawai yang mengerjakan tugasnya tidak terselesaikan secara efektif dan efisien. Hal tersebut akan mengganggu terhadap jalanya kegiatan di organisasi.

Dalam hal tanggung jawab, para pegawai di Dinas Lingkungan hidup dan kehutanan sudah mempunyai tanggung jawab yang cukup baik, hal ini dapat terlihat dari masing-masing pegawai yang mampu menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan, dapat dilihat contohnya pegawai dari bidang pengendalian dan peningkatan kapasitas lingkungan, kurang memahami dalam melakukan intiasi pengelolaan limbah. Hal tersebut tentunya dapat mengganggu.

Untuk mengetahui segala permasalahan khususnya iklim organisasi di dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang, peneliti melakukan penelitian melalui obesvasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap 5 orang informan penelitian dengan asumsi orang-orang yang dipilih, yaitu :

Berdasarkan observasi penelitian yang dilaksanakan di Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten sumedang. Iklim organisasi yang berkembang masih kurang baik. Hal ni dapat dilihat dari beberap gejala yatu sebgai berikut

1. Kurangnya kepatuhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya terhadap prosedur kerja yang ada. Hal tersebut menyebabkan ketidakefektifan dalam menciptakan iklim organisasi yang positif.
2. Kurangnya penghargaan langsung berupa insentif yang diberikan secara merata kepada pegawai jika pegawai mengalami peningkatan prestasi kerja. Sehingga pegawai tidak termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
3. Kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang belum terselesaikan
4. Kurangnya ketegasan pemimpin dalam mengatasi masalah, dan memberikan informasi tugas yan jelas mengenai pekerjaan yang dilakukan. Hal ini sehingga disiplin kerj dan hasil kerja kurang efektif dan efisien.

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah diuraikan mengenai iklim organisasi di dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten sumedang dapat ditarik kesimpulan bahwa di dinas lingkungan dan kehutanan mengenai pelatihan yang belum elinatkan semua pegawai, hal ini menghambat para pegawai untuk meningkatkan prestasinya, pemimpin juga masih bersikap kurang tegas terhadap bawahannya, dapat dilihat masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu.

Rekomendasi

Peneliti mencoba mengajukan beberapa rekomendasi yang dianggap perlu untuk dipertimbangkan sebga bahan masukan kepada pihak yang berkepentingan dalam menciptakan iklim organisasi yang baik

1. Para pegawai seharusnya mentaati prosedur kerja yang telah ditetapkan agar tugas yang dikerjakan bisa lebih terarah, terstruktur dan tugas dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.
2. Penghargaan berupa insentif harusnya dibagikan secara merata terhadap pegawai yang berprestasi agar pegawai
3. Pelatihan pegawai seharusnya menyebabkan semua pegawai dengan cara mengirimkan pegawai secara bergantian ke berbagai training provider baik di dalam negeri maupun diluar negeri, agar semua pegawai dapat meningkatkan prestasi kerjanya.
4. Pemimpin harusnya meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya yang masih kurang tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang masih belum terselesaikan tepat waktu, karena motivasi merupakan penggerak, semakin besar motivasi merupakan penggerak, semakin besar motivasi yang dimiliki maka akan semakin besar tindakannya

5. Pemimpin harusnya meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya yang masih kurang tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang masih belum terselesaikan tepat waktu, karena motivasi merupakan penggerak, semakin besar motivasi merupakan penggerak, semakin besar motivasi yang dimiliki maka akan semakin besar tindakannya.

REFERENSI

- [1] P. A. Ningtias, "PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT XYZ)," vol. 64, no. 1, 2018.
- [2] P. Pluralisme, D. Ekonomi, D. Pendidikan, L. Kerja, K. T. Pendidik, Y. Pendidikan, and C. Korompis, "Analisis iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di sekolah yayasan pendidikan katolik kota tomohon consuslasis korompis," 2014.
- [3] A. W. Shafarila and E. Supardi, "Iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai diterminan kinerja pegawai," vol. 1, no. 1, pp. 19-29, 2016.
- [4] F. Ekonomi and U. Terbuka, "Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka."
- [5] E. Susanty, "IKLIM ORGANISASI : MANFAATNYA BAGI ORGANISASI," 2013.
- [6] K. Karyawan, "PADA PT . TASPEN (PERSERO) CABANG MANADO Oleh : Christine Chely Karundeng Email : Christinekarundeng@yahoo.com Abstrak," pp. 1-15.
- [7] A. Radianto, "KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT . PG Krebet Baru Malang)," vol. 53, no. 1, pp. 14-20, 2017.