Studi Deskriptif Mengenai Iklim Organiasi pada Karyawan di Perusahaan Industri Bulu Mata Cv. "X" Garut

Descriptive Study of Organizational Climate on Employee of Eyelash Industry Company CV. "X" Garut

[1]Regina Anadya Puspita, [2] Temi Damayanti
[1,2]*Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung,*
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: [1]anadyaregina@gmail.com, [2]temidamayanti@gmail.com

Abstract. CV."X" Garut one of the eyelash industry company in Garut, West Java which developed from home industry. The central problem of CV. "X" Garut is the employees shows undiscipline attitude and employees shows performance not according to standard that impact the increasement in items rejection. The Mangerial of the company have tried to make supoortive work environment for the employees. But the employees has different view so they have negative perception to their work environment. This research aims to get an overview of the organizational climate of the employee in CV."X" Garut. The research method used was descriptive study with 70 respondents based on non-random sampling techniques. The data collection uses a measuring instrument based on theory of Litwin and Stringer's Organizational Climate consist of 50 items. The Questionnare Validation uses Rank Spearman and for the reliability uses Alpha-Cronbach that produces high validity value (0,897). The results of this research showed that more employees have negative perception of organizational climate in CV."X" Garut. As for the most negative perceived aspect by the employees is the reward aspect, and the most positive perceived aspect is the risk aspect. For the next research hopefully can measure organizational climate with other varibles such as work motivation.

Keywords: Oragnizational Climate, Eyelash Industry Company

Abstrak. CV."X" Garut merupakan salah satu perusahaan bulu mata di kota Garut, jawa Barat yang berkembang dari skala kecil yaitu *home industry.* Permasalahan yang terjadi adalah karyawan yang menunjukkan sikap kurang disiplin dan kinerja tidak sesuai dengan standar sehingga terjadi peningkatan barang *reject.* Perusahaan sudah berusaha untuk membentuk lingkungan kerja yang dapat mendukung karyawan dengan menanamkan nilai kekeluargaan. Namun karyawan memiliki pandangan berbeda dimana karyawan memiliki persepsi negatif terhadap lingkungan kerjanya. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran iklim organisasi pada Karyawan perusahaan industri bulu mata CV. "X" Garut. Responden dalam penelitian ini berjumlah 70 orang karyawan di CV. "X" Garut. Alat ukur digunakan oleh peneliti berdasarkan Organizational Climate Questionnare (LSOCQ) dari Litwin dan Stringer (1968) yang berupa kuesioner dengan 50 item. Validasi kuesioner menggunakan Rank Spearman dan reliabilitas menggunakan Alpha-Cronbach dengan nilai reliabilitas yang tinggi yaitu 0,897. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa lebih banyak karyawan yang memiliki perpsepsi negative terhadap iklim organisasi yang terbentuk di perusahaan. Adapun aspek iklim organisasi CV."X" Garut yang paling banyak dipersepsikan negatif yaitu aspek penghargaan, sedangkan aspek yang paling banyak dipersepsikan positif dalam iklim organisasi CV."X" Garut yaitu aspek resiko. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengukur iklim organisasi dengan varibel lain seperti motivasi kerja.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Perusahaan Industri Bulu Mata

A. Pendahuluan

CV. "X" Garut merupakan salah satu perusahaan bulu mata dikota Garut, Jawa Barat. CV. "X" Garut memang terebentuk baru 2 tahun lalu yaitu sejak tahun 2017, dimana terbentuknya perusahaan ini diawali dengan skala kecil yaitu home industry. Dengan banyaknya permintaan masyarakat terkait dengan produk bulu mata yang diproduksi CV. "X" Garut ini, maka perusahaan pun berusaha sebaik mungkin untuk menjaga produk agar tetap memiliki kualitas yang baik. Dengan adanya perubahan dari home

industry menjadi skala yang lebih besar yaitu CV, perusahaan tetap berusaha mempertahankan karyawannya dengan cara perusahaan selalu berusaha untuk memperhatikan dan mensejahterakan karyawannya. Salah satu cara yang dilakukan adalah pihak manajemen mencoba membuat lingkungan kerja yang dapat mendukung karyawan dengan mengusung nilai kekeluargaan. Nilai kekeluargaan yang diterapkan pihak manajemen ditunjukkan dalam bentuk komunikasi dan hubungan yang akrab antara atasan dan karyawan.

Namun pada kenyataanya, terdapat berbagai kendala yang menurut manager perusahaan merupakan permasalahan internal pada karyawan itu sendiri. Karyawan seringkali menunjukkan sikap disiplin yang rendah seperti datang terlambat. Selain itu, karyawan seringkali menunjukkan kinerja yang tidak sesuai dengan standar, dimana produk bulu mata yang dihasilkan tidak sesuai standar sehingga barang di reject.

Berdasarkan hasil wawancara, karyawan memandang lain terhadap perusahaan. Karyawan memiliki persepsi negatif mengenai lingkungan kerjanya seperti kebijakan perusahaan dan sebagainya. Meskipun ada juga karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerjanya.

Karyawan merasa diperlakukan tidak adil dan dirugikan dengan beberapa kebijakan dan aturan perusahaan dan karyawan lainnya merasa perusahaan telah memberikan kebijakan sebagaimana mestinya. Karyawan merasa perusahaan tidak memberikan penghargaan yang sepatutnya terhadap hasil kerja karyawan seperti tidak diberikan tunjangan tambahan, sedangkan karyawan lainnya merasa penghargaan yang diberikan telah sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan merasa perusahaan tidak mau mengambil resiko mengenai hal yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan, seperti karyawan yang mengusulkan menggunakan alat bantu yang menunjang pekerjaan menjadi lebih baik, namun karyawan lainnya merasa bahwa tidak keberatan dengan hal tersebut karena merasa masih bisa menggunakan alat bantu yang biasa dipakai.

Selain itu, karyawan merasa tertekan dengan adanya kontrol ketat, yaitu harus selalu mengikuti aturan dan prosedur yang ada dalam bekerja, namun karyawan lainnya mengatakan bahwa dirinya terkadang bisa membuat keputusan sendiri dalam bekerja. Karyawan merasa malu dan kurang positif dengan suasana ketika melakukan kesalahan karena akan diolok-olok oleh karyawan lainnya dan karyawan lainnya menganggap hal tersebut hanya sebagai candaan untuk meramaikan suasana. Karyawan juga merasa kurang mendapatkan dukungan baik dari rekan kerja maupun dari pihak manajerial dimana rekan kerja fokus terhadap tugas masing-masing Namun beberapa karyawan merasa perusahaan dan rekan kerja telah memberikan dukungan sewajarnya, terlepas dari karyawan yang fokus terhadap perkerjaannya masing-masing. Selain itu, karyawan juga merasa adanya kecemburuan sosial dan persaingan antar karyawan yang membuat suasana kurang positif dan terkadang berujung menjadi konflik, namun beberapa karyawawan merasa hubungan yang terbentuk baik dan konflik masih bisa teratasi.

Adanya kontrol ketat dari perusahaan dan standar yang kurang dipahami oleh karyawan membuat karyawan merasa tertekan dan khawatir dengan hasil kerja mereka. Beberapa karyawan merasa tidak khawatir dan masih merasa wajar dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Karyawan

merasa hanya fokus pada tugas masing-masing dan tidak merasa menjadi bagian perusahaan yang seharusnya dapat melengkapi bagian lainnya, namun Karyawan lainnya merasa sadar akan keberadaan mereka yang akan mempengaruhi bagian lain sehingga mereka mengusahakan memiliki kerja sama dengan baik.

Lingkungan kerja yang dipersepsikan oleh karyawan disebut juga sebagai iklim organisasi. Adanya persepsi mengenai lingkungan kerja kurang kondusif berakibat terhadap perilaku kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Carr et al. (2003) memperlihatkan bahwa Iklim Organisasi, melalui kondisi kognitif dan afektif, mempengaruhi kinerja, kesejahteraan psikologis, dan withdrawal dari karyawan. Iklim Organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku dari karyawan, dan Iklim Organisasi yang berbeda dapat berdampak pada kondisi kognitif dan afektif dari karyawan yang berbeda dan juga outcomes yang berbeda. (Carr et al., 2003)

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: "Bagaimanakah Gambaran Mengenai Iklim Organiasi Pada Karyawan Di Perusahaan Industri Bulu Mata CV. "X" Garut?". Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

B. Landasan Teori

Litwin & Stringer (1968) mengatakan iklim organisasi merupakan persepsi subjektif seseorang terhadap kondisi lingkungan organisasinya yang akan berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai, dan motivasinya dikatakan sebagai suatu iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan 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.

Adapun dimensi-dimensi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer (dalam S. J. Yoo et al, 2012) yaitu:

1. Structure

Dimensi ini membuat gambaran mengenai perasaan karyawan mengenai kejelasan tugas, prosedur kerja, wewenang dan aturan-aturan pekerjaan.

2. Responsibility (Tanggung jawab)

Tanggung jawab mengacu pada persepsi menjadi bos bagi diri sendiri; tidak harus mengecek ulang pada semua keputusan yang telah diambil; ketika memiliki pekerjaan yang harus dilakukan, karyawan mengetahui bahwa pekerjaan tersebut adalah pekerjaannya.

3. Reward (Penghargaan)

Perasaan dihargai ketika anggota telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4. Risk (Risiko)

Hal ini mengenai persepsi tentang risiko dan tantangan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, apakah penekanannya pada berani mengambil risiko dengan perhitungan yang matang.

5. Warmth (Kehangatan)

Dimensi ini menunjukan tentang persepsi anggota mengenai hubungan interpersonal dalam organisasi yang menciptakan suasana kerja tersendiri

6. Support (Dukungan)

Hal ini antara lain menggambarkan ada atau tidaknya dukungan emosional dari para manajer atau pekerja-pekerja lain dalam kelompok.

7. Standart

Persepsi atau penghayatan karyawan mengenai standar kinerja atau derajat tantangan dari tujuan yang ditentukan bagi karyawan serta penekanannya pada pencapaian hasil kerja yang baik.

8. Conflict

Definisi ini pada dasarnya mengulas tentang persepsi anggota tentang bagaimana pemecahan terhadap konflik yang terjadi (conflik resolution) di organisasi.

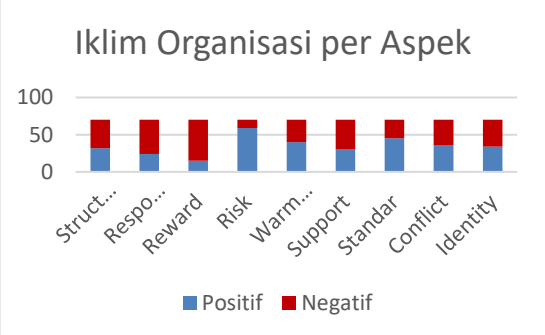
9. Identity (Identitas)

Dimensi ini merupakan gambaran mengenai identifikasi individu dengan tujuan atau norma kelompokatau organisasi. Identitas merupakan perasaan bahwa anggota milik organisasi dan anggota adalah orang yang berharga dari tim kerja.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Studi Deskriptif Mengenai Iklim Organiasi Pada Karyawan Di Perusahaan Industri Bulu Mata Cv. "X" Garut

Diagram 1. Iklim Organisasi per Aspek



Tabel 1 Gambaran Umum Iklim Organisasi

Berdasarkan table hasil penelitian mengenai iklim organisasi pada karyawan CV."X" Garut sebanyak 70 responden yang semuanya adalah perempuan, didapatkan data terdapat 36 orang (52%) yang memiliki persepsi negatif dengan iklim organisasi di perusahaan dan 34 orang (48%) memiliki perasaan positif dengan iklim organisasi yang terbentuk di CV."X" Garut. Hal tersebut berarti lebih banyak karyawan yang menghayati iklim organisasi secara negatif.

Berdasarkan data diagram diatas, dari 9 aspek iklim organisasi, karyawan merasakan negatif terhadap 5 aspek yang mendukung terbentuknya iklim organisasi, diantaranya yaitu aspek struktur, aspek *responsibility* (tanggung jawab), aspek *reward* (penghargaan), aspek dukungan (support), dan aspek identitas. Adapun aspek yang paling banyak dipersepsikan negatif oleh karyawan adalah aspek penghargaan, yaitu dari sebanyak 79% respon. Sedangkan aspek iklim organisasi yang paling banyak dipersepsikan positif adalah aspek resiko sebesar 84%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram berikut ini.

Karyawan CV."X" Garut lebih banyak yang menghayati iklim organisasi secara negative dimana hal

itu berperngaruh terhadap kinerja karyawan dimana karyawan CV. "X" Garut menunjukkan sikap disiplin yang rendah seperti datang terlambat, kinerja yang tidak sesuai dengan standar, dimana produk bulu mata yang dihasilkan tidak sesuai standar sehingga barang di reject. Hal tersebut sesuai dengan yang pernyataan Litwin & Stringer (1968) yang mengatakan iklim organisasi merupakan persepsi subjektif seseorang terhadap kondisi lingkungan organisasinya yang akan berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai, dan motivasinya dikatakan sebagai suatu iklim organisasi.

Menurut Litwin dan Stringer (1968), manager harus mempelajari iklim organisasi yang ada pada perusahaan. Iklim organisasi membuat manager tahu hubungan antara prosedur dan praktis organisasi dengan masalah dan kebutuhan pegawai sehingga dapat membuat pegawai termotivasi untuk mengerahkan usahanya dalam bekerja. Pihak manajemen CV. "X" Garut belum mempelajari iklim organisasi di perusahaan agar sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga karyawan masih belum mengerahkan usaha sepenuhnya dalam bekerja. Hal tersebut terlihat dari lebih banyaknya karyawan CV."X" Garut yang memiliki persepsi negative terhadap iklim organisasi yang terbentuk, seperti karyawan yang merasa keberatan dengan beberapa kebijakan perusahaan, tidak merasa terpenuhi akan reward yang diberikan, kurang tanggung jawab, merasa tidak didukung, sehingga berimbas pada kinerja karyawan dimana karyawan tidak sepenuhnya mengerahkan usahanya dalam bekerja, terlihat dari karyawan yang bekerja tidak sesuai standar, seringn terlambat.

Berdasarkan data demografi karyawan yang memiliki penghayatan yang negatif terhadap iklim organisasi sebanyak 23% dengan usia 21-30 tahun. Sedangkan sebanyak 26% karyawan berusia 31-40 tahun yang memiliki penghayatan positif terhadap iklim organisasi.

Sebanyak 20% karyawan yang menghayati iklim organisasi secara negatif merupakan karyawan yang telah bekerja di perusahaan selama lebih dari 1,5 tahun. Sedangkan karyawan yang memiliki penghayatan positif sebanyak 22% terhadap iklim organisasi telah bekerja di perusahaan selama 1-1,5 tahun.

Berdasarkan data demografi, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki penghayatan kuat terhadap iklim organisasi memiliki penghasilan per bulan Rp 500.000,00 – Rp 999.000,00 yaitu sebanyak 24% responden. Sebanyak 20% karyawan yang memiliki penghasilan sebesar Rp 500.000,00 – Rp 999.000,00 memiliki penghayatan yang lemah terhadap iklim organisasi.

Berdasarkan data demografi, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 20% karyawan dengan tingkat pendidikan SMP memiliki penghayatan negatif terhadap iklim organisasi. Sebanyak 21% karyawan dengan tingkat pendidikan SMA memiliki penghayatan positif terhadap iklim organisasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan CV. "X" Garut, dapat disimpulkan bahwa:

1. Sebanyak 36 karyawan CV."X" Garut merasa negatif dengan iklim organisasi yang terbentuk dan 34 orang karyawan merasa positif dengan iklim organisasi yang terbentuk, sehingga dapat dikatakan lebih banyak karyawan yang mempersepsikan negatif lingkungan kerjanya. Artinya lebih banyak karyawan yang menghayati negatif terhadap lingkungan kerjanya

mengenai dalam hal penghargaan, kebijakan, tanggung jawab, dukungan, dan perasaan menjadi bagian perusahaan.

2. Karyawan CV.”X” garut memiliki persespi yang negatif terhadap lingkungan kerjanya pada aspek penghargaan, yaitu sebanyak 79% . artinya karyawan memiliki penghayatan negative terhadap sistem penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan aspek iklim organisasi yang dipersepsikan positif oleh karyawan adalah aspek resiko sebesar 84%, artinya karyawan memiliki penghayatan positif mengenai risiko dan tantangan dalam pekerjaan dan dalam organisasinya.

E. Saran

1. Saran bagi penelitian selanjutnya adalah dapat mengukur iklim organisasi dengan varibel lain seperti motivasi kerja, moril kerja
2. Pihak manajemen CV.”X” Garut dapat melakukan penyesuaian dalam beberapa hal seperti mempercayakan tugas kepada karyawan sehingga karyawan merasakan tanggung jawab menjalankan tugas tersebut

Daftar Pustaka

Heyart, Beth Ann. (2011). The role of organizational climate and culture in service encounters. Michigan. Beth Heyart.

Luthans. Fred (2011). Organizational Behavior An Evidence – Based Approach. New York. The McGraw-Hill Companies.

Nduka, Obiekwe (2016). Employee Motivation And Performance.

Jr. Jhon R. Schermerhorn., Hunt. James G., Osborn. Richard N., & Blen-Mary Uhl. (2010). Organizational Behavior. America. John Wiley & Sons, Inc.

Oanh, Ho Thi Kieu. (2016). Employee’s Motivation. Vietnam. Helsinki Metropolia University of Applied Sciences.

Robbins Stephen P., & Judge Timothy A. (2013). Organizational Behavior. America. Library Of Congress Cataloging-in-Publication Data

Yoo, Sun Joo., Hao Huang, Wen., & Lee, Da Ye. (2012). The impact of employee’s perception of organizational climate on their technology acceptance toward e-learning in South Korea. South Korea. Knowledge Management & E-Learning. *Pasar dengan Iklan yang Efektif (Strategi, Program dan Teknik Pengukuran)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Z Carr, Jennifer & M Schmidt, Aaron & Ford, J & P DeShon, Richard. (2003). Climate Pereceptions Matter : A Meta-Analytic Path Analysis Relating Molar Climate, Cognitive and Affective States, and Individual Level Work Outcomes. The Journal of applied Psychology.