

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PELAYANAN PERIZINAN TERPADU KABUPATEN PANDEGLANG**

Oleh:

**Nana Suandana**

Ilmu Administrasi Niaga  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten  
709nanasuandana@gmail.com

**Abstrak**

Sebagai salah satu instansi pemerintah yang melayani berbagai kepentingan publik, setiap SKPD yang ada di Kabupaten Pandeglang termasuk Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pandeglang. Semestinya dengan penuh semangat untuk meningkatkan efektivitas kerja para pegawainya, sehingga tidak lagi muncul banyak keluhan bahkan protes yang kuat dari publik.

Iklm Organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi, Umumnya, iklim organisasi dengan sangat mudah dikontrol oleh pimpinan atau manajer. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi yang dirasakan langsung. Dengan demikian diyakini bahwa suasana kerja atau iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap efektivitas suatu organisasi. Semakin baik iklim organisasi maka semakin efektif kerja seorang pegawai atau organisasi dan begitu pula sebaliknya. Jika kita kaitkan dengan organisasi pemerintah, kinerja organisasi yang efektif akan berdampak langsung pada peningkatan pelayanan kepada publik/masyarakat.

Desain utama dalam penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian eksplanasi) yang titik beratnya pada pengujian antar variabel yang dihipotesiskan, kemudian bertujuan mengukur dan menguji hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang telah ditetapkan. Sedangkan populasi yang dijadikan responden sebanyak 58 responden yang merupakan pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pandeglang.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap efektivitas kerja, bahwa melalui uji signifikansi menggunakan statistik uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk  $\beta_1$  sebesar 6,152 dan  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas dengan pembilang 2 dan penyebut 56 pada  $\alpha$  (0,05) sebesar (1,980 s/d 2,00). Dengan demikian  $t_{hitung}$  (6,152) >  $t_{tabel}$  (1,980 s/d 2,00) menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pandeglang.

**Pendahuluan**

Penyelenggaraan desentralisasi pemerintahan dan otonomi daerah yang diatur dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah merupakan peluang bagi setiap daerah untuk dapat mengembangkan kreasi serta mengembangkan kemandirian dalam mengelola daerahnya. Dengan demikian

amatlah penting untuk terus meneruskan proses desentralisasi sehingga sampai pada tingkat yang lebih bawah. Melalui berbagai program yang dikelola bersama baik Pemerintah Pusat atau Daerah sebagai cita-cita bersama dalam membangun negara secara nasional.

Sebagaimana kita yakini bahwa hal itu dapat terjadi dimana saja termasuk di Pemerintahan Kabupaten Pandeglang, apabila masalah yang dihadapi tersebut tidak segera diatasi seperti di lingkungan

Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Pandeglang, maka akan menghambat efektivitas kerja pegawai dan akan menjadi lemah pelayanan kepada masyarakat dan menghambat pencapaian tujuan pembangunan. Oleh karena Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pandeglang merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di jajaran Pemerintah Kabupaten Pandeglang, maka diharapkan memberikan pelayanan yang baik kepada publik.

Sebagai salah satu instansi pemerintah yang melayani berbagai kepentingan publik, setiap SKPD yang ada di Kabupaten Pandeglang termasuk Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pandeglang. Semestinya dengan penuh semangat untuk meningkatkan efektivitas kerja para pegawainya, sehingga tidak lagi muncul banyak keluhan bahkan protes yang kuat dari publik. Terdapat banyak bukti lemahnya tingkat efektivitas kerja para pegawai yang ada di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pandeglang, hal itu bisa dilihat dalam kebiasaan keseharian para pegawai, yaitu seperti ; (1) pegawai datang tidak tepat waktu sehingga jumlah peserta apel pagi menjadi sedikit, (2) banyak pelayanan perizinan yang tidak selesai pada waktunya, (3) para pegawai sering terlihat keluar kantor pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas, (4) sering terjadi kerusakan pada fasilitas kerja (5) pegawai sering terlihat mengobrol tanpa pembahasan yang jelas pada jam kerja, serta banyak bukti-bukti lain yang dapat melemahkan tingkat efektivitas kerja para pegawai.

Iklim Organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi, Umumnya, iklim organisasi dengan sangat mudah dikontrol oleh pimpinan atau manajer. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi yang dirasakan langsung. Dengan demikian diyakini bahwa suasana kerja atau iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap efektivitas suatu organisasi.

Semakin baik iklim organisasi maka semakin efektif kerja seorang pegawai atau organisasi dan begitu pula sebaliknya. Jika kita kaitkan dengan organisasi pemerintah, kinerja organisasi yang efektif akan berdampak langsung pada peningkatan pelayanan kepada publik/masyarakat. Sehingga tidak akan ada lagi keluhan bahkan protes yang muncul dari publik sebagai konsumen terhadap produk layanan jasa yang disediakan oleh instansi pemerintah, baik tingkat pusat atau tingkat daerah pada pemerintahan lokal termasuk di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pandeglang.

Berdasarkan alur pikir diatas, dengan menduga bahwa iklim organisasi dan pengawasan mempengaruhi rendahnya tingkat efektivitas kerja pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pandeglang. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU KABUPATEN PANDEGLANG”**.

## KAJIAN PUSTAKA

### Pengertian Manajemen

Manajemen menurut beberapa pendapat adalah bahwa manajemen merupakan suatu proses. Untuk lebih jelasnya penulis mengemukakan pendapat tentang manajemen.

Menurut Hasibuan (2008 : 2) mendefinisikan "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Menurut GR. Terry yang dikutip oleh Hasibuan mendefinisikan:

"Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta

mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Dari pendapat tentang manajemen tersebut diatas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, memulai proses yang sistematis dengan penggunaan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka terdapat adanya penggunaan sumber daya manusia dan sumber-sumber yang ada”.

Pengelolaan sumber manajemen dapat di lakukan secara berdaya guna dan berhasil guna, maka pengelolaaanya dilakukan secara sistematis dan teratur melalui penerapan fungsi-fungsi organisasi manajemen. Berikut akan di bahas lebih mendalam tentang apa itu yang dimaksud dengan organisasi.

### **Pengertian Organisasi**

Manusia yang dalam sejarah hidupnya selalu hidup berkelompok, hal itu terjadi karena setiap manusia selalu membutuhkan kehidupan bersama atau kehidupan sosial. Kehidupan hidup manusia meningkat seiring bertambahnya usia dan berkembangnya jaman. Kebutuhan manusia modern lebih banyak daripada manusia tradisional. Kebutuhan tersebut bisa berupa kebutuhan fisik atau juga kebutuhan psikologi, baik secara individual atau secara kelompok. Begitu juga jumlah anggota dan kebutuhannya sangat meningkat seiring dengan keinginannya untuk memenuhi keinginannya sendiri dan kelompok.

Chester I. Barnard (1938) yang dikutip Mansur Achmad (2010:197) *“Organization is a system of cooperative activities of two or more person something intangible and impersonal, largely a matter of relationship.”* (Organisasi adalah suatu sistem tentang aktivitas-aktivitas kerja sama dari dua orang atau lebih sesuatu yang tidak

berwujud dan tidak bersifat pribadi, sebagian besar mengenai hal hubungan – hubungan).

Pendapat lain dari James D. Mooney masih dalam kutipan yang sama memandang bahwa : *“organization is the form of every human association for the attainment of common purpose.”* (Organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk pencapaian suatu tujuan bersama).

Luther Gulick (1957) juga mengemukakan bahwa :

*“Organization is the means of interrelating the subdivisions of work by allotting them to man who are placed in a structure of authority, so that the work may be coordinated by orders of superiors to subordinates, reaching from the top to the bottom of the entire enterprise”.*

Menurut konsep yang dikemukakan Gulick, bahwa organisasi adalah merupakan alat yang digunakan untuk hubungan satuan-satuan kerja yang memberikan mereka kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang, sehingga pekerjaan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada para bawahan yang menjangkau dari puncak sampai kebawah dari seluruh badan usaha/organisasi.

Uraian tentang organisasi diatas menjelaskan bahwa sebuah kegiatan yang dikelola bersama untuk mencapai tujuan membutuhkan tempat dan berbagai sumberdaya sebagai pelaksana dengan mempunyai tingkatan sesuai dengan posisi dan kewenangannya. Itulah organisasi yang dibutuhkan dimasa sekarang, yaitu ada penjelasan secara rinci tentang tugas dan kewenangan tiap tingkatan posisi pada sebuah organisasi.

Pendapat lain dari beberapa pakar yang menaruh perhatian khusus mengenai esensi organisasi. Misalnya Stephen P. Robin (1990) yang dikutip Wirawan (2007) mendefinisikan organisasi sebagai

*“...consciously coordinated social entity. With a relatively identifiable boundary, that functions on a relatively continuous basis to achieve a common goals or a set of goals.”* Robin mengemukakan bahwa organisasi merupakan social entity, unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi.

Begitu juga dengan Daft (2004) dalam Sukarsono (2010) mendefinisikan organisasi sebagai berikut: *“Organizations are social entities (something that exist) that are goal oriented, are designed as deliberately structured and coordinated activity system, and are linked to the external environment”*. Daft mengemukakan bahwa organisasi adalah sebuah entitas sosial yang berorientasi pada tujuan, dirancang strukturnya dan sistem aktivitasnya dikoordinasikan dengan sengaja. Serta terkait dengan lingkungan eksternalnya. Definisi lain dari Siagian (2004:6) organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan.

Setelah mengamati dan memahami beberapa definisi organisasi diatas, dapat kita simpulkan bahwa organisasi merupakan sekumpulan orang yang bekerja bersama dengan tugas masing-masing dan mempunyai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu juga didalam sebuah organisasi terdapat tingkatan posisi/hierarki. Yaitu adanya pemimpin dan yang dipimpin. Dibawah kita akan mencoba membahas lebih luas lagi apa yang dimaksud dengan kepemimpinan.

### **Pengertian Kepemimpinan**

Berbagai konsep kepemimpinan telah banyak dikemukakan oleh para ahli manajemen, dengan berbagai landasan dan latar belakang yang beragam. Sering dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan

inti dari manajemen. Memang demikian halnya karena kepemimpinan merupakan ‘motor atau daya penggerak sumber-sumber dan alat-alat (*resources*) yang tersedia bagi organisasi.

Pengertian kepemimpinan menurut koontz (1984) dikutip oleh Pabundu (2010:63) kepemimpinan adalah pengaruh, kiat atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berusaha secara sepenuh hati dan antusias untuk mencapai tujuan kelompok.

Benne & Sheats (1984) dalam buku E.H. Schein membagi fungsi kepemimpinan sebagai fungsi-fungsi tugas (memberikan inisiatif, memberi informasi, memberi opini, menyimpulkan, dan uji konsensus) dan fungsi-fungsi pembentukan dan pembinaan kelompok (dorongan, keharmonisan, standar-standar kedudukan dan pengujian dan penjagaan gawang dan pengawasan terhadap kelompok).

Pendapat tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh pakar lain yaitu Paul hersey dan Blanchard (1982) dalam Pabundu (2010:64), memberikan definisi pemimpin adalah sebagai orang yang dapat mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Perbedaan kepemimpinan dan manajemen terkadang ditemukan seperti yang disampiakan oleh Warrens Benis dan Nanus dalam Mansur (2010:74), bahwa manajer melakukan sesuatu dengan benar, sementara pemimpin melakukan sesuatu yang benar. Namun demikian, tidak ada cukup bukti yang meyakinkan adanya perbedaan penting antara kepemimpinan dan manajemen terpisah dari pemberian label terhadap kedua konsep yang dianggap penting. Dua perlakuan terbaik tentang manajemen publik sebagai kepemimpinan yaitu Mark H. Moore (1995) dan Ronald Heifitz (1994) dengan menjelaskan beberapa karakteristik kualitas kepemimpinan yang dikuti oleh (Frederickson :2003) yaitu sebagai berikut :

*'...a certain kind of consciousness : they are imaginative, purposeful, enterprising, and calculating. They focus on increasing the value of the organization that lead to the broader society. In search of value, they minds range freely across the concret circumstance of to day seeking opportunities for tomorrow. Based on the potential the see, they calculate what to do: how to define their purpose, engage their political overseers and coproducers, and guide their organization operation. They most remarkable of all, the go ahead and do what their calculations suggest they should.'*

Ungkapan tersebut mengisyaratkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki keyakinan tentang apa yang mereka cita-citakan, tujuan mereka, usaha mereka dan perhitungan-perhitungan mereka. Mereka berfokus pada pembangunan nilai pada organisasi yang mereka pimpin dalam kelompok masyarakat. Sebagai sebuah nilai, maka pikiran mereka diarahkan untuk melihat pergantian waktu dan apa yang terjadi hari ini untuk dijadikan sebagai peluang untuk hari esok. Pandangan mereka didasarkan atas perhitungan yang matang tentang apa yang akan dikerjakan, bagaimana membatasi tujuan-tujuan mereka, mempergunakan pandangan politik dan kerjasama produksi mereka, dan mengarahkan operasionalisasi organisasinya. Mereka senantiasa selalu mempertimbangkan semua unsur tersebut untuk mencapai dan mengerjakan apa yang telah mereka tetapkan dan apa yang mereka ingatkan).

Dari kutipan konsep diatas bisa diambil intisarinnya bahwa seorang pemimpin diharuskan memiliki keyakinan yang kuat serta memiliki pengaruh yang baik kepada aparatur dibawahnya, dengan cara begitu seorang pemimpin akan dengan mudah membawa organisasinya mencapai tujuan.

Peranan pemimpin dan pengambilan kebijakan yang ditelurkan akan dengan kuat berdampak pada kondusifitas organisasi, selain itu juga kewenangan pimpinan dalam segala aspek kehidupan organisasi akan mempunyai pengaruh yang sangat kuat. Diantara situasi yang akan muncul diantaranya adalah efektivitas kerja para pegawai dalam mengerjakan tugasnya, maka dari itu pemimpin senantiasa menciptakan iklim yang baik dalam sebuah organisasi serta melaksanakan fungsi pengawasan yang maksimal supaya bisa mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dibawah ini akan dibahas lebih lengkap tentang iklim organisasi dan pengawasan demi terciptanya efektivitas kerja pegawai seperti yang direncanakan sebelumnya.

### **Iklim Organisasi**

Istilah iklim organisasi terlahir dari madzhab *"human relations"* yang berkembang pada tahun 1940-an (DR. Alo Liliweri, Sosiologi Organisasi, 1997). Dalam buku yang sama pula Davis mengatakan iklim organisasi yang baik dan memenuhi syarat bagi suatu organisasi antara lain : kepribadian Pegawai/karyawan, dan persepsi mereka terhadap prosedur organisasi.

Kata iklim menurut Simamora (1995:26) mengatakan bahwa iklim organisasi/organisasi adalah lingkungan internal atau psikologis organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik-praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota-anggota organisasi. Apabila iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasannya tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan, perhatian dan ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara positif dan konstruktif.

Menurut Robert C.Mill (Kinerja organisasi, 1997) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci

pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja puncak.

Setiap organisasi mempunyai iklim atau kepribadiannya sendiri yang membedakannya dari organisasi lain dan yang mempengaruhi perilaku anggota-anggotanya. Oleh karena itu manajemen harus berusaha menciptakan suatu iklim yang memungkinkan tercapainya tujuan-tujuan organisasi dan dalam pada itu memenuhi kebutuhan-kebutuhan psikologis dan sosial dari pegawai - pegawainya (Moekijat, 1990:97).

Taigur dan Litwin (1968 : 2) mengemukakan definisi iklim organisasi sebagai 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.

Payne dan Pugh (dalam Steers, 1985:123) dikutip oleh Waluyo (2007:93) mengidentifikasi iklim organisasi sebagai sikap, nilai dan norma serta perasaan yang lazim dimiliki oleh para pekerja sehubungan dengan organisasi mereka.

A. Tabrani Rusyan (1999:27) mengemukakan. Struktur organisasi, misalnya apakah itu struktur organisasi lini atau staf juga mempengaruhi iklim organisasi. Hal-hal lain yang tidak dinyatakan dengan jelas seperti metode yang digunakan manajer dan pengawas untuk mengarahkan dan mengawasi kegiatan orang bawahannya merupakan derminan penting lainnya daripada iklim organisasi.

Faktor lain seperti lingkungan kerja yang dapat mendukung Pegawai melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien adalah terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut :

1. Lingkungan Sosial/Psikologis;
2. Lingkungan fisik;
3. Tugas dan Tanggungjawab;
4. Optimalisasi Kelompok Kerja.

Steers (1987:142) mengemukakan pengertian tentang iklim organisasi bahwa iklim organisasi dapat dipandang sebagai suatu kepribadian organisasi yang dirasakan oleh para pegawai dimana iklim tersebutlah yang nantinya akan memberikan pengaruh terhadap sikap dan perilaku dalam aktivitas kerja.

Mirawan (2007:125) memberikan dimensi sebagai landasan untuk menguji iklim organisasi dalam mencapai efektivitas organisasi yang baik sesuai dengan cita-cita organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Iklim Organisasi : Persepsi anggota organisasi mengenai lingkungan internal organisasi, dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

**Dimensi dan indikator Iklim Organisasi.**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
Lingkungan Kerja	➤ Ruang Kerja ➤ Alat Produksi ➤ Proses Produksi ➤ Produk/Hasil
Lingkungan Sosial	➤ Hubungan Atasan dengan Bawahan ➤ Hubungan teman sekerja ➤ Hubungan dengan pelanggan / publik
Sistem manajemen	➤ Struktur dan Birokrasi Organisasi ➤ Alokasi Sumber ➤ Standar dan Prosedur Kerja ➤ Kepemimpinan

Sumber : Mirawan (2007:125)

**Konsep Efektivitas Kerja**

Gibson (1987) dalam Pabundu (2010:129) mengemukakan kriteria efektivitas suatu organisasi terdiri dari lima unsur, yaitu produksi, efisiensi, kepuasan, keadaptasian, dan kelangsungan hidup;

Sondang P. Siagian (1982:151) mengemukakan bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Artinya pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas diselesaikan. Dalam konteks yang lebih luas, efektivitas organisasi dapat diartikan sampai seberapa jauh tujuan organisasi dapat dicapai, seperti yang dikemukakan Etzioni (1985 : 12) bahwa efektivitas organisasi diukur dari tingkat sejauh mana ia berhasil mencapai tujuan.

Makmur (2011:7) yang memberikan unsur-unsur kriteria efektivitas, yaitu antara lain:

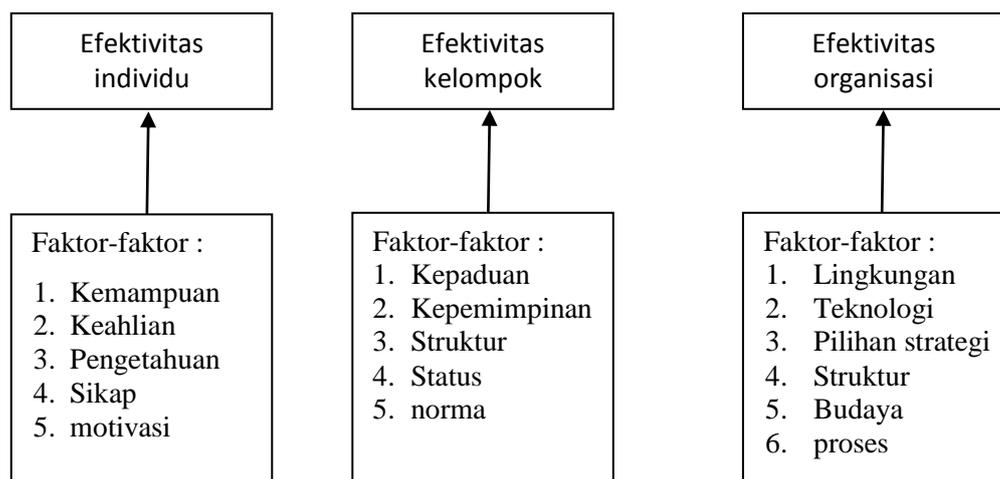
1. Ketepatan penentuan waktu.
2. Ketepatan perhitungan biaya.
3. Ketepatan dalam pengukuran.
4. Ketepatan dalam menentukan pilihan.
5. Ketepatan berpikir.
6. Ketepatan dalam menentukan tujuan.

7. Ketepatan sasaran.

(Stoner. 1996:9). Ada berbagai pandangan mengenai efektivitas kerja (Gibson, 1996 : 25), antara lain :

1. Efektivitas individu yang menekankan pada : (a) hasil kerja pegawai atau anggota tertentu dari organisasi; (b) prestasi kerja individu dinilai secara rutin lewat proses evaluasi hasil karya yang merupakan dasar bagi kenaikan gaji, promosi dan imbalan lain yang tersedia dalam organisasi.
2. Efektivitas kelompok yang menekankan pada ; (a) Bekerja secara bersama-sama dalam kelompok; (b) hasil yang dicapai jumlah kontribusi dari semua anggota.
3. Efektivitas organisasi, terdiri dari individu dan kelompok, yang menekankan pada hasil kerja yang lebih tinggi tingkatannya dari pada jumlah hasil karya tiap bagiannya.

**Sebab-sebab Efektivitas :**



Sumber : David J. Lawless, Gibson, 1996

Sodang P. Siagian (1996:26), mengemukakan pendapatnya tentang adanya faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, antara lain :

1. Suasana kerja yang memungkinkan berkembangannya daya kreativitas setiap orang dalam organisasi.

2. Suasana kerja yang merangsang timbulnya perasaan senabis dan sepenanggungan.
3. Situasi lingkungan intern dimana juga anggota suatu keluarga besar selalu diusahakan agar berkembang.
4. Kondisi pekerjaan secara fisik menyenangkan, tempat kerja tidak

menyesakan nafas, ventilasi cukup, tata ruang rapih dan bersih, fasilitas kerja yang memadai dan sejenisnya.

5. Tercapainya iklim saling mempercayai dan bukan saling mencurigai.
6. Ada kesepakatan mengembangkan kemampuan karyawan secara sistematis dan berencana yang dikaitkan dengan pengembangan karier dan digunakan sebagai wahana untuk mempersiapkan karyawan dalam proses memikul tanggung jawab yang lebih besar dikemudian hari.
7. Pengikutsertaan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang menyangkut bidang tugas masing-masing.

Ada beberapa indikator dalam mengukur efektivitas suatu organisasi sebagaimana yang telah diungkapkan oleh beberapa pakar. Diantaranya Ackoff (dalam Harits 1993:81), diantaranya yaitu :

1. Indikator waktu yang konstan dengan mengukur persentase hasil kerja yang diselesaikan.
2. Indikator biaya yang konstan dengan mengukur persentase hasil pekerjaan yang diselesaikan.
3. Menetapkan hasil pekerjaan yang harus diselesaikan kemudian mengukur tenaga yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

## KERANGKA PEMIKIRAN

### Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Iklim organisasi yang kondusif akan menunjang terhadap ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Secara teoritis, iklim organisasi merupakan suasana yang terjadi dalam organisasi yang diciptakan oleh hubungan sosial orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut, kondisi fisik lingkungan organisasi dan sistem imbalan yang diterapkan. Suasana organisasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap

efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi tersebut. Kegiatan yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tidak terlepas dari tujuan atau keinginan terhadap sesuatu yang akan dicapainya. Apabila seseorang tersebut sudah senang dengan suatu pekerjaan yang siberikan, hal ini akan membawa konsekuensi bagi pegawai untuk bertindak pro-aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan bidang tugasnya dan tujuan yang dicapai.

Banyak hal yang dapat dikategorikan dengan iklim organisasi seperti halnya lingkungan kerja, perubahan dan perkembangan teknologi, struktur organisasi, sistem pengawan, hubungan antara sesama pegawai serta hubungan pimpinan dengan bawahannya, bahkan konflik antar pegawai. Semua hal tersebut bisa berdampak terhadap penilaian hasil kerja apakah hasilnya akan baik atau tidak. Fakta dilapangan memperlihatkan bahwa jika faktor-faktor tersebut di kelola dengan baik maka besar kemungkinan dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai seperti meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi tertentu.

Sejalan dengan uraian Siagian (1996:26) yang mengemukakan pendapatnya tentang adanya faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi, antara lain :

1. Suasana kerja yang memungkinkan berkembangnya daya kreativitas setiap pegawai dalam sebuah organisasi
2. Suasana kerja yang merangsang timbulnya perasaan senasib dan sepenanggungan dalam menjalankan tugas.
3. Situasi lingkungan internal dimana juga anggota-anggota suatu keluarga besar selalu organisasi diusahakan agar berkembang.
4. Kondisi pekerjaan secara fisik menyenangkan, tempat bekerja tidak menyesakan nafas, ventilasi cukup, tata

ruang yang rapih dan bersih, fasilitas kerja yang cukup dan sejenisnya.

5. Tercapai iklim yang saling mempercayai bukan saling mencurigai.
6. Adanya kesepakatan mengembangkan kemampuan karyawan secara sistematis dan berencana yang dikaitkan dengan pengembangan karier yang digunakan sebagai wahana untuk mempersiapkan karyawan dalam proses memikul tanggungjawab yang lebih besar dikemudian hari.
7. Pengikutsertaan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang menyangkut bidang tugas masing-masing.

Pemikiran tersebut sejalan dengan yang diungkapkan Mirawan (2007:124), dimana iklim organisasi merupakan persepsi mendasar dari anggota organisasi terhadap kondisi nyata yang ada dalam lingkungan mereka melaksanakan aktivitasnya. Jika iklim organisasi baik maka akan berpengaruh positif terhadap hasil kerjanya, dimana iklim tersebut meliputi ruang kerja, hubungan atasan dengan bawahan yang tidak diwarnai konflik, serta rantai birokrasi yang menentukan kaku atau tidaknya, selain itu juga stres kerja yang menjadi penentu baik tidaknya kualitas hasil dari pegawai pada sebuah organisasi.

Faktor-faktor penentu yang akan menunjang pencapaiannya, yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Fisik ;
2. Lingkungan Sosial ;
3. Sistem Manajemen ;

Dari uraian singkat para pakar yang ahli pada bidang tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi yang baik, besar kemungkinan mempunyai pengaruh yang positif dalam menciptakan efektivitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Sehingga akan mendorong organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan sebelumnya.

## PEMBAHASAN

### Desain Penelitian

Desain utama dalam penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian eksplanasi) yang titik beratnya pada pengujian antar variabel yang dihipotesiskan, kemudian bertujuan mengukur dan menguji hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang telah ditetapkan.

Tipe pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan kausalitas antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya antara variabel Iklim Organisasi dan Efektivitas Kerja Pegawai.

### Hipotesis Penelitian

- a. Terdapat Pengaruh Positif Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan terpadu Kabupaten Pandeglang.
- b. Terdapat Pengaruh Negatif Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan terpadu Kabupaten Pandeglang.

## HASIL PENELITIAN

Dari 58 responden pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pandeglang, variabel Iklim Organisasi, diperoleh skor tertinggi 70 dan skor terendah 39, rata-rata skor sebesar 56,67 median 58,50 dengan standar deviasi 7,168 dan varian 51,382. Kemudian untuk variabel Efektivitas Kerja. Diperoleh skor tertinggi 74 dan skor terendah 42, rata-rata skor sebesar 62,02 median 62,00 dengan standar deviasi 5,732 dan varian 32,859. Sedangkan dari perhitungan uji korelasi antara variabel Iklim Organisasi dengan variabel Efektivitas Kerja diperoleh hasil  $r = 0,635$  yang mempunyai arti pengaruh diantara kedua variabel tersebut kedalam kategori yang kuat.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap efektivitas kerja, bahwa melalui uji signifikansi menggunakan statistik uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk  $\beta_1$  sebesar 6,152 dan  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas dengan pembilang 2 dan penyebut 56 pada  $\alpha$  (0,05) sebesar (1,980 s/d 2,00). Dengan demikian  $t_{hitung}$  (6,152) >  $t_{tabel}$  (1,980 s/d 2,00) menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pandeglang.

Atas dasar pengujian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis yang diterima adalah hipotesis (a) yaitu Terdapat Pengaruh Positif Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pandeglang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Mansyur, 2010, *Teori-Teori Mutakhir Administrasi Publik*, Yogyakarta, Rangkang Education.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktis)*, Jakarta, PT. Asdi Mahasatya.
- Gibson, et,al, 2007, *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta, Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE-Yogyakarta, Cetakan ke-Empat belas.
- Hardidjito, Dydiet, 2001, *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*, Jakarta, PT. Raja Grafindo.
- Irianto, Agus, 2006, *Statistik (Konsep Dasar & Aplikasinya)*, Jakarta, Kencana Prenada Media.
- Ivancevich, John M., et.al. 2001, *Human Resource Management*, Ed. 8<sup>th</sup> ., New York. McGraw-Hill.
- Kumorotomo, Wahyudi, 2009, *Etika Administrasi Negara*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Makmur, 2011, *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Maringan Masri S, 2004, *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*, Jakarta, Gunung Agung.
- Moeljono, Djokosantoso, 2006, *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*, Jakarta, Gramedia.
- Mulyadi, Muhammad, 2010, *Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, Tangerang, Nadi Pustaka.
- Ndhara, Taliziduhu, 2003, *Budaya Organisasi*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Pabundu Tika, Mohammad, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta, Bumi Akasara.
- Rivai, Veithal & Mulyadi, Deddy, 2009, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, Raja Grafindo.
- Siagian, Sondang P, 1996, *Administrasi Pembangunan*, Jakarta Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_, 1999, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta, Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_, 2004, *Filsafat Administrasi*, Jakarta, Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, 2009, *Administrasi Pembangunan, (konsep, Dimensi, dan Strateginya)*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Sobirin, Ahmad, 2009, *Budaya Organisasi*, Yogyakarta, STIE YKPN.

- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, Andi.
- Steer, Richard M, et.al., 1996, *Motivation and Leadership at Work*, USA. McGraw-Hill.
- Stringer, Robert, 2002, *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sugiyono, 2007, *Statistik Untuk Penelitian*, Jakarta, CV. Alfabata
- Siswanto,H.B, 2008, *Pengantar Manajemen*, Jakarta, Bumi Aksara.
- The Liang Gie, 1992, *Ensiklopedia Administrasi*, Jakarta, Gunung Agung.
- Wirawan, 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta.