

ANALISIS IKLIM ORGANISASI DI PT KALBE FARMA BANDUNG

Siswoyo Agus

Program Studi Manajemen – STIE STEMBI Bandung

Siswoyoagus007@gmail.com

Abstrak

Tujuan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran iklim organisasi pada PT Kalbe Farma Bandung.

Desain/Metode jenis penelitian yang di gunakan adalah kuantitatif, dengan metode pendekatan yang digunakan deduktif, sedangkan metode analisis yang di gunakan adalah metode deskriptif.

Temuan Hasil temuan menunjukkan bahwa kondisi iklim organisasi pada PT Kalbe Farma Bandung berada pada iklim organisasi yang baik.

Implikasi Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu sumber daya manusia.

Originalitas penelitian ini merupakan satu-satunya penelitian mengenai iklim organisasi di PT Kalbe Farma Bandung.

Tipe Penelitian Studi Empiris.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Komunikasi, dan Kepemimpinan

I. Pendahuluan

Iklim merupakan kondisi rata-rata cuaca dalam waktu yang panjang pada daerah tertentu. Konsep dan berbagai hal tentang iklim dipelajari dalam ilmu klimatologi. Iklim antar satu daerah dengan yang lain berbeda-beda dan tergantung pada banyak hal seperti temperatur dan tekanan udara, angin, kelembapan udara, letak geografis, serta berbagai hal lainnya. Perbedaan iklim antar daerah membawa pengaruh terhadap bagaimana cara dan pola hidup semua makhluk pada daerah tersebut. Begitu pula, organisasi dalam perusahaan pun memiliki iklim yang dikenal dengan iklim organisasi.

Iklim organisasi mampu menjadi salah satu jawaban terhadap pertanyaan apakah suatu perusahaan merupakan tempat kerja yang menyenangkan atau tidak. Berbeda dengan konsep lingkungan kerja yang menekankan pada keadaan yang ada di organisasi tersebut, iklim organisasi lebih cenderung ditekankan pada gambaran persepsi anggota organisasi terhadap organisasinya. Bagi Wirawan (2008: 122), iklim organisasi merupakan persepsi anggota dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi tersebut tentang apa yang ada atau terjadi di dalamnya yang memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi, yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Seperti halnya iklim dalam klimatologi, iklim organisasi dalam satu perusahaan relatif tetap karena berbagai proses dan lingkungan kerja terjadi secara rutin. Meskipun demikian, iklim organisasi antar perusahaan pun berbeda-beda karena berbagai hal yang menimbulkan perbedaan seperti tujuan, cakupan perusahaan itu serta lingkungan kerjanya.

Berdasarkan Fenomena diatas tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran iklim organisasi pada PTKalbe Farma Bandung.

II. Kajian Teori

1. Iklim Organisasi

Menurut **Davis and Newstrom (1995)** menyatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Masalah iklim organisasi memang bersifat kontroversial, bukan saja tidak terdapat ketidaksesuaian pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan iklim, tetapi juga sulit mencapai kesepakatan mengenai peranan yang setepat-tepatnya dari iklim ini dalam menentukan prestasi organisasi **Steers (1985:120)**.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan kerja di dalam suatu organisasi yang dirasakan atau dipersepsi, baik secara langsung atau tidak langsung oleh individu yang bekerja di dalamnya.

2. Unsur Iklim Organisasi

Unsur unsur Iklim Organisasi menurut **Likert dalam Nina (2010)** meliputi faktor-faktor berikut : kepemimpinan, komunikasi, interaksi, pengambilan keputusan, penetapan tujuan, dan pengendalian.

2.1 Kepemimpinan

Beberapa teori yang menunjukkan bahwa kepemimpinan konsep yang lebih sempit dari pada manajemen. Mereka dapat ditemukan dalam kelompok formal dan informal, mereka mungkin manajer atau bukan manajer.

Kepemimpinan yang efektif itu sangat penting untuk mendapatkan hasil karya organisasi, kelompok, dan individu, sehingga merangsang orang mencurahkan banyak tenaga untuk menentukan sebabnya. Dari beberapa teori tersebut dikemukakan diantaranya oleh :

Edy Sutrisno (2009:231) menyatakan bahwa kepemimpinan pada intinya adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukanlah benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan.

Gibson (1997:334) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang untuk mencapai tujuan.

Stoner dalam **Hani Handoko (2001:294)** kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

2.2 Komunikasi

Davis dalam **Anwar (2008:145)** mengemukakan bahwa “communication is the transfer of information and understanding from one person to another person”. (Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain).

Sedangkan **Flippo** dalam **Anwar (2008:145)** berpendapat bahwa “*Communication is the act of including other to interpret an idea in the manner intended by the speaker or writer*”. (Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterprestasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis).

Sikula dalam **Anwar (2008:145)** mendefinisikan bahwa “*Communication is the process of transmitting information, meaning, and understanding for one person, place, or thing to another person, place, or thing*”. (Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain).

Hani Handoko (2001:272) menyatakan komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

2.3 Interaksi

Menurut **Gibson** at al. (1997:203) mengatakan interaksi adalah sejumlah orang yang saling berkomunikasi yang satu dengan yang lain, seringkali dalam jangka waktu tertentu, dan yang jumlahnya cukup sedikit sehingga tiap-tiap orang mampu berkomunikasi dengan semua orang lainnya, tidak lewat orang lain, atau orang kedua, tetapi dengan bertatap muka.

2.4 Pengambilan Keputusan

McShane & Glinow (2005 :236) Pengambilan Keputusan adalah kesadaran proses dari membuat pilihan-pilihan diantara satu alternative atau lebih dengan tujuan untuk kemajuan beberapa bagian keinginan dari pekerjaan-pekerjaan. Sedangkan menurut **Robbins (2007:180)** pengambilan keputusan adalah usaha pilihan yang dibuat dari dua atau lebih alternatif.

2.5 Penetapan Tujuan

Locke (1997:126) mengemukakan bahwa penetapan tujuan adalah proses kognitif yang mempunyai beberapa kegunaan praktis.

2.6 Pengendalian

Menurut **Hani Handoko (2001:359)** mengatakan pengendalian merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

2.7 Motivasi

Robbins (2007:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual

III. Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif menggunakan data numerik dan menekankan proses penelitian pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Fokus metode kuantitatif adalah

mengumpulkan data set dan melakukan generalisasi untuk menjelaskan fenomena khusus yang dialami oleh populasi.

IV. Hasil Penelitian

4.1 Analisis Data Responden

Pada penelitian ini penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PTKalbe Farma Bandung. Adapun penyebaran kuesioner itu dilakukan selama 1 (satu) minggu pada Desember 2018 dengan total kuesioner yang dibagikan sebanyak 93 yang berisi 19 item pertanyaan. Setelah kuesioner terkumpul maka peneliti melakukan tabulasi data berdasarkan jawaban responden dengan memberikan angka berupa skor disetiap masing-masing pertanyaan dengan menggunakan skala likert.

Setelah dilakukan pemeriksaan, setiap halaman kuesioner yang disebarakan secara langsung dan pengisiannya jelas sehingga dapat digunakan. Dari seluruh kuesioner penulis membuat profil unit analisis responden dengan mengklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan dan lama bekerja.

4.2 Profil Responden

4.2.1 Profil Responden Berdasarkan jenis Kelamin

Pengklasifikasian responden dilakukan berdasarkan jenis kelamin. Pada dasarnya karyawan PTKalbe Farma Bandung, adalah laki-laki dan perempuan, dan tidak membedakan masalah gender. Dari penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai profil responden berdasarkan jenis kelamin yang diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	60	64,5
2	Perempuan	33	35,5
	Total	93	100%

Dari tabel 4.1 dapat dilihat dari 93 orang responden diperoleh frekuensi responden laki-laki sebanyak 60 orang atau dengan persentase 64.5%, sedangkan frekuensi responden perempuan sebanyak 33 orang atau dengan persentase 35.5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PTKalbe Farma Bandung hampir setengahnya adalah laki-laki, hal ini disebabkan jenis pekerjaannya lebih banyak lapangan.

4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Usia

Dari penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai profil responden berdasarkan usia yang diuraikan pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 25 Tahun	41	44,08
2	26 - 35 Tahun	35	37,63
3	36 - 45 Tahun	14	15,05
4	>45 Tahun	3	3,6
	Total	93	100%

Dari tabel 4.2 dapat dilihat dari 93 orang responden diperoleh frekuensi responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 41 orang atau dengan persentase 44,08%, sedangkan frekuensi responden yang berusia antara 26 – 35 tahun sebanyak 35 orang atau dengan persentase 37,63%, frekuensi responden yang berusia 36 - 45 tahun sebanyak 14 orang atau dengan persentase 15,05%, serta frekuensi yang berusia >45 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 3,6% Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PTKalbe Farma Bandung beragam usia. Namun kebanyakan adalah mereka yang memiliki usia < 25 tahun.

4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pengklasifikasian responden juga dilakukan berdasarkan pendidikan. Penulis mengklasifikasikan responden berdasarkan pendidikan kedalam empat golongan yaitu, SMA/Sederajat, Diploma, Sarjana dan Pascasarjana. Adapun gambaran rinci klasifikasi responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut yang akan diuraikan pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	19	20,43
2	Diploma	66	70,97
3	Sarjana	8	8,60

4	Pascasarjana	0	0%
	Total	93	100%

Dari tabel 4.3 dapat dilihat pendidikan responden paling tinggi yaitu diploma yakni 70,97%, Sma 20,43%, Sarjana 8,60% serta pasca sarjana 0%, hal ini mengingat untuk pekerjaan operasional PTKalbe Farma Bandung lebih banyak memperkerjakan lulusan diploma.

4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pengklasifikasian responden dilakukan berdasarkan lama bekerja. Dari penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai profil karyawan berdasarkan lama bekerja yang diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 3 tahun	22	23,66
2	3-5 tahun	45	48,39
3	6-10 tahun	16	17,20
4	>10 tahun	10	10,75
	Total	93	100%

Dari tabel 4.4 dapat dilihat dari 93 orang responden diperoleh frekuensi responden dengan lama bekerja < 3 tahun sebanyak 22 orang, dengan prosentase sebesar 23,66%, lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 45 orang, dengan prosentase sebesar 48,39%, dan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 16 responden, dengan prosentase sebesar 17,20%, serta lama bekerja >10 tahun sebanyak 10 orang, dengan prosentase sebesar 10,75%, dengan demikian rata-rata karyawan yang bekerja di PTKalbe Farma Bandung mencapai 3-5 tahun.

4.2.5 Analisis Tanggapan Responden

Penulis terlebih dahulu melakukan analisis tanggapan responden sebelum masuk pada pembahasan. Jawaban yang diberikan responden akan dibobotkan yaitu dengan mengalikan jumlah responden yang menjawab dengan nilai skala likert dari jawaban tersebut. Setelah itu nilai bobot tersebut dibandingkan dengan nilai bobot standar untuk mengetahui bagaimana pelaksanaannya. Nilai bobot standar untuk variabel iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan dibagi ke dalam tiga (3) rentang penilaian yaitu setuju, kurang setuju, dan tidak setuju.

Setelah itu pembobotan dibagi ke dalam tiga (3) tingkatan berdasarkan pengklasifikasian di atas, yang dimulai dari tingkatan terendah ke tingkatan tertinggi dengan panjang interval adalah 62. Adapun klasifikasi nilai bobot standar yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Nilai Bobot Standar

Nilai Bobot	Kategori
93 – 154	Tidak Baik/ Rendah
155 – 216	Cukup Baik/Cukup Tinggi
217 – 279	Baik/Tinggi

Dengan membandingkan nilai bobot jawaban responden dengan nilai bobot standar tersebut di atas, maka dapat diketahui bagaimana gambaran dari variabel iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan, apakah termasuk rendah, cukup tinggi dan tinggi dengan melihat bobot jawaban berada pada golongan yang mana sesuai dengan kategori di atas.

4.3 Variabel Iklim Organisasi (X₁)

Variabel Iklim Organisasi (X₁) terdiri dari 6 item pertanyaan, yaitu :

Tabel 4.6

Item Pertanyaan 1 Komunikasi antara karyawan dan atasan atau atasan dengan karyawan berjalan lancar

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Setuju	3	50	53,8	150
Kurang setuju	2	43	46,2	86
Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		93	100%	236

Dari tabel 4.6 di atas terlihat bahwa persentase responden yang menjawab setuju bahwa komunikasi antara karyawan dan atasan atau atasan dengan karyawan berjalan lancar sebanyak 50 responden dengan persentase sebesar 53,8%, sedangkan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 43 responden dengan persentase sebesar 46,2% dan responden yang menjawab tidak setuju sebesar 0%. Dengan nilai total bobot sebesar 236, nilai tersebut berada pada rentang 217 – 279 atau pada kategori baik. Dalam hal ini disimpulkan bahwa tidak ada masalah dalam komunikasi antara responden atau karyawan PTKalbe Farma Bandung dengan atasan atau sebaliknya.

Tabel 4.7
Item Pertanyaan 2
Komunikasi antar karyawan di kantor ini sangat akrab sehingga tidak mengganggu kelancaran kerja antar karyawan

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Setuju	3	37	39,8	111
Kurang setuju	2	56	60,2	112
Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		93	100%	223

Dari tabel 4.7 di atas terlihat bahwa persentase responden yang menjawab setuju “Komunikasi antar karyawan di kantor ini sangat akrab sehingga tidak mengganggu kelancaran kerja antar karyawan” sebanyak 37 responden atau dengan persentase sebesar 39,8% dan responden yang kurang setuju sebanyak 56 responden atau dengan persentase sebesar 60,2% dan tidak setuju 0%. dengan nilai total bobot sebesar 223, nilai tersebut berada pada rentang 217 – 279 atau pada kategori baik. Hal ini memperlihatkan para karyawan sangat akrab di tempat kerjanya sehingga tidak mengganggu terhadap rutinitas pekerjaan sehari-hari.

Tabel 4.8
Item Pertanyaan 3
Karyawan di kantor ini dilibatkan dalam pengambilan alternatif terbaik untuk masalah yang ada

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Setuju	3	40	43,0	120
Kurang setuju	2	50	53,8	100
Tidak Setuju	1	3	3,2	3
Total		93	100%	223

Dari tabel 4.8 di atas terlihat bahwa persentase responden yang menjawab setuju dalam “Karyawan di kantor ini dilibatkan dalam pengambilan alternatif terbaik untuk masalah yang ada “ sebanyak 40 responden atau dengan persentase sebesar 43,0% dan responden yang kurang setuju sebanyak 50 responden atau sebesar 53,8% dan tidak setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 3,2%. dengan nilai total bobot sebesar 223, nilai tersebut berada pada rentang 217 – 279 atau pada kategori baik. Hal ini memperlihatkan bahwa para karyawan PTKalbe Farma Bandung sudah dilibatkan dalam keputusan alternatif terbaik.

Tabel 4.9
Item Pertanyaan 4
Karyawan diberi keleluasan untuk belajar dari proses aktivitas untuk mengetahui tujuan perusahaan

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Setuju	3	38	40,9	114
Kurang setuju	2	55	59,1	110
Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		93	100%	224

Dari tabel 4.9 di atas terlihat bahwa persentase responden yang menjawab setuju dalam “Karyawan diberi keleluasan untuk belajar dari proses aktivitas untuk mengetahui tujuan perusahaan “ sebanyak 38 reponden atau dengan persentase sebesar 40,9% dan responden yang kurang setuju sebanyak 55 responden atau sebesar 59,1% dan tidak setuju sebesar 0%. dengan nilai total bobot sebesar 224, nilai tersebut berada pada

rentang 217 – 279 atau pada kategori baik. Hal ini memperlihatkan bahwa para karyawan PTKalbe Farma Bandung diberi keleluasaan untuk belajar dari proses aktivitas untuk mengetahui tujuan perusahaan.

Tabel 4.10
Item Pertanyaan 5
Karyawan diberi arahan untuk menilai aktivitas-aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Setuju	3	42	45,2	126
Kurang setuju	2	51	54,8	102
Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		93	100%	228

Dari tabel 4.10 di atas terlihat bahwa prosentase responden yang menjawab setuju dalam “Karyawan diberi arahan untuk menilai aktivitas-aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan” sebanyak 42 responden atau dengan prosentase sebesar 45,2% dan responden yang kurang setuju sebanyak 51 responden atau sebesar 54,8% dan tidak setuju sebesar 0%. dengan nilai total bobot sebesar 228, nilai tersebut berada pada rentang 217 – 279 atau pada kategori baik. Hal ini memperlihatkan bahwa para karyawan PTKalbe Farma Bandung diberi arahan untuk menilai aktivitas sesuai ketentuan.

Tabel 4.11
Item Pertanyaan 6
Karyawan diberikan harapan dengan berbagai reward sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Setuju	3	38	40,9	114
Kurang setuju	2	54	58,1	108
Tidak Setuju	1	1	1	1
Total		93	100%	223

Dari tabel 4.11 di atas terlihat bahwa prosentase responden yang menjawab setuju dalam “Karyawan diberikan harapan dengan berbagai reward sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan” sebanyak 38 responden atau dengan prosentase sebesar 40,9% dan responden yang kurang setuju sebanyak 54 responden atau sebesar 58,1% dan tidak setuju sebesar 1%. dengan nilai total bobot sebesar 223, nilai tersebut berada pada rentang 217 – 279 atau pada kategori baik. Hal ini memperlihatkan bahwa para karyawan PTKalbe Farma Bandung diberi harapan berbagai reward sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari keenam indikator pertanyaan diatas dapat disimpulkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12
Bobot Variabel Iklim Organisasi (X₁)

Indikator	Total Bobot	Persentase	Kategori
Komunikasi	236	17,4	Baik
Interaksi	223	16,4	Baik
Pengambilan keputusan	223	16,4	Baik
Penetapan tujuan	224	16,5	Baik
Pengendalian	228	16,8	Baik
Motivasi	223	16,4	Baik
Total	1357	100%	
Rata-rata	226,2		Baik

Dari tabel 4.12 dapat kita lihat bahwa bobot rata-rata dari variabel X_1 Iklim Organisasi adalah sebesar 226,2, nilai tersebut berada pada rentang 217 – 279 atau pada kategori baik. Dapat disimpulkan para karyawan PTKalbe Farma Bandung sudah berada pada iklim organisasi yang baik sehingga hal ini perlu dipertahankan.

V. Penutup

Berdasarkan hasil pembahasan menunjukkan kondisi atau gambaran iklim organisasi PTKalbe Farma Bandung dalam kondisi baik, hal ini berarti PTKalbe Farma Bandung memiliki kondisi iklim organisasi sudah berjalan dengan baik. Dalam rangka meningkatkan iklim organisasi supaya berjalan lebih baik lagi maka pihak manajemen atau perusahaan perlu meningkatkan partisipasi karyawan dalam memberikan masukan untuk perbaikan perusahaan di masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara A, 2008. Manajemen sumberdaya manusia, Refika Aditama Bandung.
 Davis, Keith dan Newstrom, John W 2001. Perilaku Dalam organisasi .Jakarta : PT. Erlangga.
 Edy Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta.
 Gibson, James L, 1997. Organisasi .Jakarta .Erlangga.
 Handoko T. Hani 2001 .Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia ,Edisi Revisi ,Jakarta : PT. Bumi Aksara.
 Mcshane dan Glinow, 2005, *Organizational Behavior*, Mc Graw Hill. Irwin
 Nina Karlina, 2010. Pengaruh iklim organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pikiran Rakyat.
 Robbins, Stephen 2006, Perilaku Organisasi ,Edisi Kesepuluh, Pearson Education Internasional, Indeks. Jakarta.