

Cutting in the Fold: Kiai Protest Movements
in East Java at The End of the 19th And 20th
Centuries

Andriyansyah dan Lesi Maryani

Muroqobah Dalam Fathul Arifin: Penafsiran
dan Implementasi oleh Syeikh Ahmad Khatib
Sambas

**Muhammad Syahrul Hasan, Fitri Windianti
dan Sari Febriani**

Internalising Religious Moderation Through
Historical Memory: an Examination of the
Relationship Between the Toraja and Other
Tribes in South Sulawesi

**Johan Wahyudhi, M. Dien Madjid dan Kaula
Fahmi**

Konsep Dasar Perilaku Organisasi
Fairuz Adawiyah Afif dan Suhada

Iklim Organisasi dan Konsep Iklim Organisasi;
Isu-Isu Iklim Organisasi dalam Lembaga
Pendidikan, Hubungan Iklim Organisasi dan
Efektifitas Organisasi Serta Iklim Organisasi
dan Kinerja

Toipah dan Suhada

Perkembangan Kajian Hadis Di Indonesia:
Sejarah dan Masa Depan

**Wirda Salamah Ulya dan Muhammad
Ghifari**

Dakwah Digital Sebagai Sarana Penguatan
Moderasi Beragama

Retna Dwi Estuningtyas

ISSN 2621-4938
e-ISSN 2621-4946

THE INTERNATIONAL JOURNAL OF
PeGON
ISLAM NUSANTARA CIVILIZATION

Volume 12 . issue 1 . 2024



ISLAM NUSANTARA CENTER

ISSN 2621-4938
e-ISSN 2621-4946

THE INTERNATIONAL JOURNAL OF

PeGON

ISLAM NUSANTARA CIVILIZATION

Volume 12 . issue 1 . 2024

The International Journal of Pegon: Islam Nusantara Civilization published by Islam Nusantara Center Foundation. This journal specialized academic journal dealing with the theme of religious civilization and literature in Indonesia and Southeast Asia. The subject covers textual and fieldwork studies with perspectives of philosophy, philology, sociology, antropology, archeology, art, history, and many more. This journal invites scholars from Indonesia and non Indonesia to contribute and enrich the studies published in this journal. This journal published twice a year with the articles written in Indonesian, Pegon, Arabic and English and with the fair procedure of blind peer-review.

Editorial Team

Managing Editor

Mohamad Shofin Sugito

Peer Reviewer

Abdurahman Mas'ud (*Ministry of Religious Affairs, The Republic of Indonesia*)
Oman Fathurrahman (*State Islamic University of Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia*)
M.N. Harissuddin (*State Islamic University of Jember, Indonesia*)
KH. Abdul Mun'im DZ (*The Vice General Secretary of PBNU*)
Farid F. Saenong (*State Islamic University of Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia*)
Ngatawi al Zastrouw (*University of Nahdlatul Ulama Indonesia*)
Islah Gusmian (*State Islamic University of Surakarta, Indonesia*)
Zainul Milal Bizawie (*Islam Nusantara Center Jakarta, Indonesia*)

Editors

Johan Wahyudi
Mohammad Taufiq
Ahmad Ali

Asistant Editors

Muhammad Anwar
Zainal Abidin
Zainul Wafa

ISSN 2621-4938

e-ISSN 2621-4946

Published by:

ISLAM NUSANTARA CENTER (INC)

Wisma Usaha UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Lt. 2,
Jl. Ir. H. Juanda No. 95 Ciputat Tangerang Selatan Banten

<http://ejournalpegon.jaringansantri.com/ojs/>



Islam Nusantara Center



TABLE OF CONTENTS

The International Journal of **PEGON**
Islam Nusantara Civilization
Vol. 12 - Issue 1 - 2024

Table of Contents	iii
CUTTING IN THE FOLD: KIAI PROTEST MOVEMENTS IN EAST JAVA AT THE END OF THE 19TH AND 20TH CENTURIE	
Andriyansyah dan Lesi Maryani.....	1
MUROQOBAH DALAM FATHUL ARIFIN: PENAFSIRAN DAN IMPLEMENTASI OLEH SYEIKH AHMAD KHATIB SAMBAS	
Muhammad Syahrul Hasan, Fitri Windianti dan Sari Febriani	27
INTERNALISING RELIGIOUS MODERATION THROUGH HISTORICAL MEMORY: AN EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TORAJA AND OTHER TRIBES IN SOUTH SULAWESI	
Johan Wahyudhi, M. Dien Madjid dan Kaula Fahmi	53
KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI	
Fairuz Adawiyah Afif dan Suhada	75
IKLIM ORGANISASI DAN KONSEP IKLIM ORGANISASI; ISU-ISU IKLIM ORGANISASI DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN, HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DAN EFEKTIFITAS ORGANISASI SERTA IKLIM ORGANISASI DAN KINERJA	
Toipah dan Suhada	95
PERKEMBANGAN KAJIAN HADIS DI INDONESIA:	

SEJARAH DAN MASA DEPAN
Wirda Salamah Ulya dan Muhammad Ghifari 113

**DAKWAH DIGITAL SEBAGAI SARANA PENGUATAN
MODERASI BERAGAMA**
Retna Dwi Estuningtyas 135

IKLIM ORGANISASI DAN KONSEP IKLIM ORGANISASI; ISU-ISU IKLIM ORGANISASI DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN, HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DAN EFEKTIFITAS ORGANISASI SERTA IKLIM ORGANISASI DAN KINERJA

Toipah

STAI al-Hikmah Jakarta, Indonesia

toipah23486@gmail.com

Suhada

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.51925/inc.v12i01.111>

أبستراك

فینیلیتیان اینی بیرتوجوان اونتوک میغانالیسیس ایگلیم اوزکانیسیسی تیرکایت ایسو-ایسو ایگلیم اوزکانیسیسی دالام لیмбаکا فینیدیکان، هوبوغان ایگلیم اوزکانیسیسی دان اوفیکتیفیتاس اوزکانیسیسی، ایگلیم اوزکانیسیسی دان کینیرجا. میتودی فینیلیتیان اینی میغچوناکان کیفوستاکان یاغ بیرتوجوان اونتوک میمقیرولیه فیماهامان یاغ میندالام تینتاغ توفیک یاغ دیتیلیتی دان میمباغون لانداسان تیاوریتیس یاغ کوأت. دالام فینیلیتیان کیفوستاکان، فینیلیتی میلاکوکان فینچاریان لیتیراتور یاغ ریلیفان دیغان توفیک فینیلیتیان، میمباچا دان میغانالیسیس ایسی لیتیراتور تیرسیبوت، سیرتا میپوسون سینتیسس اناو ریغکاسان داری تیموان یاغ ریلیفان. هاسیلپا نهوا ایگلیم اوزکانیسیسی مروجوک فادافیرسیفسی بیئساما کارباوان تینتاغ لیغکوغان کیرجا میریکا. اینی مینچاکوف اشفیک سیفیرتی کیادیلان، دوکوغان، دان راسا هورمات. ببیرافا ایسو یاغ موغکین تیرماسوک کوراغپا دوکوغان داری ماناجیمین، تیکانان کیرجا یاغ

تيغچي، دان كوراغپا سومبير دايا. ايسو-ايسو ايني داڤات ميمثيقاروهي موتيفاسي دان كينيرجا كاڤاوان. ايكليم اورگانيساسي ياغ فوسيتيف داڤات مينيقكاتكان ايفيكتيفيتاس اورگانيساسي. كاڤاوان ياغ ميراسا دهاڤاڤاي دان ديدوكوغ چينديروغ ليبيه بيروميتمين تيرهاداڤ اورگانيساسي ميريك، ياغ فاڤا كيليرنپا داڤات مينيقكاتكان ايفيكتيفيتاس اورگانيساسي. ايكليم اورگانيساسي ياغ فوسيتيف داڤات مينيقكاتكان كينيرجا كاڤاوان. كاڤاوان ياغ ميراسا دهاڤاڤاي دان ديدوكوغ چينديروغ ليبيه بيرسيمغات دالام بيكيرجا، ياغ فاڤا كيليرنپا داڤات مينيقكاتكان كينيرجا اورگانيساسي.

كاتا كونچي: كونسيف ايكليم اورگانيساسي، ايسو-ايسو اورگانيساسي دالام ليمباڤا فينديديكان، هوبوغان ايكليم اورگانيساسي دان ايفيكتيفيتاس اورگانيساسي، ايكليم اورگانيساسي دان كينيرجا.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis iklim organisasi terkait isu-isu iklim organisasi dalam lembaga pendidikan, hubungan iklim organisasi dan efektifitas organisasi, iklim organisasi dan kinerja. Metode penelitian ini menggunakan kepustakaan yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang topik yang diteliti dan membangun landasan teoritis yang kuat. Dalam penelitian kepustakaan, peneliti melakukan pencarian literatur yang relevan dengan topik penelitian, membaca dan menganalisis isi literatur tersebut, serta menyusun sintesis atau ringkasan dari temuan yang relevan. Hasilnya bahwa iklim organisasi merujuk pada persepsi bersama karyawan tentang lingkungan kerja mereka. Ini mencakup aspek seperti keadilan, dukungan, dan rasa hormat. Beberapa isu yang mungkin muncul termasuk kurangnya dukungan dari manajemen, tekanan kerja yang tinggi, dan kurangnya sumber daya. Isu-isu ini dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Kata Kunci: *Konsep Iklim Organisasi; Isu-Isu Iklim Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan, Hubungan Iklim Organisasi dan Efektivitas Organisasi; Iklim Organisasi dan Kinerja.*

Abstract

This research aims to analyze organizational climate related to organizational climate issues in educational institutions, the relationship between organizational climate and organizational effectiveness, organizational climate and performance. This research method uses literature with the aim of gaining a deep understanding of the topic being researched and building a strong theoretical foundation. In library research, researchers search for literature relevant to the research topic, read and analyze the contents of the literature, and prepare a synthesis or summary of relevant findings. The result is that organizational climate refers to employees' shared perceptions of their work environment. This includes aspects such as fairness, support and respect. Some issues that may arise include lack of support from management, high work pressure, and lack of resources. These issues can affect employee motivation and performance. A positive organizational climate can increase organizational effectiveness. Employees who feel valued and supported tend to be more committed to their organizations, which in turn can increase organizational effectiveness. A positive organizational climate can improve employee performance. Employees who feel appreciated and supported tend to be more enthusiastic about work, which in turn can improve organizational performance.

Keywords: *Organizational Climate Concept; Organizational Climate Issues in Educational Institutions, Relationship between Organizational Climate and Organizational Effectiveness: Organizational Climate and Performance.*

INTRODUCTION

Dalam setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Keanekaragaman pekerjaan yang ada di dalam suatu organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Iklim organisasi yang terbuka akan mengungkapkan kepentingan dan ketidakpuasan seseorang. Iklim organisasi penting diciptakan karena untuk mengatasi hubungan keorganisasian. Dalam perilaku organisasi akan dibahas mengenai seberapa pentingnya iklim organisasi dan pengaruh terhadap kinerja para pelaku organisasi.

Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh individu 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. 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.

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.

METHOD

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kepustakaan (*library research*), yaitu pendekatan penelitian yang dilakukan dengan

mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis literatur yang relevan dengan topik penelitian yang ingin diteliti. Metode ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang topik penelitian, membangun landasan teoritis yang kuat, dan mengidentifikasi celah pengetahuan yang ada dalam bidang studi tertentu. Dalam melakukan metode kepustakaan, langkah-langkah umum yang dilakukan adalah identifikasi dan pencarian literatur yang relevan, evaluasi dan seleksi literatur yang sesuai, pembacaan dan analisis literatur, serta sintesis dan penulisan ringkasan temuan yang relevan.

RESULTS AND DISCUSSION

Konsep Iklim Organisasi

Terkait definisi iklim organisasi dapat dikutip beberapa pendapat dari para ahli. Menurut Davis dan Hewstrom (1995), “Iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis.” Menurut Gibson, Ivancevich dan Donelly (1992), “Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan.” Hal ini menggambarkan bahwa iklim organisasi sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Higgins (1998), “Iklim organisasi adalah kumpulan dari persepsi karyawan termasuk mengenai pengaturan karyawan. Keinginan dari pekerjaan dalam 92 organisasi, dan lingkungan sosial dalam organisasi.

Menurut Lussier, iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi, yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan berikutnya¹. Sedangkan menurut Simamora, iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau keadaan

¹ Lussier, N Robert, *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. (New York: Mc Graw Hill, 2005), h. 486.

psikologis dari sebuah organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang dalam sebuah organisasi atau sifat individu yang akan menggambarkan perbedaan tersebut².

Menurut Taguiri & Litwin, iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang di alami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut. Sedangkan Stinger mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi³.

Menurut Davis dan Newstrom, iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para karyawan organisasi melakukan pekerjaan mereka. Pengertian ini dapat mengacu lingkungan suatu departemen, unit perusahaan yang penting seperti pabrik cabang, atau suatu organisasi secara keseluruhan⁴. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami dan dirasakan oleh anggota-anggotanya, yang mana dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja dan kinerja anggota organisasi.

² Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, Cetakan Pertama. (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h. 81.

³ Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi*. (Jakarta : Salemba Empat, 2007), h. 122.

⁴ Davis, Keith dan John W. Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi*. (Jakarta : Erlangga, 1985), h. 21.

Sifat Iklim Organisasi

Ada 4 sifat iklim organisasi, antara lain :

1. *Iklim baik secara organisasi*
Individu maupun grup, secara keseluruhan bersifat psikologis dan persepsi, individu yaitu persepsi yang diperoleh oleh seluruh anggota dari satuan unit sosial.
2. *Semua iklim adalah abstrak*
Orang-orang biasanya memanfaatkan informasi tentang barang lain dan berbagai kegiatan yang terjadi dalam organisasi tersebut untuk membentuk suatu rangkuman persepsi mengenai iklim. Setelah itu digabungkan hasil dari pengamatan mereka dan pengalaman pribadi orang-orang lain untuk dibuat peta kognitif dari orang tersebut.
3. *Iklim bersifat abstrak dan perceptual*
Maka mereka memiliki prinsip-prinsip yang sama dengan persepsi seperti konsep psikologis yang lainnya. Ketika prinsip ini digunakan dalam pengamatan lingkungan kerja maka sebuah deskripsi yang bersifat multidimensi akan dihasilkan.
4. *Iklim itu sendiri*
Disadari lebih deskriptif daripada evaluatif, jadi peneliti lebih banyak-banyak menanyakan apa yang mereka lihat dalam lingkungan kerja mereka pada seseorang dibandingkan menanyakan kepada mereka untuk menyatakan apakah itu baik atau buruk. (Slocum, Al- Shammri, 1998)

Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Stringer mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi iklim suatu organisasi, yaitu⁵:

1. *Lingkungan eksternal.*
Industri/lembaga yang memiliki iklim organisasi yang sama, misalnya iklim organisasi yang terdapat dalam UMKM, maka pada UMKM lain juga akan memiliki iklim kerja yang sama, meskipun tidak sepenuhnya sama. Demikian juga dengan iklim

⁵ Stringer, Robert. *Leadership and Organizational Climate*. (New Jersey : Prentice Hall, 2002), h. 75.

organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau industri juga memiliki iklim organisasi umum yang sama. Faktor umum yang sama tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

2. *Strategi organisasi*

Kinerja suatu perusahaan atau lembaga bergantung pada strategi apa yang diupayakan untuk melakukan kegiatan organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan harus memiliki energi untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka diperlukan strategi dalam organisasi. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim yang berbeda. Strategi organisasi secara tidak langsung mempengaruhi iklim organisasi.

3. *Pengaturan organisasi*

Pengaturan organisasi memiliki posisi yang kuat terhadap iklim organisasi. Dengan adanya pengaturan organisasi, maka organisasi akan memiliki iklim yang kondusif dan teratur.

4. *Kepemimpinan*

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja yang baik untuk karyawan.

Aspek Iklim Organisasi

Iklim organisasi ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Lussier menyatakan bahwa aspek iklim organisasi meliputi⁶:

1. *Peraturan dan prosedur yang terstruktur*

Merupakan tingkat kejelasan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur. Tujuan organisasi, tingkatan tanggung jawab serta nilai-nilai organisasi, merupakan hal penting yang harus diketahui oleh karyawan, agar mereka memahami apa yang sesungguhnya diharapkan

⁶ Lussier, N R, *Op Cit.*, h. 487

organisasi dari mereka, dengan begitu karyawan mampu memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi.

2. *Pengawasan*

Merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan di rasakan oleh karyawan dalam organisasi tersebut. Dimana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan diterima dengan baik oleh karyawan dari pimpinan.

3. *Penghargaan*

Merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan dalam bekerja. Karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya.

4. *Hubungan dengan rekan kerja*

Berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan dalam organisasi. Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal dan kelompok sosial informal, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja.

5. *Dukungan pimpinan*

Berkaitan dengan dukungan pimpinan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan perasaan saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara pimpinan dan karyawan.

6. *Komitmen karyawan*

Berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaan organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal.

7. *Kepercayaan pimpinan pada karyawan*

Berkaitan dengan kepercayaan pimpinan dalam memberikan kesempatan karyawan untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas yang ditujukan sebagai tantangan karyawan dalam bekerja.

Dampak Iklīm Organisasi

Iklīm organisasi terbentuk sebagai pengalaman seseorang atas lingkungan kerjanya, dengan kata lain, lingkungan akan memberikan

stimulus-stimulus yang akan dipersepsikan oleh karyawan dan akan mempengaruhi tingkah laku karyawan terhadap organisasi dimana ia bekerja. Berikut dampak dari iklim organisasi:

1. *Disiplin kerja*

Iklim organisasi yang kondusif akan sangat membantu dalam upaya peningkatan kedisiplinan kerja karyawan. Saat sesama karyawan mengikuti aturan perusahaan, maka karyawan yang lain juga akan mengikuti aturan perusahaan karena termotivasi oleh rekan kerjanya yang taat pada aturan, sehingga akan menciptakan suatu tingkat kinerja yang tinggi serta mampu memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan⁷.

2. *Semangat kerja*

Iklim kerja merupakan hal yang dapat memacu semangat kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang berada dalam iklim organisasi yang baik, akan merasa bersemangat dalam bekerja, karena karyawan merasa suasana kerja yang positif, sehingga dapat menciptakan inisatif untuk mau melakukan sesuatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajiban⁸.

3. *Kepuasan kerja*

Dalam bekerja, individu membawa nilai-nilai, tujuan, kebutuhan dan harapan yang akan berinteraksi dengan iklim organisasi dimana individu tersebut bekerja. Apabila iklim organisasi yang ada dirasakan sesuai dengan nilai, tujuan, kebutuhan dan harapan dirinya, maka iklim organisasi akan di rasa

⁷ Tarigan, Gabriel Kawas. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda". eJournal Psikologi, 2016, 4 (4): 472-480.

⁸ Chandra, Daniel A. dan Roy Setiawan. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Diantri". AGOR, Vol. 6, No. 1, (2018): 1-8.

menyenangkan, sehingga individu akan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja⁹.

4. *Motivasi kerja*

Iklim organisasi (kondisi atau iklim kerja) merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan karyawan atau sebagai salah satu faktor yang membuat karyawan merasa puas atau merasa tidak puas dalam bekerja. Dengan terbentuknya iklim organisasi yang kondusif, maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga menumbuhkan motivasinya dalam bekerja¹⁰.

5. *Prestasi Kerja*

Iklim organisasi yang baik akan dapat menumbuhkan kemauan dan keinginan dari setiap karyawan agar melakukan perubahan yang menyangkut sikap dan perilakunya dalam bekerja. iklim organisasi yang kondusif (baik) akan membentuk suasana kerja yang harmonis dan dapat mendorong semangat serta kegairahan kerja, sehingga pada gilirannya akan memacu peningkatan prestasi kerja karyawan itu sendiri¹¹.

6. *Kinerja*

Iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan. Dengan menciptakan iklim organisasi yang sehat dalam perusahaan, maka para karyawan akan semakin bersemangat dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan¹².

⁹ Ariyani, Emma Dwi. “Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Di Polman Bandung)”. MANAJERIAL, Vol. 11 No. 21 (Juli 2012):68-80.

¹⁰ Mamanua, Ribka S., Florence Daicy Jetty Lengkong dan Sonny Rompas. “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Aparatur Birokrasi (suatu studi di Kantor Walikota Manado)”. JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK. Vol 3, No 004 (2014):1-14.

¹¹ Utami, Herta S., DB.Paranoan dan M.Gunthar Riady. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Samarinda” eJournal Administrative Reform, 2013, 1 (2): 356-369.

¹² Abdillah, Muhammad R., Rizqa Anita dan Rita Anugerah. “Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan”. Jurnal Manajemen. Volume XX, No. 01 (Februari 2016): 121-141.

7. *Produktivitas Kerja*

Dengan memiliki iklim organisasi (kepemimpinan, komunikasi, pengendalian organisasi) yang baik dan kondusif, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu mengembangkan potensipotensinya dalam bekerja, sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih efisien dan efektif, yang mana menimbulkan efek positif pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan¹³.

8. *Komitmen organisasi*

Iklim organisasi yang baik akan membuat karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa nyaman dengan suasana organisasi serta tidak terbebani, sehingga karyawan mampu untuk loyal terhadap perusahaan, menerima tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan ikut memperhatikan nasib organisasi mereka¹⁴.

9. *Stres Kerja*

Perusahaan yang memiliki iklim kerja yang kondusif (sehat) akan cenderung berdampak pada tingkat stres kerja yang rendah dan memiliki hasil kerja karyawan yang baik. Karyawan yang bekerja dalam iklim organisasi tertutup dan tidak sehat, akan cenderung memiliki perasaan dan emosi yang negatif terhadap pekerjaannya. Dengan adanya perasaan dan emosi yang negatif tersebut, akan mengakibatkan tekanan psikologis, melalaikan pekerjaan, ketidakpuasan yang akhirnya akan menyebabkan

¹³ Puryana, P., Dea Ayu. “Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Kontributor dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja (Survey Pada Salah Satu Kantor Pelayanan Publik Di Kota Bandung)”. SMART – Study & Management Research. Vol XI, No. 1 (2014):9-19.

¹⁴ Ausri, Shonia R., Heru Susilo dan Muhammad Cahyo Widyo Sulisty. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.60 No. 1 (Juli 2018):172-179.

karyawan menghindari pekerjaan yang mengarah ke stres kerja¹⁵.

Isu-Isu Iklim Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan

Pendidikan yang sebelumnya merupakan kebutuhan sekunder telah dipandang sebagai kebutuhan utama. Dalam hal memenuhi kebutuhan utamanya ini, masyarakat memilih sesuai dengan kemampuan yang sangat terkait dengan ekonomi untuk memperoleh kualitas layanan yang setinggi-tingginya. Hal ini menciptakan *kultur elitisme* di kalangan sekolah-sekolah “*noble industry*” tersebut. Padahal masyarakat banyak, mahalnya biaya pendidikan seringkali masih merupakan problem yang tak terpecahkan. Kita juga maklum atas ketidakmampuan pemerintah dalam penyelenggaraan pendidikan untuk semua warga negara. Akan tetapi realitas itu janganlah dijadikan apologi pemerintah lepas tanggung jawab dan menyerahkan kepada swasta. Bagaimanapun tanggung jawab pendidikan tetap ada di pundak pemerintah.

Hubungan Iklim Organisasi Dan Efektifitas Organisasi

Menurut Soekarno K. (1968) efektif adalah pencapaian tujuan atau hasil yang di kehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, fikiran alat dan alat-alat yang telah dikeluarkan/digunakan. Hal ini berarti bahwa pengertian efektifitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki. Hubungan iklim organisasi dan efektifitas organisasi adanya suatu pendekatan tujuan untuk menjelaskan efektifitas didasarkan suatu gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendekatan tujuan organisasi dibentuk dengan maksud mencapai tujuan. Seorang ahli praktek dan penulis dalam manajemen dan perilaku keorganisasian, James I. Gibson (2007) menyatakan “yang diartikan dengan efektifitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama. Tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektifitas. Gagasan bahwa organisasi maupun

¹⁵ Abdillah, Muhammad R., Rizqa Anita dan Rita Anugerah., *Loc Cit.*,

kelompok dan individu itu harus dievaluasi dari segi pencapaian tujuan, telah diterima umum secara luas. Pendekatan tujuan menunjukan bahwa organisasi dibentuk dengan tujuan tertentu, bekerja secara rasional dan berusaha mencapai tujuan tertentu yakni prinsip dasar dari masyarakat barat sekarang ini. Meski pendekatan tujuan ini kelihatan sederhana, tetapi mengandung juga beberapa persoalan.

Keefektivitasan organisasi dapat dilakukan dengan cara melihat seberapa jauh pencapaian tujuan yang diharapkan organisasi itu. Pendeskripsian mengenai efektivitas kinerja organisasi meliputi produktivitas dan pemanfaatan terhadap organisasi tersebut serta masyarakat. Setiap anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya dinilai sudah memperoleh keuntungan dari apa yang telah dikerjakan, berupa kepuasan batin dan penyelesaian tugas sesuai dengan *job descriptionnya*.

Iklim Organisasi Dan Kinerja

Menurut Toulson dan Smith (1994) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa konsep iklim organisasi pertama kali dikemukakan oleh Litwin dan Stringer pada tahun 1968. Iklim organisasi oleh Litwin dan Stringer, dijabarkan atau diukur melalui lima dimensi, yaitu:

1. *Responsibility* (tanggung jawab)
2. *Identity* (identitas)
3. *Warmth* (kehangatan)
4. *Support* (dukungan)
5. *Conflict* (konflik)

Pengertian dari masing-masing dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab (*responsibility*) adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu

adalah pekerjaannya (Toulson & Smith, 1994). Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaikbaiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima (Flippo, 95 1996) atau tingkatan sejauh mana anggota organisasi bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan (Cherrington, 1996).

2. *Identitas*

Identitas (*identity*) adalah perasaan memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok (Toulson & Smith, 1994).

3. *Kehangatan*

Kehangatan (*warmth*) adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal (Toulson & Smith, 1994).

4. *Dukungan*

Dukungan (*support*) adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan (Toulson & Smith, 1994).

5. *Konflik*

Konflik (*conflict*) merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya (Toulson & Smith, 1994)¹⁶.

¹⁶ Bintang Narpati, dkk., *PERILAKU ORGANISASI (Teori Dan Konsep)*, (Banyumas: CV. PENA PERSADA, 2022), h. 91-94

CONCLUSION

Pada setiap organisasi mempunyai iklim organisasi yang berbeda-beda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau setiap individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim organisasi ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dihargai oleh organisasi. Hubungan iklim organisasi dan efektifitas organisasi adanya hubungan suatu pendekatan tujuan untuk menjelaskan efektifitas didasarkan suatu gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Pendekatan tujuan organisasi dibentuk dengan maksud mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Setiap organisasi yang ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya. Jadi setiap anggota organisasi harus mempunyai komitmen untuk melaksanakan tujuan tersebut. Hubungan antar anggota organisasi harus berjalan dengan baik, agar keefektifitasan kinerja bisa tercapai.

ريفيزينسي

Abdillah, Muhammad R., Rizqa Anita dan Rita Anugerah. “*Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan*”. Jurnal Manajemen. Volume XX, No. 01, Februari 2016.

Ariyani, Emma Dwi. “*Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Di Polman Bandung)*”. MANAJERIAL, Vol. 11 No. 21 Juli 2012.

- Ausri, Shonia R., Heru Susilo dan Muhammad Cahyo Widyo Sulistyio. *“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.60 No. 1 Juli 2018.
- Bintang Narpati, dkk., *PERILAKU ORGANISASI (Teori Dan Konsep)*, Banyumas: CV. PENA PERSADA, 2022.
- Chandra, Daniel A. Dan Roy Setiawan. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri”. AGOR, Vol. 6, N0. 1, 2018
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga, 1985.
- Lussier, N Robert, *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. New York: Mc Graw Hill, 2005.
- Mamanua, Ribka S., Florence Daicy Jetti Lengkong dan Sonny Rompas. *“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Aparatur Birokrasi (suatu studi di Kantor Walikota Manado)”*. JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK. Vol 3, No 004, 2014.
- Puryana, P., Dea Ayu. *“Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Kontributor dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja (Survey Pada Salah Satu Kantor Pelayanan Publik Di Kota Bandung)”*. SMART – Study & Management Research. Vol XI, No. 1, 2014
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Stringer, Robert. *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey : Prentice Hall, 2002.
- Tarigan, Gabriel Kawas. *“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda”*. eJournal Psikologi, 2016, 4 (4)
- Utami, Herta S., DB.Paranoan dan M.Gunthar Riady. *“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas*

*Perindustrian Perdagangan Kota Samarinda” eJournal
Administrative Reform, 2013, 1 (2)*

Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat,
2007.

ISSN 2621-4938
e-ISSN 2621-4946

THE INTERNATIONAL JOURNAL OF
PeGON
ISLAM NUSANTARA CIVILIZATION

Volume 12 . issue 1 . 2024

چوتنغ این فولد: کهای فروتستت موقیمینتس این
ایاستت جاقا ات تهی ایند اوف تهی ۱۹ ته ایند ۲۰ ته
چینتورس
انربانشاه دان لیبی ملایانی

مرقبة دالام فتح العرقین: فینافسوان دان
یمثلیمینتانی اولیه شیخ احمد خاطب ساقباس
محمد شهر الحسان، فتر ویندیانی دان ساری فیوزانی

ینتورنالیسیغ ریلیکیلاو سمودیراتیون نیرلوکه
هیشتوریحال میموری: آن ایکسامیناتیون اوف تهی
ریلاتیونشیف بیتون تهی توزاجا ایند اوتلیر قریبیس
این ساوته سولاویس
جوهان وانیودو.م. دین مجید دان کلولا فنهی

کوئسیف داسار فویلاکو اورکاتیسایی
قاپوز ادلویته دان شهادا

یکلیم اورکاتیسایی دان کوئسیف اکلیم اورکاتیسایی:
ایسو-ایسو اکلیم اورکاتیسایی دالام لیماکا
فیندیدکان، هووغان اکلیم اورکاتیسایی دان
ایفیکتیفیتاس اورکاتیسایی سوتا اکلیم اورکاتیسایی
دان کینوچا
طایفه دان شهادا

فوکیمباغان کاجیان حدیث دی اینتونیسیا: سیجراه
دان ماسا دیفان
ویردا سلامه دان محمد غفری

داکواه دیکیتال سیباکای سارانا فیغواتان مودیرای
براکاما
ریتنا دوی ایستونیتیتاس