

## **Analisis Iklim Organisasi Pada Yayasan Cahaya Bagi Negeri Di Cikarang**

\*Citra Lumbanbatu<sup>1</sup>, Rousdy Safari Tamba<sup>2</sup>

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi,  
Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

### **Abstract.**

*The Cahaya Bagi Negeri Foundation exemplifies effective organizational practices, including clear structures, supportive work cultures, and robust conflict management systems. However, continuous efforts are needed to enhance employee engagement and commitment through performance evaluations and feedback mechanisms. The study concludes that organizational climate significantly influences employee performance, emphasizing the importance of effective communication, managerial support, and employee involvement in decision-making. The foundation must maintain a positive organizational climate by enhancing training programs, internal communication, and work facilities to achieve organizational goals while ensuring employee well-being and job satisfaction.*

**Keywords:** Climate Analysis, Employee Performance, Cahaya Bagi Negeri Foundation

*Cronicle of Article:Received (11,04,2024); Revised (15,04,2024); and Published (28,04,2024).*

©2024 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis  
Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

**Profile and corresponding author** : Citra Lumbanbatu adalah Alumni Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat 10530. *Corresponding Author*: citralumbanbatu08@gmail.com

**How to cite this article** : Harjo D, Aprianti Nur, Kumala Ratih (2024) "Analisis Iklim Organisasi Pada Yayasan Cahaya Bagi Negeri Di Cikarang". *Adbispreneur*, 4 (2), pp. 172-177. Available at: <http://JAMBIS>

## **PENDAHULUAN**

Pentingnya karyawan sebagai aset utama dalam perusahaan modern melebihi nilai aset tradisional seperti bangunan dan lahan. Pengelolaan dan pengembangan karyawan yang efektif menjadi krusial untuk pertumbuhan berkelanjutan perusahaan. Perusahaan dihadapkan pada

tantangan mempertahankan daya saing yang membutuhkan strategi adaptif. Selain analisis persaingan, perusahaan harus beradaptasi dengan perubahan di lingkungan eksternal dan internal. Pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja menjadi penting, namun peran karyawan dalam proses ini tetap tak tergantikan. Masalah turnover intention menjadi perhatian serius, mempengaruhi stabilitas operasional dan manajemen strategi perusahaan. Analisis data turnover di Yayasan Cahaya Bagi Negeri dari tahun 2019 hingga 2023 menunjukkan fluktuasi karyawan yang signifikan, dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti pandemi COVID-19. Faktor-faktor seperti dukungan interpersonal, dukungan organisasional, dan kesadaran upaya mempengaruhi kinerja situasional karyawan. Iklim organisasi yang kondusif menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan komitmen mereka terhadap organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis iklim organisasi di Yayasan Cahaya Bagi Negeri, dengan fokus pada nilai-nilai dan karakteristik budaya organisasi yang mempengaruhi lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu (Syahputra, 2019), iklim organisasi berhubungan dengan peran dan tugas yang dicapai seseorang dan dapat dilihat dari perilaku yang relevan dengan tujuan perusahaan. Iklim organisasi sebagai indikator kinerja karyawan bertujuan meningkatkan efektivitas kerja. Salah satu permasalahan iklim organisasi di Yayasan Cahaya Bagi Negeri adalah kesulitan komunikasi antar departemen karena sistem kerja WFO dan WFH. Iklim organisasi memungkinkan organisasi berfungsi efektif dengan pegawai yang melakukan lebih dari tugas biasa, berdampak langsung pada kinerja organisasi. Iklim organisasi menuntut pengetahuan, keahlian, dan kemampuan, yang meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong keterlibatan dalam proses kerja. Hubungan antar karyawan yang efektif saat menyelesaikan tugas berdampak positif pada hasil kerja.

## LITERATUR REVIUW

1. Iklim organisasi adalah faktor penting yang dapat berdampak signifikan pada kinerja karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Studi ini bertujuan untuk mengkaji iklim organisasi di Yayasan Cahaya Bagi Negeri, sebuah organisasi nirlaba yang berfokus pada pendidikan dan pengembangan masyarakat, serta pengaruhnya terhadap sikap dan perilaku karyawan. Iklim organisasi didefinisikan sebagai suasana internal yang dirasakan oleh anggota selama aktivitas organisasi, yang dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Rusmawati et al., 2021). Iklim ini sering ditandai oleh dimensi seperti dukungan dan pengarahan dari kepemimpinan (Rusmawati et al., 2021; Xu et al., 2022). Penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya iklim organisasi dalam membentuk pengalaman karyawan dan memprediksi efektivitas organisasi (Ehrhart & Kuenzi, 2015). Persepsi pekerja pengetahuan tentang keamanan psikologis dan motivasi intrinsik juga merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif mereka dalam konteks organisasi (Xu et al., 2022). Bukti-bukti kuat mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan kondisi awal yang utama. Karyawan talenta cenderung melakukan kinerja yang dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, merasa puas dengan pekerjaan mereka, menerima respon yang baik dan penuh perhatian dari para karyawan lain, serta percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh talenta center. Menurut Tawal et al. (2017), dalam lingkungan yang kondusif untuk pengembangan sumber daya manusia, setiap individu dalam lingkungan organisasi tersebut tidak hanya merasa bekerja, tetapi juga merasa menjadi bagian dari keluarga dalam organisasi, yang ikut berkembang seiring berkembangnya organisasi tersebut. Adanya simbiosis mutualisme antara karyawan dengan atasan akan mendorong terciptanya iklim organisasi. Menurut Ilham (2020), Work From Home menjadi kendala dalam menjalankan usaha, namun era digital saat ini memungkinkan strategi pemanfaatan teknologi menjadi

solusi dalam bekerja maupun pelayanan usaha. Berdasarkan hasil wawancara terhadap sebagian karyawan talenta center, empat dari lima karyawan mempersepsikan iklim organisasi sesuai dengan lingkungan karyawan secara umum, namun juga merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja. Iklim organisasi dapat dikatakan baik jika dikembangkan sesuai kebutuhan karyawan, yang membuat mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan perusahaan (Yenni Roeshinta, 2021). Untuk menyelidiki iklim organisasi di Yayasan Cahaya Bagi Negeri, kami akan melakukan analisis komprehensif terhadap gaya komunikasi kepemimpinan, tingkat dukungan dan pengarahan yang diberikan kepada karyawan, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Survei karyawan, wawancara, dan observasi akan digunakan untuk mengumpulkan data tentang pengalaman dan persepsi karyawan terhadap iklim organisasi. Temuan dari studi ini akan memberikan wawasan berharga tentang faktor-faktor yang berkontribusi pada iklim organisasi yang positif dan bagaimana hal tersebut dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan pada akhirnya, kesuksesan keseluruhan Yayasan Cahaya Bagi Negeri.

**METODE PENELITIAN**

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan deskriptif, dalam bentuk kata-kata dan bahasa, di konteks yang alamiah. Penelitian ini bersifat deskriptif dan menggunakan analisis dengan pendekatan induktif, menekankan proses dan makna dari perspektif subjek. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang diambil dari berbagai sumber, termasuk wawancara dan observasi. Penelitian ini terdiri dari beberapa jenis penelitian berdasarkan tujuannya, yaitu penelitian eksploratif yang bertujuan untuk menemukan alasan-alasan yang berkontribusi terhadap terjadinya suatu fenomena dan merumuskan masalah serta hipotesis, penelitian deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan dan mengembangkan keadaan tertentu secara rinci, dan penelitian verifikatif yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis tentang sebab-akibat antara variabel yang diteliti.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis iklim organisasi di Yayasan Cahaya Bagi Negeri melalui wawancara dengan tiga informan:

No	Nama Informan	Jabatan	Organisasi
1	Irwan Chrisstyo	Supervisor Fasilitator	Yayasan Cahaya Bagi Negeri
2	Yohannes Mujianto S.Th	Karyawan	Yayasan Cahaya Bagi Negeri
3	Wahidin Septa Zahran SE.M.Si	Dosen Administrasi Publik	Yayasan Cahaya Bagi Negeri

Tabel 4.1 Daftar Informan

Data primer diperoleh melalui wawancara terbuka secara lisan dan tertulis, sementara data sekunder dikumpulkan dari observasi dan dokumen tertulis. Berikut ini adalah hasil dan pembahasan berdasarkan interpretasi jawaban dari informan:

No	Pembahasan	Pertanyaan	Jawaban/Kesimpulan
----	------------	------------	--------------------

1	Peran dan Tanggung Jawab	Seberapa jelas peran dan tanggung jawab setiap anggota dalam yayasan ini?	Struktur organisasi jelas, pembagian tugas sesuai bidang atau minat, pertemuan rutin, transparansi, dan pengembangan diri yang luas.
2	Pembagian Tugas	Bagaimana tugas dan tanggung jawab dibagikan di antara anggota yayasan?	Berdasarkan keahlian dan minat, dengan elemen spiritual, masukan masyarakat sebagai indikator keberhasilan, perlunya sistem KPI yang teratur.
3	Penghargaan	Bagaimana yayasan memberikan penghargaan atau pengakuan terhadap pencapaian anggotanya?	Berdasarkan indikator kinerja, dilakukan setiap tahun, sistem penghargaan formal dengan sertifikat dan bonus.
4	Budaya Saling Menghargai	Apakah ada budaya saling menghargai dan mendukung satu sama lain?	Dukungan emosional dan praktis, ajaran kasih Kristen, suasana mendukung menciptakan lingkungan kerja yang positif.
5	Dukungan Perkembangan Profesional dan Pribadi	Bagaimana yayasan ini mendukung perkembangan profesional dan pribadi anggotanya?	Program pelatihan dan dukungan keuangan untuk pengembangan profesional, sistem evaluasi dan promosi yang sistematis.
6	Kebijakan Kualitas Kerja dan Perilaku	Apakah ada kebijakan yang mengatur tentang kualitas kerja dan perilaku?	Standar kerja diatur melalui SOP, sistem evaluasi kinerja berkala, pedoman kerja jelas, manajemen konflik.
7	Penanganan Konflik	Bagaimana konflik ditangani dalam yayasan ini dan bagaimana cara penyelesaiannya?	Melalui komunikasi terbuka, mediasi, pertemuan rutin.
8	Manajemen Risiko	Bagaimana yayasan mengidentifikasi dan mengelola risiko yang mungkin timbul dalam operasional sehari-hari?	Pendekatan sistematis, tim manajemen risiko, pelatihan karyawan untuk memastikan kepatuhan terhadap prosedur.
9	Keterlibatan dan Komitmen Karyawan	Apakah seluruh karyawan merasa terlibat dan berkomitmen terhadap tujuan yayasan?	Tingkat keterlibatan dan komitmen berbeda-beda, tinjauan kinerja dan umpan balik konstruktif meningkatkan keterlibatan.

Tabel 4.2 Hasil Pembahasan dan Kesimpulan

Kesimpulannya dari Hasil pembahasan ini adalah Yayasan Cahaya Bagi Negeri telah menerapkan struktur organisasi yang jelas, pembagian tanggung jawab yang sesuai, dan sistem penghargaan yang efektif. Budaya kerja yang hangat dan mendukung, standar kerja yang ketat, serta penanganan konflik dan risiko yang baik, semuanya berkontribusi pada kinerja yang optimal. Namun, ada kebutuhan terus-menerus untuk memperbaiki keterlibatan dan komitmen karyawan melalui penilaian kinerja yang baik dan umpan balik yang konstruktif. Ini menunjukkan bahwa yayasan ini beroperasi dengan prinsip-prinsip yang baik dan terus berupaya meningkatkan kualitas operasional dan lingkungan kerjanya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang terdapat pada bab IV, maka penulis menarik kesimpulan tentang Iklim Organisasi Pada Yayasan Cahaya Bagi Negeri sebagai berikut : Iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi yang kondusif, ditandai dengan komunikasi yang efektif, dukungan manajemen, serta lingkungan kerja yang nyaman dan inklusif, terbukti mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan adanya pengakuan serta penghargaan atas prestasi kerja juga berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Secara keseluruhan, Yayasan Cahaya Bagi Negeri perlu terus mengembangkan dan memelihara iklim organisasi yang positif untuk memastikan karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Upaya ini termasuk peningkatan program pelatihan dan pengembangan, peningkatan komunikasi internal, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Dengan demikian, yayasan dapat mencapai tujuan organisasinya secara lebih efektif dan efisien, sambil meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

### **Saran**

Dari kesimpulan yang sudah di kemukakan di atas ,maka saran yang dapat di berikan oleh penulis ,adalah :

1. Melakukan survey berkala untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, kepemimpinan, kebijakan dan fasilitas. Hasil survey ini akan memberikan wawasan tentang area yang perlu di perbaiki.
2. Meningkatkan komunikasi internal dengan menyediakan saluran yang efektif dan transparan. Pertemuan rutin atau platform komunikasi online dapat membantu karywan merasa lebih terhubung dan terinformasi tentang perkembangan Yayasan.
3. Menginvestasikan dalam program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Ini akan meningkatkan kompetensi mereka dan membantu mereka merasa lebih di hargai.
4. Mengimplementasikan sistem penghargaan dan pengakuan yang adil dan transparan. Pengakuan terhadap pencapaian individu tau tim dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Davis, K. dan N. (2001). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Jakarta: Penerbit Erlangga.  
Steers, M. R. (1985). *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.

Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). *Inilah Aturan Penanggulangan Covid 19 di Masa Endemi*. Kepala Biro Komunikasi dan Pelayanan Publik Kementrian Kesehatan Republik Indonesia..

### Jurnal

Govender, K. K. (2017). Leadership Styles, Organisation Culture, and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(4), 191–200.

Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In *Indomedia Pustaka* (1)

Tania, N. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan “Studi Kasus di Pondok Pesantren Moderen Islam 65 Assalam Kota Surakarta.” Universitas Muhammadiyah Surakarta, 1–20.