

Dampak Iklim Organisasional yang Kondusif

Oleh : Anna Antyaning Kusmawarsari, ST

Sumber daya manusia adalah salah satu aset usaha berharga dan merupakan aset tidak nyata yang menghasilkan produk karya jasa intelektual (Darmawan, 2013). Setiap organisasi pasti memiliki Sumber Daya Manusia (SDM), tanpa SDM organisasi tersebut tidak dapat berjalan. SDM merupakan salah satu aset yang paling penting dalam sebuah organisasi, karena segala sesuatunya yang mengerjakan adalah sumber daya tersebut. Dalam hal ini, SDM yang dimaksud adalah anggota organisasi yaitu karyawan maupun para pekerja.

Ada pula visi dan misi yang harus dicapai, oleh karena itu organisasi menginginkan dan membutuhkan SDM yang berkualitas, yang memiliki kompetensi dan profesionalitas yang tinggi untuk menjalankan visi dan misi tersebut agar tercapai. Selain itu, memiliki SDM yang berkualitas akan menjadi nilai tambah bagi organisasi karena dapat meningkatkan nilai perusahaan. SDM harus dikelola dengan baik oleh organisasi, agar SDM yang dimiliki tetap bertahan untuk berada di organisasi tersebut.

Organisasi juga berperan penting untuk menciptakan iklim dan suasana yang baik guna memberikan kenyamanan. Iklim dan suasana yang kondusif dapat memberikan semangat kerja yang tinggi dan hubungan yang harmonis dengan

sesama rekan kerja. Selain itu, iklim yang kondusif juga akan menjadikan SDM (karyawan) tetap bertahan dan loyal terhadap organisasinya.

Menurut Stringer seperti dikutip oleh Wirawan (2007) karakteristik atau dimensi iklim organisasional mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu, oleh karena itu iklim organisasional dapat diukur dengan enam dimensi, yaitu:

- Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi apabila anggota organisasi merasa pekerjaannya terdefinisi secara baik, sebaliknya struktur rendah apabila anggota organisasi merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

- Standar-standar

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berusaha mencari jalan untuk meningkatkan kinerja, sebaliknya standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

- Tanggung jawab

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri, sebaliknya tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

- Penghargaan

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika dapat menyelesaikan tugas secara baik. Iklim organisasi yang menghargai kinerja akan seimbang antara imbalan dan kritik. Apabila pekerjaan terselesaikan dengan baik namun pemberian imbalan tidak konsisten dapat dikatakan penghargaannya rendah.

- Dukungan

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa merupakan bagian tim yang berfungsi dengan baik dan memperoleh bantuan dari atasannya jika mengalami kesulitan, sebaliknya dukungan rendah jika anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

- **Komitmen**

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Dengan melihat enam dimensi tersebut, diharapkan organisasi mampu menciptakan iklim organisasional yang kondusif . Apabila iklim organisasional cukup kondusif, maka anggota organisasi akan memiliki komitmen terhadap organisasinya (Nugrahani dan Eddy, 2010). Tingkat komitmen yang tinggi akan tercermin dari tingkat kepuasan karyawan, dimana ketika karyawan merasa puas, kebutuhan karyawan merasa terpenuhi. Karyawan akan berusaha tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan, dengan begitu karyawan akan merasa enggan untuk meninggalkan organisasinya. Hal inilah yang kemudian melahirkan komitmen karyawan pada organisasi, sehingga karyawan menggunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat terwujud (Nugrahani dan Eddy, 2010).