

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA
ANGGOTA POLRESTA CIREBON
(STUDI KASUS PADA SATUAN SABHARA POLRESTA CIREBON)**

***THE INFLUENCE OF THE ORGANIZATION'S CLIMATE ON PERFORMANCE
MEMBERS OF CIREBON POLICE
(CASE STUDY ON SABHARA UNIT OF CIREBON POLICE)***

Nur Annisa¹, Pramitha Aulia²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

nurannissa@student.telkomuniversity.ac.id¹, pramithaaulia@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan peranan yang sangat penting bagi suatu organisasi ditengah arus perubahan yang semakin dinamis. Setiap organisasi dituntut agar mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan menjadi kekuatan bagi organisasi dengan memiliki daya saing yang tinggi dalam mengadaptasi berbagai perubahan yang terjadi, hal tersebut merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Selanjutnya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh faktor anggota dalam bekerja dengan giat agar mencapai hasil kerja yang optimal. Maka perlunya pemeliharaan sumber daya manusia dengan menciptakan dan memperhatikan iklim organisasi pada suatu organisasi. Dengan upaya menciptakan iklim organisasi melalui aspek perubahan sikap dan perilaku, para anggota akan selalu merasa nyaman dan aman dalam bekerja dengan baik. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota (baik secara individu maupun kelompok) mengenai apa yang terjadi di lingkungan organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Anggota Satuan Sabhara Polresta Cirebon.

Pada Penelitian ini hasil dari analisis deskriptif dapat disimpulkan persentase rata-rata variabel Iklim Organisasi (X) sebesar 75% dan persentase rata-rata untuk Kinerja Anggota sebesar 71%. Iklim Organisasi dan Kinerja Anggota secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori baik. Kesimpulan penelitian ini bersumber dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} (10,661) > t_{tabel} (1,67)$. Dari penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial didapati pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi terhadap kinerja anggota Satuan Sabhara Polresta Cirebon.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Kinerja Anggota, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

Human resources (HR) is a very important role for an organization in the midst of an increasingly dynamic flow of change. Every organization is required to be able to have qualified human resources and become a force for the organization by having high competitiveness in adapting various changes that occur, it is the key to the success of an organization. Furthermore, the success of an organization is determined by member factors in working diligently in order to achieve optimal work results. Therefore, the need for the maintenance of human resources by creating and paying attention to the organizational climate of an organization. With efforts to create an organizational climate through aspects of changing attitudes and behaviors, members will always feel comfortable and safe in working well. The organizational climate is the perception of members (both individually and in groups) about what happens in the organizational environment on a regular basis, which influences the attitudes and behaviors of the organization and the performance of the members of the organization which then determines the performance of the organization. The purpose of this study is to determine the influence of the Organization's Climate on the Performance of Members of the Cirebon Police Sabhara Unit.

In this study, the results of descriptive analysis can be concluded the average percentage of Organizational Climate variables (X) of 75% and the average percentage for Member Performance of 71%. The Organization's Climate and Overall Member Performance fall into either category. The conclusion of this study stemmed from the results of a hypothesis test obtained t_{hitung} value (10,661) > t_{tabel} (1,67). From the research, it can be concluded that there is a significant influence of the organization's climate on the performance of members of the Cirebon Police Sabhara Unit.

Keywords: , Organizational Climate, Member Performance, Human Resource Management

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) yakni peranan yang sangat berarti bagi suatu organisasi di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Maka setiap organisasi dituntut agar mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan menjadi kekuatan bagi organisasi dengan memiliki daya saing yang tinggi dalam mengadaptasi berbagai perubahan yang terjadi, hal tersebut merupakan kunci keberhasilan sebuah organisasi. Selanjutnya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh faktor pegawai dalam bekerja dengan giat agar mencapai hasil kerja yang optimal. Maka perlunya pemeliharaan sumber daya manusia dengan menciptakan dan memperhatikan iklim organisasi melalui segi perubahan perilaku dan sikap yang pandai menyelaraskan diri, baik dengan tantangan yang sedang berlangsung maupun yang hendak datang [1].

Polresta Cirebon merupakan salah satu lembaga negara yang bertopang pada sumber daya manusia dalam menjalankan reformasi birokrasi maupun mengimplementasikan tujuannya mengenai Kepolisian Republik Indonesia dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2000 dan anggota kepolisian merupakan aparatur sipil negara yang bekerja dibawah naungan Pemerintahan Kementerian Pertahanan Negara Republik Indonesia. Hal ini terlihat jelas dengan pengimplementasian 13 Komponen Personel Polri sebagai sistem dan manajemen pembinaan sumber daya manusia Polri yang berkeunggulan serta berintegritas, 13 komponen tersebut meliputi penilaian kinerja anggota dan PNS Polri, penelitian dan pencatatan personel, kesehatan, jasmani, rohani, psikologi, akademik, data pribadi, pendidikan, kecakapan bahasa, jenjang kepangkatan, riwayat jabatan serta tanda jasa yang dimiliki.

Polresta Cirebon sebagai pelaksana peran fungsi dan wewenang Polri di wilayah Kabupaten Cirebon membutuhkan kinerja anggota yang optimal dalam meningkatkan pelayanan jasa meliputi pelayanan masyarakat dan upaya dalam mengurangi tindak kejahatan yang terjadi. Dalam hal ini, Polresta Cirebon mempunyai beberapa unsur dalam menjalankan peran fungsi Polri secara optimal, unsur tersebut memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Berdasarkan unsur tersebut terbagi menjadi beberapa bagian meliputi Bag Ren, Bag Ops, Bag Sumda, SPK Terpadu, Sat Intelkam, Sat Narkoba, Sat Reskrim, Sat Binmas, Sat Sabhara, Sat Tahti, Sat Lantas dan Polsek. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Brigadir Yosep Diko R.P, S.H., M.H. salah satu Staf di Bagian Sumda Polresta Cirebon terdapat fenomena mengenai kinerja di satuan fungsi pada Polresta Cirebon dibandingkan dengan fungsi-fungsi yang lain, didapati bahwa belum maksimalnya produktivitas kerja pada anggota Satuan Sabhara yang mengemban tugas dalam melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat dikarenakan kurangnya kesadaran anggota Satuan Sabhara akan pentingnya hal tersebut.

Berdasarkan data olahan dari Administrasi Satuan Sabhara tahun 2015-2019 dapat diketahui bahwa diketahui adanya kecenderungan penurunan kinerja pada anggota Satuan Sabhara. Pada tahun 2015 hingga tahun 2017 terjadinya penurunan kinerja sebesar 21,15% menjadi 20,22%. Kemudian pada tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 0,1% menjadi 20,32% dan terjadi penurunan kembali sebesar 17,77% pada tahun 2019. Dalam hal ini, membuktikan bahwa terdapat suatu kinerja anggota Satuan Sabhara yang kurang optimal dilihat dari persentase kegiatan yang dilakukan oleh anggota, serta hal ini menjelaskan belum maksimalnya dalam mencapai visi dan misi Polresta Cirebon sebagai Polresta yang mampu meningkatkan pelayanan kamtibmas yang unggul dan sinergi polisional yang proaktif guna memantapkan Kamdagri di wilayah hukum Polres Cirebon. Tingkat kinerja pegawai yang diukur pada periode waktu tertentu merupakan output dari evaluasi kinerja sumber daya manusia.

Mempertimbangkan sulitnya dalam peningkatan kinerja anggota maka dibutuhkannya usaha yang strategis dari organisasi. Salah satunya dengan memperbaiki iklim organisasi sebagai upaya yang mampu dilaksanakan organisasi guna peningkatan kinerja anggotanya. Memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu upaya yang dapat organisasi lakukan guna mengurangi tingkat kejenuhan dan stress anggota, maka anggota dapat merasa nyaman dan aman selama bekerja serta kedepannya menjadikan kinerja yang lebih optimal [2]. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Bripka Syarif Mukhsin, S.H. selaku salah satu Staf Sumda di Satuan Sabhara Polresta Cirebon mengenai iklim organisasi yang terdapat pada Satuan Sabhara didapati bahwa anggota melaksanakan beberapa rutinitas seperti apel pagi, apel serah terima tugas, senam pagi dihari jumat, mewajibkan pelaporan dalam seluruh giat dan terkadang bekerja diluar jam tugas pokok fungsi. Selanjutnya terdapat beberapa rasa ketidakpedulian dan saling mengandalkan antar anggota dalam menjalankan tugas yang dirasa sulit, mengakibatkan tidak maksimalnya suatu pekerjaan.

Berlandaskan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, sehingga peneliti berencana untuk meneliti lebih dalam mengenai seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja anggota Satuan Sabhara Polresta

Cirebon, dengan mengajukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polresta Cirebon (Studi Kasus Pada Satuan Sabhara Polresta Cirebon)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan tersebut, maka identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana iklim organisasi pada Satuan Sabhara Polresta Cirebon?
- b. Bagaimana kinerja pegawai pada Satuan Sabhara Polresta Cirebon?
- c. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja anggota Satuan Sabhara Polresta Cirebon?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa iklim organisasi Satuan Sabhara Polresta Cirebon.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa kinerja anggota Satuan Sabhara Polresta Cirebon.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja anggota Satuan Sabhara Polresta Cirebon.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Bintaro & Daryanto [3] manajemen sumber daya (MSDM) yakni suatu ilmu atau kaidah mengelola interaksi dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki seseorang secara efektif dan efisien, dapat mampu digunakan dengan optimal sehingga tercapainya tujuan dengan karyawan, perusahaan dan masyarakat menjadi lebih optimal.

2.2 Kinerja Anggota dan Dimensi Kinerja Anggota

Menurut Hasibuan [4] berpendapat bahwa kinerja atau prestasi kerja yakni suatu *output* kerja yang telah diraih oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan kepada dirinya atas dasar kapabilitas, kemahiran, kesungguhan serta waktu. Menurut Kasmir [5] mengemukakan bahwa mengukur kinerja dapat dilaksanakan melalui beberapa dimensi berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Waktu
- d. Penekanan Biaya
- e. Pengawasan
- f. Hubungan antar karyawan

2.3 Iklim Organisasi dan Dimensi Iklim Organisasi

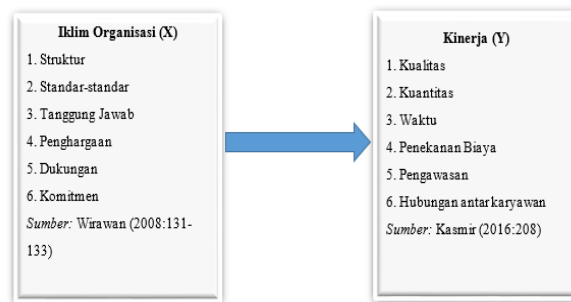
Menurut Wirawan [6] iklim organisasi yakni anggapan anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok, mereka saling berhubungan dengan organisasi seperti penyuplai, pelanggan, konsultan dan kontraktor terkait yang berlangsung di lingkungan internal organisasi dengan rutin, selanjutnya mempengaruhi perbuatan, perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi, kemudian memutuskan kinerja organisasi. Menurut Wirawan [6] mengemukakan bahwa dimensi iklim organisasi atau karakteristik dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi agar berperilaku tertentu, maka guna mengukur iklim organisasi melalui beberapa dimensi yaitu:

- a. Struktur
- b. Standar-standar
- c. Tanggung Jawab
- d. Penghargaan
- e. Dukungan
- f. Komitmen

2.4 Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Simamora [7] hal yang perlu diperhatikan guna mencapai kinerja yaitu iklim organisasi karena iklim organisasi dalam bekerja berkaitan erat dengan tujuan anggota dalam mewujudkan potensi dirinya, iklim organisasi yang kontributif memberikan rasa tenteram dan memungkinkan anggotanya bekerja dengan optimal, sementara iklim organisasi yang harmonis mampu merealisasikan kinerja anggota yang semakin baik.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis, maka peneliti mengambil hipotesis dalam penelitian ini bahwa **“Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Polresta Cirebon (Studi kasus pada Satuan Sabhara Polresta Cirebon)”**.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif serta jenis deskriptif kausal. Skala pengukuran yang peneliti gunakan yaitu dengan skala *likert* dengan populasi 122 dengan sampel 55 responden. Adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis serta koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilaksanakan melalui cara membagi nilai keseluruhan dengan nilai yang diperoleh dari jawaban kuesioner. Hasil analisis deskriptif mendapatkan hasil bahwa variabel Iklim Organisasi (X) termasuk dalam kategori Baik, dengan skor sebesar 75%. Pada variabel Kinerja Anggota (Y) termasuk ke dalam kategori Baik, dengan skor sebesar 71%.

4.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Sederhana bertujuan guna mengetahui pengaruh dari Variabel Bebas (Iklim Organisasi) terhadap Variabel Terikat (Kinerja Anggota) dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 55 responden pada Anggota Satuan Sabhara Polresta Cirebon.

TABEL 4.1
HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,115	0,355	
	Iklim Organisasi	0,593	0,133	0,522

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.1, dapat dirumuskan model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,115 + 0,355X$$

Berlandaskan persamaan diatas dapat diuraikan yaitu:

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika iklim organisasi (X) bernilai 0 atau kinerja anggota (Y) tidak dipengaruhi oleh kinerja anggota, maka rata-rata kinerja anggota bernilai 1,155. Sedangkan koefisien regresi b

mempunyai arti bahwa jika variabel iklim organisasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja anggota (Y) akan meningkat sebesar 0,355. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya iklim organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja anggota atau semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja anggotanya.

4.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel Iklim Organisasi memiliki nilai t_{hitung} (10,661) > t_{tabel} (1,67) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Iklim Organisasi (X) terhadap Kinerja (Y).

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) memiliki tujuan agar dapat memperkirakan tingkat berpengaruh penguasaan model dalam rangka menjelaskan setiap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yakni nol dan satu.

TABEL 4.2
KOEFSIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.676	6.161016
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Berlandaskan Tabel 4.2 didapati bahwa nilai R adalah 0,826 dan R Square (R_2) adalah 0,682. Nilai tersebut diperoleh guna meninjau besarnya pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Anggota secara simultan. Adapun aturan guna menghitung R Square mengenakan Koefisien Determinasi (KD) dengan rumus yaitu:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,826)^2 \times 100\% = 68\% \end{aligned}$$

Nilai tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi atau KD sebesar 68%. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh Variabel Independen yakni Iklim Organisasi terhadap Variabel Dependen yakni Kinerja adalah sebesar 68%, sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- Iklim Organisasi di Satuan Sabhara Polresta Cirebon berada dalam kategori baik.
- Kinerja Anggota di Satuan Sabhara Polresta Cirebon berada dalam kategori baik.
- Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota Satuan Sabhara Polresta Cirebon.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Instansi

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas, peneliti dapat memberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi pihak Instansi:

- Berdasarkan hasil tanggapan responden dari seluruh pernyataan terkait variabel Iklim Organisasi yang mendapatkan persentase terendah yaitu “dalam melakukan pekerjaan yang sulit, saya mendapat bantuan dari rekan-rekan kerja”. Disarankan agar instansi memperbanyak acara senam pagi setiap seminggu sekali, *family gathering* dan mini konser internal instansi yang anggarannya dari anggota untuk anggota guna mempererat keakraban, nyaman dan puas antar anggota, serta memberikan *reward* dalam jangka waktu tertentu guna memicu semangat anggota dalam bekerja.
- Berdasarkan hasil tanggapan responden dari seluruh pernyataan terkait variabel Kinerja yang mendapat persentase terendah yaitu “dalam bekerja, saya dapat menyelesaikan tugas dengan tuntas tanpa pengawasan”. Disarankan agar instansi melakukan pengawasan terkait kehadiran anggota, pelaksanaan tugas pokok setiap anggota, tingkah laku dan perilaku anggota selama bekerja agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tuntas.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, berikut penulis mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

- Diharapkan melakukan penelitian dengan variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti pelatihan, lingkungan kerja dan budaya organisasi, hal tersebut sebagai bahan pertimbangan guna mendapatkan hasil yang variatif dan memperluas teori-teori yang sudah ada.

- b. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian dengan melakukan penelitian pada instansi lainnya seperti instansi swasta, instansi pemerintahan dan instansi lainnya, guna membandingkan dengan hasil penelitian yang sudah diteliti sebelumnya.

REFERENSI

- [1] Manik and Megawawi, "Pemeliharaan Sumber Daya Manusia," *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industry 4.0*, p. 8, 2019.
- [2] M. R. Abdillah, R. Anita and R. Anugrah, "Teori pengaruh perilaku," *Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan*, 2016.
- [3] Bintoro and Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gaya Media, 2017.
- [4] M. S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [5] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok: Rajagrafindo Persada, 2016.
- [6] Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- [7] H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta, 2015.

