



## **MANFAAT IKLIM ORGANISASI DI PERUSAHAAN PT. ASAM JAWA**

**Dwi Ulina Sari, Kemala Dewi**

Universitas Paramadina Jakarta

### **Abstrak**

PT. Asam Jawa merupakan korporasi non-pemerintah makro yang beroperasi di sektor budi daya kelapa sawit dan pabrikasi pemrosesan budi daya kelapa sawit untuk menyediakan minyak kelapa sawit yang hasilnya kemudian dijual di pasar domestik. Firma berkantor pusat di Medan, sedangkan areal budi daya dan industri berada di Distrik Kotapinang, Subdistrik Labuhanbatu Selatan. Perusahaan ini memiliki harapan loyalitas meningkatkan efisiensi kerja karyawan, sehingga sebuah korporasi beroperasi secara efisien, menciptakan hasil pembuatan yang baik. Jika korporasi beroperasi secara efisien dan efektif, mereka akan dengan mudah meningkatkan produktivitasnya untuk dapat berkompetisi dengan korporasi penghijauan lainnya dapat memenuhi target produksi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi pada perusahaan PT Asam Jawa sangat mempengaruhi kualitas karyawan dan sudah berjalan iklim organisasi yang baik pula sejauh ini.

**Kata Kunci:** Organizational Climate, PT Asam Jawa, Effective.

### **PENDAHULUAN**

Dalam suatu perusahaan iklim organisasi erat kaitannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat menciptakan proses ekosistem pekerjaan yang mendukung dan menciptakan koneksi kerja sama yang selaras antara para karyawan dan pemimpin yang ada di dalam suatu organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dapat menjadi acuan pemimpin untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang

termotivasi dalam bekerja tentunya akan lebih produktif dan berdampak pada kinerja karyawan dan organisasinya.

Pentingnya iklim organisasi adalah mempunyai mempengaruhi sikap pegawai dan pimpinan sebagai partisipan kelompok, lingkungan kelompok juga membawa pengaruh pegawai agar mereka paham peraturan dan struktur organisasi yang berlaku dalam lingkungan kerja dan memberi petunjuk kepada para karyawan dalam

---

\*Correspondence Address : [dwiulinasari15@gmail.com](mailto:dwiulinasari15@gmail.com)

DOI : 10.31604/jips.v10i4.2023.2146-2151

© 2023UM-Tapsel Press

upaya penyesuaian diri. Konsep iklim organisasi dianggap mempunyai kedudukan sebagai jembatan yang menghubungkan manajemen atau pimpinan dan perilaku karyawan dalam mewujudkan kinerja organisasi guna pencapaian tujuan organisasi.

Jika tujuan organisasi tidak tercapai dalam suatu perusahaan maka akan menyebabkan para karyawan resign atau keluar dari perusahaan tersebut dikarenakan perbedaan visi dan misi dalam bekerja. Adanya struktur dan tujuan merupakan ciri yang dimiliki oleh sebuah organisasi, sebuah organisasi memerlukan komunikasi dan iklim komunikasi organisasi yang baik supaya organisasi mampu mencapai tujuan dan target yang ditentukan melalui relasi antar anggota organisasi.

Dampak suasana kelompok terhadap performa kelompok begitu besar sehingga banyak pakar atau sarjana menyampaikan perhatian ekstra pada suasana kelompok. Banyak hasil riset berupa jurnal ilmiah dan karya tulis yang dipublikasikan di seluruh dunia. Riset juga dilakukan di semua jenis kelompok seperti korporasi komersial dan non-komersial. Lingkungan organisasi tidak hanya menjadi topik yang menarik bagi para ahli di bidang hubungan manusia dan perilaku organisasi, tetapi juga oleh para profesional di bidang komunikasi, khususnya dialog industri dan organisasi. (Etty, 2013).

Pemimpin dalam suatu organisasi melaksanakan tugas yang sangat penting dalam memelihara dan mendefinisikan lingkungan kelompok dengan menerjemahkan metode nilai ke dalam rutinitas di lingkungan kerja. Tingkah laku pemimpin dapat mempengaruhi lingkungan organisasi, sehingga meningkatkan motivasi karyawan karena gairah pegawai adalah pemicu utama kinerja karyawan dalam bekerja.

Salah satu perusahaan yaitu perusahaan swasta PT. Asam Jawa yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, berada di daerah Sumatra Utara tepatnya di Kabupaten Labuhan Batu Selatan. PT Asam Jawa merupakan korporasi non-pemerintah terbesar yang beroperasi di sektor perkebunan kelapa sawit dan produksi transformasi hasil minyak kelapa sawit untuk menghasilkan minyak kelapa sawit yang kemudian dijual di pasar domestik. Korporasi berkantor pusat di Medan, sedangkan area pertanian dan pabrik berada di Distrik Kotapinang, Subdistrik Labuhanbatu Selatan. Perusahaan ini memiliki harapan performa pegawai yang berkualitas tinggi, sehingga bisnis dapat beroperasi secara efisien dan produktif serta dapat menghasilkan hasil produksi yang baik. Jika bisnis efisien dan berhasil maka akan lebih mudah menaikkan produktivitas bisnis untuk dapat berkompetisi dengan bisnis perkebunan lainnya dan memenuhi target produksi dan pada akhirnya Sang kepala yang harus mengawasi masalah performa karyawan akan berdampak progresif terhadap performa karyawan secara keseluruhan.

Lingkungan interaksi penting karena menghubungkan konteks kelompok dengan gagasan, afeksi, serta harapan para partisipan kelompok serta membantu dalam mengartikan tingkah laku partisipan kelompok (Poole, 1985). Dengan menyadari sesuatu tentang lingkungan pada kelompok, kita dapat mengerti dengan baik apa yang memotivasi partisipan kelompok untuk berbuat dan berperilaku dengan cara yang ditentukan.

Selain itu Kopelman, Brief, dan Guzzo (1989) menyatakan bahwa iklim organisasi, yang meliputi iklim komunikasi, penting karena dapat menjembatani praktik serta pengelolaan sumber daya manusia dengan produktivitas. Bila suatu organisasi melaksanakan suatu rencana

kemungkinan mempengaruhi kinerja serta produktivitas pegawai. Semua konsekuensi praktik-praktik dalam memperbaiki produktivitas mencerminkan perubahan dalam iklim. Iklim secara umum dan iklim komunikasi khususnya, berlaku sebagai faktor-faktor penangan antara unsur sistem kerja dengan ukuran yang berbeda keefektifan organisasi seperti produktivitas, kualitas, kepuasan, dan vitalitas.

Lingkungan kelompok menjadi penting sebab lingkungan kelompok mewakili cara hidup kelompok dan dapat memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap dorongan, sikap kesuksesan, tanggung jawab dan kenikmatan kerja individu anggota dalam organisasi. Jika lingkungan yang diciptakan dalam kelompok menguntungkan dan berfungsi dengan baik. Selain itu, lingkungan organisasi juga sangat penting dalam perbaikan hubungan organisasi. Lingkungan organisasi yang relatif dan berbeda dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Beberapa tingkah laku yang muncul dalam suatu kelompok antara lain dorongan kerja, partisipasi kerja, tanggung jawab kerja, keteguhan kerja, kenikmatan kerja, stres kerja, sikap kerja, semangat kerja karyawan, dan sikap konflik.

Maka dari itu, mutu aktivitas kerja dapat menaikkan efektivitas dan produktivitas kelompok dengan berkontribusi pada transformasi, revolusi, serta kemampuan beradaptasi sumber daya yang ada pada PT. Asam Jawa. Jika mutu hidup karyawan di tempat kerja PT. Asam Jawa menampakkan presentasi tinggi, maka akan berdampak progresif bagi kelompok, seperti peningkatan efisiensi serta mutu kerja.

## **METODOLOGI RISET**

### **Macam Riset**

Macam riset yang dipakai dalam pengamatan ini yaitu teknik analisis

tematik yang akan diuraikan secara naratif. Pengamatan naratif merupakan suatu wujud pengamatan yang menggambarkan atau mengungkapkan fenomena yang tersedia.

### **Prioritas Riset**

Fokus penelitian dalam pengamatan untuk mengendalikan masalah yang ditimbulkan. Dalam pengamatan ini, ahli memakai petunjuk manfaat interaksi organisasi terhadap sebuah organisasi.

### **Sumber Data**

Peneliti menentukan sumber data memakai teknik pengambilan sampel yang masuk akal. Sampling bertujuan yaitu teknik pengambilan sampel untuk sumber data dengan peninjauan tertentu. Alasan penggunaan *purported sampling* sebab tidak semua sampel mempunyai parameter yang tepat dibutuhkan peneliti dan cocok untuk diteliti. Karenanya, ahli menggunakan metode sampling yang tujuannya untuk mengidentifikasi pertimbangan atau kriteria khusus sesuai ketentuan peneliti.

### **Area Pengamatan**

Area yang dipakai pada pengamatan ini adalah berlokasi di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Asam Jawa, di Kotapinang, Distrik Torgamba Subdistrik Labuhanbatu Selatan, Medan Sumatra Utara.

### **Metode Pengambilan Informasi**

Dalam pengamatan ini metode pengambilan informasi yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan melalui tiga metode, sebagai berikut: *Obsevasi*, *interview*, *pencatatan*

### **Metode Pengkajian Informasi**

Pengkajian informasi yang digunakan oleh peneliti yaitu analisis versi Miles dan Huberman, bahwa ada

tiga alur kegiatan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil pengamatan memperlihatkan bahwa ada korelasi progresif antara lingkungan organisasi dengan kualitas kehidupan kerja PT Buah asam. Mengacu pada hasil tersebut, Semakin baik lingkungan kelompok, semakin baik mutu hidup pegawai di tempat kerja. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kelompok, semakin rendah mutu hidup pegawai di tempat kerja. Mutu hidup di tempat kerja merupakan keadaan kesehatan jasmani dan psikologis pekerja di tempat kerja, yang relatif puas dan memiliki peluang untuk meningkat dan berkembang sebagai manusia. Riady dalam Aryansyah dan Kusumaputri (2013) menyoroti jika mutu model aktivitas kerja berpusat pada isu-isu seperti dorongan, partisipasi karyawan, dan dedikasi kerja.

Mutu aktivitas tempat kerja dapat menambah efisiensi dan efektivitas organisasi dengan berkontribusi pada transformasi, revolusi, dan kemampuan beradaptasi sumber daya. Jika kualitas hidup karyawan di tempat kerja terbukti signifikan, maka akan menimbulkan pengaruh baik untuk kelompok, seperti peningkatan daya kerja, mutu kerja dan pengurangan absensi dan mutasi pegawai (Riggio dalam Aryansyah dan Kusumaputri, 2013). Sebaliknya, jika mutu hidup kerja pegawai di perusahaan kecil, maka produktivitas kerja para pegawai tidak akan bertambah. Tentunya mutu hidup di tempat kerja menjadi tujuan semua perusahaan dan kelompok yang mempekerjakan pegawainya, karena mutu kehidupan kerja para pegawai tersebut pada akhirnya dituntut untuk menambah efisiensi perusahaan secara luas.

Hasil pengamatan ini menunjukkan yakni salah satu aspek

yang mempengaruhi mutu kehidupan kerja PT. Asam Jawa merupakan suasana yang terorganisir. Perbedaan pandangan terhadap kawasan kelompok disebabkan oleh beberapa keadaan (diantaranya; bagaimana setiap orang memberikan pandangan aturan, kebijakan dan prosedur organisasi, terutama masalah tenaga kerja, distribusi penghargaan, gaya interaksi, metode yang dipakai untuk mendorong, teknik dan kedisiplinan tindakan, interaksi antara manajemen dan tim, interaksi antar kelompok, minat pada isu-isu spesifik karyawan) memiliki efek yang berbeda pada kualitas hidup di tempat kerja. Pandangan progresif pegawai terhadap kawasan kerjanya dapat menghasilkan perasaan senang, gembira dan percaya diri terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya, sehingga pandangan tersebut dapat mempengaruhi mutu pekerjaannya, kehidupan kerja pegawai. Sebaliknya, jika pegawai memiliki pandangan buruk terhadap kawasan kelompoknya, mereka akan merasakan pekerjaannya sebagai beban, yang pada akhirnya akan menurunkan mutu kehidupan kerja mereka.

Di PT Asam Jawa komunikasinya berjalan terbuka antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan. Tidak ada perantara karena sistemnya dalam berkomunikasi musyawarah mufakat. Jadi, dari segi komunikasi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan komunikasinya sudah bagus. Terbentuknya iklim organisasi yang baik di PT Asam Jawa karena adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Selain membangun komunikasi yang baik dilingkungan pekerjaan, hal lain juga dilakukan untuk menunjang kenyamanan karyawan dengan cara melakukan perkumpulan dan sering bertemu diluar jam kerja dengan arisan bulanan. Terdapat perkumpulan atau sharing semacam arisan bulanan di setiap divisi, ibu ibu dan bapak bapak

dapat menjalin hubungan yang lebih baik antara karyawan sehingga dapat menciptakan iklim organisasi yang baik di PT Asam Jawa.

Hasil pengamatan ini didukung argumen dari ilmuwan Dessler dalam Aryansyah dan Kusumaputri (2013) yang mengutarakan yakni kemahiran untuk mencapai mutu kehidupan kerja itu sendiri terkait pada tindakan yang adil dan baik terhadap karyawan, peluang bagi setiap pegawai untuk memakai seluruh potensinya, peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi karyawan, interaksi terbuka dengan rasa saling percaya di antara teman kerja, peluang bagi seluruh karyawan untuk berkontribusi dalam membuat ketetapan penting tentang pekerjaan mereka, upah yang adil dan daerah yang sehat dan aman. Semua ini bersumber dari cara pandang pegawai menurut kepentingan dan sistem nilai yang ada dalam diri masing-masing pegawai. Jika kondisi lingkungan kelompok dianggap baik oleh pegawai, maka bagi Umstot dalam Aryansyah dan Kusumaputri (2013) akan menimbulkan 3 macam keadaan emosional, yaitu (1) pemaknaan terhadap pekerjaan yang dirasakan; (2) berperan atas hasil pekerjaan yang dirasakan; (3) pemahaman tentang hasil aktual dari tugas yang dilakukan. Ketika ketiga kondisi emosional ini hadir, beberapa hasil kepribadian dan pekerjaan yang positif dapat diprediksi. Orang merasa lebih baik tentang karir mereka dan lebih memilih karir yang berkualitas. Dengan sendirinya, jika orang merasa nyaman dengan profesinya, maka akan menambah mutu kehidupan kerja.

Studi ini menyatakan jika tingkat mutu aktivitas kerja karyawan tinggi. Mutu hidup di tempat kerja yang berarah ke positif merefleksikan fakta jika pegawai mempunyai pandangan yang cukup baik terhadap dunia perusahaan dan dunia kelompok, yang dipengaruhi oleh sifat dan cara pandangan ulasan

yang mereka terima dari perusahaan. Hal ini juga didukung oleh hasil interview dengan beberapa pegawai di PT. Asam Jawa bagi mereka, korporasi selalu berusaha menyerahkan peluang belajar. Bukan hanya itu, korporasi juga mengamati kesehatan dan menyerahkan kebebasan kepada pegawai untuk membangun komunitas (kekeluargaan). Dalam pengamatan ini, kontribusi efektif diberikan oleh manfaat lingkungan komunitas terhadap timbulnya mutu hidup di tempat kerja bagi pegawai.

Hasil dari penelitian ini, perusahaan PT. Asam Jawa mempunyai mutu performa pegawai yang signifikan, maka korporasi dapat berjalan berhasil dan produktif serta dapat menghasilkan hasil produksi yang baik. Jika bisnis berhasil dan tergonisir, dengan begitu lebih mudah menambah produktivitas bisnis agar mampu berkompetisi dengan bisnis lain. perkebunan lainnya dan memenuhi target produksi dan pada Pada akhirnya, seorang kepala yang harus menyimak masalah performa karyawan akan berdampak baik pada performa karyawan secara keseluruhan.

Maka mutu aktivitas kerja dapat menambah efektivitas dan teroganisise kelompok dengan berkontribusi pada transformasi, revolusi, serta kemampuan beradaptasi sumber daya. yang ada pada PT. Asam Jawa. Jika mutu aktivitas kerja PT. Asam Jawa dengan penyajian yang baik akan memberikan efek positif bagi organisasi seperti peningkatan daya kerja dan mutu kerja.

## **KONKLUSI**

Mutu aktivitas kerja dan manfaat lingkungan kelompok penting karena terkait dengan hasil signifikan organisasi lainnya. Faktor-faktor organisasi yang dirasakan mencerminkan secara eksklusif dan non-eksklusif praktik-praktik yang berkontribusi pada kualitas hidup karyawan di tempat kerja. Keadaan kerja yang buruk, penghasilan yang tidak mencukupi dan kurangnya

otonomi dan stabilitas pekerjaan akan menyebabkan kualitas hidup yang lebih rendah di tempat kerja

Tosi, Rizzo, & Carrol. (1990). *Managing Organizational Behavior*. New York: Harper.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Blumenstock, D. I. (1970). *"Climate"* *The World Book Encyclopedia (vol. 4)*. Chicago: Field Enterprises Corp.

Bois, S. (1978). *The Art of Awareness*. Dubuque, Iowa: Wm. C. Brown.

Frantz. (1988). *X-Efficiency: Theory, Evidence, and Applications*. Boston: Kluwer Academic Publishers.

Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (1991). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Homewood: III: Richard D. Irwin.

Imam Aryansah, E. S. (Januari 2013). IKLIM ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN. *Humanitas, Vol. X No.1*, 76-86.

Kopelmen, Richard E., A. P., & Guzzo, d. R. (1989). *"The Role of Climate and Culture Productivity"*. *Kertas Kerja 89-HRMG-03*. New Orleans: A. B. Freeman School of Business, Tulane University.

Mulyana, D. (2005). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Poole, M. S. (1985). *"Communication and Organizational Climates: Review, Critique, and a New Perspective"*, dalam *Organizational Communication: Traditional Themes and New Directions*, Robert D. McPhee dan Philip K. Tompkins, ed. Beverly Hills: Calif: Sage.

Redding, W. C. (1972). *Communication within the Organization: An Interpretive Review of Theory and Research*. New York: Industrial Communication Council.

Sackmann, S. (1989). "The Role of Metaphors in Organization Transformation". *Human Relations*, 463-485.

Susanty, E. (2013). IKLIM ORGANISASI : MANFAATNYA BAGI ORGANISASI. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia, Antara Peluang dan Tantangan*, 230-239.