

# **PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA CIHERANG KECAMATAN BANJARSARI KABUPATEN CIAMIS**

**Dewi Purnamasari**

*Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia*

E-mail : dewipurnamasari0208@gmail.com

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya produktivitas kerja pegawai yang terlihat dari masih terdapatnya kesalahan pegawai dalam mencantumkan informasi dan masih terdapat pegawai yang tidak mentaati aturan. Hal tersebut diduga disebabkan karena iklim organisasi yang belum dilaksanakan dengan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Bagaimana iklim organisasi di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis? 2) Bagaimana produktivitas kerja pegawai di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis? 3) Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis?. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan oleh penulis adalah sampling jenuh/sensus, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 10 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang meliputi: observasi, wawancara, dan angket (kuesioner). Berdasarkan hasil analisis angket dan data diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan dari iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.*

**Kata Kunci :** *Iklim Organisasi, Produktivitas Kerja*

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya yang dimilikinya, salah satunya adalah sumber daya manusia serta bagaimana peran organisasi dapat mengelola sumber daya tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada organisasi tersebut.

Maka dengan pengelolaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja dalam organisasi dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, sudah sewajarnya jika suatu organisasi berupaya dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

Pencapaian produktivitas kerja yang baik salah satunya dipengaruhi oleh iklim kerja yang terbangun dalam organisasi. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, maka sebaiknya organisasi mengupayakan terciptanya iklim kerja yang kondusif. Karena iklim kerja yang kondusif akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja dalam sebuah organisasi.

Salah satu instansi yang terus berupaya untuk mewujudkan produktivitas kerja yang baik adalah Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis.

Dalam rangka pelaksanaan tugas Desa secara maksimal, diperlukan lingkungan organisasi yang mendukung produktivitas kerja pegawai guna mencapai hasil yang diharapkan. Berdasarkan hasil observasi, penulis menemukan berbagai masalah sebagai berikut:

1. Keterampilan pegawai dalam menjalankan pekerjaan belum optimal, hal ini terlihat dari kesalahan pegawai dalam mencantumkan informasi.
2. Rendahnya disiplin kerja pegawai hal ini ditandai masih terdapat pegawai yang tidak mentaati aturan yang telah ditetapkan pimpinan.

Masalah di atas diduga disebabkan oleh belum optimalnya iklim organisasi di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis. Hal itu terlihat dari:

1. Masih terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik dimana pegawai lalai terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan.
2. Hubungan kerjasama antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama rekan kerja belum terjalin dengan baik.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana iklim organisasi di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana produktivitas kerja pegawai di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Iklim Organisasi**

Syaiful Sagala dalam Fakhry & Tein (2021: 42) mengatakan bahwa: "Iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan".

Pendapat lain diungkapkan oleh Fakhry Zamzam (2021: 46-47), dalam bukunya berjudul *Iklim Organisasi Era*

*Digital* menyatakan bahwa: “Iklim organisasi merupakan persepsi yang dirasakan oleh anggota organisasi mengenai kondisi lingkungan kerja internal yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal organisasi yang secara relatif berlangsung terus menerus sehingga dapat mewarnai suasana kerja, baik langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi pola hubungan kerja, pola komunikasi kerja dan kenyamanan kerja hingga motivasi kerja anggota organisasi”.

## **2. Dimensi Iklim Organisasi**

Menurut Kusnan dalam Fakhry & Tien (2021: 58) menyebutkan dimensi dan indikator iklim organisasi sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan di perusahaan.
2. Identitas individu dalam organisasi, diartikan karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan.
3. Kehangatan antar karyawan. Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi antarkaryawan dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.
4. Dukungan diartikan sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antarkaryawannya.

5. Konflik diartikan sebagaimana karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antar individu atau kelompok.

## **3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi iklim organisasi berdasarkan dari pendapat A Dale, Timpe (2009) dalam (Fakhry & Tien, 2021: 93) menyebutkan 4 faktor yang mempengaruhi terbentuknya iklim organisasi diantaranya:

1. Manajer/Pimpinan
2. Tingkah laku karyawan
3. Tingkah laku kelompok
4. Faktor eksternal organisasi

## **4. Produktivitas Kerja**

Menurut Ravianto dalam Edy Sutrisno (2020: 100), mengatakan: “Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan”.

Sinungan (2018: 17) mengatakan bahwa: “Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu

yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana”.

## **5. Pengukuran Produktivitas Kerja**

Edy Sutrisno dalam bukunya berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2020: 104) menyebutkan beberapa indikator yang dipakai untuk mengukur produktivitas kerja sebagai berikut:

### **1. Kemampuan.**

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

### **2. Meningkatkan hasil yang dicapai.**

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

### **3. Semangat kerja.**

Ini merupakan usaha untuk lebih baik daripada hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil

yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

### **4. Pengembangan diri.**

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

### **5. Mutu.**

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

### **6. Efisiensi.**

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang

memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## **6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai**

Dikemukakan oleh Simanjuntak dalam Edy Sutrisno (2020: 103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

## **METODE**

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan menggunakan metode kuantitatif ini diharapkan penelitian yang dilakukan dapat lebih mendalam dan sistematis dalam menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis.

Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah iklim organisasi yang dikembangkan oleh Kusnan dalam Fakhry & Tien (2021: 58), yakni:

1. Tanggung jawab
2. Identitas individu dalam organisasi
3. Kehangatan antar karyawan
4. Dukungan
5. Konflik

Selanjutnya variabel terikat dalam penelitian ini adalah

produktivitas. Menurut Edy Sutrisno (2020: 104) mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Sumber data yang diteliti dalam penelitian adalah pegawai Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari berjumlah 10 orang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yakni studi pustaka dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan angket/kuesioner. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Koefisien Korelasi
2. Analisis Koefisien Determinasi
3. Uji T.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Iklim Organisasi di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis**

Untuk mengetahui penerapan iklim organisasi di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis dapat dilihat dari bagaimana pegawai perangkat desa dalam menerapkan beberapa dimensi iklim organisasi. Dimana penulis menggunakan lima dimensi iklim organisasi yang dikemukakan oleh Kusnan (dalam Fakhry & Tien, 2021: 58) berikut ini :

## 1. Tanggung Jawab

- a. Pegawai melaksanakan pekerjaannya berdasarkan tugas pokok yang dimilikinya.
- b. Pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Dari hasil penelitian di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan bahwa dimensi tanggung jawab terlaksana kurang baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi tanggung jawab diperoleh skor kelas interval sebesar 24,5, yang termasuk dalam kategori kurang baik. Rasa tanggung jawab ini belum diterapkan dengan baik dilingkungan kerja sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan dengan lancar. Dengan demikian, tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Davis (Fakhry & Tien, 2021: 58) bahwa: “Tanggung jawab yaitu sikap yang ada pada pimpinan dan karyawan terhadap kepemilikan perusahaan serta tugas-tugas yang dikerjakan”.

Menurut Kusnan (Fakhry & Tien, 2021: 58) menyatakan bahwa salah satu dimensi untuk mengukur iklim organisasi adalah “tanggung jawab diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan di dalam perusahaan”.

Berdasarkan pendapat diatas, penulis berpendapat bahwa iklim organisasi yang baik dalam suatu

organisasi akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman. Iklim organisasi yang kondusif salah satunya ditentukan oleh rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai maka akan berdampak baik terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## 2. Identitas Individu Dalam Organisasi

- a. Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan berpedoman pada standar operasional prosedur (SOP).
- b. Pegawai melaporkan hasil pekerjaannya kepada pimpinan sesuai dengan perintah pimpinan.

Dari hasil penelitian di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan bahwa dimensi iklim organisasi mengenai identitas individu dalam organisasi telah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi identitas individu dalam organisasi diperoleh skor kelas interval sebesar 39,5, yang termasuk dalam kategori baik. Setiap anggota organisasi perlu mengetahui identitas dirinya dalam organisasi, sehingga mengetahui dengan pasti tugas serta tanggung jawabnya pada organisasi. Selain itu, pegawai juga dapat memahami dengan jelas arah tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2010: 67) bahwa: “Identitas perasaan bahwa milik

perusahaan, bahwa anda adalah anggota yang bernilai untuk suatu tim kerja”.

Menurut Kusnan (Fakhry & Tien, 2021: 58) menyatakan bahwa salah satu dimensi pengukur iklim organisasi adalah: “Identitas individu dalam organisasi diartikan karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan”.

Berdasarkan hal diatas, penulis berpendapat bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pemahaman terhadap tugas dalam organisasi akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Dengan demikian hal tersebut akan menjadi acuan dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **3. Kehangatan Antar Karyawan**

- a. Terjalannya komunikasi yang baik antara sesama pegawai maupun antara pimpinan dan bawahan.
- b. Terciptanya rasa kekeluargaan yang terjalin antara sesama pegawai maupun dengan antara pimpinan dan bawahan.

Dari hasil penelitian di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan bahwa dimensi iklim organisasi mengenai kehangatan antar karyawan belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi kehangatan antar karyawan diperoleh skor kelas interval sebesar 24,5 yang

termasuk dalam kategori kurang baik. Kehangatan antar karyawan belum tercipta dengan baik hal ini disebabkan komunikasi dan koordinasi belum berjalan dengan baik, sehingga kesalahpahaman terjadi antar individu dan menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman.

Sejalan dengan pendapat Santosa (Fakhry & Tein, 2021: 56) bahwa: “Kehangatan dan dukungan berkaitan dengan suasana interaksi antara anggota organisasi. Hubungan yang baik antar mereka mencerminkan komunikasi, persahabatan, saling bantu dan suasana kerja yang nyaman”.

Menurut Kusnan (Fakhry & Tien, 2021: 58) menyatakan bahwa salah satu dimensi pengukur iklim organisasi adalah: “Kehangatan antar karyawan, kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan”.

Berdasarkan pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa komunikasi yang terbangun dalam organisasi sangat penting dalam berinteraksi dilingkungan organisasi. Komunikasi yang terjalin dengan baik antara pimpinan dan bawahan atau sesama rekan kerja akan menciptakan hubungan yang harmonis antara anggota organisasi. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan memudahkan dalam memahami informasi yang disampaikan, sehingga menghindari terjadinya kesalahpahaman.

#### **4. Dukungan**

- a. Adanya dukungan dan support dari sesama pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Pemimpin memberikan motivasi kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari hasil penelitian di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan bahwa dimensi iklim organisasi mengenai dukungan telah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi dukungan diperoleh skor kelas interval sebesar 39 yang termasuk dalam kategori baik. Adanya dukungan yang terjalin antara pimpinan dan bawahan dapat terlihat dari kekompakan antar anggota organisasi.

Sejalan dengan pendapat Wirawan (2008: 133) bahwa:

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian dari tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, di mana sumber-sumber sangat terbatas.

Menurut Kusnan (Fakhry & Tien, 2021: 58) menyatakan bahwa salah satu dimensi pengukur iklim organisasi adalah: “Dukungan diartikan sebagaimana karyawan saling membantu dan memberi support antar karyawannya”.

Berdasarkan hal diatas, penulis berpendapat bahwa rasa saling mendukung yang terjalin sesama rekan kerja maupun antara pimpinan dan bawahan sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman. Dengan adanya dukungan yang tercipta dilingkungan organisasi, maka akan berdampak positif terhadap kualitas kerja pegawai yang semakin baik bagi organisasi.

#### **5. Konflik**

- a. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan permasalahan perbedaan pendapat antar individu maupun kelompok kerja.
- b. Pemimpin mampu menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam organisasi.

Dari hasil penelitian di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan bahwa dimensi iklim organisasi terkait konflik telah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi konflik diperoleh skor kelas interval sebesar 29 termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya bahwa kemampuan anggota organisasi dalam menangani konflik yang terjadi terkait

adanya perbedaan pendapat dalam organisasi cukup baik.

Sejalan dengan pendapat Gibson menurut Santosa (Fakhry & Tien, 2021:57) bahwa:

Pertentangan pendapat antar pegawai merupakan hal yang pasti terjadi dalam suatu hubungan antar manusia. Konflik tersebut harus dapat diselesaikan dengan baik karena mempunyai potensi yang dapat mendorong terjadinya lingkungan kerja yang tidak kondusif untuk tercapainya kinerja yang baik.

Menurut Kusnan (Fakhry & Tien, 2021: 58) menyatakan bahwa salah satu dimensi pengukur iklim organisasi adalah: “Konflik diartikan bagaimana karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antar individu atau kelompok”.

Berdasarkan hal diatas, penulis berpendapat bahwa kemampuan seseorang dalam mengatasi terjadinya pertentangan yang timbul di organisasi sangat penting. Sebab, konflik yang tidak dapat diselesaikan dengan baik, akan menciptakan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga akan menurunkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

## **2. Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis**

Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja pegawai di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis, dapat diukur

berdasarkan indikator pengukur produktivitas menurut Edy Sutrisno (2020: 104) berikut ini:

### **1. Kemampuan**

- a. Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan baik.
- b. Pegawai cerdas dan dapat belajar dengan cepat.

Dari hasil penelitian di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan bahwa dimensi produktivitas kerja pegawai terkait kemampuan pegawai belum diterapkan dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi kemampuan diperoleh skor kelas interval sebesar 19 yang termasuk dalam kategori kurang baik. Kualitas yang dihasilkan pegawai terlihat dari hasil angket/kuesioner dan wawancara yang relatif kurang baik. Dari hasil observasi di lapangan masih ditemukan kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka dari itu, perlu adanya peningkatan kemampuan pegawai agar kualitas kinerja pegawai dapat lebih baik.

Sejalan dengan pendapat Fromm (Sedarmayanti, 2009: 81) yang mengungkapkan bahwa: “Individu produktif adalah orang yang memiliki kasih sayang, kecakapan untuk menggunakan kemampuannya dan dapat merealisasikan potensi yang ada pada dirinya”.

Menurut Edy Sutrisno (2020: 104) menyatakan bahwa salah satu dimensi pengukur produktivitas adalah.

Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

Berdasarkan hal diatas, penulis berpendapat bahwa kemampuan sangat penting dalam menunjang suatu pekerjaan. Kemampuan pegawai dapat menentukan hasil yang akan dicapai oleh individu dalam organisasi. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan baik dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi.

## **2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai**

- a. Pegawai mampu menciptakan inovasi dari tugas yang diberikan kepadanya.
- b. Pegawai selalu melakukan perbaikan terhadap tugas yang dikerjakannya.

Dari hasil penelitian di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan bahwa dimensi produktivitas kerja pegawai terkait meningkatkan hasil yang dicapai sudah cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi meningkatkan hasil yang dicapai yakni diperoleh skor kelas interval sebesar 26,5 yang termasuk dalam kategori

cukup baik. Kualitas yang dihasilkan pegawai terlihat dari hasil angket/kuesioner dan wawancara yang relatif cukup baik. Selama ini pegawai cukup mampu memberikan ide-ide yang inovatif dalam pelaksanaan program kerja, sehingga hasil yang diperoleh lebih optimal.

Menurut Edy Sutrisno (2020: 104) menyatakan bahwa salah satu dimensi pengukur produktivitas adalah meningkatkan hasil yang dicapai yakni:

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh orang yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan hal diatas, penulis berpendapat bahwa untuk meningkatkan hasil yang dicapai perlu adanya perbaikan terhadap tugas yang dikerjakan. Dengan meningkatnya hasil yang telah mampu dicapai oleh pegawai, bukan hanya berdampak positif terhadap pegawai, tetapi berdampak juga terhadap peningkatan kualitas organisasi.

## **3. Semangat Kerja**

- a. Pegawai memiliki rasa disiplin yang tinggi.
- b. Pegawai mempunyai antusias yang tinggi terhadap tugas yang diberikan pimpinan.

Dari hasil penelitian di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan

bahwa dimensi produktivitas kerja pegawai terkait semangat kerja pegawai sudah cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi semangat kerja pegawai yakni diperoleh skor kelas interval sebesar 21 yang termasuk dalam kategori kurang baik.

Semangat kerja pegawai belum diterapkan dengan baik, hal ini disebabkan rendahnya disiplin kerja pegawai terhadap aturan yang berlaku. Sehingga pelaksanaan tugas tidak dapat berjalan dengan maksimal.

Sejalan dengan pernyataan dari National Productivity Board (NPB) Singapore (Sedarmayanti, 2009: 56) dikatakan bahwa: “Produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan”.

Menurut Edy Sutrisno (2020: 104) menyatakan bahwa salah satu dimensi pengukur produktivitas adalah semangat kerja yakni “usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya”.

Berdasarkan hal diatas, penulis berpendapat bahwa semangat kerja harus selalu diterapkan pada diri pegawai. Dengan memiliki semangat kerja yang tinggi, akan meningkatkan kedisiplinan dan antusias pegawai terhadap tugas yang dikerjakannya. Hal ini dapat berdampak positif terhadap produktivitas organisasi.

#### **4. Pengembangan Diri**

- a. Pegawai bersedia menerima kritik dan saran dari orang lain.
- b. Pegawai memiliki kemauan untuk mempelajari hal-hal yang baru.

Dari hasil penelitian di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan bahwa dimensi produktivitas kerja pegawai terkait pengembangan diri sudah cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi semangat kerja pegawai yakni diperoleh skor kelas interval sebesar 29 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Kualitas yang dihasilkan pegawai terlihat dari hasil angket/kuesioner dan wawancara yang relatif cukup baik. Dimensi pengembangan diri ini sudah diterapkan dengan cukup baik.

Sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2009: 64) yang mengungkapkan bahwa: “Produktivitas kerja individu perlu ditingkatkan secara terus menerus, baik melalui pendidikan formal maupun latihan dan pengembangan, agar produktivitas organisasi dapat lebih meningkat”.

Menurut Edy Sutrisno (2020: 104) menyatakan bahwa salah satu dimensi pengukur produktivitas adalah pengembangan diri yakni.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab

semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

Berdasarkan hal diatas, penulis berpendapat bahwa pengembangan diri sangat penting untuk meningkatkan kualitas kemampuan pegawai. Organisasi yang senantiasa memberikan pelatihan bagi pegawainya akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Ini justru akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

## **5. Mutu**

- a. Pegawai memiliki etos kerja yang kuat terhadap pekerjaannya.
- b. Pegawai mampu mencapai target-target yang telah ditetapkan.

Dari hasil penelitian di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan bahwa dimensi produktivitas kerja pegawai terkait mutu pegawai sudah cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi semangat kerja pegawai yakni diperoleh skor kelas interval sebesar 26 yang termasuk dalam kategori kurang baik. Kualitas yang dihasilkan pegawai terlihat dari hasil angket/kuesioner dan wawancara yang relatif kurang baik. Mutu pegawai ini belum diterapkan dengan baik, ditandai dengan pegawai

belum mampu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan pimpinan. Maka dari itu, mutu pegawai harus terus ditingkatkan lagi sehingga hasil pekerjaan akan lebih maksimal.

Sejalan dengan pernyataan dari Dewan Produktivitas Nasional (Sedarmayanti, 2009: 57) yang mengatakan bahwa: “Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan; mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

Menurut Edy Sutrisno (2020: 104) menyatakan bahwa salah satu dimensi pengukur produktivitas adalah mutu yakni.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

Berdasarkan hal diatas, penulis berpendapat bahwa mutu seorang pegawai merupakan kualitas yang dimiliki dalam diri individu. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, seluruh komponen dalam organisasi harus melakukan perbaikan terus-menerus. Sehingga akan timbulnya etos kerja yang tinggi bagi organisasi.

## 6. Efisiensi

- a. Pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.
- b. Pegawai mampu memanfaatkan teknologi secara tepat.

Dari hasil penelitian di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan bahwa dimensi produktivitas kerja pegawai terkait efisiensi sudah dilaksanakan cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi efisiensi pegawai yakni diperoleh skor kelas interval sebesar 28,5 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Kualitas yang dihasilkan pegawai terlihat dari hasil angket/kuesioner dan wawancara yang relatif cukup baik. Meski fakta di lapangan belum menunjukkan tingkat efisiensi yang baik terhadap pelaksanaan tugas dalam organisasi. Maka dari itu perlu untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang optimal.

Sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2009: 59) yang menyatakan bahwa: “Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana”.

Menurut Edy Sutrisno (2020: 104) menyatakan bahwa salah satu dimensi pengukur produktivitas adalah efisiensi yakni “perbandingan dari hasil yang dicapai dengan keseluruhan

sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan”.

Berdasarkan hal diatas, penulis berpendapat bahwa efisiensi seorang pegawai penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pada organisasi. Dalam hal ini pegawai perlu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja yang baik agar dapat meningkatkan kualitas kerja organisasi.

## 3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari bahwa dari hasil perhitungan korelasi antara dua variabel, yakni iklim organisasi (x) dan produktivitas variabel (y). Diperoleh nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,69 maka dapat dianalisis bahwa terdapat hubungan dengan kategori tinggi atau kuat antara Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja dapat diperoleh dari perhitungan koefisien determinasi sebesar 47,61% yang menunjukkan tingkat pengaruhnya cukup berarti. Artinya iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor

Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis sebesar 47,61% sedangkan sisanya sebesar 52,39% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, pelatihan, pengawasan dan motivasi kerja.

Menurut Syaiful Sagala dalam Fakhry & Tien (2021: 42) mengemukakan: “Iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan”.

Menurut Paul Mali dalam (Sedarmayanti, 2009: 58) mengungkapkan bahwa: “Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien”.

Adapun kaitan antara suatu keadaan iklim organisasi dengan produktivitas kerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Fakhry & Tien (2021: 26) bahwa: “Iklim organisasi mempengaruhi produktivitas anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi”.

Dengan demikian berdasarkan dari teori diatas, iklim organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Iklim organisasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan serta mampu menjadi salah satu pendorong meningkatnya produktivitas kerja pegawai. Jika iklim organisasi yang diterapkan sudah terlaksana dengan

sangat baik maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut dapat mudah tercapai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis uraikan mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan baik. Dari hasil penelitian terkait iklim organisasi di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis diperoleh skor rata-rata 31,3 yang apabila dipersentasekan adalah sebesar 62,6% berada pada kategori baik. Artinya pelaksanaan iklim organisasi di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan baik oleh Kepala Desa dan pegawai perangkat desa. Namun masih terdapat indikator yang pelaksanaannya belum maksimal. Seperti meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya dan belum terjalinnnya komunikasi yang baik dalam organisasi.

2. Produktivitas kerja pegawai di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan cukup baik. Dari hasil penelitian terkait produktivitas kerja pegawai di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis diperoleh skor rata-rata 25 yang apabila dipersentasekan adalah sebesar 50% berada pada kategori cukup baik. Artinya bahwa produktivitas kerja pegawai di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis sudah cukup terlaksana dengan baik. Namun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang perlu ditingkatkan, seperti pegawai belum mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, pegawai belum mampu belajar dengan cepat, pegawai belum mampu memperbaiki tugas yang dikerjakannya, pegawai belum memiliki rasa disiplin terhadap pekerjaannya, rendahnya antusias pegawai terhadap tugas yang diberikan pimpinan, pegawai belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan.
3. Terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 47,61%.

Perolehan nilai tersebut menunjukkan tingkat pengaruhnya adalah cukup berarti. Jadi terdapat pengaruh yang cukup berarti antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis. Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis yakni dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Untuk mencari  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 5% untuk uji satu pihak (one tail test)  $dk = 10 - 2 = 8$ , yakni diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,306. Jadi  $t_{hitung} 2,695 >$  dari  $t_{tabel} 2,306$  adalah signifikan ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi ***“Terdapat pengaruh yang positif antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis”***, diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku-buku :

- Fakhry dan Tien. 2021. *Iklim Organisasi Era Digital, Konseptual dan Operasionalisasi*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Indrawan, Rully dan Yuniawati, R. Poppy. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk*

- Manajemen, Pembangunan dan Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Bandar Maju.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sumber Lain :**
- Eprida Miladah adhar. (2021). *“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Petirhilir Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis”*. Skripsi Universitas Galuh Ciamis.
- Lina Nurliana. (2019). *“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis”*. Skripsi Universitas Galuh Ciamis.
- Riri Nur Fitriana. (2018). *“Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kreativitas Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten”*. Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI.