
IKLIM ORGANISASI KELURAHAN DALAM PERSPEKTIF EKOLOGI

Oleh

Destiani Putri Utami¹⁾, Dwi Melliani²⁾, Fermim Niman Maolana³⁾, Fitriana Marliyanti⁴⁾ & Asep Hidayat⁵⁾

^{1,2,3,4,5} UIN Sunan Gunung Djati Bandung

¹destianiputriu@gmail.com, ²dwimelliani@gmail.com, ³nfermim@gmail.com,
⁴fmarliyanti98@gmail.com & ⁵drasephi62@gmail.com

Abstract

Cibangkong Village is one of the villages located in Batununggal District, Bandung City, West Java. In its operations, of course every organization is required to be able to implement and demonstrate a good organizational climate. Organizational climate has an important role in improving employee performance. This study aims to determine what the organizational climate is like in the Kelurahan Cibangkong Office, Batununggal Subdistrict, Bandung City as an evaluation material that will affect the formation of an organizational climate in an agency which impacts on job satisfaction, and ends on the performance of the organization / agency. The problem in this research is regarding the review of organizational climate health at the Cibangkong Village Office, Batununggal District, Bandung City. Data collection techniques in this study were observation, interviews and literature study / documentation. The technique of selecting informants using purposive sampling. The results showed that the organizational climate in the Kelurahan Cibangkong Office, Batununggal Subdistrict, Bandung City was quite good because the results showed that external environmental factors, organizational strategy, organizational arrangements, historical strength, and leadership, have continuously formed a system that supports each other.

Keywords: Organizational Climate, Organization, Ecology & Employees.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik organisasi swasta ataupun organisasi pemerintahan dapat berjalan baik apabila seluruh anggota organisasi dapat bekerja sama dengan baik. Agar kerjasama dalam organisasi biasa berjalan baik faktor internal dan eksternal harus baik juga, tidak terkecuali iklim organisasi tersebut.

Iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada tujuan dan hal tersebut berimbang pada kinerja pegawai. Gibson dkk (1975) bahwa iklim merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama

yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja.

Stress kerja dapat mengganggu bahkan menurunkan kinerja pegawai. Diperkuat oleh pendapat Greenberg (2013) bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Dikarenakan hal tersebut suatu organisasi harus menciptakan kondisi iklim yang menguntungkan agar kerjasama antar anggota terjalin dengan baik dan berimbang pada kinerja organisasi yang baik.

Kemudian dalam artikel ini fenomena yang diambil untuk dikaji oleh peneliti berkaitan dengan Iklim Organisasi yang diambil dalam Perspektif Ekologi. Tepatnya iklim organisasi di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota

Bandung, berdasarkan teori Robert Stringer (2002) mengenai lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, hal tersebut menimbulkan sebuah pertanyaan tentang bagaimana iklim organisasi di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seperti apa iklim organisasi di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung sebagai bahan evaluasi yang akan berpengaruh pada pembentukan iklim organisasi dalam suatu instansi yang berimbas pada kepuasan kerja, dan berakhir pada kinerja organisasi/instansi tersebut.

LANDASAN TEORI

1. Organisasi

Robbins (1996) mendefinisikan organisasi sebagai kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan suatu batasan yang relatif dapat diidentifikasi, relatif bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pengertian organisasi menurut Blanchard Kneth and Hersey Paul (1988) adalah suatu sistem sosial yang terdiri atas sub sistem manusia, subsistem teknologi, sub sistem informasi, dan sub sistem administrasi. Dari pendapat ahli tersebut, dapat dijelaskan bahwa organisasi merupakan kumpulan sistem atau sub sistem yang memiliki keterkaitan dan menyatu sebagai wadah untuk mencapai tujuan tertentu (Griffin, 2013).

2. Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi (Tagiuri dan Litwin, 1968) yang mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (setting) dimana perilaku muncul : lingkungan (environment), lingkungan pergaulan (milieu), budaya (culture), suasana (atmosphere), situasi (situation), pola lapangan (field setting), pola perilaku (behavior setting), dan kondisi (conditions).

Banyak definisi iklim organisasi yang muncul dari para ahli iklim organisasi seperti Tagiuri dan Litwin (1968) mendefinisikan

iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Sementara menurut Gibson dkk (1975) bahwa iklim merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja.

Keith Davis (1985) mendefinisikan iklim organisasi adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Owens (1995), iklim organisasi merupakan studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Kesimpulan dari definisi-definisi tersebut adalah bagaimana persepsi individu di dalam organisasi mengenai lingkungan kerjanya.

Robert Stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu Lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

3. Dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi secara objektif eksis, terjadi di setiap organisasi, dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi. Jadi dimensi iklim organisasi harus dikembangkan guna mengukur iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat atau karakteristik variabel iklim organisasi.

Dimensi iklim organisasi menurut (Koys et al, 1991) adalah sebagai berikut: (1) Otonomi (outonomy). Persepsi mengenai penentuan

sendiri prosedur kerja, tujuan, dan prioritas; (2) Kebersamaan (cohesion). Perasaan kebersamaan diantara altar organisasi, termasuk kemauan anggota organisasi untuk menyediakan bahan-bahan bantuan; (3) Kepercayaan (trust). Persepsi kebersamaan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan anggota organisasi level atas mengenai isu sensitif dan personal dengan harapan bahwa integritas komunikasi seperti itu tidak dilanggar; (4) Tekanan (pressure). Persepsi mengenai tuntutan waktu untuk menyelesaikan tugas dan standar kinerja; (5) Dukungan (support). Persepsi toleransi perilaku organisasi oleh atasannya, termasuk membiarkan anggota belajar dari kesalahannya tanpa ketakutan dan hukuman; (5) Pengakuan (recognition). Persepsi bahwa kontribusi anggota organisasi kepada organisasi diakui dan dihargai; (6) Kewajaran (fairness). Persepsi bahwa praktik organisasi adil, wajar, dan tidak sewenang-wenang atau berubah-ubah; (7) Inovasi (innovation). Persepsi bahwa perubahan dan kreatifitas didukung, termasuk pengambilan resiko mengenai bidang-bidang baru dimana anggota organisasi tidak atau sedikit mempunyai pengalaman sebelumnya.

4. Ekologi

Pengertian ekologi menurut Pamudji (1993: 65) dan Ukasah (1987: 66) menyebutkan bahwa "ekologi" sebagai suatu ilmu yang merupakan cabang biologi yang menyelidiki hubungan antara organisme hidup (living organism) dengan lingkungan dimana ia hidup dan berkembang.

Teori ekologi pada prinsipnya dapat diadopsi atau diterapkan dalam ilmu administrasi negara, dengan analogi bahwa administrasi negara sebagai "organisme" mempunyai hubungan pengaruh timbal balik dengan lingkungan hidup (environment) dimana administrasi negara itu tumbuh dan berkembang. Untuk keperluan analisis ekologi administrasi negara dapat diartikan sebagai seluruh elemen yang terdapat diluar batas-batas administrasi yang mempunyai potensi mempengaruhi sebagian ataupun administrasi secara keseluruhan.

5. Ekologi dalam Administrasi

Ekologi administrasi merupakan lingkungan yang dipengaruhi dan memengaruhi administrasi, yaitu politik, ekonomi, budaya, teknologi, security (keamanan), dan natural resource (sumber daya alam).

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa ekologi adalah ilmu yang mempelajari hubungan timbal balik antara organisme hidup/makhluk hidup dengan lingkungannya maka administrasi dapat pula dipandang sebagai organisme hidup yang dipengaruhi dan memengaruhi keadaan lingkungan. Dengan kata lain, ada hubungan timbal balik antara administrasi dan lingkungan atau faktor-faktor ekologi. Artinya, administrasi sebagai organisme hidup bersifat dinamis; berproses ke arah pencapaian tujuan. Dalam proses inilah, faktor ekologi menampakkan pengaruhnya, baik secara positif maupun negatif. Sebaliknya, dalam menghadapi pengaruh tersebut, administrasi yang tidak statis ini harus mampu memanfaatkan hal-hal yang negatif ke arah yang positif, setidaknya tidak menghambat proses administrasi. Administrasi sebagai organisme hidup mempunyai sifat-sifat tertentu agar memanfaatkan dan mengendalikan faktor-faktor lingkungan (Sahya, 2018: 26).

Ekologi Administrasi Publik Lingkungan (lingkungan hidup) merupakan keadaan sekitar yang melingkupi atau mengelilingi suatu organisme hidup atau suatu kehidupan. Riggs (1990) menyatakan bahwa lingkungan "sesuatu" adalah berbeda dengan lingkungan yang lainnya. Karenanya, tanpa mengidentifikasi sesuatu yang dilingkup (enviromed), maka lingkungan tidak dapat didefinisikan atau ditetapkan secara tegas. Keterkaitan antara lingkungan dan enviromed diungkapkan dalam konsep ekologi.

Ekologi menurut Riggs (1980) menggambarkan interaksi antara organisme hidup dengan lingkungannya. Ekologi yang bermula dibidang biologi, berkembang guna menyelidiki ekologi manusia (human ecology) dimana ternyata manusia pun mempunyai

hubungan pengaruh timbal balik dengan lingkungannya; ahli sosiologi mengemukakan ekologi sosial untuk menggambarkan kebiasaan manusia. Khususnya di perkotaan; Dalam interelasinya antara pengambilan keputusan otoritatif dan lingkungannya, munculah ekologi administrasi (Engkus, 2017).

Faktor-faktor internal dan eksternal yang berkaitan dengan dimensi lingkungan, politik, kultur, hukum, politik, ekonomi, teknologi, struktur, manusia, pilihan strategi, kewenangan, pembagian tugas, spesialisasi, proses dan prosedur pengoperasian, harus dipertimbangkan karena turut menentukan keberhasilan mencapai tujuan.

Pamudji (2004) menekankan pada komponen sistem lingkungan, masukan, proses konversi, keluaran, dan umpan balik. Lahirnya Ilmu Perbandingan Administrasi Negara semakin menegaskan adanya pengakuan akademis terhadap karakteristik ekologis yang dimiliki oleh suatu wilayah pemerintahan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Menurut Nazir (2014) penelitian deskriptif meneliti status kelompok manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran ataupun peristiwa masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskriptif secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta yang diteliti. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2011: 73), penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan studi kepustakaan/dokumentasi. Sedangkan pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Arikunto (2006), purposive sampling adalah teknik mengambil

sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. Menurut Sugiyono (2016:317) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara secara mendalam kepada tiga orang informan, yaitu kepada lurah Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung selaku pemimpin di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung, kemudian kepada masyarakat setempat, dan terakhir kepada ketua karang taruna di Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung. Melalui wawancara ini, peneliti akan mengetahui lebih dalam mengenai aktivitas iklim organisasi di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung. Susan Stainback (dalam Sugiyono, 2016: 318) mengemukakan bahwa dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak dapat ditemukan melalui observasi.

Menurut Marshall (dalam Sugiyono, 2016: 310) menyatakan bahwa, "through observation, the researcher learn behavior and the meaning attached to those behavior". Melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Dalam melakukan observasi, peneliti mengamati jalannya organisasi di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung.

Studi pustaka, menurut Nazir (2013: 93) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara

mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal ini juga dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang akan digunakan sebagai landasan perbandingan antara teori dengan prakteknya di lapangan. Data sekunder melalui metode ini diperoleh dengan browsing di internet, membaca berbagai literatur, hasil kajian dari peneliti terdahulu, catatan perkuliahan, serta sumber-sumber lain yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal yang kompleks sangat besar pengaruhnya terhadap strategi keputusan yang diambil yang akan berimplikasi terhadap stabilisasi organisasi. Faktor-faktor eksternal, antara lain faktor ekonomi, politik, sosial dan teknologi. Faktor-faktor itu sangat berpengaruh terhadap iklim lingkungan bisnis yang sedang berjalan maupun yang akan datang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi iklim organisasi di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung adalah (1) kualitas wilayah (2) luas wilayah (3) kepadatan penduduk; dan (4) letak geografis.

2. Strategi Organisasi

Iklim organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja para pekerja didalam organisasi, baik posisinya sebagai atasan maupun bawahan. Iklim organisasi akan mempengaruhi hal tersebut dengan memberi harapan terhadap para pekerja akan konsekuensi yang akan timbul dari berbagai keputusan yang diambil. Dalam hal ini para pekerja mengharapkan imbalan dan kepuasan atau bahkan merasa frustrasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasinya. Maka iklim organisasi yang sehat adalah sebuah rencana jangka panjang yang melihat dan mempersepsi iklim organisasi sebagai aset organisasi. Sebagai contoh pendisiplinan yang tidak bijaksana dapat menjadi sumber tekanan bagi para

pekerja yang pada gilirannya memang bisa saja menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik secara temporer, namun secara jangka panjang dapat mengorbankan iklim organisasi secara keseluruhan. Iklim organisasi dapat bergerak pada suatu garis yang kontinum beranjak dari yang paling menyenangkan, ketingkat yang netral sampai ketingkat yang paling tidak menyenangkan. Baik atasan maupun para pekerja menginginkan iklim yang lebih menyenangkan untuk memicu prestasi dan kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Ditemukan sebuah temuan bahwasanya strategi organisasi yang diimplementasikan di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung dalam rangka stabilisasi iklim organisasi ialah melalui beberapa hal yang biasa dilakukan, yaitu melalui pendidikan dan latihan, forum silaturahmi dengan semua lintas baik dengan RT, RW, warga maupun dengan organisasi-organisasi lain di tingkat kelurahan, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan karang taruna. Melalui karang taruna, pihak pemangku kebijakan dari Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung melakukan kegiatan-kegiatan kepemudaan yang bersifat masif seperti pendataan PMKS di Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung dan memberdayakan PMKS tersebut, melaksanakan sosialisasi yang bersifat penanganan dan pencegahan pandemi covid-19, pengadaan satu jenis usaha yaitu pembukaan photo copy, ATK dan merchandise karang taruna yang akan dipasarkan kepada warga, kemudian karang taruna Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung juga melakukan ternak lele untuk meningkatkan produktivitas ekonomi di Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung. Pemerintah dan karang taruna serta lembaga lain di tingkat Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung saling bersinergi dan berharmonisasi membentuk satu kesatuan yang padu untuk tidak hanya membuat iklim

organisasi menjadi sehat, namun juga membuat kesetupaduan antara pemerintah dan warga sehingga dapat berimplikasi pada majunya Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung.

3. Pengaturan Organisasi

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengaturan organisasi yang diimplementasikan oleh Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung adalah berdasarkan Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) yang berasal dari Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 1407 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja kecamatan dan kelurahan di lingkungan pemerintah Kota Bandung (Walikota Bandung, 2016). Jadi, informan mengemukakan bahwasanya rujukan dari pengaturan organisasi yang dilakukan di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung ialah merujuk kepada Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) tersebut.

4. Kekuatan Sejarah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ingatan atau tradisi yang menjadi kekuatan sejarah dalam perjalanan organisasi di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung merujuk kepada Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang kelurahan (Presiden RI, 2005). Tentu sejarah kelurahan khususnya di kelurahan Cobangkong itu tentu dalam perjalanannya akan mempengaruhi struktur organisasi di Kelurahan Cibangkong. Jadi tentunya dengan adanya peraturan pemerintah tersebut, secara nasional akan sama struktur organisasi kelurahan. Karena payung hukumnya sama, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang kelurahan (Presiden RI, 2005).

5. Kepemimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan

masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki pegawai dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan sebuah fakta bahwasanya tipe kepemimpinan yang digunakan oleh setiap pemangku kebijakan di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung ialah berdasarkan pada tipe kepemimpinan demokrasi yang memang umumnya diimplementasikan di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung. Namun, informan mengemukakan bahwasanya tipe kepemimpinan yang diimplementasikan bersifat kondisional, dalam artian, informan mengemukakan bahwasanya tipe kepemimpinan lain pun pada saat-saat tertentu bisa saja diimplementasikan di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung. Informan mengemukakan bahwasanya di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung segala tipe dari kepemimpinan bisa saja diimplementasikan untuk mendukung dan memfasilitasi kedua belah pihak, jadi tidak baku pada satu tipe kepemimpinan saja. Terlebih perihal menghadapi warga, variabel yang dihadapi cukup banyak.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa iklim organisasi yang ada di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung apabila ditinjau melalui lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi organisasi, pengaturan organisasi, kekuatan sejarah, dan kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwasanya iklim organisasi di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan

Batununggal, Kota Bandung dapat dikatakan cukup sehat karena hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan eksternal, strategi organisasi, pengaturan organisasi, kekuatan sejarah, dan kepemimpinan, kelimanya telah berkesinambungan membentuk sebuah sistem yang saling mendukung satu sama lain. Dimana berdasarkan hasil penelitian, kelimanya diimplementasikan sesuai dengan peraturan dan standarisasi yang berlaku. Sehingga hal tersebut berpengaruh secara positif pada pembentukan iklim organisasi dalam suatu instansi yang berimbang pada kepuasan kerja, dan berakhir pada kinerja yang baik di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa saran yang dapat dilakukan oleh Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung, yaitu perihal peningkatan kualitas pelayanan publik serta perihal pendidikan dan pelatihan yang harus digalakkan lebih masif lagi kepada setiap pegawai di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung. Hal tersebut tentunya ditujukan agar para pegawai dapat terbekali dan tentunya dengan adanya pendidikan dan pelatihan tersebut maka akan berimplikasi pada iklim organisasi di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung. Karena iklim organisasi pada hakikatnya tidak hanya dipengaruhi oleh satu pihak saja (pemimpin) namun juga dipengaruhi juga oleh pihak lain yaitu para pegawai.

Kemudian saran untuk peneliti selanjutnya yaitu peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji dan menggali lebih dalam lagi perihal dimensi-dimensi dalam iklim organisasi melalui teori lain. Sehingga hasil dari penelitian pun akan menambah dan memperkaya hasil yang telah termuat dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk bisa melakukan studi komparasi antara iklim organisasi di Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan

Batununggal, Kota Bandung dengan iklim organisasi di desa atau kelurahan lainnya. Sehingga dapat ditemukan benang merah antara poin positif yang dapat diimplementasikan dan poin negatif yang dapat diperbaiki oleh Kantor Kelurahan Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Robbins, S. 1996. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- [2] Blanchard Kneth and Hersey Paul. 1988. *Management of Organization Behavior*. Singapore: Prentice Hall. Inc.
- [3] Engkus, E. (2013). Desentralisasi (Teori yang Baik dengan Praktek yang buruk). *JISPO Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, (4), 1-16.
- [5] Griffin, M. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Tagiuri R, Litwin G. 1968. *Organizational Climate: Expectation of a concept*. Boston: Harvard University Press.
- [7] Koys, Daniel J, DeCottis, Thomas A. 1991. *Inductive Measures of Psychological Climate*. *Human Realtions* 44: 265-285.
- [6] Owens, Robert G. 1995. *Organizational Behavior in Education*, Boston: Allyn and Bacon.
- [8] Gibson, James L., John M. Ivancenvich, James H. Donely, JR. *Organizations: Structure, Processes, Behavior*, Dallas: Business Publications, Inc, 1973.
- [9] Davis, Keith., John W. Newstrom. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, New York : McGraw-Hill, 1985.
- [10] S. Pamudji. 1993. *Ekologi Administrasi Negara*. Bina Aksara: Jakarta.
- [11] Ukasah. 1987. *Perbandingan Administrasi Negara*. Nova: Bandung.
- [12] Sukmadinata. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [13] Anggara, Sahya, 2018. *Ekologi Administrasi: holistik, kontemporer dan konstekstual*. Bandung: Pustaka Setia.
- [14] Pamudji, S. 2004. *Ekologi Administrasi Negara*. Jakarta: Bina Aksara.

-
- [15] Walikota Bandung. 2016. Peraturan Daerah Nomor 1407 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja kecamatan dan kelurahan di lingkungan pemerintah Kota Bandung. Walikota Bandung, 20 Desember.
- [16] Presiden RI. 2005. Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan. Presiden RI, 30 Desember.
- [17] Engkus, E. (2017). Administrasi Publik dalam Perspektif Ekologi. JISPO Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 7(1), 91-101.