

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi organisasi memiliki peranan terpenting pada setiap aspek dalam kehidupan berorganisasi, karena orang-orang di dalamnya berkumpul karena suatu tujuan yang sama. Menurut Siregar et al. (2021), organisasi akan dikatakan efektif tergantung dari kualitas komunikasi yang dijalankan oleh atasan maupun anggota dalam organisasi tersebut.

Pemahaman terhadap komunikasi dalam sebuah organisasi menjadi awal terciptanya hubungan yang baik dan harmonis bagi internal di dalamnya. Djuwita (2020) menyatakan bahwa dalam dinamika perilaku organisasi, komunikasi merupakan salah satu aspek penting yang sering dibahas dan dikaitkan dengan berbagai faktor yang menunjang berjalannya organisasi tersebut. Sebab tingkat penggunaan komunikasi diperkirakan mencapai tiga perempat atau lebih dari kehidupan yang dijalani oleh manusia.

Pengalaman yang dimiliki oleh anggota organisasi bergantung pada suasana dan kondisi yang ada pada organisasi tersebut. Sebab, lingkungan yang sehat tentu didukung oleh kebijakan, budaya, dan hak internal di dalamnya. Faktor-faktor tadi akan menjadi penentu baik buruknya iklim organisasi yang ada. Menurut Siagian (2022), iklim organisasi adalah situasi di lingkungan kerja yang dapat diukur sesuai persepsi orang-orang yang bekerja dan tinggal di dalam lingkungan tersebut.

Iklm organisasi bisa saja memiliki perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Hal ini disebabkan oleh keanekaragaman kebijakan dan pekerjaan yang disusun dalam setiap organisasi atau perilaku individu di dalamnya. Menurut Valenzuela dalam Suhayat et al. (2023), iklim organisasi mencerminkan kondisi internal anggota organisasi. Kenyamanan atau ketidaknyamanan suasana kerja bisa menjadi salah satu ukuran kualitas iklim organisasi itu sendiri. Foster dalam Indrasari (2017) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja bisa menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja dapat diwakili oleh istilah iklim organisasi. Menurut Ahyari dalam Indrasari (2017), lingkungan kerja yang baik dapat mendukung para bawahan agar dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Kebalikannya, bila lingkungan kerja organisasi tidak baik, maka akan berpotensi mengurangi semangat kerja para bawahan. Iklim organisasi juga mencakup seluruh lingkungan yang dihadapi oleh individu dalam sebuah organisasi, yang memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi (Asmanurhidayani et al., 2023). Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki peran besar dalam menunjang kestabilan organisasi secara keseluruhan.

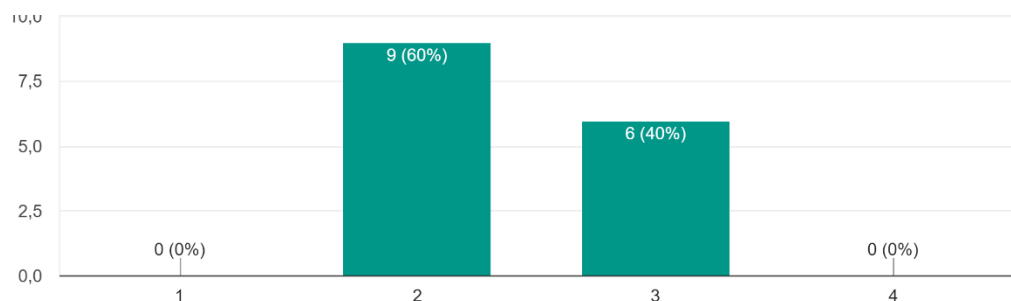
Salah satu iklim organisasi yang berpengaruh pada anggotanya adalah *warmth* atau kehangatan. Kehangatan adalah bentuk hubungan antar rekan kerja yang ada di dalamnya dan juga perasaan yang dimiliki oleh anggota organisasi. Iklim organisasi yang baik didukung oleh suasana yang nyaman dan lingkungan yang sehat. Sebaliknya, jika suasana kerja pada organisasi tidak terasa nyaman, hal tersebut memungkinkan para anggota organisasi menjadi tidak maksimal dalam

menyelesaikan tugasnya. Beberapa penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja anggota organisasi. Dengan kata lain, jika suatu organisasi memiliki iklim organisasi yang buruk, kinerja anggota organisasi bisa memengaruhi tujuan organisasi.

Hal yang sama terjadi pada Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah (OSPI) Putri. OSPI setara dengan OSIS pada umumnya. OSPI berdiri sejak tahun 2015 dan anggotanya terdiri dari siswa kelas VIII dan XI jenjang MTs dan MA. OSPI memberikan *platform* untuk pengembangan keterampilan *soft skills* yang sangat penting bagi kehidupan sehari-hari anggotanya. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi seperti ini memiliki banyak manfaat bagi peserta didik, seperti mengembangkan berbagai keterampilan, melatih kemampuan berorganisasi, siswa memiliki wadah kegiatan yang positif, melatih tanggung jawab terhadap kewajiban, dan belajar mengenai manajemen waktu (Jendriadi et al., 2021).

Berdasarkan pra-riset yang telah peneliti lakukan, terlihat bahwa iklim organisasi OSPI tidak berjalan dengan baik. Berikut adalah hasil pra-risetnya.

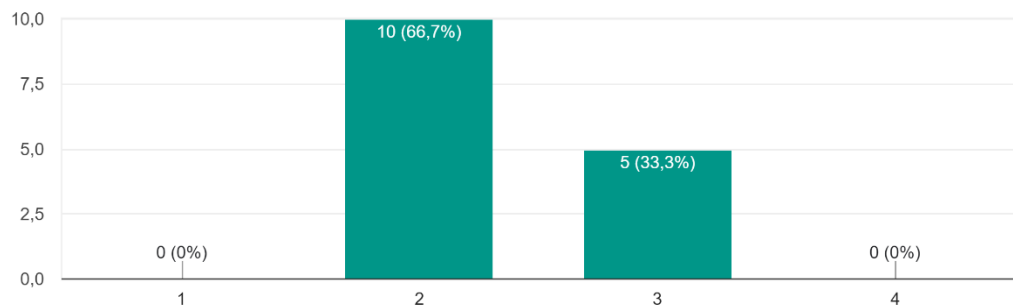
Grafik 1. 1 Pra-Riset Mengenai Hubungan Akrab



Dari grafik di atas, diketahui bahwa beberapa anggota OSPI belum merasa akrab dengan satu sama lain. Hal ini didukung juga dengan beberapa pernyataan

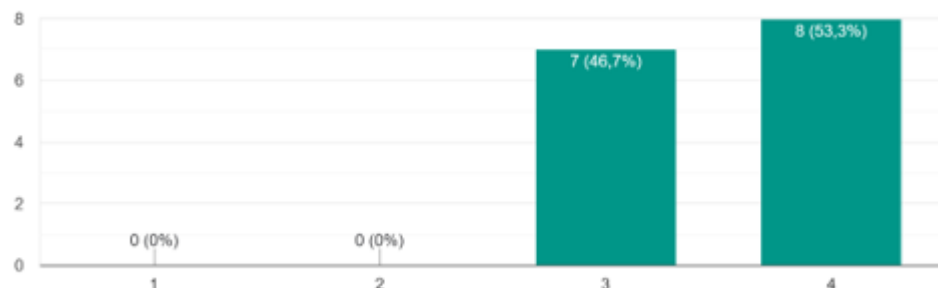
mereka yang menyatakan bahwa hubungan yang tidak dekat menyebabkan satu sama lain menjadi agak sulit bekerja sama. Sehingga, anggota OSPI sedikit mengeluhkan mengenai hubungan yang tidak sesuai antaranggota OSPI karena berpotensi mengganggu fokus mereka dalam bekerja.

Grafik 1. 2 Pra-Riset Mengenai Lingkungan Kerja



Selanjutnya, dirasakan bahwa adanya lingkungan kerja yang belum nyaman di OSPI. Lingkungan kerja yang tidak nyaman disebabkan oleh beberapa faktor, seperti adanya ketegangan hubungan yang sebelumnya disebutkan, adanya beberapa anggota yang saling melanggar aturan antardivisi. Peneliti mengonfirmasi faktor-faktor tersebut melalui observasi secara langsung di lapangan setelah melakukan pra-riset.

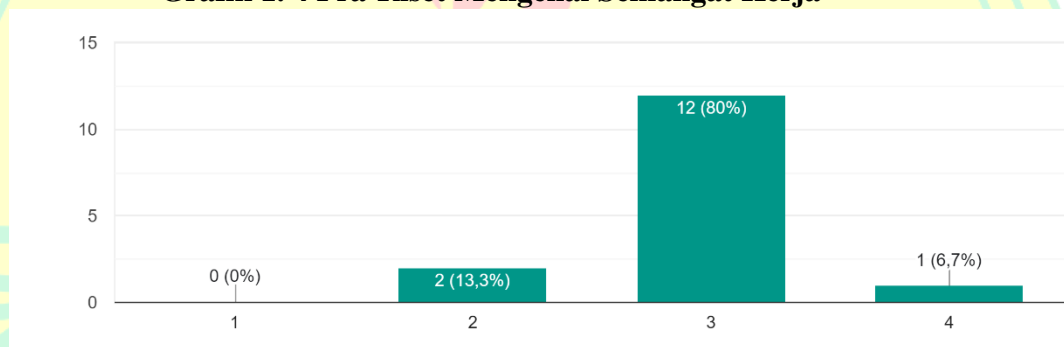
Grafik 1. 3 Pra-Riset Mengenai Ketua OSPI



Beberapa anggota OSPI merasakan adanya ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja, namun dalam hasil pernyataan pra-riset berikutnya, diketahui bahwa anggota

OSPI memiliki pendapat yang baik mengenai ketua mereka. Anggota OSPI merasa ketua OSPI suka menolong mereka ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini memungkinkan bahwa masalah yang dikeluhkan bisa saja terjadi antaranggota atau bawahan dengan bawahan. Sementara itu, ketua OSPI tidak memiliki masalah dengan anggotanya sendiri. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dalam pra-riset yang dilakukan bahwa hubungan antara ketua dan anggota di OSPI terbilang baik-baik saja.

Grafik 1. 4 Pra-Riset Mengenai Semangat Kerja



Hasil pra-riset selanjutnya menunjukkan semangat kerja yang dikaitkan dengan hubungan antarrekan. Beberapa anggota OSPI menjadi semangat bekerja jika rekan kerjanya tidak canggung dengan mereka. Rasa canggung muncul karena berkaitan dengan kekhawatiran atau keraguan yang dimiliki terhadap penilaian orang lain (Yulia, 2023). Oleh karena itu, perasaan tersebut memungkinkan seseorang menjadi terhambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus dilakukan bersama-sama dengan orang lain, entah berdampak menjadi tidak semangat dalam mengerjakannya atau justru memilih enggan sama sekali. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa perasaan-perasaan dan hubungan-hubungan yang dimiliki oleh anggota OSPI penting untuk dicari tahu dan diteliti lebih lanjut mengenai hal-hal tersebut akan memengaruhi kinerja mereka atau tidak.

Menurut hasil pra-riset yang telah dilakukan, peneliti memperoleh informasi mengenai beberapa keluhan yang ada pada OSPI. Ketidaksesuaian hubungan antardivisi terjadi karena beberapa anggota tidak saling menghargai peraturan masing-masing divisi. Selain itu, adanya beberapa anggota yang tidak bisa bekerja sama karena tidak merasa akrab membuat suasana di OSPI cenderung canggung dan lingkungannya terasa tidak nyaman. Sementara itu, berdasarkan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Laia tahun 2022, dikatakan bahwa dalam menjalankan kegiatan organisasi, akan ada banyak tantangan yang timbul dari kesatuan tim dikarenakan saling bergantung dalam komunikasi satu sama lain. Jika komunikasi kepada atasan dan antarbawahan berjalan dengan baik, maka organisasi dapat berjalan harmonis dan para bawahan merasa betah dalam bekerja. Permasalahan ini berkaitan dengan salah satu dimensi iklim organisasi yaitu *warmth* dengan salah satu indikator yang menyebutkan terkait hubungan yang baik antar rekan kerja.

Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dan juga antarbawahan menjadi hal yang sangat signifikan demi berjalannya organisasi secara baik dan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Namun, jika komunikasi dan hubungan internal yang ada rupanya tidak berjalan dengan semestinya, maka dikhawatirkan akan mengganggu kestabilan organisasi secara keseluruhan. Berangkat dari permasalahan ini, peneliti hendak melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah (OSPI) Putri Periode 2023/2024”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil pra-riset dengan menyebarkan kuesioner kepada beberapa anggota OSPI yang disampaikan pada latar belakang, terjadi interaksi dan kesepahaman yang belum optimal antar anggota dalam menjalankan kebijakan dan peraturan yang ada. Selain itu, terjadinya ketidaksesuaian hubungan antardivisi dan personal anggotanya juga kerap menimbulkan ketegangan suasana di OSPI hingga hal ini dikhawatirkan berdampak terhadap kinerja. Terdapat pula perasaan-perasaan yang membuat tidak nyaman anggota saat sedang berpartisipasi dalam kegiatan OSPI. Ketua OSPI juga merasa masih ada banyak hal yang harus diperbaiki terutama dari sisi profesionalitas para anggota. Hal-hal tersebut memunculkan pertanyaan dari sisi iklim organisasi yang dimiliki OSPI yang mungkin akan memberikan pengaruh terhadap kinerja anggotanya, sehingga menciptakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana iklim organisasi Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah (OSPI) Putri Periode 2023/2024?
2. Bagaimana kinerja anggota Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah (OSPI) Putri Periode 2023/2024?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja anggota Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah (OSPI) Putri Periode 2023/2024?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan di atas, Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah Putri memiliki beberapa kendala internal yang terjadi, seperti anggota yang kurang akrab yang menimbulkan suasana tidak nyaman, tidak menghormati aturan yang ada, dan ketidaksesuaian hubungan antardivisi dan antaranggota. Ketua OSPI berharap agar anggotanya dapat bersikap lebih profesional dan berhubungan lebih baik lagi kepada sesama. Meningkatkan kerja sama juga merupakan poin penting demi terciptanya satu tujuan yang telah disepakati bersama oleh organisasi.

Penelitian ini hanya berfokus pada Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah Putri pada periode 2023/2024. Maka dari itu, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui iklim organisasi Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah (OSPI) Putri Periode 2023/2024
2. Mengetahui kinerja anggota Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah (OSPI) Putri Periode 2023/2024
3. Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja anggota Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah (OSPI) Putri Periode 2023/2024

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat menambah contoh-contoh kasus baru mengenai iklim organisasi dengan mengidentifikasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja anggota. Hasil penelitian ini

diharapkan dapat memberi kontribusi pemahaman tentang bagaimana iklim organisasi yang dapat diciptakan demi kepentingan berbagai konteks organisasi.

2. Manfaat Praktis: Hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi praktis bagi internal OSPI mengenai cara untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan baru bagi sekolah untuk meningkatkan organisasi siswa dari segi pelatihan, perbaikan, dan pengembangan individu tiap siswa yang berpartisipasi guna menciptakan organisasi yang lebih partisipatif, komunikatif, dan efektif.

