**KAJIAN EMPIRIS IKLIM ORGANISASI DI**

**BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPDB)**

**PROVINSI BANTEN**

**S K R I P S I**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Menyelesaikan Studi dan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)**

**Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**O L E H**

**FIMA FATIHATUL MAQIYAH**

**11012100181**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMMEN**

**KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

**PROGRAM PENDIDIKAN : SARJANA (S1)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BINA BANGSA**

**KOTA SERANG**

**2025**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PERSETUJUAN PEMBIMBING**  **DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN SIDANG SKRIPSI** | | |
| SKRIPSI  **KAJIAN EMPIRIS IKLIM ORGANISASI DI**  **BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPDB)**  **PROVINSI BANTEN** | | |
| **FIMA FATIHATUL MAQIYAH**  NIM : 11012100181  PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  JENJANG PENDIDIKAN : SARJANA | | |
| **Disetujui Untuk dipertahankan Dalam Sidang Skripsi** | | |
| Pembimbing I  **Encep Saefullah, SH., MM**  NIDN : 0406048201 | Pembimbing II  **Arta Rusidarma Putra, S.T., MM**  NIDN : 0403108604 | |
| **PIMPINAN**  **PROGRAM STUDI : SARJANA MANAJEMEN**  FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  UNIVERSITAS BINA BANGSA | | |
| Ketua  Program Studi Manajemen  **Encep Saefullah, SH., MM**  NIDN : 0406048201 | | Sekretaris |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PERSETUJUAN PENGESAHAN PEMBIMBING**  **DAN PIMPINAN PERGURUAN TINGGI** | | |
| SKRIPSI  **ANALISIS FAKTOR PENDUKUNG DAN FAKTOR PENGHAMBAT IMPLEMENTASI PEMENUHAN HAK REKRUTMEN TENAGA KERJA BAGI PENYANDANG DISABILITAS FISIK DI KOTA SERANG** | | |
| **FIMA FATIHATUL MAQIYAH**  NIM : 11012100181  PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  JENJANG PENDIDIKAN : SARJANA | | |
| Skripsi Telah Diterima dan Dinyatakan :  **LULUS** Dengan Nilai Huruf  Oleh Tim Penguji Dalam Sidang Ujian Skripsi Program Sarjana (S1)  PROGRAM STUDI MANAJEMEN  Pada Hari … Tanggal … …… | | |
| Pembimbing I  **Encep Saefullah, SH., MM**  NIDN : 0406048201 | Pembimbing II  **Arta Rusidarma Putra, S.T., MM**  NIDN : 0403108604 | |
| **PIMPINAN**  **FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  **UNIVERSITAS BINA BANGSA** | | |
| DEKAN  Fakultas Ekonomi dan Bisnis  **Hj. Nugrahini Kusumawati, S.E., M.Ak**  NIDN : 0430117301 | | KETUA  Program Studi Manajemen  **Ende, S.T., M.A.B**  NIDN : 0406048201 |
| REKTOR  UNIVERSITAS BINA BANGSA  **Dr. H. Furtasan Ali Yusuf., S.E., S.Kom., M.M**  NIDN : 0425046901 | | |

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Salah satu faktor internal yang berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi adalah iklim organisasi. Iklim organisasi mencerminkan pandangan kolektif pegawai terhadap situasi kerja, termasuk kebijakan, nilai, dan prosedur yang diterapkan. Iklim organisasi yang kondusif dapat mendorong semangat kerja, memperkuat hubungan antar pegawai, serta meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, iklim yang kurang sehat bisa memicu konflik, menurunkan kinerja, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Iklim organisasi adalah persepsi bersama para pegawai tentang suasana kerja di lingkungan organisasi, termasuk nilai, aturan, dan hubungan kerja yang ada. Iklim ini berpengaruh pada semangat, kepuasan, dan kinerja pegawai. Menurut Aryadillah, (2018) dalam (Danayasa Putu Arik *et al*., 2021) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi para anggota terhadap karakteristik dan sifat yang melekat dalam organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain serta dapat memengaruhi perilaku individu di dalamnya. Iklim organisasi mencerminkan bagaimana pegawai merasakan lingkungan kerja yang kondusif, cepat tanggap, kerja sama yang baik, dan komunikasi yang lancar.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten merupakan lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam penanganan bencana di daerah Banten. BPBD mengutamakan upaya mitigasi, kesiapsiagaan, dan respons terhadap bencana guna melindungi masyarakat serta lingkungan. Sebagai lembaga pemerintah yang bertugas menangani bencana, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten memiliki peran vital dalam melindungi masyarakat dari ancaman bencana alam maupun buatan. Letak geografis Provinsi Banten yang rawan bencana menjadikan tugas BPBD semakin menantang dan membutuhkan kerja sama tim yang solid serta lingkungan kerja yang mendukung.



**Gambar 1.1. Kantor BPBD Provinsi Banten**

Penelitian ini dimulai dengan pentingnya memahami iklim organisasi dalam menentukan kinerja suatu lembaga, terutama yang berkaitan dengan layanan publik. Iklim organisasi mencakup persepsi individu terhadap aspek-aspek lingkungan kerja, termasuk kebijakan, komunikasi, struktur, dan hubungan antar anggota. Aspek-aspek ini sangat berpengaruh pada motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Dalam konteks lembaga pemerintah, iklim organisasi yang sehat sangat memengaruhi kualitas layanan publik, terutama dalam menangani situasi darurat atau bencana. Oleh karena itu, penelitian mengenai iklim organisasi di lembaga pemerintah, seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD), menjadi sangat relevan, mengingat peran vital BPBD dalam penanggulangan bencana.

Fokus utama penelitian ini adalah BPBD Provinsi Banten, yang bertanggung jawab dalam merencanakan dan mengkoordinasikan upaya penanggulangan bencana. Mengingat tantangan yang semakin besar dalam menghadapi bencana, BPBD perlu meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja BPBD adalah kondisi iklim organisasi di dalamnya. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana iklim organisasi di BPBD Provinsi Banten dapat memengaruhi kinerja dan pelayanan masyarakat, terutama dalam menghadapi bencana. Berdasarkan data dari Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB), jumlah kejadian bencana di Indonesia terus meningkat. Pada tahun 2023, lebih dari 2.200 kejadian bencana tercatat di seluruh Indonesia, dengan banyak kejadian terjadi di Pulau Jawa, termasuk Banten. Dalam konteks ini, efektivitas BPBD Provinsi Banten sangat bergantung pada iklim organisasi yang ada di dalamnya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan, dapat ditemukenali fenomena yang terjadi di BPBD Provinsi Banten yakni Keterbukaan antara pegawai dan pimpinan masih rendah, sehingga nilai kejujuran dalam komunikasi internal belum tumbuh secara maksimal, Dukungan, baik secara struktural maupun emosional antar anggota tim, masih minim, yang mengakibatkan lemahnya kebersamaan dan tanggung jawab bersama dalam menghadapi bencana, Kepercayaan antar pegawai maupun terhadap atasan belum terbentuk dengan baik, sehingga menciptakan rasa tidak aman dalam bekerja, Kerja sama lintas bidang masih kurang sinergis, karena adanya sikap saling curiga dan enggan untuk berbagi informasi secara terbuka.

Fenomena ini didukung berdasarkan hasil penyebaran angket pra-survey yang dilakukan ke pegawai BPBD Provinsi Banten, yang disajikan dalam table berikut :

Table 1.1 Survei Pra Angket

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Ya | Tidak |
| 1 | Pimpinan bersikap terbuka dan jujur dalam menyampaikan informasi kerja |  |  |
| 2 | Saya dan rekan kerja saling mempercayai dalam menjalankan tugas. |  |  |
| 3 | Nilai kejujuran dijunjung tinggi dalam komunikasi antarpegawai. |  |  |
| 4 | Pimpinan bersikap terbuka dan jujur dalam menyampaikan informasi kerja. |  |  |
| 5 | Usulan saya dihargai dan dipertimbangkan oleh pimpinan. |  |  |
| 6 | Pimpinan memberikan apresiasi atas pencapaian atau kinerja saya di tempat kerja." |  |  |

Berdasarkan table diatas dapat diperoleh gambaran bahwa sebagian besar infoman menjawab “Tidak” dari pernyataan yang disampaikan. Hal ini menunujukan mash ada fenomena yang kurang baik terkait dengan iklim organisasi di BPBD Provinsi Banten.

Hingga saat ini, masih terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji iklim organisasi di instansi seperti BPBD, terutama di wilayah yang memiliki risiko bencana tinggi seperti Banten. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran empiris mengenai persepsi pegawai terhadap iklim organisasi yang ada di BPBD Provinsi Banten. Melalui kajian ini, diharapkan muncul pemahaman yang lebih mendalam tentang kondisi internal organisasi serta masukan yang berguna bagi pengembangan strategi manajerial yang lebih efektif.

Penelitian ini juga merujuk pada studi-studi sebelumnya yang mengkaji iklim organisasi dan dampaknya pada kinerja di sektor publik. penelitian (Yulianto, 2019) menunjukkan bahwa komunikasi dan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan kinerja layanan publik. Namun, penelitian tersebut tidak membahas secara khusus BPBD atau organisasi penanggulangan bencana. Selanjutnya oleh (Nugroho, 2020) mengungkapkan bahwa ketidakjelasan tugas dan peran mengurangi efisiensi di sektor publik, tetapi tidak meneliti sektor penanggulangan bencana.

Research gap yang ada terletak pada kurangnya penelitian yang mengkaji iklim organisasi secara spesifik pada BPBD, sebuah organisasi yang memiliki tugas yang sangat bergantung pada koordinasi dan kesiapsiagaan dalam menghadapi bencana. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis lebih mendalam indikator dari iklim organisasi di BPBD Provinsi Banten. Dengan pendekatan yang lebih spesifik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru, memberikan perspektif yang berbeda, dan menawarkan solusi yang lebih aplikatif.

Kontribusi penelitian ini akan sangat berarti baik dalam ranah akademik maupun praktis. Secara akademik, penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang iklim organisasi di lembaga penanggulangan bencana. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada BPBD dan pemangku kebijakan untuk memperbaiki budaya organisasi yang ada, guna meningkatkan kinerja dan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas penanggulangan bencana.

Bedasarkan ulasan masalah di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan melakukan kajian empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya dengan mengangkat judul penelitian **”KAJIAN EMPIRIS IKLIM ORGANISASI DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) PROVINSI BANTEN”.** Indikator terkait iklim organisasi menurut I Wayan Mudiartha Utama (2019) Kepercayaan, Kejujuran Dan Pembuatan Keputusan Bersama Atau Dukungan.

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, dapat didentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Keterbukaan antara pegawai dan pimpinan masih rendah, sehingga nilai kejujuran dalam komunikasi internal belum tumbuh secara maksimal.
2. Dukungan, baik secara struktural maupun emosional antar anggota tim, masih minim, yang mengakibatkan lemahnya kebersamaan dan tanggung jawab bersama dalam menghadapi bencana.
3. Kepercayaan antar pegawai maupun terhadap atasan belum terbentuk dengan baik, sehingga menciptakan rasa tidak aman dalam bekerja.
4. Kerja sama lintas bidang masih kurang sinergis, karena adanya sikap saling curiga dan enggan untuk berbagi informasi secara terbuka.
5. **Fokus Dan Sub Fokus Penelitian**
6. **Fokus penelitian**

Fokus utama dari penelitian ini adalah mengkaji secara mendalam persepsi, pengalaman, dan dinamika yang membentuk iklim organisasi di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Penelitian ini berupaya menggali bagaimana pegawai di berbagai level struktural memahami, merasakan, dan merespons lingkungan kerja mereka dalam konteks organisasi publik yang bersifat strategis dan berorientasi pada pelayanan kebencanaan. Fokus ini dilandaskan pada kebutuhan untuk memahami elemen-elemen organisasi secara holistic tidak hanya dari sisi struktural atau prosedural, tetapi juga dari sudut pandang budaya organisasi, hubungan interpersonal, serta kepemimpinan yang memengaruhi kualitas kerja sehari-hari.

Dalam konteks BPBD Provinsi Banten, yang berperan sebagai garda terdepan dalam manajemen bencana, iklim organisasi menjadi salah satu faktor krusial dalam mendukung respons yang cepat, efisien, dan berbasis kolaborasi. Oleh karena itu, fokus penelitian diarahkan pada bagaimana iklim organisasi terbentuk, bagaimana ia dipersepsikan oleh anggota organisasi, serta bagaimana kondisi tersebut berdampak terhadap efektivitas kerja dan ketahanan kelembagaan dalam menghadapi tantangan kebencanaan.

Agar penelitian ini mendapatkan hasil yang akurat dan kesimpulan yang sesuai maka fokus akan diteliti adalah Penelitian ini berusaha menelaah secara komprehensif keadaan iklim organisasi di BPBD Provinsi Banten, dengan mengkaji berbagai dinamika internal organisasi yang berdampak pada efektivitas kinerja pegawai, seperti peran Kepercayaan, Pembuatan Keputusan Bersama Atau Dukungan & Kejujuran.

1. **Sub Fokus Penelitian**

Sub fokus penelitian ini adalah indikator dari iklim organisasi yang dikemukan Oleh I Wayan Mudiartha Utama (2019) yaitu (1). Kepercayaan, Adanya sikap saling percaya antara karyawan dan pimpinan dengan tetap mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang penuh keyakinan dan kepercayaan. (2). Pembuatan keputusan bersama atau dukungan, Para karyawan disemua tingkat organisasi harus diajak komunikasi dan konsultasi mengenai semua masalah dalam semua kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka dan berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penetapan tujuan. (3). Kejujuran, Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterus terangan yang mewarnai hubungan antar karyawan didalam organisasi, dimana karyawan mampu mengatakan apa yang ada dipikiran mereka. dalam kontek penelitian di BPBD PROVINSI BANTEN penulis menggunakan 3 indikator yakni: Kepercayaan, pembuatan keputusan Bersama atau dukungan & kejujuran, hal ini dilatar belakangi oleh fenomena yang ada di tempat penelitian

1. **Pertanyaan penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah, serta fokus dan sub fokus penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka pertanyaan penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

1. Bagaimana kejujuran tercermin dalam komunikasi internal antara pegawai dan pimpinan di BPBD Provinsi Banten?
2. Bagaimana tingkat kepercayaan yang terjalin antara pegawai serta antara pegawai dengan pimpinan di BPBD Provinsi Banten?
3. Bagaimana proses pengambilan keputusan bersama dan bentuk dukungan yang diberikan antar anggota tim di BPBD Provinsi Banten?
4. **Tujuan penelitian**

Penelitian ini dilakukan guna menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengkaji kejujuran tercermin dalam komunikasi internal antara pegawai dan pimpinan di BPBD Provinsi Banten?
2. Untuk Mengkaji kepercayaan yang terjalin antara pegawai serta antara pegawai dengan pimpinan di BPBD Provinsi Banten?
3. Untuk Mengkaji pengambilan keputusan bersama dan bentuk dukungan yang diberikan antar anggota tim di BPBD Provinsi Banten?
4. **Kegunaan penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil kepada berbagai pihak, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih dalam tentang kondisi iklim organisasi di BPBD Provinsi Banten. Dengan mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai, instansi ini bisa membuat kebijakan yang lebih tepat, memperbaiki komunikasi dan koordinasi, serta meningkatkan kualitas kepemimpinan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam menghadapi bencana.

1. Bagi universitas bina bangsa

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai iklim organisasi di sektor publik, khususnya dalam konteks penanggulangan bencana. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen organisasi, komunikasi internal, dan kepemimpinan dalam lembaga pemerintahan yang bertugas dalam situasi darurat. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memperluas cakrawala pengetahuan di bidang akademik terkait iklim organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja di instansi pemerintahan.

1. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada masyarakat mengenai bagaimana kondisi internal BPBD Provinsi Banten memengaruhi efektivitas layanan penanggulangan bencana. Dengan peningkatan kualitas iklim organisasi, diharapkan BPBD dapat memberikan pelayanan yang lebih cepat, responsif, dan efisien kepada masyarakat yang terdampak bencana, sehingga meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi ini.

1. Bagi penulis

Bagi penulis, penelitian ini memberikan kesempatan untuk memperdalam pemahaman mengenai manajemen organisasi, terutama dalam konteks lembaga pemerintah yang bergerak dalam penanggulangan bencana. Penelitian ini juga memperkaya pengalaman dalam merancang dan melaksanakan penelitian ilmiah, serta memberi kontribusi bagi pengembangan karir akademik penulis di bidang manajemen dan kebijakan publik.

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Deskripsi Konseptual Fokus Dan Sub Fokus Penelitian**

Penelitian ini memusatkan perhatian pada pemahaman iklim organisasi sebagai suatu konstruksi sosial yang terbentuk dari persepsi kolektif para pegawai mengenai kondisi dan suasana kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Iklim organisasi meliputi aspek komunikasi, nilai, norma, serta interaksi sosial yang membentuk pengalaman kerja dalam organisasi tersebut. Dalam situasi penanggulangan bencana yang penuh dengan tekanan dan ketidakpastian, iklim organisasi juga mencerminkan bagaimana pegawai merespon dan menyesuaikan diri terhadap tantangan tugas mereka, baik secara individu maupun kelompok. Fokus utama penelitian ini adalah menelaah makna dan interpretasi yang diberikan oleh pegawai untuk memahami proses terbentuknya iklim organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi.

1. **Definisi Kajian Empiris**

Creswell, J. W. (2020) dalam bukunya "Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches" menjelaskan bahwa kajian empiris merupakan jenis penelitian yang menekankan pada pengumpulan data melalui pengalaman langsung, observasi, atau eksperimen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis dengan memanfaatkan data yang dapat diukur dan dianalisis.

1. **Definisi iklim organisasi**

Menurut Aryadillah, (2018) dalam (Danayasa Putu Arik *et al*., 2021) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi para anggota terhadap karakteristik dan sifat yang melekat dalam organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain serta dapat memengaruhi perilaku individu di dalamnya.

Menurut Holloway (2012), dalam (Azhari et al., 2022) iklim organisasi dapat dipahami sebagai persepsi kolektif, baik yang bersifat formal maupun informal, mengenai kebijakan, kebiasaan, serta prosedur yang diterapkan dalam suatu organisasi. Menurut Simamora (2004), dalam (Adrian & Arianto, 2022) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kondisi psikologis atau lingkungan internal dalam suatu organisasi. Iklim ini berperan dalam memengaruhi kebijakan serta praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dan dirasakan oleh para anggotanya. Penting untuk dipahami bahwa setiap organisasi memiliki iklim yang unik, yang tercermin dari beragamnya jenis pekerjaan yang dirancang serta karakteristik individu yang ada di dalamnya.

Menurut Wirawan (2008:122), dalam (Adrian & Arianto, 2022) iklim organisasi merupakan persepsi dari anggota organisasi, baik secara individu maupun kelompok, serta pihak-pihak yang memiliki keterkaitan tetap dengan organisasi, terhadap berbagai hal yang ada atau berlangsung secara rutin di lingkungan internal organisasi. Persepsi tersebut memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja para anggota organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Owens dalam Wirawan (2008:122), dalam (Afandi, 2020) iklim organisasi adalah kajian tentang persepsi individu terhadap berbagai aspek lingkungan organisasi yang berlangsung secara rutin di dalam organisasi. Persepsi ini memengaruhi sikap dan perilaku anggota, serta berkontribusi terhadap kinerja individu yang pada akhirnya memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa konteks Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten, pemahaman terhadap iklim organisasi menjadi aspek yang krusial mengingat karakteristik kerja lembaga ini yang menuntut kecepatan respon, koordinasi yang kuat, serta komitmen tinggi dari para pegawainya. Iklim organisasi yang kondusif diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung, mendorong semangat kerja, dan mempererat kerja sama antarsesama pegawai. Oleh sebab itu, melalui kajian empiris mengenai iklim organisasi, penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana iklim kerja di BPBD Provinsi Banten dipersepsikan oleh pegawainya, serta sejauh mana hal tersebut berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi.

1. **Dimensi Iklim Organisasi**

Lingkungan kerja yang dirasakan secara positif oleh individu, seperti suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan, dapat mendorong terciptanya kinerja yang maksimal dan efisien, sehingga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Setiap organisasi memiliki karakteristik iklim organisasi tersendiri yang berpengaruh terhadap pola perilaku para anggotanya. Iklim ini terbentuk dari persepsi subjektif masing-masing individu terhadap situasi kerja yang mereka alami. Dalam konteks Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten), peran iklim organisasi menjadi sangat krusial mengingat tugas dan tanggung jawab lembaga ini berkaitan langsung dengan penanggulangan risiko bencana dan keselamatan publik. Pelaksanaan fungsi-fungsi penting seperti kesiapsiagaan, mitigasi, tanggap darurat, dan pemulihan pasca-bencana menuntut adanya suasana kerja yang mendukung, terstruktur, serta mendorong partisipasi aktif pegawai. Oleh karena itu, penting dilakukan kajian berbasis data empiris untuk mengidentifikasi dan memahami persepsi pegawai terhadap iklim organisasi, sebagai dasar untuk pengambilan keputusan manajerial yang dapat meningkatkan efektivitas kerja di lingkungan BPBD Provinsi Banten.

Menurut Lussier (2005:487) mengatakan bahwa dimensi iklim meliputi:

1. **Struktur**  
   Sejauh mana karyawan merasakan adanya aturan dan prosedur yang jelas dalam organisasi, termasuk pemahaman terhadap tujuan dan tanggung jawab. Struktur yang ketat membuat lingkungan kerja terasa kaku, sedangkan lebih banyak kebebasan dan perhatian dari manajemen menciptakan iklim kerja yang lebih positif.
2. **Tanggung jawab** Tingkat pengawasan dan bimbingan yang dirasakan karyawan dari atasan, yang memengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tugas secara efektif.
3. **Penghargaan (Reward)** Penghargaan diberikan sesuai dengan usaha dan kinerja karyawan. Menurut Stringer (2002), pemimpin sebaiknya lebih banyak memberikan pujian daripada kritik untuk memotivasi karyawan mencapai prestasi terbaik.
4. **Keakraban (Warmth)** Menggambarkan tingkat kepuasan karyawan yang muncul dari suasana kerja yang ramah dan hubungan sosial yang hangat antar rekan kerja dalam kelompok informal.
5. **Dukungan (Support)** Berkaitan dengan bantuan dan hubungan saling membantu antara pimpinan dan karyawan dalam melaksanakan tugas organisasi.
6. **Identitas dan Loyalitas Organisasi (Organizational Identity and Loyalty)**  
   Mengacu pada rasa bangga dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, yang memengaruhi komitmen dan pencapaian tujuan organisasi. Rendahnya komitmen berarti karyawan kurang peduli terhadap organisasi.
7. **Aspek – Aspek iklim organisasi**

Menurut Kolb dan Rubin (1984), dalam (Beni Muldani et al., 2021) iklim organisasi dapat dikaji melalui tujuh dimensi utama yang menjadi unsur pembentuknya diantaranya :

1. Konformitas (Conformity)  
   Merupakan persepsi individu terhadap adanya batasan-batasan eksternal yang ditetapkan oleh organisasi, seperti aturan, kebijakan, prosedur, atau regulasi yang harus diikuti. Individu merasa terbatas dalam melakukan pekerjaannya dengan cara yang mereka anggap paling efektif. Penilaian terhadap aturan ini bisa beragam, mulai dari dianggap membebani, merugikan, atau justru membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.
2. Tanggung Jawab (Responsibility)  
   Menggambarkan sejauh mana pegawai diberikan kepercayaan untuk mengelola tugasnya secara mandiri demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini mencakup kebebasan dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah tanpa perlu pengawasan ketat pada setiap langkah yang dilakukan.
3. Standar Pelaksanaan Pekerjaan (Standard)  
   Merujuk pada pentingnya kualitas dalam pelaksanaan tugas dan hasil kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Organisasi menetapkan tujuan yang menantang dan mendorong anggotanya untuk menghasilkan kinerja terbaik, dengan menekankan pencapaian mutu dan prestasi kerja yang tinggi.
4. **Imbalan (Reward)**  
   Mengacu pada penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas hasil kerja yang baik. Dalam iklim organisasi yang sehat, keberhasilan dan kontribusi karyawan dihargai secara positif, bukan justru diabaikan, dikritik tanpa dasar, atau dikenai hukuman.
5. **Kejelasan Organisasi (Organizational Clarity)**  
   Menunjukkan sejauh mana tujuan, kebijakan, dan arah organisasi disampaikan dengan jelas kepada seluruh anggota. Organisasi yang memiliki kejelasan akan menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, tidak membingungkan, serta bebas dari ambiguitas atau kekacauan.
6. **Hubungan Interpersonal dan Semangat Kelompok (Warmth and Support)**  
   Menggambarkan tingkat keakraban dan dukungan antaranggota dalam organisasi. Lingkungan kerja yang positif ditandai dengan adanya sikap saling menghormati, saling membantu, dan terbentuknya hubungan kerja yang harmonis di antara pegawai.
7. **Kepemimpinan (Leadership)**  
   Mengacu pada bagaimana kepemimpinan diterima oleh anggota organisasi. Kepemimpinan yang efektif didasarkan pada keahlian dan kapabilitas, bukan pada dominasi individu tertentu. Organisasi yang sehat tidak bergantung pada satu atau dua sosok pemimpin saja, tetapi mendorong partisipasi dan kolaborasi secara luas.
8. **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Untuk memperdalam pemahaman tentang iklim organisasi, Asmar (1999), dalam (Beni Muldani et al., 2021) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang berpengaruh terhadap terbentuknya iklim organisasi, yaitu sebagai berikut.:

1. Penempatan Personalia  
   Penempatan karyawan dalam organisasi memegang peran penting. Kesalahan dalam menempatkan pegawai dapat berdampak negatif pada perilaku kerja mereka dan pada akhirnya merusak iklim organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, dalam melakukan penempatan, seorang pemimpin sebaiknya mempertimbangkan berbagai faktor seperti keahlian khusus, minat, keterampilan, pengalaman, dan karakter individu.
2. Pembinaan Hubungan Komunikasi  
   Komunikasi merupakan elemen vital dalam kehidupan organisasi. Iklim organisasi yang baik tercipta dari proses komunikasi yang berlangsung secara efektif, baik melalui jalur formal maupun informal. Hubungan yang dibangun melalui komunikasi yang sehat akan memperkuat struktur dan dinamika organisasi.
3. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik  
   Setiap organisasi pasti akan mengalami perubahan seiring dengan perkembangan lingkungan eksternal maupun internal. Untuk mencegah stagnasi atau kemunduran, pimpinan perlu menciptakan suasana kerja yang dinamis, memberikan ruang bagi pegawai untuk berinovasi, serta mendukung munculnya ide-ide kreatif. Peran pemimpin sangat penting dalam membina kondisi yang mendorong semangat pembaruan dan penyelesaian konflik secara konstruktif.
4. Pengumpulan dan Pemanfaatan Informasi  
   Informasi memiliki fungsi sentral sebagai penghubung antar bagian dalam organisasi dan berperan penting dalam menjaga kesatuan organisasi. Informasi digunakan untuk merancang program kerja, mendukung pelaksanaan metode kerja yang efisien, serta menjadi alat untuk monitoring dan evaluasi.
5. Kondisi Lingkungan Kerja  
   Lingkungan kerja mencakup suasana dan fasilitas fisik yang tersedia, seperti ruang kerja pimpinan, ruang pertemuan, area kerja pegawai, dan fasilitas pendukung lainnya. Meskipun tidak secara langsung menentukan baik buruknya iklim organisasi, kondisi fisik ini dapat memengaruhi kenyamanan dan suasana hati pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada iklim kerja secara keseluruhan.
6. **Manfaat Iklim Organisasi**

Menurut (Susanty, 2020) menyatkan beberapa manfaat iklim organisasi ialah sebagai berikut :

Iklim organisasi berkaitan erat dengan individu-individu yang menjalankan tugas dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Iklim ini juga sangat dipengaruhi oleh persepsi masing-masing anggota terhadap kondisi sosial di lingkungan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi perilaku mereka dalam organisasi. Dengan demikian, iklim organisasi dapat dipahami sebagai kumpulan karakteristik yang khas dari suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain berdasarkan sudut pandang para anggotanya terhadap lingkungan kerja tersebut.

Keberadaan iklim organisasi sangat penting karena mencerminkan pola kehidupan dan cara kerja dalam suatu organisasi. Iklim yang terbentuk tidak hanya menciptakan suasana kerja tertentu, tetapi juga memiliki dampak signifikan terhadap motivasi, perilaku, kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja karyawan. Ketika iklim organisasi bersifat positif dan kondusif, maka anggota organisasi akan merasa nyaman dalam bekerja dan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

1. **Kepercayaan**
2. **Definisi kepercayaan**

Menurut Mowen dan Minor dalam Donni Juni (2017), dalam (Caniago & Sudarmi, 2021) kepercayaan dapat dipahami sebagai akumulasi pengetahuan yang dimiliki konsumen serta berbagai kesimpulan yang mereka tarik mengenai suatu objek, atribut, dan manfaat yang ditawarkan. Dalam konteks penyusunan skripsi di semester akhir, definisi ini menunjukkan bahwa kepercayaan bukan hanya bersifat emosional, melainkan juga merupakan hasil dari proses kognitif yang mendalam, di mana individu membangun keyakinan berdasarkan pengalaman, informasi, dan persepsi terhadap konsistensi dan kredibilitas pihak yang bersangkutan.

Menurut Colquitt dkk. (2014), dalam (Ependi & Sudirman, 2021) kepercayaan diartikan sebagai kesiapan individu untuk menempatkan dirinya dalam posisi rentan terhadap pihak yang memiliki otoritas, karena meyakini bahwa pihak tersebut akan bertindak dengan itikad baik dan sesuai dengan harapan positif terhadap perilaku serta niatnya. Sedangakan Menurut George, Jones, dan Sharbrough (2005), dalam (Ependi & Sudirman, 2021) kepercayaan merupakan bentuk keyakinan atau rasa percaya seseorang terhadap individu maupun kelompok, dengan asumsi bahwa tindakan mereka tidak akan membahayakan, merugikan, atau menempatkan kita dalam situasi yang berisiko.

Menurut Kusmayadi (2007), dalam (Mauliza et al., 2023) kepercayaan dapat dimaknai sebagai kesediaan untuk membangun hubungan kerja dengan pihak lain, meskipun ada risiko tertentu yang mungkin terjadi. Kepercayaan juga mencerminkan keyakinan dari masing-masing pihak dalam menjalin hubungan jangka panjang demi mencapai hasil yang menguntungkan. Dalam konteks transaksi, khususnya perbankan online, kepercayaan menjadi indikator kondisi psikologis yang mencerminkan keyakinan terhadap kelangsungan manfaat transaksi, komitmen terhadap pelayanan pelanggan, serta manfaat yang diperoleh pengguna. Secara umum, kepercayaan adalah keyakinan bahwa pihak yang menjadi mitra pertukaran mampu memenuhi harapan dan kebutuhan kita. Hal ini mencakup kesiapan seseorang untuk bertindak dengan dasar keyakinan bahwa pihak lain akan bertindak sesuai harapan serta kepercayaan bahwa pernyataan atau tindakan orang lain adalah benar dan dapat diandalkan.

Hamid dan Ikbal (2017), dalam (Nurdiansyah et al., 2022) menyatakan bahwa kepercayaan (trust) merupakan elemen yang muncul dari pengembangan sistem informasi yang mencakup aspek keandalan, kedekatan, dan kredensial profesional.

Bedasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulakan bahwa Kepercayaan melibatkan berbagai komponen, termasuk pengetahuan, pengalaman individu, keyakinan terhadap integritas atau niat baik orang lain, serta kesiapan untuk menghadapi risiko tertentu. Dalam konteks organisasi atau lingkungan kerja, kepercayaan memiliki peran yang sangat penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif, produktif, dan nyaman secara emosional. Dengan demikian, kepercayaan menjadi fondasi yang esensial bagi keberhasilan organisasi.

1. **Faktor Faktor Kepercayaan**

Berikut beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi Kepercayaan diantaranya :

1. **Integritas dan Keterbukaan Pemimpin**  
   Pemimpin yang memiliki integritas tinggi dan bersikap terbuka terhadap bawahannya akan memunculkan rasa percaya yang kuat. Sikap konsisten dan transparansi dalam pengambilan keputusan menciptakan keyakinan bahwa kebijakan yang diambil berpihak pada kepentingan bersama (Patras & Hidayat, 2019)
2. **Budaya Organisasi yang Positif**  
   Lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi, keterbukaan, dan nilai-nilai etis akan memperkuat rasa saling percaya di antara anggota organisasi. Budaya seperti ini memungkinkan individu untuk merasa aman secara psikologis dalam menyampaikan ide maupun kritik
3. **Keadilan dan Konsistensi Dalam Kebijakan**  
   Anggota organisasi akan lebih mudah membangun kepercayaan ketika kebijakan diterapkan secara adil dan konsisten. Perlakuan yang setara menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan keyakinan terhadap sistem (Rahayuningsih, 2020)
4. **Komunikasi Terbuka dan Efektif**  
   Proses komunikasi yang berlangsung secara dua arah, transparan, dan jujur akan menumbuhkan kepercayaan di antara semua pihak. Ketika informasi disampaikan dengan jelas, risiko kesalahpahaman dapat diminimalkan (Rahayuningsih, 2020).
5. **Pengalaman Positif Sebelumnya**  
   Hubungan kerja yang didasari pada pengalaman positif di masa lalu menjadi pondasi kuat bagi terbentuknya rasa saling percaya. Pengalaman tersebut menciptakan harapan bahwa tindakan dan keputusan ke depan akan tetap dapat diandalkan.
6. **Kejujuran**
7. **Definisi kejujuran**

Menurut (Poitras, Pratt, & Gladue, 2022), dalam (Ependi & Sudirman, 2021) Kejujuran merupakan landasan yang mendorong seseorang untuk menetapkan tekad dan komitmen dalam meraih tujuan, dengan tetap menjaga konsistensi dalam tindakan, nilai, metode, ukuran, prinsip, harapan, serta hasil yang dicapai. Sikap yang kokoh dalam memegang prinsip dan menolak segala bentuk kecurangan dalam pekerjaan menjadi karakter utama individu dalam menjalankan tugasnya. Ketika seseorang bekerja dengan penuh kejujuran, ia cenderung memiliki ketahanan dan loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Mwnuurt (Lubis & Jaya, 2019), dalam (Ependi & Sudirman, 2021) Keteguhan karyawan dalam menjunjung kejujuran dapat memperkuat kepercayaan dari atasan. Hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan merasa bangga dan bersedia dengan sukarela menceritakan hal-hal positif mengenai perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja

Menurut (Lubis & Jaya, 2019), dalam (Mawarni Zebua, 2022) Karyawan yang menjunjung tinggi kejujuran akan meningkatkan kepercayaan terhadap pimpinan. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung dengan senang hati berbagi informasi tentang perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Bedasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulakan bahwa Kejujuran merupakan elemen fundamental yang sangat penting dalam membangun komitmen dan ketahanan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Kejujuran tidak hanya mendorong konsistensi dalam tindakan dan prinsip, tetapi juga berfungsi untuk memperkuat kepercayaan antara karyawan dan atasan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung merasa bangga dan bersedia untuk membagikan informasi positif tentang perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, penerapan nilai kejujuran dalam budaya organisasi sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan produktivitas yang maksimal.

1. **faktor Kejujuran**

Faktor faktor yang mempengaruhi kejujuran antara lain:

1. **Prinsip Moral dan Etika Pribadi**  
   Tingkat kejujuran seseorang sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai moral dan prinsip etika yang dianut secara pribadi. Individu dengan komitmen tinggi terhadap nilai kebenaran dan keadilan akan lebih cenderung bertindak jujur dalam situasi apa pun (Zebua, 2022).
2. **Budaya Organisasi dan Mekanisme Pengawasan**  
   Sistem nilai yang diterapkan dalam organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku jujur. Ketika budaya kerja menekankan integritas dan didukung oleh pengawasan yang tepat, maka perilaku menyimpang dapat ditekan, dan kejujuran lebih terjaga
3. **Lingkungan Kerja yang Mendukung**  
   Suasana kerja yang positif, terbuka, dan saling menghargai akan mendorong individu untuk bersikap jujur. Karyawan merasa lebih aman secara psikologis untuk menyampaikan informasi secara transparan tanpa takut dihukum
4. **Dorongan Internal dan Kepuasan dalam Bekerja**  
   Motivasi pribadi dan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk bersikap jujur. Karyawan yang merasa dihargai, puas, dan terlibat dalam pekerjaannya akan lebih berkomitmen untuk menjaga integritasnya.
5. **Kepemimpinan Sebagai Panutan**  
   Pemimpin yang menunjukkan perilaku jujur, adil, dan bertanggung jawab akan menjadi contoh bagi bawahannya. Keteladanan dari atasan memiliki pengaruh besar terhadap pembentukan budaya kejujuran di tingkat organisasi.
6. **Pembuatan Keputusan Bersama atau Dukungan**
7. **Definisi Pembuatan Keputusan Bersama atau Dukungan**

Pengambilan keputusan merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen organisasi, baik di sektor bisnis, pendidikan, maupun pemerintahan. Dalam konteks organisasi, pengambilan keputusan dapat diartikan sebagai suatu proses sistematis dalam menentukan alternatif terbaik guna menyelesaikan masalah atau mencapai tujuan tertentu. Definisi ini menekankan tiga komponen penting, yaitu adanya pilihan yang harus dipertimbangkan, proses evaluasi yang dilakukan, serta hasil akhir yang diharapkan.

Robbins dan Judge (2022), dalam (No et al., 2025) mengemukakan bahwa proses pengambilan keputusan dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta kompetensi anggota tim. Kepemimpinan yang adaptif memiliki peranan krusial dalam merespons dinamika perubahan dan mengelola konflik yang muncul selama proses pengambilan keputusan berlangsung.

Menurut Mintzberg (2023), dalam (No et al., 2025) proses pengambilan keputusan bukan sekadar menentukan pilihan akhir, melainkan merupakan suatu kegiatan yang terstruktur dan mencakup analisis mendalam terhadap berbagai aspek yang dapat memengaruhi hasil keputusan.

1. **Faktor faktor yang mempengaruhi Pembuatan Keputusan Bersama atau Dukungan**
2. **Tingkat Kepercayaan Antar anggota Organisasi**  
   Kepercayaan yang terjalin antarindividu dalam suatu organisasi menjadi fondasi utama dalam mewujudkan pengambilan keputusan yang melibatkan banyak pihak. Jika setiap anggota yakin bahwa rekan-rekannya memiliki niat dan tujuan yang sejalan, maka proses pertukaran gagasan dan pencapaian kesepakatan akan berlangsung secara terbuka dan konstruktif (Handayani et al., 2023).
3. **Kepemimpinan yang Bersifat Partisipatif**  
   Gaya kepemimpinan yang menghargai keterlibatan seluruh anggota tim berkontribusi besar dalam pengambilan keputusan yang adil dan mencerminkan kebutuhan bersama. Seorang pemimpin yang bersikap terbuka terhadap pandangan anggota akan mendorong terjadinya diskusi sehat tanpa dominasi satu pihak.
4. **Komunikasi Dua Arah yang Terstruktur**  
   Keputusan bersama hanya dapat dicapai jika komunikasi berjalan secara timbal balik dan efektif. Pertukaran informasi yang jelas memungkinkan semua pihak menyampaikan pendapatnya dan memahami sudut pandang satu sama lain sebelum keputusan final dibuat.
5. **Sikap Terbuka terhadap Saran dan Kritik**  
   Kesediaan menerima masukan dari rekan kerja menunjukkan kedewasaan dalam proses kolaboratif. Hal ini menciptakan ruang diskusi yang dinamis dan mendorong terciptanya keputusan yang lebih kaya akan perspektif.
6. **Budaya Kerja yang Kolaboratif dan Inklusif**  
   Organisasi dengan budaya kerja yang mendukung keterlibatan semua anggota dalam proses pengambilan keputusan akan lebih mudah mencapai konsensus. Kolaborasi yang terbangun menciptakan rasa saling percaya dan memperkuat solidaritas
7. **Penelitian Relavan**

**Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relavan**

| **No** | **Nama peneliti: (tahun)** | **Judul penelitian** | **Metode penelitian** | **Temuan penelitian** | **Perbedaan penelitian** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | (Danayasa Putu Arik et al., 2021) | MANFAAT IKLIM ORGANISASI DI PERUSAHAAN PT. ASAM JAWA | Kualitatif | 2021 | Perbedaan antara penelitian “Manfaat Iklim Organisasi di Perusahaan PT. Asam Jawa” dan “Kajian Empiris Iklim Organisasi di BPBD Provinsi Banten” terletak pada aspek tujuan, objek, dan pendekatan yang digunakan. Penelitian di PT. Asam Jawa menitikberatkan pada manfaat serta dampak positif iklim organisasi dalam lingkungan perusahaan swasta. Sementara itu, penelitian di BPBD Banten lebih berfokus pada pemahaman empiris terhadap kondisi iklim organisasi di lembaga pemerintahan. Dari sisi konteks, perusahaan memiliki orientasi pada keuntungan (profit), sedangkan BPBD berperan dalam memberikan layanan kepada masyarakat. |
| **2** | (Kusuma, 2021) | IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA PIMPINAN DALAM MEWUJUDKAN MISI PERUSAHAAN | Kualitatif | 2021 |  |
| **3** |  |  | Kualitatif | 2024 | Perbedaanya terletak pada fokus, pendekatan, dan objek penelitian. Kemudian Objeknya pun berbeda, yaitu sektor perbankan swasta dan instansi pemerintah. |
| **4** | (Pokhrel, 2024) | Analisis Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Central Asia Tbk KCP Antasari | Kualitatif | 2024 | Perbedaanya terletak pada fokus, pendekatan, dan objek penelitian. Kemudian Objeknya pun berbeda, yaitu sektor perbankan swasta dan instansi pemerintah. |
| **5** | (Yusnita, 2021) | Peran Keterlibatan Kerja dalam Pengaruh Iklim Organisasipada Komitmen terhadap Profesi | Kualitatif | 2021 | perbedaanya terletak pada Kondisi sesungguhnya dari iklim organisasi yang dipahami melalui pengalaman langsung para pegawai. Selain itu, penelitian di BPBD fokus pada konteks birokrasi dan layanan publik, bukan pada aspek profesi atau peran individu secara spesifik. |
| **6** | (Talahatu et al., 2023) | Analisis Iklim Organisasi Pada Michael Tj Gelato | Kualitatif | 2023 | Perbedaan terletak pada fokus dan jenis organisasi yang menjadi objek penelitian. Studi di Michael Tj Gelato memusatkan perhatian pada analisis iklim organisasi di perusahaan swasta yang bergerak di sektor makanan, sementara skripsi di BPBD mengkaji iklim organisasi dalam lingkungan instansi pemerintah yang bertugas menangani penanggulangan bencana. Selain itu, penelitian di BPBD menggunakan pendekatan kualitatif yang menekankan pemahaman langsung berdasarkan pengalaman pegawai. |
| **7** | (Dian Septianti & Nyayu Khairani Putri, 2023) | Dampak emotional intelligence, iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan | Kualitatif | 2023 | Perbedaanya terletak pada fokus, pendekatan, dan objek penelitian. Kemudian Objeknya pun berbeda |
| **8** | (Muliyanto et al., n.d.) | Analisis Perilaku Kerja Karyawan Terhadap Budaya dan Iklim Organisasi (Studi Kualitatif pada PT PLN Indonesia Power UBP Barito) | Kualitatif | 2022 | Perbedaanya terletak pada fokus, pendekatan, dan objek penelitian. Kemudian Objeknya pun berbeda |
| **9** | (Tobing et al., 2021) | GAMBARAN IKLIM ORGANISASI SEBAGAI DASAR PENGEMBANGAN ORGANISASI | Kualitatif | 2021 | Perbedaanya terletak pada fokus, pendekatan, dan objek penelitian. Kemudian Objeknya pun berbeda |
| **10** | (Anjani & Astuti, 2025) | Pengaruh Iklim Organisasi,Motivasi Kerja,Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kinerja Guru | Kualitatif | 2025 | Perbedaanya terletak pada fokus, pendekatan, dan objek penelitian. Kemudian Objeknya pun berbeda |
| **11** | (Aditi et al., 2023) | Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di  CV Primajaya Logistik Je’El Medan | Kualitatif | 2023 | Perbedaanya terletak pada fokus, pendekatan, dan objek penelitian. Kemudian Objeknya pun berbeda |
| **12** | (Ramadani, 2020) | Komunikasi iklim Organisasi pada Biro Fasilitasi Kebijakan Energi dan Persidangan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional | Kualitatif | 2020 | Perbedaanya terletak pada fokus, pendekatan, dan objek penelitian. Kemudian Objeknya pun berbeda |
| **13** | (Komunikasi et al., 2020) | Iklim Komunikasi Organisasi Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Wara Kota Palopo | Kualitatif | 2020 | Perbedaanya terletak pada fokus, pendekatan, dan objek penelitian. Kemudian Objeknya pun berbeda |
| **14** | (Puente Riofrío et al., 2024) | Organizational Climate in Construction Companies: A Systematic Literature Review | Kualitatif (Tinjauan sistematis terhadap 142 studi) | 2024 | the difference lies in the research that has been conducted previously to gain a comprehensive understanding of a topic, while empirical studies are research that is conducted directly by collecting data from the real experiences of individuals within the organization related to organizational climate. |
| **15** | (Riemer et al., 2025) | Organizational Journeys toward Strong Cultures of Sustainability: A Qualitative Inquiry | Kualitaif (Wawancara semi-terstruktur dengan 14 pemimpin organisasi) | 2025 | the difference lies in the government organization to understand the organizational climate that influences employee performance and motivation, while the first study was theoretical and cross-organizational, the BPBD study focused more on empirical analysis in one institution. |

Bedasarkan hasil kajian terhadap jurnal penelitian terdahulu dapat disimpulkan, bahwa iklim organisasi berperan besar dalam membentuk suasana kerja yang kondusif, serta memengaruhi pola komunikasi, tingkat motivasi, dan performa individu dalam sebuah institusi. Penelitian internasional menunjukkan bahwa iklim organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, nilai-nilai budaya kerja, serta kualitas hubungan antar anggota organisasi.

Dalam konteks BPBD Provinsi Banten, kajian empiris mengenai iklim organisasi menjadi penting karena dapat menggambarkan secara langsung bagaimana para pegawai merasakan dan mengalami situasi kerja sehari-hari. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang pembentukan, persepsi, dan dampak iklim organisasi terhadap kinerja dan interaksi kerja di lingkungan BPBD.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi sekaligus masukan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan sinergis di instansi pemerintah, khususnya dalam bidang penanggulangan bencana. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur tentang iklim organisasi dalam konteks lembaga pemerintahan daerah di Indonesia.

**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

1. **Gambaran Umum Tempat Penelitian**
2. **Sejarah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)**

Awal sejarah terbentuknya BPBD semula Satkorlak-PB Provinsi Banten yang berada di Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindunganan masyarakat (Kesbangpol), dengan berjalannya waktu Satkorlak PB Provinsi Banten dibubarkan dan difungsikan dengan pembentukan BPBD pada tahun 2010. BPBD dibentuk berdasarkan kebutuhan organisasi yang harus berperan dan bertugas dalam penanggulangan bencana. Pembentukan BPBD oleh Dewan perwakilan Rakyat Daerah Banten yang awal pembentukannya dibentuk berdasarkan peraturan daerah Provinsi Banten No 3 Tahun 2010 tanggal 09 Oktober 2010 tentang pembentukan BPBD Provinsi Banten dengan TIPE A.

Dalam Perjalanannya  awal terbentuknya BPBD bermula dengan adanya kejadian jebolnya situ gintung di Kota Tangerang Selatan, terjadi pada hari Juma’at tanggal 27 Maret 2009 Pukul 04.30 WIB lokasi di Kampung Situ Gintung Kelurahan Cirendah Kecamatan Ciputat Kabupaten Tangerang Saat itu. Memperhatikan potensi bencana, jenis bencana dan kerentanan Pemerintah dan masyarakat dalam menghadapi bencana maka dalam tahun 2010 Gubernur Banten membentuk OPD BPBD, adapun status BPBD Provinsi Banten menjadi TIPE A sehingga mempunyai peran yang lebih besar dalam penanggulangan bencana. tipe tersebut ditegaskan dalam Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana Daerah, serta Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Provinsi Banten.

1. **Visi, Misi, Tujuan, Dan Budaya Perusahaan Instansi**
2. Visi Perusahaan

Tangguh dan profesional dalam penanggulangan bencana.

1. Misi Perusahaan

Menciptakan tata Kelola pemerintahan yang baik (good govermance) membangun sistem pnyelenggaraan penaggulangan bencana yang terpadu, efektif dan efesien.

1. Tujuan Perusahaan
2. Melalukan sosialisasi, komunikasi, informasi dan edukasi (KIE)
3. Mengidentifikasi dan menganalisis potensi risiko bencana di wilayahnya.
4. Meningkatkan kesadaran masyarakat tentang risiko bencana dan cara-cara menghadapinya.
5. Melaksukan pelatihan dan simulasi kesiapsiagaan bencana.
6. Melakukan edukasi dan sosialisasi kesiapsiagaan bencana
7. Melaksanakan rehabilitasi dan rekonstruksi pascabencana untuk memulihkan kondisi wilayah yang terdampak.
8. Budaya Perusahaan/Instansi

Budaya kerja di (BPBD) provinsi banten focus pada kesiapsiagaan, kolaborasi, dan edukasi masyarakat dalam menghadapi bencana. Kegiatan-kegiatan ini menunjukkan komitmen BPBD Provinsi Banten dalam melindungi masyarakat dari ancaman bencana, seperti :

1. Melakukan edukasi dan sosialisasi kesiapsiagaan bencana

BPBD Provinsi Banten Drs. Hery Yulianto mengungkapkan bahwa dalam Pendidikan kebencanaan untuk anak usia dini adalah upaya yang sangat penting dalam membangun kesadaran dan kesiapsiagaan terhadap bencana sejak dini. Mengajarkan anak-anak mengenai bencana tidak hanya melindungi mereka tetapi juga membantu menciptakan budaya kesiapsiagaan di masyarakat. Melalui pendidikan kebencanaan yang efektif dan menyenangkan, anak-anak dapat dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melindungi diri mereka sendiri dan orang lain selama keadaan darurat. Ini tidak hanya meningkatkan keselamatan mereka tetapi juga membangun fondasi untuk masyarakat yang lebih tangguh dan siap menghadapi bencana.

1. Koordinasi dan Kerjasama

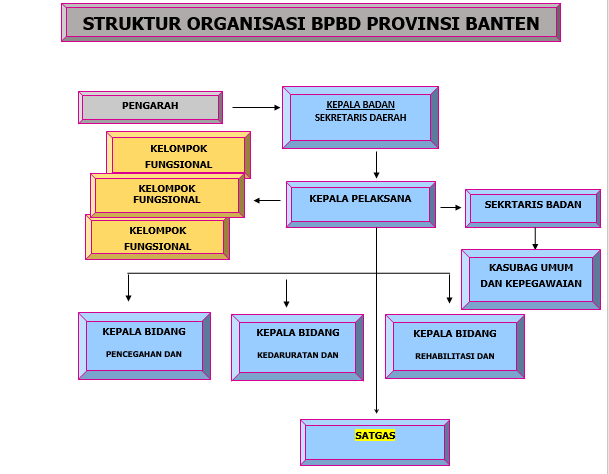
BPBD Provinsi Banten mendorong budaya kerja sama baik antar instansi pemerintah daerah, TNI/Polri, lembaga masyarakat, serta masyarakat itu sendiri. Dalam situasi bencana, koordinasi yang baik antar semua pihak sangat diperlukan agar penanggulangan bencana bisa berjalan dengan efektif dan efisien.

1. Inovasi dalam Penanggulangan Bencana

BPBD Provinsi Banten juga mendorong budaya inovasi dalam menerapkan teknologi dan pendekatan baru dalam mitigasi dan penanggulangan bencana. Ini termasuk penggunaan sistem peringatan dini, aplikasi berbasis teknologi untuk koordinasi, serta pengembangan solusi kreatif untuk pemulihan pasca-bencana.

1. **Struktur Organisasi instansi**

BPBD Provinsi Banten dibentuk pada tahun 2010 berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Banten, Nomor 3 Tahun 2010 tentang Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten dan Peraturan Gubernur Banten Nomor 30 Tahun 2010 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten Kebijakan daerah ini antara lain mengatur tugas, fungsi dan tata kerja unsur pelaksana BPBD.



# Gambar 3.1 Sruktuktur Organisasi Bpbd Provinsi Banten

*Sumber Data : Arsip BPBD*

* + 1. **Susunan organisasi unsur pelaksana BPBD**
  1. Kepala Pelaksana

Merupakan unsur pelaksana pada Badan dan langsung bertanggung jawab pada Kepala Badan. Kepala Pelaksana mempunyai tugas pokok melaksanakan koordinasi, memimpin, membina dan mengendalikan pelaksanaan tugas pokok Badan secara terintegrasi, meliputi pra bencana, saat tanggap darurat, dan pasca bencana.

Adapun Kepala Pelaksana memiliki fungsi:

perumusan bahan kebijkan teknis penanggulangan bencana, dan penyelenggaraan koordinasi dan pengkomandoan dalam melaksanakan penanggulangan bencana.

1. Unsur Pengarah

Unsur pengarah BPBD Provinsi Banten berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala BPBD Provinsi Banten.

Unsur pengarah mempunyai tugas memberikan masukan dan saran kepada Kepala BPBD Provinsi Banten dalam Penanggulangan Bencana. Adapun fungsinya sebagai berikut:

1. Perumusan Konsep kebijakan penanggulangan bencana daerah;
2. Pemantauan; dan
3. Evaluasi dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana daerah.
4. Kelompok Jabatan Fungsional

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pemerintah daerah sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

1. Sekretariat

Mempunyai tugas pokok menyelenggarakan koordinasi perencanaan dan program, penyusunan program, pengelolaan keuangan, kepegawaian dan umum.

Adapun Sekretariat mempunya fungsi :

1. Penyelenggaraan koordinasi, perencanaan dan penyusunan program unsur pelaksana;
2. penyusunan perencanaan dan program kesekretariatan; dan
3. pengelolaan urusan kepegawaian, umum dan keuangan.

Dalam hal ini Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang bertanggungjawab langsung kepada Kepala Pelaksana Badan, dan untuk pelaksanaan kegiatannya dibantu oleh:

1. Perencana Ahli Muda pada BPBD:

Mempunyai tugas pokok / Fungsi : Sub Koordinator Perencanaan dan Evaluasi pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten

1. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian:

Mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi kelembagaan, ketatalaksanaan, umum dan kepegawaian, dan mempunyai fungsi :

1. Penyusunan bahan pengelolaan administrasi kepegawaian, kelembagaan dan ketatalaksanaan; dan
2. Pelaksanaan administrasi dokumentasi peraturan perundang-undangan, kearsipan dan perpustakaan, rumah tangga, kehumasan, dan perlengkapan.
3. Kepala Bidang

Adalah pejabat yang membantu dan bertanggungjawab kepada Kepala Pelaksana Badan untuk mengkaji, mengatur, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan pengendalian operasional pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang terdiri dari tiga bidang dimana masing-masing dikepalai oleh seorang Kepala Bidang, yaitu:

1. Kepala Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan

Pejabat yang memiliki Tugas Pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis, koordinasi, fasilitasi dan penyelenggaraan pencegahan, mitigasi dan kesiapsiagaan kebencanaan, dimana mempunyai fungsi:

1. Pengkajian bahan kebijakan teknis pencegahan, mitigasi dan kesiapsiagaan kebencanaan; dan
2. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi pencegahan, mitigasi dankesiapsiagaan kebencanaan.

Dalam pelaksanaan tugasnya Kepala Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan dibantu oleh dua Pejabat Fungsional yaitu:

1. Analis Kebencanaan Ahli MudapadaBPBD Provinsi Banten:

Memiliki tugas pokok/Fungsi: Sub Koordinator Pencegahan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten.

1. Analis Kebencanaan Ahli MudapadaBPBD Provinsi Banten:

Memiliki tugas pokok/Fungsi: Sub Koordinator Kesiapsiagaan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten.

1. Kepala Bidang Kedaruratan dan Logistik, yaitu:

Pejabat yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis, koordinasi, dan fasilitasi kedaruratan dan logistik, dimana mempunyai fungsi:

1. pengkajian bahan kebijakan teknis, koordinasi dan fasilitasi kedaruratan dan logistik kebencanaan; dan
2. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi kedaruratan dan logistic kebencanaan

Dalam pelaksanaan tugasnya Kepala Bidang Kedaruratan dan Logistik dibantu oleh dua Pejabata Fungsional yaitu:

1. Penata Penanggulangan Bencana Ahli MudapadaBPBD Provinsi Banten:

Memiliki tugas pokok/Fungsi: Sub Koordinator Kedaruratan pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten.

1. Penata Penanggulangan Bencana Ahli MudapadaBPBD Provinsi Banten:

Memiliki tugas pokok/Fungsi: Sub Koordinator Pengadaan Logistik pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten.

1. Kepala Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi

Pejabat yang memiliki Tugas Pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis, koordinasi, dan fasilitasi rehabilitasi dan rekonstruksi kebencanaan, dimana mempunyai fungsi:

1. Pengkajian bahan kebijakan teknis, koordinasi dan fasilitasi rehabilitasi dan rekonstruksi kebencanaan; dan
2. Penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi rehabilitasi dan rekonstruksi kebencanaan.

Dalam pelaksanaan tugasnya Kepala Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi dibantu oleh dua Pejabat Fungsional yaitu:

1. Penata Penanggulangan Bencana Ahli MudapadaBPBD Provinsi Banten:

Memiliki tugas pokok/Fungsi: Sub Koordinator Rekontruksi Pasca Bencana pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten.

1. Penata Penanggulangan Bencana Ahli MudapadaBPBD Provinsi Banten:
2. **Tempat Dan Waktu Penelitian**
3. **Tempat penelitian**

Penelitian mengambil tempat di instansi pemerintahan di Badan Pennggulangan Bencana Alam ( BPBD) di :

Nama Perusahaan/Instansi : Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Alamat : Jl. Syekh Nawawi Al-Bantani No.7

Desa : BanjarAgung

Kecamatan : Cipocok

Kabupaten/Kota : Serang

Provinsi : Banten

1. **Waktu penelitian**

Penelitian berlangsung selama 4 (Empat) bulan, terhitung mulai tanggal 22 Maret sampai dengan 31 Juli april 2025.

**Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kegiatan** | **April** | | | | **Mei** | | | | **Juni** | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1 | Pengajuan Dan Persetujuan Judul Penelitian Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Penyusuna Instrument Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Penentuan Populasi Dan Sampel |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Pengumpulan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Pengolahan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Penulisan Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Ujian Sidang Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Perbaikan Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Keterangan :**

1. Minggu Pertama
2. Minggu Kedua
3. Minggu Ketiga
4. Minggu Keempat
5. **Latar Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana tingkat kinerja pegawai yang memiliki keterkaitan erat dengan kondisi iklim organisasi di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Kinerja pegawai dipahami sebagai kapasitas lembaga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, memenuhi standar kerja yang ditetapkan secara efisien dan efektif.

Langkah selanjutnya dalam penelitian ini adalah mengumpulkan data dari dokumen resmi yang memuat laporan kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten. Data tersebut akan dianalisis dan disintesiskan guna memberikan gambaran yang utuh mengenai keterhubungan antara iklim organisasi dengan pencapaian kinerja pegawai dalam kurun waktu satu tahun terakhir.

Iklim organisasi merupakan salah satu elemen penting yang dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang positif, komunikasi internal yang baik, serta gaya kepemimpinan yang mendukung berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Oleh karena itu, kajian terhadap iklim organisasi di BPBD Provinsi Banten secara mendalam dan empiris sangat diperlukan untuk menghasilkan rekomendasi yang strategis demi peningkatan efektivitas dan kinerja organisasi secara menyeluruh.

1. **Metode Dan Prosedur Penelitian**

Metode penelitian memegang peranan krusial dalam penyusunan skripsi ini, karena berfungsi sebagai pedoman dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fokus utama dari penelitian ini adalah menggali dan memahami secara mendalam dinamika iklim organisasi sebagaimana yang dialami dan dirasakan langsung oleh para pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, karena pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggambarkan objek penelitian secara menyeluruh (holistik) berdasarkan realitas sosial di lapangan. Metode ini juga memberikan fleksibilitas dalam pengumpulan data melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, sehingga peneliti dapat memahami makna dan pengalaman yang dirasakan subjek penelitian secara lebih dalam.

Menurut Williams (2008), dalam (Hardani, *et all*., 2020) penelitian kualitatif memiliki perbedaan mendasar dibandingkan jenis penelitian lainnya. Perbedaan ini terlihat dalam tiga aspek utama. Pertama, dari segi pandangan dasar terhadap realitas, hubungan antara peneliti dan objek penelitian, kemungkinan dalam membuat generalisasi, membangun hubungan sebab-akibat, serta sejauh mana nilai-nilai pribadi memengaruhi penelitian. Kedua, pada ciri khas dari pendekatan kualitatif itu sendiri. Ketiga, pada tahapan atau proses yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian kualitatif.

Penelitian kualitatif memiliki peran dalam menentukan arah kajian, menetapkan informan sebagai sumber utama data, mengevaluasi keabsahan data, melakukan analisis serta interpretasi data, dan akhirnya menarik kesimpulan dari hasil temuan yang diperoleh (Sugiyono, 2021)

1. **Data Dan Sumber Data**
2. **Sumber data primer**

Data primer merujuk pada informasi utama yang diperoleh secara langsung dari pihak pertama melalui interaksi langsung dengan informan. Dalam konteks penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui teknik wawancara mendalam kepada informan kunci, seperti pejabat struktural (misalnya sekda, kepala bidang dan kepala seksi), serta pelaksana teknis yang memahami secara langsung dinamika internal organisasi.

(Moleong, 2019) menjelaskan bahwa dalam pendekatan kualitatif, data primer diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui wawancara, observasi, maupun diskusi kelompok, dan bersifat deskriptif naratif yang berguna untuk mengungkap makna-makna tersembunyi dari suatu fenomena sosial secara mendalam.

Dalam rangka menggali informasi yang komprehensif dan mendalam mengenai iklim organisasi di BPBD Provinsi Banten, peneliti menetapkan beberapa individu sebagai informan kunci yang dijadikan sumber utama data lapangan. Penentuan informan ini menggunakan pendekatan *purposive sampling*, yaitu pemilihan secara sengaja terhadap pihak-pihak yang dinilai memiliki pengalaman, wawasan, serta keterlibatan langsung dalam dinamika internal organisasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang kaya dan bermakna terhadap fenomena yang diteliti.

Informan yang dilibatkan dalam proses wawancara meliputi (1) satu orang Sekrertaris Badan (Sekban) yang memegang peranan penting dalam pengelolaan tata kelola kelembagaan dan kebijakan administratif, (2) dua orang Kepala Bidang yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan program kerja di masing-masing unit, serta (3) tiga orang staf pelaksana yang terlibat aktif dalam kegiatan teknis operasional harian. Pemilihan keenam informan ini dilakukan dengan mempertimbangkan posisi mereka yang mewakili level struktural berbeda dalam organisasi, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh sudut pandang yang beragam dan saling melengkapi.

Dengan melibatkan informan dari berbagai tingkatan jabatan, peneliti berupaya menangkap kompleksitas pandangan dan pengalaman individu terhadap iklim organisasi secara lebih menyeluruh. Strategi ini sejalan dengan prinsip dasar dalam pendekatan kualitatif, yang menekankan pentingnya memperoleh pemahaman mendalam atas realitas sosial berdasarkan perspektif dari pihak-pihak yang mengalami langsung fenomena tersebut (Creswell, 2016)

1. **Sumber Data Sekunder**

Data sekunder dalam penelitian ini mengacu pada berbagai informasi pendukung yang diperoleh dari dokumen resmi, arsip internal, dan catatan administratif yang sudah ada sebelumnya di dalam organisasi yang menjadi fokus penelitian, yaitu BPBD Provinsi Banten. Informasi tersebut tidak diperoleh secara langsung melalui wawancara atau observasi, melainkan bersumber dari bahan tertulis yang disusun oleh instansi terkait sebagai bagian dari pelaksanaan fungsi dan tugas kelembagaan mereka. Peran data sekunder sangat penting karena dapat membantu peneliti untuk memahami struktur formal organisasi serta memberikan gambaran konteks yang lebih luas dan mendalam atas data yang diperoleh dari wawancara (data primer).

Dalam konteks penelitian ini, data sekunder yang digunakan meliputi dokumen struktur organisasi yang memaparkan pembagian tugas, wewenang, serta tanggung jawab dari setiap unit kerja; berbagai peraturan dan kebijakan internal, seperti Standar Operasional Prosedur (SOP) dan surat keputusan dari pimpinan; buku pedoman kerja dan kode etik pegawai yang berfungsi sebagai pedoman perilaku profesional; laporan tahunan yang mendokumentasikan kegiatan dan pencapaian organisasi dalam periode tertentu; serta dokumen hasil evaluasi maupun audit internal yang menilai kinerja dan efektivitas pelaksanaan program organisasi.

Berbeda dengan data primer yang cenderung subjektif karena berisi pandangan dan persepsi informan, data sekunder bersifat lebih objektif karena disusun secara administratif dan mengikuti prosedur formal organisasi. Oleh sebab itu, data sekunder menjadi sangat berharga untuk mendukung, menguatkan, maupun melengkapi informasi yang didapat dari hasil wawancara. Menurut (Sugiyono, 2021) dalam penelitian kualitatif, data sekunder tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap data primer, tetapi juga memiliki peran penting dalam triangulasi data, yakni proses pengujian dan penguatan hasil penelitian melalui perbandingan antar sumber data sehingga meningkatkan validitas dan keakuratan temuan.

Selain itu, pemanfaatan data sekunder juga memungkinkan peneliti mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai struktur organisasi, sistem kerja, dan budaya yang ada, yang mungkin tidak sepenuhnya terungkap melalui wawancara dengan informan. Dengan demikian, kombinasi antara data primer dan sekunder memberikan dasar yang kuat bagi peneliti untuk menggambarkan iklim organisasi secara komprehensif, mendalam, dan kontekstual, sebagaimana yang menjadi tujuan dalam penelitian kualitatif yang berfokus pada makna dan interpretasi sosial.

Selain itu, peneliti juga memanfaatkan berbagai sumber literatur pendukung, seperti buku, artikel jurnal ilmiah, serta referensi relevan lainnya yang kredibel dan dapat dipercaya. Sumber-sumber tersebut digunakan sebagai dasar teori sekaligus sebagai bahan pembanding guna memperkuat proses analisis dan interpretasi data. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memiliki landasan akademis yang kuat, tetapi juga mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai iklim organisasi di BPBD Provinsi Banten.

1. **Teknik Dan Prosedur Pengumpulan Data**

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan di lingkungan alami atau natural setting, di mana sumber utama datanya berasal dari ucapan dan perilaku partisipan. Sementara itu, dokumen dan sumber tertulis lainnya berfungsi sebagai data pelengkap. Teknik yang digunakan dalam proses ini mencakup wawancara, observasi, serta studi dokumentasi untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam terhadap fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2021)

1. **Wawancara**

Wawancara menjadi teknik utama dalam memperoleh data primer dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan wawancara semi-terstruktur, yaitu pendekatan yang menggabungkan pertanyaan terbuka dengan fleksibilitas dalam eksplorasi jawaban. Dengan metode ini, peneliti dapat menggali informasi yang lebih mendalam sesuai dengan arah pembicaraan dan respons yang diberikan informan.

Sebanyak enam informan dipilih secara purposive berdasarkan posisi strategis dan keterlibatan aktif mereka dalam organisasi. Komposisi informan meliputi (1) satu orang Sekretaris Badan (Sekban) yang berperan dalam pengelolaan administratif dan kebijakan, (2) dua Kepala Bidang (Kabid) yang memimpin unit kerja teknis, serta (3) tiga staf pelaksana yang menjalankan fungsi operasional harian. Kepada masing-masing informan, peneliti mengajukan enam pertanyaan pokok yang difokuskan pada isu-isu penting dalam iklim organisasi, meliputi : Kepercayaan, Kejujuran Dan Pembuatan Keputusan Bersama Atau Dukungan.

Seluruh wawancara dilakukan secara langsung di tempat kerja informan, direkam dengan izin, dan ditranskrip untuk kebutuhan analisis kualitatif.

**Tabel 3.1. Pengkodean Wawancara**

| No | Indikator | Pertanyaan | Kode |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Pembuatan Keputusan Bersama Atau Dukungan. | 1. Apakah Bapak/ Ibu merasa di libatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas atau kebijakan di unit kerja Bapak/Ibu ? 2. Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana pendapat atau masukan yang Bapak/Ibu sampaikan dihargai dalam forum resmi seperti rapat atau diskusi internal? 3. Dukungan seperti apa yang biasanya Bapak/Ibu rasakan dari pimpinan atau rekan kerja dalam menjalankan tanggung jawab sehari-hari? | Q1.1  Q1.2  Q1.3 |
| 2 | Kejujuran | 1. Sejauh mana nilai kejujuran dihargai dan diterapkan dalam lingkungan kerja Bapak/Ibu? Apakah kejujuran mendapat apresiasi di lingkungan BPBD ini ? 2. Menurut Bapak/Ibu, apakah sikap jujur baik dalam berkomunikasi maupun menjalankan tugas dianggap sebagai nilai penting yang dihormati dan didorong dalam budaya kerja di lingkungan BPBD ini? 3. Sejauh mana menurut Bapak/Ibu kejujuran berperan dalam mempererat hubungan antar pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis di BPBD? | Q2.1  Q2.2  Q2.3 |
| 3 | Kepercayaan | 1. **Apakah menurut Bapak/ ibu pimpinan memberikan kepercayaan penuh kepada Bapak/ Ibu (atau sebaliknya) dalam menjalankan peran dan tanggung jawab di lingkungan kerja BPBD ?** 2. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu mengenai tingkat kepercayaan antara Bapak/Ibu dengan pimpinan dalam melaksanakan tugas? Apakah kepercayaan tersebut bersifat timbal balik? | Q3.1  Q3.2 |

**Tabel 3.2. Pengkodean Informan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Posisi/Tingkatan | Kode |
| 1 | Top management | I.1 |
| 2 | Midle management | II.2.1 |
| 3 | Midle management | II.2.2 |
| 4 | Bottom management | III.3.1 |
| 5 | Bottom management | III.3.2 |
| 6 | Bottom management | III.3.3 |

Keterangan :

1. I.1 = ……………………………………….Sekban ( sekrertaris badan )
2. II.2.2 = ……………………… Kabid ( ketua bidang )
3. III.3.1 = ………………………. Kabid ( ketua bidang )
4. III.3.1 = ……………………….. Pegawai ASN
5. III.3.2 = ……………………… Pegawai ASN
6. III.3.3 = ……………………….. Pegawai ASN
7. **Observasi**

Sebagai pelengkap dari wawancara mendalam, peneliti juga melakukan observasi partisipatif di lingkungan BPBD Provinsi Banten. Observasi ini dilakukan dengan mengamati langsung aktivitas dan interaksi pegawai, baik dalam forum resmi seperti rapat maupun dalam suasana informal sehari-hari.

Peneliti secara khusus memperhatikan tanda-tanda adanya kepercayaan antar pegawai, yang terlihat dari keterbukaan dalam berbagi informasi dan pelimpahan tanggung jawab tanpa kecurigaan. Aspek kejujuran juga diamati melalui komunikasi yang transparan, ekspresi spontan, dan keterbukaan dalam menyampaikan pendapat, baik kepada atasan maupun rekan kerja. Selain itu, peneliti mencatat bagaimana proses pengambilan keputusan dilakukan secara kolektif, serta bentuk dukungan yang muncul dalam kerja tim, seperti musyawarah, pemberian umpan balik, dan solidaritas saat menghadapi tantangan kerja.

Selama observasi, peneliti merekam fenomena seperti gaya komunikasi pegawai, kerja sama antar unit, respons terhadap instruksi pimpinan, hingga perilaku di bawah tekanan. Semua temuan tersebut disusun dalam bentuk catatan lapangan naratif untuk memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai iklim sosial di dalam organisasi.

Hasil observasi ini memperkaya interpretasi data wawancara dan meningkatkan keabsahan analisis yang dilakukan.

1. **Dokumentasi**

Dokumentasi berasal dari istilah dokumen, yang merujuk pada barang-barang tertulis. Metode dokumentasi merupakan cara pengumpulan data dengan mengambil catatan dari data yang telah tersedia sebelumnya. Metode ini dianggap lebih praktis dan mudah dibandingkan dengan teknik pengumpulan data lainnya. Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi adalah proses memperoleh informasi dari dokumen-dokumen yang ada. Keuntungan menggunakan metode ini antara lain biaya yang relatif rendah serta penghematan waktu dan tenaga.

Sugiyono (2015), dalam (Kumara, 2018) dokumen adalah rekaman dari kejadian atau peristiwa yang telah terjadi di masa lalu. Dokumen ini dapat berupa tulisan, gambar, ataupun karya monumental yang dibuat oleh seseorang. Contoh dokumen berbentuk tulisan meliputi catatan harian, riwayat hidup (life histories), cerita, biografi, serta peraturan atau kebijakan yang berlaku. Sementara itu, dokumen dalam bentuk gambar mencakup foto, video, sketsa, dan berbagai jenis ilustrasi lainnya. Selain itu, dokumen juga dapat berupa karya seni seperti lukisan, patung, film, dan karya kreatif lainnya. Dalam konteks penelitian kualitatif, studi dokumen sering digunakan sebagai pelengkap yang mendukung metode observasi dan wawancara agar data yang diperoleh lebih lengkap dan komprehensif.

1. **Prosedur Analisi Data**

Pendekatan kualitatif sangat berbeda dari pendekatan kuantitatif, terutama dalam cara penyajian data. Menurut Mathew B. Miles, seorang psikolog perkembangan, dan Michael Huberman, seorang ahli pendidikan dari Universitas Jenewa, Swiss (Miles dan Huberman, 1992), dalam (Kumara, 2018) analisis kualitatif, data yang diperoleh berbentuk kata-kata, bukan sekadar angka. Data tersebut dapat dikumpulkan melalui berbagai metode, seperti pengamatan partisipatif, wawancara, dan kemudian diproses melalui perekaman, pencatatan, atau pengetikan. Namun, analisis kualitatif tetap mengandalkan kata-kata yang biasanya disusun dalam bentuk teks yang lebih mendalam, Menurut Miles dan Huberman (1992), sebagai berikut :

1. **Reduksi Data**

Menurut (Kumara, 2018) Reduksi data adalah proses dalam analisis yang bertujuan untuk memperjelas, mengelompokkan, memfokuskan, menghilangkan informasi yang tidak relevan, dan mengatur data sedemikian rupa sehingga kesimpulan yang dapat diambil dapat diuji kebenarannya. Melalui reduksi data, informasi kualitatif dapat disederhanakan dan diubah dalam berbagai cara melalui pemilihan yang cermat**.**

Reduksi data merupakan tahap awal di mana informasi yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi diseleksi, dikelompokkan, dan disederhanakan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam konteks ini, peneliti menyaring data berdasarkan tema-tema pokok terkait iklim organisasi, seperti nilai kejujuran, tingkat kepercayaan antarpegawai, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan bentuk dukungan institusional. Proses ini dilakukan secara terus-menerus seiring berlangsungnya penelitian, sehingga data yang tidak relevan dapat dieliminasi dan fokus kajian tetap terarah.

1. **Penyajian Data**

Menurut (Kumara, 2018) Dalam penelitian kualitatif, data dapat disajikan dalam berbagai format, seperti deskripsi singkat, diagram, hubungan antar kategori, flowcard, dan bentuk lainnya. Dengan menampilkan data dalam cara-cara tersebut, proses pemahaman terhadap situasi yang sedang dianalisis menjadi lebih mudah, sehingga memungkinkan peneliti untuk merencanakan langkah-langkah selanjutnya berdasarkan pemahaman yang telah diperoleh dari data yang disajikan.

Setelah data di ringkas langkah selanjutnya adalah menyajikannya dalam bentuk yang mudah dibaca dan dianalisis. Penyajian dilakukan melalui narasi deskriptif, tabel matriks, kutipan langsung dari informan, dan visualisasi tematik seperti diagram. Dengan cara ini, peneliti dapat mengidentifikasi pola hubungan antar kategori serta menggali makna yang tersirat dalam pernyataan informan, sesuai dengan konteks sosial dan organisasi tempat mereka bekerja.

1. **Penarikan Kesimpulan Dan Verifikasi**

Menurut (Kumara, 2018) Dalam penelitian kualitatif, simpulan merupakan hasil temuan yang bersifat baru dan belum pernah diungkapkan sebelumnya. Temuan ini bisa berupa uraian atau pemaparan yang menjelaskan suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas atau kabur, namun menjadi lebih terang setelah melalui proses penelitian. Temuan tersebut juga dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat, pola interaksi antar elemen, atau bahkan melahirkan rumusan hipotesis dan pengembangan teori baru yang relevan dengan konteks kajian.

Pada tahap ini, peneliti mulai merumuskan makna dari data yang telah dianalisis melalui penarikan kesimpulan sementara. Kesimpulan tersebut tidak bersifat final, melainkan terus diuji keabsahannya melalui proses verifikasi berulang. Verifikasi dilakukan dengan menelusuri kembali data lapangan, membandingkan antar sumber informasi (triangulasi), dan melakukan klarifikasi kepada para informan untuk memastikan konsistensi dan keakuratan temuan.

Dalam konteks penelitian ini, penarikan kesimpulan berfokus pada bagaimana nilai-nilai kejujuran tercermin dalam komunikasi antarpegawai, keterbukaan terhadap kritik, dan keberanian menyampaikan kebenaran di lingkungan kerja. Selain itu, aspek kepercayaan dianalisis melalui pola hubungan antara pimpinan dan bawahan, termasuk sejauh mana pemberian tanggung jawab disertai dengan keyakinan terhadap kompetensi masing-masing individu.

Sementara itu, indikator dukungan dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan dikaji melalui pernyataan informan terkait partisipasi mereka dalam forum-forum formal maupun informal, serta bentuk dukungan moral, emosional, dan struktural yang diberikan oleh pimpinan maupun rekan kerja.

Keseluruhan hasil analisis ini bersifat interpretatif, dengan tujuan menggambarkan secara mendalam dinamika iklim organisasi di lingkungan BPBD Provinsi Banten. Penekanan tidak hanya diletakkan pada narasi deskriptif, tetapi juga pada makna sosial yang terkandung di balik praktik kerja sehari-hari, yang mencerminkan nilai dan budaya organisasi.

1. **Pemeriksaan Keabsahan Data**

Teknik pemeriksaan keabsahan data bukan semata-mata digunakan untuk menepis anggapan bahwa penelitian kualitatif kurang ilmiah, melainkan merupakan bagian esensial dan tak terpisahkan dari proses pengetahuan dalam penelitian kualitatif itu sendiri. Tahapan ini berfungsi sebagai upaya sistematis untuk memastikan kualitas dan keandalan data yang diperoleh selama penelitian.

Dalam penelitian kualitatif, keabsahan data menunjukkan tingkat keakuratan dan ketepatan data yang terkumpul dalam merefleksikan kondisi nyata dari fenomena sosial yang diteliti. Keabsahan tidak hanya menekankan aspek teknis, tetapi juga menyangkut aspek kredibilitas, kepercayaan, serta integritas ilmiah dari keseluruhan hasil penelitian. Karena penelitian kualitatif seringkali melibatkan pengalaman subjektif dari para partisipan, maka diperlukan upaya sistematis untuk memastikan bahwa data yang diperoleh bukan sekadar refleksi pendapat pribadi peneliti, melainkan benar-benar representasi autentik dari pengalaman dan makna yang dialami oleh subjek penelitian.

Triangulasi merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk memastikan keabsahan data dalam penelitian kualitatif dengan cara memanfaatkan berbagai sumber data, metode pengumpulan, maupun waktu pengumpulan yang berbeda. Menurut Sugiyono (2015), tujuan triangulasi adalah untuk menguji konsistensi data sehingga hasil penelitian menjadi lebih kredibel dan valid.

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan berbagai strategi yang saling melengkapi yaitu sebagai berikut :

1. Triangulasi Sumber  
   Pengumpulan data dilakukan dari berbagai informan dengan posisi dan peran yang berbeda, seperti pimpinan dan pegawai. Cara ini memungkinkan peneliti mendapatkan gambaran yang lebih luas dan mendalam mengenai iklim organisasi.
2. Triangulasi Teknik  
   Berbagai metode pengumpulan data digunakan secara bersamaan, seperti wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Pendekatan ini bertujuan mengurangi ketergantungan pada satu metode dan menghindari bias yang mungkin terjadi.
3. Triangulasi Waktu  
   Data dikumpulkan dalam beberapa periode yang berbeda untuk memastikan informasi yang diperoleh konsisten dan stabil, bukan hanya mencerminkan kondisi sementara.

Dengan mengintegrasikan semua teknik yang ada, penelitian ini berusaha untuk mempertahankan kualitas dan kredibilitas data, sehingga dapat memberikan gambaran yang tepat, mendalam, dan valid tentang iklim organisasi di BPBD Provinsi Banten.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN**

**DAFTAR PUSTAKA**

Aditi, B., Pratiwi, H., & Mendrofa, S. A. (2023). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di CV Primajaya Logistik Je ’ El Medan. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, *5*(1), 39–44.

Adrian, D., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *10*(1), 167–179. https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1752

Afandi, A. (2020). Journal of Accounting Finance (JAF). *Pengaruh Persepsi Keadilan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan Dimasa Pandemic Covid-19 Tahun 2020*, *1*(September 2021), 144–154.

Anjani, A. A., & Astuti, D. (2025). *Pengaruh Iklim Organisasi , Motivasi Kerja , Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kinerja Guru*. *01*(04), 972–976.

Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Among Makarti*, *15*(1), 1–18. https://doi.org/10.52353/ama.v15i1.224

Beni Muldani, Khasan Effendi, & Kusworo. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat. *VISIONER : Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, *13*(3), 455–468. https://doi.org/10.54783/jv.v13i3.469

Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, *10*(1), 1. https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.404

Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed (Edisi ke-4, terj.)*. Pustaka Pelajar.

Danayasa Putu Arik, Kawiana I Gede Putu, & Oktarini Luh Nik. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata*, *1*(3), 975–987.

Dian Septianti, & Nyayu Khairani Putri. (2023). Dampak Emotional Intelligence, Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. *Strategi*, *13*(1), 33–45. https://doi.org/10.52333/strategi.v13i1.106

Ependi, N. H., & Sudirman, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepercayaan (Trust) terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, *12*(2), 172–181. https://doi.org/10.37640/jip.v12i2.858

Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, N. H. A. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).

Komunikasi, I., Yang, O., & Dalam, E. (2020). *Iklim komunikasi organisasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor camat wara kota palopo*. *1*(2), 103–112.

Kumara, A. R. (2018). Metodologi penelitian kualitatif. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 3–92.

Kusuma, S. (2017). Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Pimpinan Dalam Mewujudkan Misi Perusahaan. *Jurnal PERSPEKTIF Komunikasi*, *1*(1), 1–16.

Mauliza, P., Cut Rusmina, Maksalmina, Asnariza, & Nurfiani Syamsuddin. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepercayaan Generasi Milenial Pada Bank Syariah (Studi Kasus Masyarakat Kota Banda Aceh). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *9*(6), 2408–2415. https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1693

Mawarni Zebua, Y. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi dan Kejujuran Terhadap Komitmen Karyawan Melalui Prestasi Kerja. *Jurnal Sosial Sains*, *2*(3), 440–449. https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i3.371

Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. PT Remaja Rosdakarya.

Muliyanto, G., Islam, U., Muhammad, K., & Banjarmasin, A. A. (n.d.). *Analisis Perilaku Kerja Karyawan Terhadap Budaya dan Iklim Organisasi ( Studi Kualitatif pada PT PLN Indonesia Power UBP Barito ) Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin , Indonesia terhadap Kinerja Organisasi dengan Motivasi K*. https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.

No, V., Januari, E., Hal, M., Suryani, I., & Jannah, W. (2025). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*. *01*(04), 168–174.

Nugroho, M. Y. H. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Masa Pandemi*.

Nurdiansyah, A., Suci Pratiwi, A., & Kaunaini, N. (2022). Literature Review Pengaruh Kepercayaan, Kemudahan dan Kepuasan Terhadap E-Commerce. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 297–303. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.42

Patras, Y. E., & Hidayat, R. (2019). Upaya Meningkatkan Kepercayaan Pada Organisasi Melalui Perbaikan Perilaku Pemimpin Dan Keadilan Organisasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, *16*(2), 185–194. https://doi.org/10.17509/jap.v26i2.21302

Pokhrel, S. (2024). No TitleΕΛΕΝΗ. *Αγαη*, *15*(1), 37–48.

Puente Riofrío, M. I., Mostacero Llerena, S. J., & Uquillas Granizo, G. G. (2024). Organizational Climate in Construction Companies: A Systematic Literature Review. *Administrative Sciences*, *14*(3). https://doi.org/10.3390/admsci14030051

Rahayuningsih, I. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Tingkat Kepercayaan Organsasi Di Universitas Swasta X Di Gresik. *Manajerial*, *7*(2), 188. https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i2.1250

Ramadani, T. (2020). Komunikasi Organisasi pada Biro Fasilitasi Kebijakan Energi dan Persidangan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional. *Jurnal Komunikasi*, *14*(2), 119–134. https://doi.org/10.21107/ilkom.v14i2.7076

Riemer, M., Marcus, J., & Reimer-Watts, B. K. (2025). Organizational journeys toward strong cultures of sustainability: a qualitative inquiry. *Frontiers in Psychology*, *16*(February), 1–16. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1508818

Roni, J., Arief Syarifuddin, E., & Ferdiananda Chadafi, M. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. *IndOmera*, *5*(9), 61–69. https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.337

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Susanty, E. (2013). *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan IKLIM ORGANISASI : MANFAATNYA BAGI ORGANISASI*. *1*(2), 230–239. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/98658768/198234847-libre.pdf?1676376987=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DIklim\_Organisasi\_Manfaatnya\_Bagi\_Organis.pdf&Expires=1718638753&Signature=FLfx8eydEKhTn-qI0eeOT4SxYZZfHPIhpjGy2VhXrZIYqaswpCcR

Talahatu, G. I., Manafe, L. A., Rahardjo, K. A., Emmywati, E., & Sukatmadiredja, N. R. (2023). Analisis Iklim Organisasi Pada Michael Tj Gelato. *ECo-Fin*, *5*(3), 167–173. https://doi.org/10.32877/ef.v5i3.779

Tobing, G., Dahesihsari, R., Riyanti, B. P. D., Nani, D., Ratnawati, I., Magister, N., & Profesi, P. (2015). Gambaran Iklim Organisasi Sebagai Dasar Pengembangan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, *4*(1), 59–73.

Yulianto, T. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai*.

Yusnita, N. (2021). Peran Keterlibatan Kerja dalam Pengaruh Iklim Organisasi pada Komitmen terhadap Profesi. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *5*(1), 41. https://doi.org/10.33603/jibm.v5i1.4405