



## ORGANIZATION CLIMATE A PERSPECTIVE OF LITERATUR REVIEW

Eka Isnarini<sup>1</sup>, Wulan Riska Dewi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Magister Universitas Bina Bangsa, Serang, Banten

Email: [ekaisnarini7251@gmail.com](mailto:ekaisnarini7251@gmail.com)

### Abstract

Sebuah organisasi memiliki iklim yang berbeda, iklim ini sangat penting menentukan bagaimana sistem kerja didalamnya yang membuat nyaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Didalam organisasi terbentuk beragam karakteristik individu, hal ini yang perlu diperhatikan setiap pemimpin organisasi dalam menyatukan ide dan pendapat setiap anggota didalamnya, Organisasi terbentuk atas pemimpin yang mampu menggerakkan anggotanya, pegawai yang melaksanakan ide-ide perusahaan untuk menciptakan produk unggulan, iklim organisasi yang membantu kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan keterkaitan antara iklim organisasi dengan gaya kepemimpinan, perilaku organisasi dalam sebuah perusahaan, struktur organisasi terhadap iklim kerja. Metode analisis yang digunakan adalah literatur review, meliputi berbagai sumber rujukan yang sesuai dengan topik yang dibahas. Hasil analisis menunjukkan iklim organisasi berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, SDM yang unggul dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

**Keywords:** Organisasi, SDM, Organizational Climate

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia atau yang sering di sebut SDM merupakan salah satu aset suatu organisasi yang paling utama yang harus dimiliki (Mutonyi et al., 2020). Dalam suatu lembaga maupun organisasi sumber daya manusia SDM memiliki pengaruh yang sangat besar dalam suatu kegiatan. sumber daya manusia memiliki keterampilan, pengetahuan serta kemampuan untuk menghasilkan atau mencapai tujuan organisasi (Salas-Vallina et al., 2021) Pada teknologi maju pun tanpa adanya SDM tidak akan dapat mencapai suatu tujuan kegiatan. Tercapainya sebuah tujuan organisasi akan tercapai karena adanya suatu upaya dari karyawan yaitu untuk selalu bekerja dengan baik dan berkontribusi terhadap perusahaan atau organisasi tersebut (Sein Myint et al., 2021). Untuk mendapatkan itu semua perlu adanya lingkungan kerja yang aman. Selain faktor lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu faktor iklim organisasi. Iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal (Platania et al., 2022). Lingkungan internal adalah lingkungan kerja yang berada didalam suatu organisasi tersebut dan secara formal memiliki implikasi yang langsung dan khusus pada organisasi (Kerr, 2022).

Iklim organisasi yang baik bisa memiliki kontribusi pada kebahagiaan karyawan di tempat kerja serta memiliki keterlibatan dari suatu organisasi (Sanamthong & Prabyai, 2023). Oleh sebab itu hendaknya pihak perusahaan atau organisasi harus fokus menciptakan iklim organisasi yang baik dalam organisasi senyata mungkin, terutama dalam pembentukan struktur organisasi mengikuti sesuai perubahan dan pembentukan kerja internasional standar, serta memperhatikan sumber daya manusia yang ada, untuk menciptakan partisipasi inklusif (Kristianssen & Granberg, 2021).

Pengakuan dan dukungan untuk peningkatan karir karyawan, yang akan meningkatkan semangat kerja hingga akhirnya berkembang menjadi kebahagiaan karyawan di tempat kerja dan keterlibatan organisasi (Campbell et al., 2019). Persepsi iklim yang mendukung dan konstruktif dalam suatu organisasi akan mendorong tenaga kerja, terlepas dari latar belakang etnis atau pribadi, ketinggian produktivitas yang lebih tinggi dan mendorong loyalitas dan stabilitas tenaga kerja. Iklim organisasi memiliki mempengaruhi daya saing, internal organisasi yang baik lingkungan dan proses bisnis berbasis teknologi informasi. Iklim

Organisasi memberikan nutrisi untuk dapat memotivasi individu yang kreatif, sehingga dapat mempengaruhi tingkat perilaku individu yang inovatif (Agbejule et al., 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas SDM adalah individu yang memiliki kemampuan dalam melakukan berbagai hal. Setiap individu memiliki kelemahan dan kelebihan masing-masing. Tak terkecuali dalam dunia pekerjaan. Didalam suatu organisasi pasti ada peraturan dan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Untuk itu perlu dilakukan pendalaman tentang penyesuaian SDM dengan iklim organisasi. Dalam analisis ini penulis akan membahas tentang keterkaitan antara iklim organisasi dengan gaya kepemimpinan, hubungan perilaku organisasi dalam sebuah perusahaan, dan struktur organisasi terhadap iklim kerja

## LITERATUR REVIEW

Iklim organisasi merupakan situasi dan kegiatan yang melibatkan pandangan semua sumber daya manusia dalam ruang lingkup suatu organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga terjalin kerjasama untuk tercapai tujuan sesuai yang diharapkan (Walter, 2021). Iklim organisasi menjadi salah satu elemen penting dari suatu organisasi (Sein Myint et al., 2021). Dimana iklim organisasi dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam suatu organisasi serta dapat memicu kreativitas individu dan perilaku inovatif individu di suatu organisasi (Haldorai et al., 2020). Iklim organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan kepuasan karyawan dan memberikan kepedulian dan rasa memiliki sehingga pencapaian suatu keberhasilan organisasi akan mudah didapat (Moon & Christensen, 2020). Informasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk menciptakan keutuhan organisasi (Caniëls & Baaten, 2019). Setiap organisasi yang berbeda dan bersifat menekan namun dapat juga cenderung netral dan mendukung serta dapat menggambarkan lingkungan dan organisasi (Antonsen et al., 2022a).

Pemimpin dalam di organisasi memiliki kontribusi yang sangat penting, tidak hanya dalam ruang lingkup organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar area organisasi yang ke semuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya (Haldorai et al., 2020). Peran tersebut dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu bersifat interpersonal, informasional, dan dalam kancah pengambilan keputusan. 1) Peran yang bersifat interpersonal Suatu kemampuan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain bukan hanya dengan para bawahannya tetapi juga dengan seluruh stakeholder (Atkinson et al., 2018). 2) Peran yang bersifat informasional Pemimpin sebagai arus informasi yang terjadi dari dan kedalam organisasi. Hal ini diperlukan karena seorang pemimpin harus mengetahui banyak informasi (Boro, 2021). 3) Peranan pengambilan keputusan Pemimpin harus bersedia memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan apabila organisasi mengalami gangguan serius yang berdampak negative (Moon & Christensen, 2020).

## METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi tinjauan literatur naratif yang berhubungan dengan topik kajian hubungan iklim organisasi dengan lingkungan kerja secara perspektif dan mengaplikasikannya dengan konsep telaah sistematis. Artikel-artikel yang digunakan Sebagian besar diunduh dari beberapa situs website penyedia artikel ilmiah seperti : *google scholar*, *publish or perish*, dan *open knowledge maps*. Kata kunci yang digunakan antara lain : *organization*, *organizational climate*, *human resources*. Artikel yang dianalisis mencapai 30 artikel dengan tahun terbit dari tahun 2018-2023. Dalam hal ini dikatakan bahwa rentang waktu publikasi sesuai dengan perkembangan dan transformasi substansi kajian (*state of the art*). Artikel yang sudah diunduh dijadikan beberapa kelompok, yaitu mengenai iklim organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan pada perusahaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Iklm Organisasi dengan gaya kepemimpinan**

Iklm organisasi merupakan situasi dan kegiatan yang melibatkan pandangan semua sumber daya manusia dalam ruang lingkup suatu organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga terjalin kerjasama untuk tercapai tujuan sesuai yang diharapkan (Walter, 2021). Iklm organisasi menjadi salah satu elemen penting dari suatu organisasi (Sein Myint et al., 2021). Dimana iklm organisasi dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam suatu organisasi serta dapat memicu kreativitas individu dan perilaku inovatif individu di suatu organisasi (Haldorai et al., 2020). Hendaknya manajer perlu membangun, mengembangkan, dan memelihara iklm organisasi yang mendukung kreativitas dan antusiasme karyawan dalam mengimplementasikan ide-ide baru dan berguna (Mutonyi et al., 2020). Organisasi dapat meningkatkan kinerjanya melalui praktik yang mempromosikan gaya kepemimpinan dalam organisasi mereka (Al-Kurdi et al., 2020).

Iklm organisasi dapat dipandang suatu hal yang positif oleh para pekerja maka perlu di butuhkan sikap dan prilaku yang yang timbul akan positif juga (Al Ghazo et al., 2019). Dibutuhkan keselarasan, dan keterbukaan antara pekerja atau pegawai dengan para pimpinan agar dapat menemukan dan menentukan penganganan keluhan secara efektif (Mutonyi et al., 2020).

Iklm organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan kepuasan karyawan dan memberikan kepedulian dan rasa memiliki sehingga pencapaian suatu keberhasilan organisasi akan mudah didapat (Moon & Christensen, 2020). Informasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk menciptakan keutuhan organisasi (Caniëls & Baaten, 2019). Setiap organisasi yang berbeda dan bersifat menekan namun dapat juga cenderung netral dan mendukung serta dapat menggambarkan lingkungan dan organisasi (Antonsen et al., 2022a).

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mempengaruhi, mengarahkan dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Caniëls & Baaten, 2019). Kepemimpinan atau yang sering di sebut leadership adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.

Pemimpin dalam di organisasi memiliki kontribusi yang sangat penting, tidak hanya dalam ruang lingkup organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar area organisasi yang ke semuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya (Haldorai et al., 2020). Peran tersebut dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu bersifat interpersonal, informasional, dan dalam kancan pengambilan keputusan. 1) Peran yang bersifat interpersonal Suatu kemampuan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain bukan hanya dengan para bawahannya tetapi juga dengan seluruh stakeholder (Atkinson et al., 2018). 2) Peran yang bersifat informasional Pemimpin sebagai arus informasi yang terjadi dari dan kedalam organisasi. Hal ini diperlukan karena seorang pemimpin harus mengetahui banyak informasi (Boro, 2021). 3) Peranan pengambilan keputusan Pemimpin harus bersedia memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan apabila organisasi mengalami gangguan serius yang berdampak negative (Moon & Christensen, 2020).

Seorang pemimpin harus mampu mengaplikasikan tiga kemampuan dalam memimpin atau bisa juga disebut dengan kekuatan. Kekuatan tersebut yaitu: kekuatan legitimasi (berasal dari posisi manajemen formal), kekuatan penghargaan (berasal dari otoritas untuk memberi penghargaan), kekuatan koersif (otoritas untuk menghukum atau memberi rekomendasi hukum) (Villena-Manzanares et al., 2021).

Organisasi merupakan sistem sosial karena di dalamnya terdapat sekelompok orang yang mempunyai hubungan keterkaitan antara satu dengan lainnya sehingga bersosialisasi dengan

para pelaku organisasi (Agbejule et al., 2021). Dalam perilaku organisasi, individu harus dapat menyesuaikan dirinya dan bersosialisasi dengan yang lain. Ini akan membuat tugas yang telah diberikan akan terasa mudah karena tugas tersebut bisa dilakukan secara bersama – sama (Platania et al., 2022) . Karena setiap orang mempunyai kebutuhan serta tujuan maka sebaiknya dalam berperilaku organisasi seseorang mampu bereksistensi dengan orang lain agar mampu melaksanakan tujuan yang ingin dicapai. Dalam suatu organisasi, kinerja dan kualitas suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal (Jufri et al., 2023). Faktor yang dinilai lebih banyak menentukan kualitas suatu organisasi adalah faktor kepemimpinan. Selain itu sosok dari seorang pemimpin juga diharapkan mampu menjadi inspirasi bagi bawahannya untuk kualitas kinerja yang efisien menuju tujuan organisasi (Zhang et al., 2020). Faktor gaya kepemimpinan dalam organisasi menjadi sangat penting manakala anggota organisasi memiliki dinamika yang tinggi dalam aktivitasnya sehingga pemimpin mampu mempengaruhi anggota organisasi untuk bersungguh sungguh untuk mencapai tujuan organisasi (Ashikali et al., 2021). Beberapa organisasi dihadapkan dengan situasi sulit dalam rangka pengembangan kinerja organisasi. Pergantian mutasi pegawai, kinerja keuangan yang tidak maksimal, pelaksanaan program yang masih dibawah capaian target dan konflik internal organisasi menjadi beberapa hambatan yang harus dihadapi oleh organisasi (Lamonaca et al., 2021).

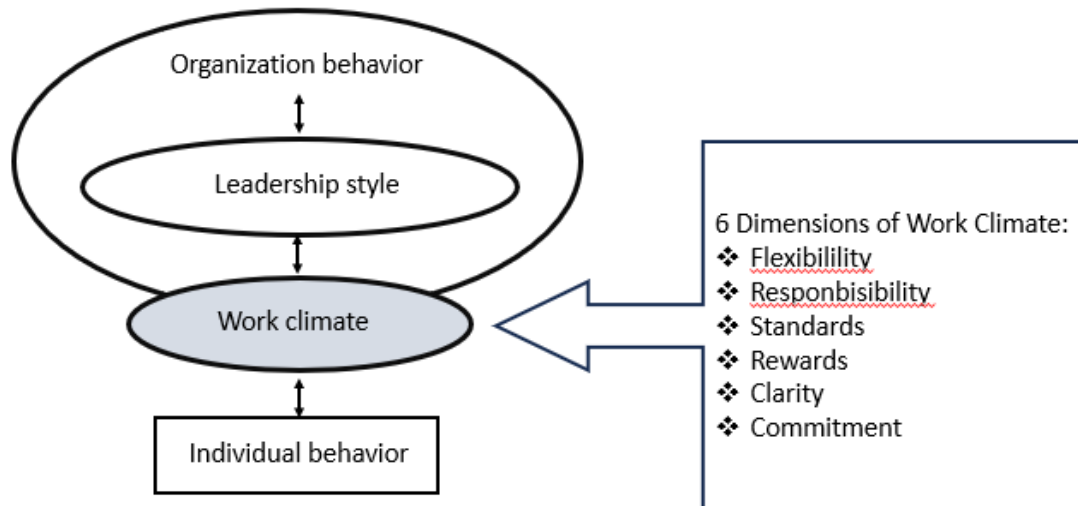
Gaya kepemimpinan dibagi menjadi dua yaitu : 1) Gaya kepemimpinan transaksional, menurut penelitian, gaya transaksional menghambat inovasi dan mungkin berdampak negatif terhadap kepuasan karyawan. Manajemen menjelaskan perilaku pemimpin dalam hal mendekteksi keberangkatan yang akurat dari perilaku yang diharapkan oleh karyawan. Seorang pemimpin transaksional menganut skema imbalan yang bergantung pada mengkomunikasikan ekspektasi kinerja kepada karyawan mereka dan menghargai kinerja tinggi. Pandangan pemimpin transaksional perjanjian kontrak sebagai motivator utama (Bass & Avolio, 1997), dan menggunakan imbalan ekstrinsik untuk memotivasi karyawan. Penerapan kedua jenis ini bervariasi sesuai dengan keadaan dan konteks. Dalam situasi yang membutuhkan tinggi tingkat presisi, keahlian teknis, dan batasan waktu, terutama di lingkungan yang intensif secara teknologi, kami akan lebih memilih kepemimpinan transaksional (Sanamthong & Prabyai, 2023) . Namun, di lingkungan padat manusia, di mana penekanannya ada mempengaruhi karyawan melalui motivasi dan menghormati emosi mereka berdasarkan tujuan bersama, keyakinan, dan nilai-nilai, kepemimpinan transformasional akan menjadi pilihan yang lebih disukai (Walter, 2021). Gaya kepemimpinan transaksional terdiri dari tiga komponen: contingent reward, management-by-exception (aktif) dan management-by-exception (pasif) (Caniëls & Baaten, 2019). 2) Kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi motivasi internal karyawan melalui persona pemimpin, stimulasi intelektual, insentif visi dan perawatan individual (Bass & Avolio, 2013). Kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan positif dengan perilaku karyawan, dan efek ini sepenuhnya di mediasi oleh karyawan untuk menemukan persepsi psikologis dan kualitas pertukaran pemimpin. Orientasi jarak kekuasaan bertindak sebagai moderator yang memoderasi hubungan antara TFL yang berfokus pada individu dan perilaku suara. Kepemimpinan transformasional dan dimensinya memiliki dampak positif yang signifikan terhadap nasehat karyawan (Kristianssen & Granberg, 2021).

### **Struktur organisasi dalam Iklim kerja**

OWC didefinisikan sebagai lingkungan tempat kerja atau sistem sosial total karyawan organisasi, yang mencakup budaya, nilai, tradisi, pola sikap, kepercayaan sosial, serta banyak sekali praktik kerja yang memengaruhi interaksi antara orang serta ekonomi di pada perusahaan (Ediri, 2023). pada hal etika, hukum, praktik, serta proses organisasi adalah apa yang karyawan anggap mempunyai iklim kerja yang etis (Acar, Yener, & Tayan, 2018).

menerima keunggulan kompetitif tergantung pada sikap karyawan, identifikasi organisasi, serta sikap kerja staf dalam mempromosikan tempat kerja yang etis. Identifikasi organisasi mengklasifikasikan orang ke pada kelompok dan mendeskripsikan lingkungan sosial mereka menjadi hasil berasal penjabaran tersebut (Belarmino, 2019).

Berikut dimensi yang ada dalam iklim kerja: 1) Flexibility merupakan kondisi organisasi yang mampu memberikan keleluasaan berperilaku untuk karyawan dan juga menjalankan penyesuaian diri kepada tugas yang telah diberikan. Hal ini mencakup dari kebijakan dan



prosedur yang telah ditetapkan (Shafi et al., 2020). 2) Responsibility merupakan hubungan antara karyawan dengan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab terhadap hasil yang telah dicapai (Prasad et al., 2020). 3) Standards merupakan kondisi karyawan dengan keadaan organisasi yang telah diberikan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, dan menjalankan sesuai peraturan dan ketentuan yang telah diberikan (Andersson et al., 2020). 4) Reward berhubungan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan atas pencapaian yang telah dilakukan (Agbejule et al., 2021). 5) Clarity berhubungan dengan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diinginkan terkait dengan pekerjaan, tugas, tanggung jawab organisasi (Sein Myint et al., 2021). 6) Commitment berhubungan dengan perasaan karyawan tentang perasaan bangga, dan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga bersedia dan berupaya lebih ketika dibutuhkan (Boro, 2021).

Sumber: Daniel Gomelan, (2000) Work Climate and Behavior

Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi yaitu: 1) Struktur organisasi, besar kecilnya suatu struktur organisasi akan berpengaruh terhadap hubungan antar anggota (Mutonyi et al., 2020). 2) Teknologi kerja, teknologi cenerung menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan dengan tingkat kepercayaan dan kreativitas rendah (Kristianssen & Granberg, 2021). 3) Praktek dan Kebijakan manajemen berhubungan dengan para manajer yang memberikan lebih banyak umpan balik pada bawahannya sehingga akan membantu terciptanya iklim yang saling berorientasi pada prestasi, Sehingga karyawan akan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya (Kerr, 2022).

Iklim organisasi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dimana pemimpin berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Lusung et al., 2023). Pemimpin merupakan seseorang yang sangat berperan penting dalam menciptakan dan mengklasifikasi tujuan pada setiap organisas (Antonsen et al., 2022b). Perilaku kepemimpinan berubah tergantung dari masalah yang ditangani, individu yang terlibat dan keadaan lainnya. Posisi

kepemimpinan cenderung dicirikan oleh pola perilaku yang domain, meskipun pada kenyataannya gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah (Caniëls & Baaten, 2019).

## **Perilaku Organisasi dalam perusahaan**

### **Perilaku Organisasi**

Pengertian Perilaku Organisasi Suatu bidang yang mempelajari tingkah laku atau perilaku manusia dalam organisasi, mulai dari kapasitasnya sebagai individu atau anggota kelompok, hingga hubungan yang relevan dengan organisasi (Platania et al., 2022). Selain itu bisa juga didefinisikan studi yang berkaitan dengan perilaku individu dalam kelompok atau organisasi tertentu, yang menunjukkan pengaruh antara individu dengan organisasi, maupun sebaliknya. Sederhananya, perilaku organisasi merupakan ilmu yang mengkaji bagaimana perilaku dan hubungan para anggota organisasi, sebagai upaya mencapai tujuan yang diinginkan (Andersson et al., 2020).

### **Bentuk- bentuk Organisasi**

Secara umum ada beberapa bentuk organisasi yang selama ini dipakai atau dianggap familiar untuk diterapkan yaitu: 1) Organisasi Garis Organisasi garis menganut konsep yang bersifat vertical, yaitu dimana setiap perintah, kebijakan, aturan dan petunjuk penugasan bersumber dari atas ke bawah. Dari segi konsep menunjukkan bahwa pada organisasi ini penanggung jawab keputusan adalah pemimpin dan penanggung jawab tertinggi adalah pimpin yang tertinggi dan seterusnya (Lusung et al., 2023). 2) Organisasi Fungsional Organisasi ini memiliki konsep yang menempatkan pelaksanaan pekerjaan secara terpisah dan setiap bagian memiliki tanggung jawabnya masing-masing, namun tetap melakukan koordinasi secara continue dengan tujuan agar pelaksanaan pekerjaan dapat terselesaikan secara sempurna (Ababneh, 2021). Organisasi garis dan staf Organisasi garis dan staf merupakan organisasi yang dibentuk dari penggabungan model garis dan staf dengan mempelajari beberapa kelemahan yang timbul pada kedua organisasi sebelumnya (Belarmino, 2019).

Sistem organisasi dibagi menjadi dua yaitu: 1) Organisasi Sistem Tertutup yaitu organisasi yang menganut konsep sistem tertutup adalah organisasi tersebut tidak memiliki tingkat interaksi yang tinggi dengan lingkungan luar. Bahkan organisasi dengan sistem seperti ini cenderung mengambil peran yang menjauh dari lingkungan luar (Platania et al., 2022) 2) Organisasi sistem terbuka yaitu organisasi yang memiliki tingkat interaksi dengan lingkungan luar. Dan organisasi dengan sistem terbuka seperti ini cenderung interaktif dan dinamis dalam menanggapi setiap bentuk perubahan yang terjadi (Agbejule et al., 2021).

## **DISKUSI**

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap keberhasilan suatu organisasi

## **KESIMPULAN**

Iklim organisasi merupakan salah satu elemen penting dari suatu organisasi (Villena-Manzanares et al., 2021). Dimana iklim organisasi dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam suatu organisasi serta dapat memicu kreativitas individu dan perilaku inovatif individu di suatu organisasi (Haldorai et al., 2020). Hendaknya manajer perlu membangun, mengembangkan, dan memelihara iklim organisasi yang mendukung kreativitas dan antusiasme karyawan dalam mengimplementasikan ide-ide baru dan berguna (Mutonyi et al., 2020). Organisasi dapat meningkatkan kinerjanya melalui praktik yang mempromosikan gaya kepemimpinan dalam organisasi mereka (Al-Kurdi et al., 2020).

Iklim organisasi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dimana pemimpin berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Pemimpin merupakan seseorang yang sangat berperan penting dalam menciptakan dan mengklasifikasi tujuan pada setiap organisasi

(Antonsen et al., 2022b). Perilaku kepemimpinan berubah tergantung dari masalah yang ditangani, individu yang terlibat dan keadaan lainnya. Posisi kepemimpinan cenderung dicirikan oleh pola perilaku yang domain, meskipun pada kenyataannya gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah.

Perilaku organisasi perlu mengkaji bagaimana perilaku dan hubungan para anggota organisasi atau perusahaan, sebagai upaya mencapai tujuan yang diinginkan (Andersson et al., 2020). Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mempengaruhi, mengarahkan dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Caniëls & Baaten, 2019). Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.

Dengan kata lain iklim organisasi dapat dipengaruhi oleh pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan dalam setiap aktifitas lingkungan pekerjaan. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan menghadirkan lingkungan kerja yang nyaman, pegawai yang kreatif dan proaktif dalam meningkatkan kualitas. Serta memudahkan dalam mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

### **LIMITATION (OPTIONAL)**

**(Left Aligned, bold, font size 11)**

Text continues. Please continue text in single-spaced lines with 1 space at each paragraph. Please continue text in single-spaced lines with 1 space at each paragraph. Please continue text in single-spaced lines with 1 space at each paragraph. Please continue text in single-spaced lines with 1 space at each paragraph. Text continues.

### **ACKNOWLEDGMENT**

**(Left Aligned, bold, font size 11))**

Text continues. Please continue text in single-spaced lines with 1 space at each paragraph. Please continue text in single-spaced lines with 1 space at each paragraph. Please continue text in single-spaced lines with 1 space at each paragraph. Please continue text in single-spaced lines with 1 space at each paragraph. Text continues.

### **DECLARATION OF CONFLICTING INTERESTS**

**(Left Aligned, bold, font size 11)**

Text continues. Please continue text in single-spaced lines with 1 space at each paragraph. Please continue text in single-spaced lines with 1 space at each paragraph. Please continue text in single-spaced lines with 1 space at each paragraph. Please continue text in single-spaced lines with 1 space at each paragraph. Text continues.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(7), 1204–1226. <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708>
- Agbejule, A., Rapo, J., & Saarikoski, L. (2021). Vertical and horizontal trust and team learning: the role of organizational climate. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(7), 1425–1443. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-05-2020-0155>
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International*

- Journal of Information Management*, 50(May 2019), 217–227.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018>
- Al Ghazo, R. H., Suifan, T. S., & Alnuaimi, M. (2019). Emotional intelligence and counterproductive work behavior: The mediating role of organizational climate. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29(3), 333–345.  
<https://doi.org/10.1080/10911359.2018.1533504>
- Andersson, K., Eklund, J., & Rydberg, A. (2020). Lean-inspired development work in agriculture: Implications for the work environment. *Agronomy Research*, 18(2), 324–345. <https://doi.org/10.15159/AR.20.043>
- Antonsen, Y., Thunberg, O. A., & Tiller, T. (2022a). Too rich to learn—when action researchers work against senior management and their use of performance management. *Educational Action Research*, 30(1), 140–157.  
<https://doi.org/10.1080/09650792.2020.1805635>
- Antonsen, Y., Thunberg, O. A., & Tiller, T. (2022b). Too rich to learn—when action researchers work against senior management and their use of performance management. *Educational Action Research*, 30(1), 140–157.  
<https://doi.org/10.1080/09650792.2020.1805635>
- Ashikali, T., Groeneveld, S., & Kuipers, B. (2021). The Role of Inclusive Leadership in Supporting an Inclusive Climate in Diverse Public Sector Teams. *Review of Public Personnel Administration*, 41(3), 497–519.  
<https://doi.org/10.1177/0734371X19899722>
- Atkinson, R., Dörfler, T., & Rothfuß, E. (2018). Self-organisation and the co-production of governance: The challenge of local responses to climate change. *Politics and Governance*, 6(1), 169–179. <https://doi.org/10.17645/pag.v6i1.1210>
- Belarmino, T. G. (2019). Mediating Role of Leadership Style on Organizational Culture and Total Quality Management. *Abstract Proceedings International Scholars Conference*, 7(1), 1517–1537. <https://doi.org/10.35974/isc.v7i1.966>
- Boro, M. (2021). Organisational Climate and Job Satisfaction of Faculty Members in Higher Education: a Study on Bodoland University, Assam, India. *International Journal of Advanced Research*, 9(01), 999–1007. <https://doi.org/10.21474/ijar01/12381>
- Campbell, N., McHugh, G., & Ennis, P. J. (2019). Climate Change Is Not a Problem: Speculative Realism at the End of Organization. *Organization Studies*, 40(5), 725–744. <https://doi.org/10.1177/0170840618765553>
- Caniëls, M. C. J., & Baaten, S. M. J. (2019). How a Learning-Oriented Organizational Climate is Linked to Different Proactive Behaviors: The Role of Employee Resilience. *Social Indicators Research*, 143(2), 561–577.  
<https://doi.org/10.1007/s11205-018-1996y>
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. (Sean), & Li, J. (Justin). (2020). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 86(August), 102372.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102372>
- Jufri, M., Ode, L., & Ahmad, I. (2023). *Towards a Culture of Tolerance: The Hadith Approach to Cultural Preaching*. 24–30. <https://doi.org/10.32996/ijcrs>
- Kerr, B. P. (2022). Binding the International Maritime Organization to the United Nations Convention on the Law of the Sea. *International Organizations Law Review*, 19(2), 391–422. <https://doi.org/10.1163/15723747-19020006>
- Kristianssen, A. C., & Granberg, M. (2021). Transforming local climate adaptation organization: Barriers and progress in 13 swedish municipalities. *Climate*, 9(4), 1–17.  
<https://doi.org/10.3390/cli9040052>

- Lamonaca, E., Santeramo, F. G., & Seccia, A. (2021). Climate changes and new productive dynamics in the global wine sector. *Bio-Based and Applied Economics*, 10(2), 123–135. <https://doi.org/10.36253/bae-9676>
- Lusung, S. J. G., Bernal, D. E. M., Narbarte, M. A. D. C., Punzalan, J. K. F., & Garcia, J. L. (2023). *Leadership Styles as Predictors of Leadership Effectiveness*. 689–702. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7502745>
- Mahardhika, C., Natsir, M., & Respati, H. (2021). The Influence of Leadership, Motivation, and Work Environment on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction: A case study of Ms Glow Office Malang, Indonesia. *International Journal of Scientific & Academic Research*, 1(8), 15–23. [www.ijisar.net](http://www.ijisar.net)
- Moon, K. K., & Christensen, R. K. (2020). Realizing the Performance Benefits of Workforce Diversity in the U.S. Federal Government: The Moderating Role of Diversity Climate. *Public Personnel Management*, 49(1), 141–165. <https://doi.org/10.1177/0091026019848458>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4), 615–631. <https://doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021>
- O'donoghue, S., Morgan, D., Leck, H., & Haydvoogl, K. (2022). The Durban Climate Change Strategy: Lessons learnt from the 2021 strategy review and implementation plan. *Town and Regional Planning*, 81(81), 84–96. <https://doi.org/10.18820/2415-0495/trp81i1.7>
- Platania, S., Morando, M., & Santisi, G. (2022). Organisational Climate, Diversity Climate and Job Dissatisfaction: A Multi-Group Analysis of High and Low Cynicism. *Sustainability (Switzerland)*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/su14084458>
- Prasad, K. D. V., Mangipudi, M. R., Vaidya, R. W., & Muralidhar, B. (2020). Organizational climate, opportunities, challenges and psychological wellbeing of the remote working employees during covid-19 pandemic: A general linear model approach with reference to information technology industry in Hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology*, 11(4), 372–389. <https://doi.org/10.34218/IJARET.11.4.2020.037>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & López-Cabralés, Á. (2021). The challenge of increasing employees' well-being and performance: How human resource management practices and engaging leadership work together toward reaching this goal. *Human Resource Management*, 60(3), 333–347. <https://doi.org/10.1002/hrm.22021>
- Sanamthong, E., & Prabyai, S. (2023). A Causal Model of Relationship between Organizational Climate Influencing Happiness at Work and Organization Engagement. *Emerging Science Journal*, 7(2), 558–568. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-07-02-018>
- Sein Myint, N. N., Kunaviktikul, W., & Stark, A. (2021). A contemporary understanding of organizational climate in healthcare setting: A concept analysis. *Nursing Forum*, 56(1), 172–180. <https://doi.org/10.1111/nuf.12513>
- Shafi, M., Zoya, Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166–176. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002>
- Villena-Manzanares, F., García-Segura, T., & Pellicer, E. (2021). Organizational factors that drive to bim effectiveness: Technological learning, collaborative culture, and senior management support. *Applied Sciences (Switzerland)*, 11(1), 1–16. <https://doi.org/10.3390/app11010199>

- Walter, A. T. (2021). Organizational agility: ill-defined and somewhat confusing? A systematic literature review and conceptualization. In *Management Review Quarterly* (Vol. 71, Issue 2). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/s11301-020-00186-6>
- Zhang, J., Fu, J., Hao, H., Fu, G., Nie, F., & Zhang, W. (2020). Root causes of coal mine accidents: Characteristics of safety culture deficiencies based on accident statistics. *Process Safety and Environmental Protection*, 136, 78–91. <https://doi.org/10.1016/j.psep.2020.01.024>