

## Persepsi Pegawai tentang Iklim Organisasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman

Ratih Hendriawati<sup>1</sup>, Syahril<sup>2</sup>, Irsyad<sup>3</sup>, Hanif Al-kadri<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

e-mail: [ratihhendriawati0508@gmail.com](mailto:ratihhendriawati0508@gmail.com), [syahril@fip.unp.ac.id](mailto:syahril@fip.unp.ac.id), [irsyad1122@gmail.com](mailto:irsyad1122@gmail.com),  
[hanifalkadri@fip.unp.ac.id](mailto:hanifalkadri@fip.unp.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kurang kondusifnya iklim organisasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mendapatkan informasi persepsi pegawai tentang iklim organisasi dengan indikator : aspek kehangatan, aspek inovasi, aspek kerjasama, aspek keterbukaan, aspek dukungan dan aspek tanggung jawab. Penelitian ini berjenis deskriptif dengan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada tempat penelitian sebanyak 71 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dikarenakan populasi pegawai yang sedikit, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (*sampling jenuh*) sehingga semua populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket dengan model *skala likert*. Teknik analisis data dilakukan dengan beberapa langkah yaitu, verifikasi data, pemberian skor setiap jawaban, klasifikasi, tabulasi data, dan menghitung rata-rata (mean) jawaban yang diberikan responden. Kemudian mendeskripsikan data yang sudah diolah dengan kriteria yang telah ditentukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi pada tempat penelitian sudah baik dan kondusif dengan skor (4,12) dilihat dari data berikut: (1) Iklim organisasi dari aspek kehangatan kondusif (3,83). (2) Iklim organisasi dari aspek inovasi kondusif (4,08). (3) Iklim organisasi dari aspek kerjasama kondusif (4,35). (4) Iklim organisasi dari aspek keterbukaan kondusif (4,14). (5) Iklim organisasi dari aspek dukungan kondusif (4,11). (6) Iklim organisasi dari aspek tanggung jawab kondusif (4,23).

**Kata Kunci** : Persepsi; Pegawai; Iklim; Organisasi

### Abstract

This research is motivated by the lack of conducive organizational climate at the Department of Education, Youth and Sports of Pariaman City. The purpose of this research is to obtain information on employee perceptions of the organizational climate with indicators : aspect of warmth, aspect of innovation, aspect of cooperation, aspect of openness, aspect of support and aspect of responsibility. The research is a descriptive type with quantitative research methods. The population in this study were all employees at the research site as many as 71 people. This research is a population study because the population of employees is small with a jenuh sampling technique, so that all populations are sampled. The research instrument is in the form of a questionnaire with a *likert scale* model. The data analysis technique was carried out in several steps, namely data verification, scoring each answer, classifying, tabulating data, and calculating the average answer given by the respondent and then describing the data that had been processed with predetermined. The results showed that the organizational climate at the research site is good and conducive with score (4,12) as seen from the following data : (1) Organizational climate from the aspect of warmth has been conducive (3,83). (2) Organizational climate from the aspect of innovation have been conducive (4,08). (3) Organizational climate from the aspect of cooperation has been conducive (4,35). (4) Organizational climate from the aspect of openness have been conducive (4,14). (5) Organizational climate from the aspect of support have been conducive (4,11). (6) Organizational climate from the aspect of responsibility has been conducive (4,23)

**Keywords**: Perception; Employee; Climate; Organization

## PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu wadah untuk menyatukan individu-individu secara terstruktur untuk dapat bekerja sama melakukan mekanisme kerja dan pembagian fungsi untuk tujuan bersama. Pencapaian tujuan tersebut tidak lepas dari individu-individu yang ada pada organisasi tersebut. Unsur personil anggota organisasi tidak terlepas dalam pengelolaan organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi didukung oleh pendapat (Yunita, 2013) yang mengatakan bahwa pegawai dan tenaga kerja merupakan faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dan menjadi fakto yang sangat dominan. (Ramadhani, 2014) juga mengatakan bahwa loyalitas pegawai menjadi yang sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas organisasi. Menurut (Yandi, 2013) tujuan organisasi dapat tercapai dengan proses kerja anggota yang ada dalam organisasi dengan melakukan yang terbaik. Agar tercapai tujuan organisasi dibutuhkan pegawai yang memiliki tanggung jawab lebih dalam bekerja dan pengabdian yang baik. Dan itu tidak lepas juga dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kondusif.

Iklim organisasi adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi sistem kerja dan keterlaksanaan tujuan yang maksimal di dalam sebuah organisasi. Dengan iklim yang baik dan positif, akan terbentuk rasa kekeluargaan di dalam sebuah organisasi dimana rasa kekeluargaan tersebut akan berpengaruh terhadap baik atau tidaknya kerjasama yang terjalin di dalam sebuah organisasi. Iklim organisasi dapat dirasakan di lingkungan didalam organisasi dan dirasakan sendiri oleh personil organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja personel organisasi dan dapat digambarkan dalam keadaan organisasi, sifat organisasi, atau bahkan karakter organisasi.

Iklim organisasi dapat dirasakan bagi semua personil organisasi dan dapat mempengaruhi keadaan organisasi tersebut bagaimana seorang pegawai merasakan dan menyadari akan pengaruh iklim. Menurut (Syam, 2014) Iklim organisasi secara tidak langsung mempengaruhi kualitas kerja karyawan, meningkatkan semangat yang kuat untuk meningkatkan iklim organisasi agar kondusif dan baik. Menurut R Tagiuri dan G litwin dalam (Wirawan, 2008) iklim organisasi adalah sesuatu hal yang menunjukkan kondisi atau kinerja lingkungan internal di ruang lingkup organisasi. Terdapat faktor yang dirasakan oleh pegawai dan disampaikan dalam bentuk interaksi atau bahkan disampaikan dalam bentuk persepsi. (Thoha, 2012) mengungkapkan bahwa “ setiap proses yang dilalui dan dirasakan bagi setiap orang dan memahami bagaimana keadaan lingkungannya dengan cara melihat, mendengar, penghayatan, dan merasakan kemudian disampaikan dengan lisan maupun tulisan hal demikian merupakan persepsi.

Iklim organisasi jika kondusif menjadikan pegawai bekerja dengan semangat dalam melakukan pekerjaan. Dengan begitu pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat dan memiliki kinerja yang baik dan hasil kerja yang baik. Menurut (Mitra, 2014) yang menjadi faktor pendukung dalam membentuk sikap pegawai menjadi baik adalah iklim organisasi yang kondusif dan membuat pegawai dapat bekerja dengan senang dan nyaman. Yang sangat membantu dalam kelancaran pegawai dalam melakukan tugas maupun pekerjaan tentunya salah satunya adalah jika iklim organisasi yang kondusif tercipta. Iklim organisasi yang baik dan kondusif yaitu iklim yang memang sesuai dan mendukung kelancaran proses pelaksanaan tugas pegawai. Apabila iklim organisasi diperhatikan dengan baik maka pelaksanaan tugas pegawai dan hubungan antara pimpinan dengan pegawai serta pegawai dengan pegawai lainnya akan terlaksana sesuai dengan apa yang telah dirumuskan dan ditetapkan dan tentu tercipta iklim yang kondusif. Menurut sutjipto dalam (Hadiyanto, 2005) “ pada organisasi yang iklimnya kurang kondusif, prestasi dan kondisi umum manajemennya tidak baik dibandingkan dengan organisasi yang iklimnya kondusif”. Hal ini terlihat bagaimana hubungan dan perilaku yang ada dalam lingkup organisasi itu. Oleh karena itu iklim organisasi harus diperhatikan oleh seluruh orang-orang yang berada di organisasi tersebut.

Menurut (Hardjana, 2006) menyatakan iklim organisasi mempunyai empat dimensi sebagai berikut : 1) *Individual autonomy* (otonomi pribadi), 2) *The degree of structure imposed upon the position* (derajat tekanan struktur pada jabatan), 3) *Reward orientation* (orientasi

tentang ganjaran) dan 4) *Consideration, warmth, and support* (pengertian, kehangatan dan dukungan. Dari dimensi yang dipaparkan tersebut sangatlah berkaitan erat antara satu sama lain yang nantinya dapat mempengaruhi iklim kerja di dalam sebuah organisasi. Namun terkadang banyak juga kita lihat sekarang di dalam sebuah organisasi tidak terimplementasikan secara maksimal dari keempat dimensi tersebut.

Baik atau tidaknya iklim dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh dimensi-dimensi yang ada. Beberapa pendapat yang mengemukakan teori iklim organisasi yaitu yang dijelaskan oleh Moos dalam (Hadiyanto, 2004) yaitu (*personal growth/development* (dimensi pertumbuhan/ perkembangan pribadi), *relationship* (dimensi hubungan), dan *system maintenance and change* (dimensi perubahan dan perbaikan sistem). Disamping itu arter dalam (Hadiyanto, 2004) menjelaskan tambahan dimensi lagi untuk melengkapi dimensi-dimensi yang telah dijabarkan sebelumnya, adalah *physical environment* (dimensi lingkungan fisik). Sedangkan Ekval dalam (Wirawan, 2008) mengemukakan sepuluh dimensi iklim organisasi, diantaranya : 1). Tantangan, 2). Kemerdekaan 3). Dukungan, 4). Kepercayaan, 5). Semangat, 6). Keintiman/ humor, 7).. Debat, 8). Konflik, 9). Pengambilan resiko, 10). Ide dan waktu. Selain dimensi indikator iklim organisasi juga dikemukakan oleh stringer dalam (Wirawan, 2008) menyatakan indikator iklim organisasi yaitu meliputi komitmen, tanggung jawab, penghargaan, standar-standar, serta dukungan.

Kehangatan (*warmth*) nantinya akan menggambarkan suasana interaksi antara personil organisasi, dengan terciptanya kehangatan akan meningkatkan pegawai agar lebih semangat lagi dalam bekerja dimana pegawai sangat menginginkan sekali kehangatan disaat bekerja untuk menjalankan tugas perusahaan dan rasa nyaman di organisasi. Menurut Litwin dan Stringer dalam (Wirawan, 2008). Dengan terciptanya kehangatan tersebut yang muncul disaat melakukan pekerjaan di dalam organisasi diharapkan untuk semua anggota organisasi agar tercipta kenyamanan, komunikasi dan interaksi yang baik, persahabatan serta kenyamanan. Menurut West dalam (Sutrisno, 2010) inovasi merupakan suatu perubahan baru ke arah lebih baik dalam mengerjakan berbagai hal. Inovasi merupakan pembaruan yang absolute dan jika bagi sekelompok orang, atau organisasi suatu pembaharuan tersebut dianggap bermanfaat maka hal tersebut dapat dikatakan sebagai inovasi. Inovasi adalah perubahan atau pembaharuan yang tidak ada sebelumnya.

Kerjasama antar sesama pegawai yaitu hal yang sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tugas yang telah ditentukan. Kerjasama sangat penting agar adanya hubungan yang membuat seseorang merasa menjadi bagian dari kelompoknya. Seseorang harus dapat membina hubungan baik dengan sesama karena saling membutuhkan satu dengan yang lainnya. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2002) kerjasama merupakan kemampuan seseorang untuk dapat bekerja secara bersama dengan yang lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang telah ditetapkan, sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Sinambela, 2011) transparansi (keterbukaan) adalah suatu hal yang bersifat mudah, terbuka, dan mudah diakses bagi semua orang yang menginginkan dan diberikan dengan baik, serta dapat dimengerti dapat berupa pelayanan maupun informasi. Sejalan dengan itu Person dalam (Karina, 2012) menjelaskan bahwa keterbukaan merupakan perilaku seseorang ketika memberikan suatu pelayanan berupa informasi umum maupun bersifat pribadi yang diberikan kepada pihak lain secara jelas dan sengaja untuk tujuan memberi informasi yang akurat.

Dukungan menurut Stringer dalam (Wirawan, 2008) adalah kepercayaan dan mendukung yang terus berlangsung diantara anggota organisasi. Perasaan percaya di antara pegawai dengan pimpinan, seperti pimpinan memberikan tugas kepada pegawainya berarti pimpinan percaya pegawai tersebut mampu melaksanakan tugas dengan baik, dan juga pimpinan yang selalu mencontohkan kepada pegawai bagaimana menjaga rasa percaya terhadap seseorang, dan juga rasa percaya terhadap sanksi-sanksi yang diberikan pimpinan demi kebaikan organisasi kedepannya. Menurut Robert (Wirawan, 2008) mengatakan bahwa jika seorang pegawai mampu menjadikan dirinya bos diri sendiri seperti dalam mengambil keputusan dapat mengambil resiko serta mampu memecahkan masalahnya sendiri hal tersebut adalah tanggung jawab (*responsibility*). Tanggung jawab jika tinggi membuktikan

bahwasanya personil organisasi merasa terdorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab jika rendah memperlihatkan bahwasanya personil organisasi tidak mampu ketika diterapkan pendekatan baru dalam sistem kerja serta tidak berani dalam pengambilan resiko dalam keputusan.

Berdasarkan pengamatan penulis, persepsi pegawai tentang iklim organisasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman belum menunjukkan iklim organisasi yang kondusif dan baik sesuai yang telah dijelaskan diatas, terlihat fenomena-fenomena yang terjadi sebagai berikut : (1) hubungan beberapa pegawai dengan pegawai ataupun pegawai dengan pimpinan kurang harmonis terlihat dengan kurangnya rasa saling menghargai. (2) kurangnya inovasi atau pembaharuan terhadap pekerjaan yang dilakukan atau dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor tersebut. (3) kerjasama diantara pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas bersama masih kurang terjalin atau terlaksana dengan baik. (4) disaat bekerja pegawai enggan mengemukakan kesulitan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan itu. (5) kurangnya sikap tanggung jawab para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan dari fenomena-fenomena di atas dapat diidentifikasi masalah yang terdapat pada aspek iklim organisasi itu sendiri dan mengakibatkan iklim organisasi menjadi kurang baik dan kurang kondusif. Diantaranya adalah keakraban atau hubungan beberapa pegawai lainnya maupun pegawai dengan pimpinan kurang terlaksana dengan baik, inovasi dan pembaharuan yang masih kurang terhadap sistem kerja, kurangnya kekompakan atau kerjasama diantara sesama pegawai maupun dengan pimpinan, pegawai yang masih enggan mengemukakan kesulitan dalam bekerja, dukungan dan motivasi yang masih rendah, serta tanggung jawab yang kurang dimiliki setiap pegawai serta pimpinan yang masih kurang terhadap pekerjaannya.

Dalam penelitian ini terdapat tujuan yang ingin dicapai yaitu secara umum untuk mengetahui bagaimana persepsi pegawai tentang iklim organisasi yang dirasakan pada tempat penelitian. sedangkan tujuan khusus yang terdapat penelitian ini adalah 1) untuk mendapatkan informasi bagaimana kehangatan di antara pegawai maupun pegawai dengan pimpinan. 2) untuk mengetahui inovasi yang terdapat dalam sistem kerja pegawai di dinas tersebut. 3) untuk mengetahui kerjasama semua pegawai dalam bekerja. 4) untuk mengetahui keterbukaan pegawai dalam mengemukakan kesulitan yang dihadapi saat bekerja. 5) untuk melihat bagaimana dukungan antar sesama pegawai maupun dari pimpinan dalam bekerja. 6) untuk mengetahui rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Dimana keenam tujuan dari penelitian ini hanya dapat dirasakan oleh yang bersangkutan yaitu pegawai dan pimpinan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga sehingga dituangkan dalam bentuk persepsi pegawai untuk menilai setiap aspek iklim organisasi yang dirasakan dan dilihatnya sendiri.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-kuantitatif, dengan jumlah populasi sebanyak 71 pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. Penarikan sampel yang ada dalam penelitian ini memakai teknik *Sampling Jenuh* (sampel jenuh) dikarenakan sesuai pendapat (Arikunto, 2010) yang mengatakan bahwa jika populasi kurang dari seratus maka lebih baik semua populasi dijadikan sampel.

**Tabel 1. Populasi Penelitian**

No	Nama Bidang	Masa Kerja		Jumlah
		≤ 5 Tahun	≥ 6 Tahun	
1	Umum dan Kepegawaian	7	6	13
2	Keuangan	8	1	9
3	Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Non Formal (PNF)	4	7	11
4	Pendidikan Dasar (DIKDAS) SD dan SMP	3	6	9
5	Pemuda dan Olahraga (PORA)	9	4	13
6	Pengawas Sekolah	0	16	16
Jumlah		31	40	71

Sumber : Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman

Penelitian ini menggunakan jenis data yaitu data primer yang didapatkan dari responden yaitu pegawai, dimana sumber datanya adalah seluruh pegawai yang bekerja pada tempat penulis melakukan penelitian. Pengumpulan data dari penelitian ini adalah memakai angket yang disusun dengan model skala likert Kemudian setelah data hasil penelitian diperoleh, hasil tersebut diolah dengan menggunakan rumus rata-rata (skor mean) dan dilakukan teknik analisis data dengan penentuan kategori berpedoman kepada interpretasi dari skor 1,0-1,5 kategori tidak kondusif, skor 1,6-2,5 kategori kurang kondusif, 2,6-3,5 kategori cukup kondusif, 3,6-4,5 kategori kondusif, dan 4,6-5,0 berada pada kategori sangat kondusif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis ditemukan bahwa persepsi pegawai tentang iklim organisasi pada tempat penelitian sudah berada pada kategori kondusif dengan skor (4,12). Hasil pengolahan data persepsi pegawai tentang iklim organisasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2.

**Rekapitulasi Skor rata-rata Persepsi Pegawai Tentang Iklim Organisasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga**

No	Aspek yang diamati	Skor Rata-Rata	Keterangan
1	Kehangatan	3,83	Kondusif
2	Inovasi	4,08	Kondusif
3	Kerjasama	4,35	Kondusif
4	Keterbukaan	4,14	Kondusif
5	Dukungan	4,11	Kondusif
6	Tanggung Jawab	4,23	Kondusif
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,12</b>	Kondusif

Pada tabel diatas dapat gambarkan bahwa untuk indikator aspek kehangatan memperoleh skor (3,83) berada pada kategori kondusif. Pada indikator ini penulis menggunakan 8 item pernyataan, dan item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden yaitu Tali silaturahmi yang baik terjalin sesama pegawai dengan skor (4,24). Item yang mendapatkan skor terendah yaitu Hubungan pimpinan dengan pegawai terjalin dengan baik dengan skor (3,46). Pada Indikator kedua aspek inovasi memperoleh skor (4,08) berada pada kategori kondusif. Pada indikator ini penulis menggunakan 7 item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden yaitu Pimpinan memfasilitasi setiap kegiatan perbaikan atau pembaharuan yang pegawai lakukan dengan skor (4,28). Item yang mendapatkan skor terendah yaitu pegawai mengemukakan pendapat atau ide baru kepada pimpinan tanpa rasa tertekan dengan skor (3,58). Kemudian indikator yang ketiga aspek kerjasama memperoleh skor (4,35) berada pada kategori kondusif. Pada indikator ini penulis menggunakan 7 item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden yaitu Pegawai selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan bersama yang dilakukan dengan skor (4,61). Item yang mendapatkan skor terendah yaitu Pegawai membantu pekerjaan rekan kerja pada bidang lain jika dibutuhkan dengan skor (3,97). Selanjutnya indikator yang keempat aspek keterbukaan memperoleh skor (4,14) berada pada kategori kondusif. Pada indikator ini penulis menggunakan 8 item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden yaitu Pegawai mau berbagi informasi sesama rekan kerja terhadap hal baru yang diketahui dengan skor (4,35). Item yang mendapatkan skor terendah yaitu Pegawai bersedia mengungkapkan kepada rekan kerja maupun atasan terhadap kendala-kendala yang ditemui dalam bekerja untuk dicarikan jalan keluarnya dengan skor (3,79). Setelah itu indikator yang kelima aspek dukungan memperoleh skor rata-rata (4,11) berada pada kategori kondusif. Pada indikator ini penulis menggunakan 7 item pernyataan. Item pernyataan yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden yaitu Pegawai menerima masukan dari pimpinan untuk saling mendukung dalam bekerja dengan skor (4,42). Kemudian indikator

yang terakhir aspek tanggung jawab memperoleh skor (4,23) berada pada kategori kondusif. Pada indikator ini penulis menggunakan 8 item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden yaitu Pegawai disiplin dalam bekerja dengan skor (4,65). Item pernyataan yang mendapatkan skor terendah yaitu Pegawai cepat dalam mengambil keputusan dengan skor (3,58).

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian persepsi pegawai tentang iklim organisasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dapat dijelaskan dengan indikator berikut yaitu aspek kehangatan sudah berada pada kategori kondusif dengan skor (3,83), selanjutnya aspek inovasi sudah berada pada kategori kondusif dengan skor (4,08), kemudian aspek kerjasama sudah berada pada kategori kondusif dengan skor (4,35). Setelah itu aspek keterbukaan juga sudah berada pada kategori kondusif dengan skor (4,14), indikator berikutnya yaitu aspek dukungan telah berada pada kategori kondusif dengan skor (4,11), indikator terakhir yaitu aspek tanggung jawab sudah berada pada kategori kondusif dengan skor (4,23). Akan lebih dijelaskan dengan uraian berikut:

Persepsi Pegawai Tentang Iklim Organisasi dilihat dari Aspek Kehangatan menunjukkan sudah berada pada kategori kondusif dan memperoleh skor 3,83. skor rata-rata tertinggi terdapat dalam pernyataan “ Tali silaturahmi yang baik terjalin sesama pegawai” dengan jumlah skor 4,24. Kemudian skor terendah terdapat pada pernyataan “ Hubungan pimpinan dengan pegawai terjalin dengan baik” dengan jumlah skor 3,46. Kemungkinan faktor penyebab dari rendahnya skor rata-rata pernyataan hubungan pimpinan dan pegawai terjalin dengan baik adalah disebabkan pimpinan kurang memperhatikan kebutuhan dari pegawai dalam bekerja. kehangatan (Warmth) merupakan hal yang dirasakan terhadap keadaan lingkungan kerja yang nyaman dan bersahabat serta lebih diutamakan pada keadaan yang damai atau persahabatan (Toulson dan Smith, 1994:457). Dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai tentang iklim organisasi dilihat dari aspek kehangatan sudah kondusif. Namun pada item yang memperoleh skor rata-rata terendah pimpinan diharapkan mampu merangkul pegawai agar tetap merasa nyaman dalam bekerja dengan cara memberikan respon yang positif setiap berinteraksi dengan bawahan bersikap baik tetapi tegas. Sehingga nantinya akan membuat hubungan pimpinan dengan pegawai dapat terjalin dengan baik dan dapat meningkatkan iklim organisasi dari aspek kehangatan menjadi sangat kondusif.

Persepsi Pegawai Tentang Iklim Organisasi dilihat dari Aspek Inovasi menunjukkan sudah berada pada kategori kondusif dan memperoleh skor 4,08. Skor rata-rata yang tertinggi terdapat pada item “Pimpinan memfasilitasi setiap kegiatan perbaikan atau pembaharuan yang pegawai lakukan” dengan jumlah skor 4,28. Skor yang terendah terdapat pada item pernyataan “ Pegawai mengemukakan pendapat atau ide baru kepada pimpinan tanpa rasa tertekan” dengan jumlah skor 3,58. Faktor penyebab dari rendahnya skor pernyataan pegawai mengemukakan pendapat atau ide baru tanpa rasa tertekan yaitu karena pegawai merasa takut untuk mengemukakan pendapat atau ide baru yang disampaikan. Inovasi dapat berupa sosial ataupun proses teknologi manajerial , seperti gagasan atau konsep baru serta suatu pembaharuan dilakukan untuk dipraktekkan dalam suatu kultur. Sehingga pimpinan harus memberikan kesempatan dan respon yang baik agar pegawai lebih siap mengemukakan suatu inovasi terkait pekerjaan tanpa rasa tertekan. Selanjutnya inovasi disamakan dengan pembaharuan yang mendasar namun bukan revolusioner disampaikan oleh Merritt dalam (Sutrisno, 2010). Dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai tentang iklim organisasi dilihat dari aspek inovasi sudah kondusif. Namun pada item yang memperoleh skor rata-rata terendah pimpinan diharapkan mampu memberikan dorongan keberanian untuk pegawai agar dapat mengemukakan suatu ide yang baru dalam bekerja. Sehingga nantinya akan membuat pegawai berani mengemukakan pendapat dan membuat iklim organisasi dari aspek inovasi menjadi sangat kondusif.

Persepsi Pegawai Tentang Iklim Organisasi dilihat dari Aspek Kerjasama menunjukkan sudah berada pada kategori kondusif dan memperoleh skor rata-rata 4,35. Skor yang tertinggi ada pada pernyataan “Pegawai selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan

bersama yang dilakukan” dengan jumlah skor 4,61. Skor yang paling rendah terdapat pada item pernyataan “ Pegawai membantu pekerjaan rekan kerja pada bidang lain jika dibutuhkan” dengan jumlah skor 3,97. Faktor penyebab dari rendahnya skor pernyataan pegawai membantu pekerjaan rekan kerja pada bidang lain jika dibutuhkan yaitu karena pegawai kurangnya rasa ingin membantu pekerjaan rekan kerja apalagi pada bidang yang lain sehingga menyebabkan kurangnya kepedulian antar pegawai. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2002:236) kerjasama merupakan hal yang mampu dimiliki seseorang untuk bekerja secara bersama dengan orang lain dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang sudah ditentukan, sehingga mencapai tujuan bersama organisasi. Kerjasama tidak hanya terfokus dengan melakukan pekerjaan secara bersama tetapi juga dalam membantu pekerjaan rekan kerja walaupun pada bidang lainnya jika dibutuhkan dalam keadaan mendesak demi tercapainya tujuan bersama. Jadi kerjasama tidak hanya terbatas pada saat melakukan pekerjaan bersama-sama itu mempunyai keterkaitan antara satu dengan lainnya. Dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai tentang iklim organisasi dilihat dari aspek kerjasama sudah kondusif. Namun pada item yang memperoleh skor rata-rata terendah pimpinan diharapkan antar pegawai saling tolong menolong jika dibutuhkan walaupun dengan bidang lain di dalam bekerja. Sehingga nantinya akan meningkatkan solidaritas dan kekompakan antar pegawai di Dinas tersebut dan dapat meningkatkan iklim organisasi dari aspek kerjasama menjadi sangat kondusif.

Persepsi Pegawai Tentang Iklim Organisasi dilihat dari Aspek Keterbukaan menunjukkan sudah berada pada kategori kondusif dan memperoleh jumlah skor 4,14. Skor yang paling tinggi terdapat pada pernyataan “pegawai mau berbagi informasi sesama rekan kerja terhadap hal yang baru diketahui dalam pekerjaan” dengan skor 4,35. Skor yang terendah terdapat pada pernyataan “pegawai bersedia mengungkapkan kepada rekan kerja maupun atasan terhadap kendala-kendala yang ditemui dalam bekerja untuk dicarikan jalan keluarnya” dengan skor 3,79. Faktor penyebab dari rendahnya skor pernyataan pegawai bersedia mengungkapkan kepada rekan kerja maupun atasan terhadap kendala-kendala yang ditemui dalam bekerja untuk dicarikan jalan keluarnya yaitu karena pegawai kurang terbuka terhadap hal yang dialami dalam bekerja seperti sulit dalam melakukan pekerjaan tersebut dan juga tidak meminta bantuan kepada rekan kerja ataupun sebaliknya dari rekan kerja maupun pimpinan tidak ada bertanya apa yang sedang dikerjakan oleh pegawai tersebut. Kurangnya kemampuan pegawai tersebut dalam mengungkapkan kendala yang ditemuinya dalam bekerja, dengan perasaan takut direndahkan dan tidak dihargai juga merupakan salah satu penyebab terjadinya masalah ini dimana Taylor dalam (Karina, 2012:24) juga mengatakan bahwasanya keterbukaan merupakan hal yang mampu dimiliki seseorang dalam menyampaikan suatu informasi kepada orang lain yang bertujuan untuk meningkatkan keakraban. Sejalan dengan itu (Sinambela, 2011:26) mengatakan transparansi (keterbukaan) adalah “suatu pelayanan yang bersifat mudah, terbuka dan bisa diakses bagi semua pihak yang membutuhkan, informasi yang jelas, mudah dimengerti dan disediakan secara memadai. Dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai tentang iklim organisasi dilihat dari aspek keterbukaan sudah kondusif. Namun pada item yang memperoleh skor rata-rata terendah diharapkan pegawai lebih terbuka dalam bekerja apalagi ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja. Sehingga nantinya akan meningkatkan kualitas pekerjaan dan dapat meningkatkan iklim organisasi dari aspek keterbukaan menjadi sangat kondusif.

Persepsi Pegawai Tentang Iklim Organisasi dilihat dari Aspek Dukungan menunjukkan sudah berada pada kategori kondusif dan memperoleh skor rata-rata 4,11. Skor rata-rata yang tertinggi terdapat pada pernyataan “pegawai menerima masukan dari pimpinan untuk saling mendukung dalam bekerja” dengan skor 4,42. Skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “pegawai mendapatkan apresiasi dari rekan kerja ketika tekun dalam bekerja” dengan skor 3,58. Faktor penyebab dari rendahnya skor pernyataan pegawai mendapatkan apresiasi dari rekan kerja ketika tekun dalam bekerja yaitu antar pegawai tidak bisa memberikan pujian ketika melakukan pekerjaan dengan. Hendaknya pegawai dan pimpinan saling memberi dukungan maupun saling memberi apresiasi terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan sehingga terciptanya semangat tim yang baik, dengan demikian sesama

pegawai dan pimpinan dapat saling mempercayai dan membantu untuk meningkatkan iklim organisasi dan dapat bekerja lebih baik lagi. Sesuai dengan pendapat ahli Stringer dalam (Wirawan, 2008) dukungan itu adalah merefleksikan kepercayaan dan mendukung yang terus terlaksana diantara anggota kelompok. Perasaan percaya di antara pegawai dengan pimpinan, seperti pimpinan memberikan tugas kepada pegawainya berarti pimpinan percaya pegawai tersebut mampu melaksanakan tugas tersebut dengan baik, dan juga secara tidak langsung pimpinan memberikan dukungan untuk pegawai tersebut untuk terus melatih diri dalam bekerja, dan juga pimpinan yang selalu mencontohkan kepada pegawai bagaimana menjaga rasa percaya terhadap seseorang, dan juga rasa percaya terhadap sanksi-sanksi yang diberikan pimpinan demi kebaikan organisasi kedepannya. Dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai tentang iklim organisasi dilihat dari aspek dukungan sudah kondusif. Namun pada item yang memperoleh skor rata-rata terendah diharapkan saling mendukung antar pegawai dalam bekerja dan saling memberikan dorongan maupun motivasi dalam bekerja dan dapat meningkatkan iklim organisasi dari aspek dukungan menjadi sangat kondusif.

Persepsi Pegawai Tentang Iklim Organisasi dilihat dari Tanggung jawab sudah menunjukkan hasil yang berada pada kategori kondusif dan memperoleh skor 4,23. Skor yang paling tinggi terdapat pada item pernyataan "pegawai disiplin dalam bekerja" dengan skor 4,65. Skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan "pegawai cepat dalam mengambil keputusan" dengan skor 3,58. Faktor penyebab dari rendahnya skor pernyataan pegawai cepat dalam mengambil keputusan adalah pegawai tidak mampu bertanggung jawab terhadap resiko yang dihadapi ketika mengambil keputusan dengan cepat. Tanggung jawab tidak hanya untuk sikap siap mentaati aturan dan disiplin tetapi juga dalam mengambil suatu keputusan harus bertanggung jawab dan cepat dalam mengambil keputusan sejalan dengan yang disampaikan oleh litwin dan stringer dalam (Susanty, 2013:5) bahwasanya tanggung jawab adalah tindakan pegawai bahwa dia mampu menjadi pemimpin untuk diri sendiri dan dia tidak mau meminta pendapat orang lain mengenai keputusannya. Sehingga seorang pegawai maupun pimpinan harus cepat dalam mengambil suatu keputusan dengan pertimbangan yang tepat pula serta berani mengambil resiko dan bertanggung jawab untuk setiap keputusan yang diambil. Dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai tentang iklim organisasi dilihat dari aspek tanggung jawab sudah berada pada kategori kondusif. Namun pada item yang memperoleh skor rata-rata terendah diharapkan mampu bertanggung jawab dalam mengambil keputusan yang cepat dan menerima segala resiko yang akan ditimbulkan dari aspek tanggung jawab menjadi sangat kondusif.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian secara keseluruhan persepsi pegawai tentang iklim organisasi dapat disimpulkan sudah berada pada kategori kondusif. Kemudian dijelaskan pada indikator aspek kehangatan sudah berada pada kategori kondusif, selanjutnya dijelaskan pada indikator aspek inovasi sudah berada pada kategori kondusif, setelah itu indikator pada aspek kerjasama sudah berada pada kategori kondusif. Berikutnya indikator aspek keterbukaan sudah berada pada kategori kondusif dan indikator berikutnya aspek dukungan sudah berada pada kategori kondusif, terakhir indikator aspek tanggung jawab juga sudah berada pada kategori kondusif.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan agar semua anggota organisasi baik pimpinan maupun pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dapat meningkatkan iklim organisasi menjadi kategori sangat kondusif, pimpinan harus menjadi sosok yang disenangi oleh pegawai sehingga hubungan antara pimpinan dan pegawai dapat terjalin dengan baik dalam bekerja, selain itu salah satu cara untuk meningkatkan iklim organisasi yaitu pegawai harus meningkatkan keberanian dalam melakukan suatu pembaharuan dalam bekerja tanpa adanya tuntutan dari pegawai dan juga pimpinan agar dapat selalu menerima dengan baik terlebih dahulu apa yang disampaikan oleh pegawai sehingga hilangnya rasa tertekan dari diri pegawai ketika menyampaikan suatu ide pembaharuan dalam bekerja, selain itu antar pegawai agar dapat saling membantu dalam bekerja jika dibutuhkan walaupun dengan bidang lainnya dalam lingkup organisasi.

Selanjutnya pegawai hendaknya terbuka kepada rekan kerja maupun pimpinan terkait kendala atau kesulitan yang dihadapi dalam bekerja sehingga dapat dicarikan jalan keluarnya secara bersama-sama, kemudian baik pimpinan maupun pegawai dapat saling meningkatkan apresiasi pegawai yang tekun dalam bekerja seperti pimpinan yang memberikan reward atau pegawai lainnya yang memberikan pujian agar juga dapat menjadi contoh bagi pegawai lainnya ataupun menambahkan semangat bagi pegawai tersebut sehingga salah satu hal tersebut dapat meningkatkan iklim organisasi dari aspek dukungan menjadi sangat kondusif, dan setiap pegawai harus dapat meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja tidak hanya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu tetapi juga dengan bertanggung jawab dapat mengambil suatu keputusan dengan cepat dan menanggung setiap resiko, karena hal itu lah yang menjadi suatu nilai plus dalam bekerja, kemudian pimpinan agar mampu merangkul, membimbing, membina dan mengawasi pegawai kearah yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan iklim organisasi tempat tersebut menjadi sangat kondusif.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadiyanto. (2004). *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadiyanto. (2005). *Iklim Sekolah, Iklim Kelas, Teori Riset dan Aplikasi*. Padang: UNP.
- Hardjana, A. (2006). *Iklim Organisasi : Lingkungan Kerja Manusiawi, Ilmu Komunikasi*.
- Karina, Septalia Meta, D. (2012). Pengaruh Keterbukaan Diri Terhadap Penerimaan Sosial Pada Anggota Komunitas Backpacker Indonesia Regional Surabaya Dengan Kepercayaan Terhadap Dunia Maya Sebagai Intervening Variabel. *Jurnal Psikologi Kepribadian Dan Sosial*, 01(02), 24.
- Mitra, E. (2014). Iklim Organisasi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1). Retrieved from <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3749/2984>
- Ramadhani, S. (2014). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1). Retrieved from <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3818/3051>
- Sastrohadiwiryono, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2011). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanty, E. (2013). *Iklim Organisasi : Manfaatnya Bagi Organisasi*. Retrieved from file:///C:/Users/Acer/Download/Document/fekon 2012-22.pdf
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Syam, M. (2014). Iklim Organisasi Di Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera Di Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1). Retrieved from <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3782/3016>
- Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi (Konsep dasar dan Aplikasinya)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yandi, T. A. (2013). Iklim Organisasi Pada Kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1). Retrieved from <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/2704/2303>
- Yunita, I. (2013). Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1). Retrieved from <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/2715>