

Iklim Organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman Barat

Lara Maisiska¹, Lusi Susanti², Ahmad Sabandi³, Tia Ayu Ningrum⁴

Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Email: laramaisiska30@gmail.com

Abstrak

This study aims to obtain information about the organisational climate in the education office and West Pasaman district seen from indicators of warmth, innovation, cooperation, openness, support and responsibility in the West Pasaman District Education and Culture Office. This type of research is descriptive research. The research population was all employees at the West Pasaman Regency Education and Culture Office, totaling 72 people. Determination of the magnitude is determined by the Slovin formula, withdrawal using saturated sampling technique. The instrument used was a questionnaire with a Likert scale and tested its validity and reliability. Furthermore, the data collected is analysed by finding the average and categorising the level of achievement. The results showed that organisational climate was seen 1) warmth 4.3, 2) innovation 4.3, 3) collaboration 4.4, 4) openness 4.4 5) support 4.3 and 6) responsibility 4.3. So the organisational climate in the Pasaman Barat district education office is included in the conducive category with an average score of 4.4.

Keywords: iklim, organisasi



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits (attribution) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for non-commercial purposes.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat memiliki peran dan pengaruh terhadap sebuah organisasi. Sebuah organisasi yang dibuat dan dibentuk memiliki tujuan untuk menciptakan, mewujudkan dan menjalankan serta menerapkan tujuan, visi dan misi yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Adanya sumber daya manusia di dalam sebuah lembaga atau instansi memiliki peran dan kegunaan yang sangat penting dalam menjalankan dan mewujudkan pencapaian di dalam organisasi. Sebuah organisasi akan mengalami kemajuan dan peningkatan jika memiliki dan mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas yang bagus dan memiliki kualitas kerja yang tinggi (Miftahul Jannah, 2022). Adanya sumber daya manusia dalam instansi adalah karyawan atau pegawai. Pegawai merupakan salah satu aspek yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai harus bisa dan mampu dalam menyelesaikan semua pekerjaan dan tugas yang diberikan yang berhubungan dengan kemajuan dan keberhasilan organisasi agar tujuan, visi dan misi organisasi dapat dicapai secara maksimal. Oleh karena itu pegawai harus memiliki kinerja yang baik.

Organisasi adalah suatu wadah yang terdapat didalamnya orang-orang yang saling berkomunikasi dan bekerjasama. (Sri Wardah: 2022). Organisasi merupakan salah satu tempat atau wadah dari sekumpulan orang-orang yang mempunyai sebuah tujuan yang sama dan diatur oleh aturan-aturan yang dibentuk secara bersama (Sisy Maharani: 2021). Organisasi adalah tempat secara struktural dan tersusun secara rapi serta dapat menggabungkan manusia-manusia dalam berbagai fungsi. (Yandi: 2013). Organisasi dapat berjalan dan bekerja sesuai dengan aturan jika komponen di

dalam organisasi tersebut bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.(Rindu: 2021) Dalam melaksanakan sebuah tujuan kinerja dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti adanya iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin terhadap pekerjaan (Mutaqin, 2010). Sebuah lingkungan yang ada organisasi dipengaruhi oleh iklim organisasi, baik dan buruknya organisasi ditentukan oleh iklim organisasi itu sendiri. Iklim organisasi memiliki keterkaitan dengan semua keadaan-keadaan yang ada diorganisasi baik itu berupa keadaan emosional yang berasal dari kelompok orang yang berada di dalam organisasi yang mencakup perasaan dan aksi yang dilakukan terhadap seluruh sistem yang ada diorganisasi. Untuk meningkatkan kualitas dari sebuah organisasi penting untuk mengetahui tentang faktor yang menentukan keberhasilan dari organisasi salah satunya adalah adanya iklim organisasi. (Sulaiman & B.A Harethi, 2013). Iklim organisasi adalah sebuah konsep yang dapat menjalankan isi dan kelebihan atau kekuatan yang bersifat alami dan dapat membawa pengaruh.(Sukri: 2014). Iklim organisasi merupakan situasi, suasana dari kerja yang dirasakan oleh para karyawan, seperti adanya ruang kerja yang nyaman, mendapatkan rasa aman ketika bekerja, pengawasan yang menyeluruh atau memadai, sarana dan prasarana yang dapat memberikan jaminan ketika bekerja dan hal-hal yang dapat menunjang pekerjaan cepat selesai secara efektif dan efisien. Iklim organisasi adalah sebuah tanggapan atau persepsi dari orang-orang yang berada di organisasi terhadap semua aspek yang ada di organisasi tersebut. (Wirawan 2008). Pada umumnya iklim organisasi memiliki 66 indikator (Hadiyanto, 2016), yang dapat diberikan treatment oleh pimpinan di dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan iklim organisasi yang lebih baik dan kondusif. (Syahril, Hadiyanto, Adi & Irsyad, 2017). Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi lancarnya kinerja di dalam organisasi adalah adanya iklim organisasi, dengan iklim organisasi akan dapat memberikan dampak yang baik dan terhindar dari konflik organisasi sehingga dapat menciptakan lingkungan yang kondusif dan baik.

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan salah satu jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan, mendeskripsikan semua. Adapun langkah- langkah dalam penelitian ini adalah melakukan identifikasi merumuskan masalah, melakukan penyusunan berkaitan dengan kerangka berpikir penelitian, menentukan hipotesis penelitian, melakukan pembahasan penelitian, dan membuat kesimpulan dan saran pada penelitian. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berjumlah 72 orang. Penentuan besar ditentukan dengan rumus Slovin, penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan total sampel berjumlah 72 orang. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan model skala likert dengan alternatif jawaban adalah selalu (5), sering (4), kadang-kadang (3), jarang (2), tidak pernah (1). Validitas angket diolah dengan menggunakan SPSS 26 yang diuji cobakan kepada 20 orang pegawai di luar sampel. Sebelum pelaksanaan penyebaran angket dilakukan terlebih dahulu uji coba instrumen dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas yang menggunakan rumus product moment dan rumus alpha cronbach. Hasilnya dari 50 butir item pernyataan untuk pegawai terdapat 5 pernyataan yang tidak valid yaitu nomor 6,9,12,13, dan 24. Pernyataan tidak valid tersebut dihilangkan atau tidak dipakai dalam penelitian. Item yang dinyatakan valid disebarkan kepada guru. Setelah data terkumpul dilakukan dengan mencari rata-rata dan mengkategorikan tingkat capainya.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Hasil pengolahan data yang berkaitan dengan penelitian mengenai iklim organisasi di dinas pendidikan kabupaten pasaman barat. Penelitian ini disesuaikan berdasarkan indikator kehormatan, inovasi, kerjasama, keterbukaan, dukungan, dan tanggung jawab.

Tabel 1.
Rekapitulasi Hasil Penelitian mengenai persepsi guru terhadap iklim organisasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
1.	Kehangatan	4,3	Kondusif
2.	Inovasi	4,3	Kondusif
3.	Kerjasama	4,4	Kondusif
4.	Keterbukaan	4,4	Kondusif
5.	Dukungan	4,3	Kondusif
6.	Tanggung Jawab	4,5	Kondusif
	Rata-Rata	4,4	Kondusif

Iklim organisasi pada indikator kehangatan dengan skor rata-rata 4,3 berada pada kategori kondusif. Pada indikator ini, pernyataan yang mendapatkan skor rata-rata tertinggi hubungan pimpinan dengan pegawai terlaksana dengan baik dengan jumlah skor 4,8. Sedangkan pernyataan yang mendapatkan skor rata-rata yang terendah yaitu saling menyapa antar pegawai di kantor dengan skor rata-rata 4,0.

Iklim organisasi pada indikator inovasi dengan skor rata-rata 4,3 berada pada kategori kondusif. Pada indikator ini pernyataan yang mendapatkan skor rata-rata tertinggi adalah pegawai mendapat kesempatan untuk melakukan inovasi dalam bekerja dan pimpinan memfasilitasi setiap kegiatan perbaikan yang pegawai lakukan dengan jumlah capaian skor 4,4. Sedangkan pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah pegawai menemukan ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan dalam diskusi pegawai mengemukakan ide baru yang lebih efektif dalam bekerja dengan jumlah skor 4,1.

Iklim organisasi pada indikator kerjasama dengan skor rata-rata 4,4 berada pada kategori kondusif. Pada indikator ini pernyataan yang mendapatkan skor rata-rata tertinggi adalah pegawai saling menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan pimpinan dan pegawai berperan aktif dalam setiap kegiatan bersama yang dilakukan dengan jumlah skor 4,6. Sedangkan untuk pernyataan yang mendapatkan skor rata-rata yang terendah sesama pegawai saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan pimpinan membantu pegawai mencari solusi dalam bekerja serta setiap pegawai berkontribusi dalam menjalankan tugas bersama dengan capain skor rata-rata 4,3.

Iklim organisasi pada indikator keterbukaan dengan skor rata-rata 4,4 berada pada kategori kondusif. Pada indikator ini pernyataan yang mendapatkan skor rata-rata yang tertinggi adalah sesama pegawai saling memberitahukan informasi penting dengan capai skor 4,5. Sedangkan pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah adalah pimpinan memberikan bantuan kepada pegawai yang terkendala menyelesaikan pekerjaan dengan capaian skor 4,2.

Iklim organisasi pada indikator dukungan dengan skor rata-rata 4,3 berada pada kategori kondusif. Pada indikator ini pernyataan yang mendapatkan skor rata-rata yang tertinggi adalah pegawai mendapatkan apresiasi dari rekan kerja dengan capaian skor 4,6. Sedangkan pernyataan yang mendapatkan skor rata-rata terendah pimpinan memberikan masukan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dengan capain skor 4,2.

Iklim organisasi pada indikator tanggung jawab dengan skor rata-rata 4,5 berada pada kategori kondusif. Pada indikator ini pernyataan yang mendapatkan skor rata-rata yang tertinggi adalah pegawai bekerja keras dalam menyelesaikan tugas dengan jumlah skor 4,6 sedangkan pernyataan yang terendah adalah pegawai menyelesaikan tugas dengan maksimal dengan skor 4,3.

2. Pembahasan

Iklim organisasi tentang indikator kehangatan sudah terlaksana dengan kondusif yaitu dengan skor rata-rata 4,3 berada pada kategori kondusif. Namun perlu ditingkatkan lagi pada skor rata-rata terendah yaitu item saling menyapa antar pegawai di kantor. Upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan aspek kehangatan di dinas pendidikan adalah pimpinan harus dapat melakukan dan berinteraksi serta tahu dan mengerti tentang suasana dan pola interaksi antar anggota organisasi di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pasaman barat dengan adanya kehangatan maka akan dapat memberikan dorongan dan motivasi terhadap pegawai ketika bekerja sehingga dapat menimbulkan kehangatan yang baik dalam bekerja (Wirawan. 2008)

Iklim organisasi tentang indikator inovasi sudah terlaksana dengan baik yaitu dengan skor rata-rata 4,3 berada pada kategori kondusif. Namun perlu ditingkatkan lagi pada skor rata-rata terendah yaitu item pegawai menemukan ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan dalam diskusi pegawai mengemukakan ide baru yang lebih efektif dalam bekerja. Upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan aspek inovasi adalah pimpinan harus memberikan kesempatan dan respon yang baik agar para pegawai tersebut lebih siap dalam mengemukakan suatu inovasi terkait pekerjaan tanpa rasa tertekan dan pimpinan harus bisa menyamakan inovasi dengan perbaikan-perbaikan dan perubahan yang mendasar (Edy 2010)

Iklim organisasi tentang indikator kerjasama sudah terlaksana dengan baik yaitu dengan skor rata-rata 4,4 berada pada kategori kondusif. Namun perlu ditingkatkan lagi pada skor rata-rata terendah yaitu item sesama pegawai saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan pimpinan membantu pegawai mencari solusi dalam bekerja, dan setiap pegawai berkontribusi dalam menjalankan tugas bersama. Namun perlu ditingkatkan. Upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan indikator kerjasama adalah pimpinan harus bisa melakukan perbuatan saling bantu membantu yang dilakukan secara bersama-sama dan meningkatkan kerjasama dengan sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. (Wirawan 2008).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: iklim organisasi tentang indikator kehangatan skor 4,3 artinya sudah terlaksana dengan kondusif, indikator inovasi dengan skor 4,3 artinya sudah terlaksana dengan kondusif, indikator kerjasama dengan skor 4,4 artinya sudah terlaksana dengan kondusif, indikator keterbukaan dengan skor 4,4 artinya sudah terlaksana dengan kondusif, indikator dukungan dengan skor 4,3 artinya sudah terlaksana dengan kondusif dan indikator tanggung jawab dengan skor 4,5 artinya sudah terlaksana dengan kondusif. Jadi iklim organisasi di dinas pendidikan kabupaten pasaman barat diperoleh skor rata-rata 4,5 kategori kondusif sudah terlaksana dengan baik.

Berdasarkan penjelasan diatas saran dari penulis adalah kepada pimpinan yang memiliki posisi tertinggi di organisasi, sebagai panutan, mempengaruhi, dan selalu menggerakkan seperti pembawa perubahan harus selalu senantiasa menjalankan, mempertahankan dan memperbaiki dan meningkatkan aspek dari iklim organisasi yaitu kehangatan, inovasi, kerjasama, keterbukaan, dukungan, dan tanggung jawab.

Daftar Rujukan

- Ahla, M. (2017). "Peranan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Paket Keahlian Teknik Gambar Bangunan Di SMK Negeri 2 Pengasih."
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyani, Emma Dwi., Lindawati. (2015). "Hubungan Antara Persepsi Pegawai Tentang Iklim Organisasi Dengan Employee Engagement." *Jurnal Administrasi XII* (1).
- Arni, Muhammad. (2007). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ayudiarini, N. (2012). "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja." *Doctoral dissertation- Program Pascasarjana Universitas Dipenorogo*.
- Edy, S. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Eko Putro, W. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hadiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadiyanto. (2016). *Teori & Pengembangan Iklim Kelas & Iklim Sekolah*. Jakarta: Kencana. Hanifah, Achmad, Kurniady Dedy. (2013). "Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Sentra Pendidikan Bank Rakyat Indonesia Bandung." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan FIP Universitas Pendidikan Indonesia*, 1.
- Hardjana, A. (2006). *Iklim Organisasi : Lingkungan Kerja Manusiawi*. Ilmu Komunikasi, 3(1).
- Hendriawati, Ratih. (2021). "Persepsi Pegawai Tentang Iklim Organisasi Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pasaman Barat." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5(2).
- Idrus, Muhammad. (2006). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: PT. Gelora Aksara pratama.
- Karina, Septalia Meta, Dkk. (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* 1(2).
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Erlangga. Kuspini, Ani. (2019). *Manajemen Pendidikan*. Cirebon: Lov Rinz Publishing.
- Malayu, H. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke 14)*. Jakarta: Bumi Aksara. Nitisemito, Alex soemadji. (2001). *Manajemen Peronalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rezky, A. (2017). "Iklim Organisasi Di Biro Administrasi Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Padang."
- Sagala, S. (2008). *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. Sastrohadiwiry, S. (2002). *Manajemn Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Shafarila, Asri Wahyuni., Endang, Supardi. (2016). "Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1(1).
- Sinambela, Lijan Poltak. Dkk. (2011). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara. Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna, Dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.
- Sopian, A. (2019). "Manajemen Sarana Dan Prasarana. Raudhah Proud To Be Professionals." *Jurnal Tarbiyah Islamiyah* 4.
- Steers, M. Richard. (1985). *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Susanty, Etty. (2013). "Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi. Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan."
- Syam, Muklis. (2004). "Iklim Organisasi Di Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera Barat." *Jurnal Administrasi Pendidikan FIP UNP* 2(1).

- Thoha, M. (2007). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Toulson, P. Dan Mike, Smith. (1994). "The Relationship Between Organizational Climate And Employee Perceptions Of Personnel Management Practices." *Journal Of Public Personnel Management* 23(3):453–69.
- Wirawan. (2008). *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto. (2008). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yustini, Fakhry Zamzam & Tien. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasionalisasi)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.