

IKLIM ORGANISASI DI KANTOR BALAI BESAR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KESEJAHTERAAN SOSIAL (BBPPKS) REGIONAL I SUMATERA DI PADANG

Mukhlis Syam

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

This study examines the organizational climate in the office of the Center for Education and Training of Social Welfare (BBPPKS) Regional 1 in Padang Sumatra as seen from the aspect of freedom, responsibility, respect, intimacy, support, and involvement. This type of research is descriptive. The population in this study as many as 41 people in a population sample using research, data collection tool was a questionnaire with Likert scale models that have been tested for validity and reliability. The data obtained were analyzed by finding the average value (Mean). The results showed that the climate of the organization from the aspects: 1) freedom, 2) responsibility, 3) awards, 4) familiarity, 5) support, and 6) have demonstrated the involvement of a conducive organizational climate.

Key word: organizational climate

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang paling potensial yang harus ada dalam suatu organisasi/ perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam hal ini, untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas selain dengan adanya pengembangan kemampuan karyawan juga perlu adanya suatu kondisi, suasana atau iklim organisasi yang membentuk suatu pola kerja yang bagus untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Iklim organisasi secara realistis mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Iklim organisasi juga dapat memberikan semangat yang kuat untuk menciptakan, mempertahankan, memelihara, dan meningkatkan iklim organisasi tersebut sehingga dapat menjadi daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Iklim organisasi yang baik dan kondusif akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kenyataan ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Cahyono (2000:45) bahwa “iklim organisasi yang baik, teratur dan sehat serta menyenangkan akan sangat membantu orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut dengan penuh semangat, bergairah, dan lebih produktif”.

Iklim organisasi yang baik dan kondusif terlihat dari suasana kerja yang mendukung atau nyaman, kesempatan pengembangan karir, hubungan pegawai dengan pimpinan atau sesama pegawai, tanggung jawab yang tinggi, serta peran aktif pegawai dalam segala kegiatan. Menurut Slameto dalam Astuti (2006:2), iklim organisasi yang kondusif tercermin dari:

Kesamaan tanggung jawab setiap pegawai dalam organisasi, adanya kebebasan setiap personil dalam mengemukakan ide dan gagasan demi kemajuan organisasi, kebijakan yang ada tidak menimbulkan pertentangan antara tujuan organisasi, pegawai memiliki semangat kerja dalam melaksanakan tugas serta adanya rasa keakraban antara orang-orang dalam organisasi.

Dengan demikian berdasarkan pendapat ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa iklim organisasi yang baik dan kondusif dapat dilihat dari bagaimana tanggung jawab, kebebasan, dukungan, semangat kerja melalui penghargaan, keterlibatan dan keakraban yang dimiliki oleh pegawai dan pimpinan di dalam organisasi.

Iklim organisasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena sedikit banyaknya dapat mempengaruhi tingkah laku pegawai dalam organisasi serta penentu perbedaan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya. Berbagai pendapat dikemukakan oleh para ahli mengenai iklim organisasi, diantaranya Davis dan Newstrom (2001:25) memandang iklim organisasi sebagai “kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi”. Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2004:81) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi.

Pendapat yang mendukung juga di kemukakan oleh teori Tagiuri dan Litwin dalam Sobirin (2007:139) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan “kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi”. Pendapat tersebut menjadi lebih menekankan bahwa iklim organisasi mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi dan memberikan efek pada produktivitas organisasi.

Iklim organisasi dapat dilihat dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini ditegaskan dengan definisi iklim organisasi di atas Poole dalam Nurhizrah Gistituati (2009:44-45) Menyatakan “aspek iklim organisasi yaitu iklim organisasi muncul dari kegiatan-kegiatan rutin organisasi yang penting bagi organisasi dan bagi anggota-anggotanya”.

Kondisi lingkungan yang menyenangkan tentunya akan menjadi kunci pendorong bagi seorang pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut Wirawan (2008:121) iklim organisasi merupakan “persepsi anggota organisasi secara individual dan kelompok dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi”.

Penentuan baik atau buruknya serta kondusif atau tidaknya suatu iklim organisasi dilihat dari dimensi-dimensi yang diwujudkan dan dapat diukur dengan banyaknya indikator atau aspek, namun penulis hanya membatasi pada beberapa indikator karena dianggap relevan dengan permasalahan yang terjadi di lapangan. Adapun indikator atau aspek yang ditentukan adalah (1) kebebasan, (2) tanggung jawab, (3) penghargaan, (4) keakraban, (5) dukungan, dan (6) keterlibatan.

Kebebasan bukan berarti bebas mutlak atau tidak terbatas, melainkan pada kebebasan yang tidak mengganggu pegawai lain dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hadiyanto (2000:25) “kebebasan merupakan kelonggaran pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memilih, melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan, selama masih dalam koridor aturan dan tidak mengganggu atau mengusik kebebasan pegawai lain”. Jadi disini pegawai bebas memilih yang terbaik bagi dirinya dan tentunya untuk organisasi itu sendiri. Pegawai diberi kebebasan dalam berfikir, bersosialisasi, berpendapat, bertindak laku, berinovasi dan berkreatifitas.

Tanggung jawab merupakan kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku. Secara tidak langsung, tanggung jawab yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut Satrohadiwiryono (2002:237) “tanggung jawab pegawai dapat dilihat dari sikap serta kesadaran yang tinggi yang menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya”. Sejalan dengan pendapat tersebut Nitisemito (2002:237) mengemukakan bahwa “pegawai yang bertanggung jawab dalam suatu organisasi maka pegawai tersebut akan merencanakan pekerjaan dengan baik serta akan melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan”.

Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2009:127) mengatakan bahwa “penghargaan atau rekognasi dalam suatu organisasi bukan hanya dalam bentuk materi saja, tetapi juga dalam bentuk non materi seperti surat penghargaan, pujian secara lisan, kunjungan atasan kepada bawahan secara informal, dan sebagainya. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat menimbulkan “rasa berhasil” bagi yang bersangkutan (*sense of achievement*)”. Ini membuktikan penghargaan menunjukkan derajat para pegawai bahwa mereka dihargai dan mendapat imbalan untuk pekerjaan yang baik dari pada mereka diabaikan, dikritik atau dihukum jika sesuatu dilaksanakan secara salah.

Menurut Hadiyanto (2000:25) menyatakan bahwa “keakraban menunjuk pada hubungan seseorang dengan pihak lain terasa menyenangkan dan akrab”. Selanjutnya Hasri (2005:18) mengatakan “keakraban merupakan pertanda adanya kebersamaan dalam suatu organisasi, jika kebersamaan dalam organisasi hilang pertanda pemaksaan bersama tentang nilai, pandangan hidup berorganisasi juga hilang”. Kurangnya rasa keakraban terlihat dari perilaku individu dalam sebuah organisasi mempertahankan jarak sosial dengan individu lainnya.

Menurut Lussier (2005:487) “Support berkaitan dengan dukungan kepada karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan”. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja pegawai akan terpacu untuk lebih baik. Dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja di dalam lingkungan kerja.

Robbins (2010: 40) mengungkapkan bahwa “keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performa kerjanya sebagai hal yang penting dalam menghargai dirinya”. Lebih lanjut keterlibatan kerja yang tinggi terbukti erat kaitannya dengan absensi rendah, kecenderungan pengunduran diri yang rendah, dan tingginya partisipasi karyawan dalam pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan penulis, iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang belum mencerminkan iklim organisasi yang baik dan kondusif. Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, gejala ini terlihat dari fenomena-fenomena berikut: (1) Kurang harmonisnya hubungan (keakraban) antara sesama pegawai dalam suatu bidang maupun antar bidang, hal ini tergambar dari suasana yang kurang tenang/senang ketika pekerjaan telah di selesaikan atau ketika keputusan telah di buat oleh masing-masing pegawai atau bidang (bagian), mereka saling menyalahkan dan menganggap sepele hasil atau keputusan tersebut, (2) Terlihat masih kurangnya keterlibatan pegawai dalam kegiatan, hal itu dikarenakan pegawai malas dalam bekerja dan mengutamakan kepentingan masing-masing, (3) Perhatian pimpinan terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan masih kurang, terlihat ketika pekerjaan telah di selesaikan dengan baik pimpinan kurang memberikan respon, (4) Peraturan dan petunjuk pelaksanaan tugas yang mengikat atau kaku memberikan efek pada kebebasan pegawai untuk berinovasi dalam melaksanakan pekerjaannya, (5) Kurangnya dukungan baik oleh pimpinan maupun sesama pegawai terhadap ide-ide baru yang muncul dari pegawai, terlihat ketika adanya ide-ide baru yang muncul pegawai kurang menerima atau lebih cenderung dicemooh, dan (6) Kurangnya tanggung jawab dari para pegawai sehingga sering terjadinya konflik di dalam organisasi, itu terlihat ketika para pegawai lebih memilih untuk tidak

terlibat dalam kepanitiaan dalam kegiatan diklat karena alasan senioritas atau kedudukan yang dimilikinya dari pada mengikuti kegiatan diklat.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kebebasan, tanggung jawab, penghargaan, keakraban, dukungan, dan keterlibatan pegawai di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian deskriptif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial sebanyak 41 orang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai karena menggunakan penelitian populasi. Jenis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer yang artinya data diperoleh langsung dari responden.

Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuisioner dengan skala likert. Dengan lima (5) alternatif pilihan jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Teknik analisis data hasil penelitian dengan rumus rata-rata (skor mean).

HASIL PENELITIAN

Hasil pengolahan data mengenai Ikim Organisasi di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang yang dilihat dari aspek kebebasan secara keseluruhan termasuk kedalam kategori baik. Dengan perolehan skor rata-rata sebesar 4,1. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan pegawai diberi keleluasaan dalam melaksanakan ibadah di tempat kerja dengan skor rata-rata 4,78. Ini berarti iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang dilihat dari aspek kebebasan menggambarkan iklim yang kondusif.

Hasil pengolahan data mengenai Ikim Organisasi di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang yang dilihat dari aspek tanggung jawab secara keseluruhan termasuk kedalam kategori baik. Dengan perolehan skor rata-rata sebesar 4,0. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan pegawai melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara profesional dengan skor rata-rata 4,34. Ini berarti iklim organisasi di kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial dilihat dari aspek tanggung jawab menggambarkan iklim yang kondusif.

Hasil pengolahan data mengenai Ikim Organisasi di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang yang dilihat dari aspek penghargaan secara keseluruhan termasuk kedalam kategori baik. Dengan perolehan skor rata-rata sebesar 3,7. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan pimpinan memberikan pujian ketika pekerjaan telah selesai dikerjakan dengan baik dengan skor rata-rata 4,12. Ini

berarti iklim organisasi di kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial dilihat dari aspek penghargaan menggambarkan iklim yang kondusif.

Hasil pengolahan data mengenai Ikim Organisasi di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang yang dilihat dari aspek keakraban secara keseluruhan termasuk kedalam kategori baik. Dengan perolehan skor rata-rata sebesar 3,8. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan pegawai saling mengunjungi satu sama lain bila ada yang terkena musibah dengan skor rata-rata 4,21. Ini berarti iklim organisasi di kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial dilihat dari aspek keakraban menggambarkan iklim yang kondusif.

Hasil pengolahan data mengenai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang yang dilihat dari aspek dukungan secara keseluruhan termasuk kedalam kategori baik. Dengan perolehan skor rata-rata sebesar 4,0. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan pimpinan memberikan kritik yang membangun terhadap bawahan dalam pelaksanaan tugas dengan skor rata-rata 4,24. Ini berarti iklim organisasi di kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial dilihat dari aspek dukungan menggambarkan iklim yang kondusif.

Hasil pengolahan data mengenai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang yang dilihat dari aspek keterlibatan secara keseluruhan termasuk kedalam kategori baik. Dengan perolehan skor rata-rata sebesar 4,0. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan pegawai terlibat kepanitiaan dalam kegiatan Diklat dengan skor rata-rata 4,41. Ini berarti iklim organisasi di kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial dilihat dari aspek keterlibatan menggambarkan iklim yang kondusif.

Secara keseluruhan, skor rata-rata yang diperoleh pada penelitian ini adalah 3,93. Ini berarti termasuk dalam kategori baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang sudah menggambarkan iklim yang baik dan kondusif.

Tabel Rekapitulasi iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang

No	Iklim Organisasi di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan (BBPPKS) Regional 1 di Padang dilihat dari Aspek	Rata-rata	Keterangan
1	Kebebasan	4,1	Baik
2	Tanggung Jawab	4,0	Baik
3	Penghargaan	3,7	Baik
4	Keakraban	3,8	Baik
5	Dukungan	4,0	Baik
6	Keterlibatan	4,0	Baik
Rata-rata		3,93	Baik

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang dilihat dari aspek kebebasan, tanggung jawab, penghargaan, keakraban, dukungan, dan keterlibatan telah menggambarkan iklim yang baik dan kondusif. Untuk lebih jelasnya, akan dibahas satu per satu mengenai keenam aspek yang diteliti yaitu kebebasan, tanggung jawab, penghargaan, keakraban, dukungan, dan keterlibatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang yang dilihat dari aspek kebebasan telah menggambarkan iklim organisasi yang kondusif dengan skor rata-rata adalah 4,1. Ini merupakan salah satu skor tertinggi diantara indikator yang lainnya dan berada pada kategori baik. Harapannya agar dapat ditingkatkan lagi menjadi sangat baik karena masih ada beberapa kriteria yang harus diperbaiki dari aspek kebebasan ini.

Terdapat beberapa pernyataan yang mendukung bahwa aspek kebebasan dalam pelaksanaan tugas di kantor BBPPKS Regional 1 Sumatera di Padang tidak kaku terlihat dari pernyataan pegawai diberi keleluasaan dalam melaksanakan ibadah, pegawai diberi kesempatan berkeaktifitas dan berinovasi dalam melaksanakan tugas, dan pegawai dapat menyampaikan pendapat/ ide pada pimpinan baik secara formal maupun informal tanpa merasa tertekan.

Hal tersebut diatas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hadiyanto (2000:25) “kebebasan merupakan kelonggaran pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memilih, melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan, selama masih dalam koridor aturan dan tidak mengganggu atau mengusik kebebasan pegawai lain”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang dilihat dari aspek tanggung jawab sudah menggambarkan iklim organisasi yang kondusif dengan skor rata-rata adalah 4,0 dan berada pada kategori baik. Temuan ini kemungkinan disebabkan karena pegawai pada umumnya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara profesional, diikuti dengan pimpinan dan pegawai mau menanggung resiko atas keputusan yang diambil, serta pegawai rela mengorbankan waktu libur untuk melaksanakan pekerjaan.

Tanggung jawab merupakan kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku. Hal ini tentu sudah merujuk pada hasil temuan diatas. Sejalan dengan itu Satrohadiwiryono (2002:237) mengemukakan “tanggung jawab pegawai dapat dilihat dari sikap serta kesadaran yang tinggi yang menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya”.

Penghargaan merupakan suatu perbuatan, pemberian, dan ucapan yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Menurut Soekidjo Notoadmodjo

(2009:127) mengatakan bahwa “penghargaan atau rekognasi dalam suatu organisasi bukan hanya dalam bentuk materi saja, tetapi juga dalam bentuk non materi seperti surat penghargaan, pujian secara lisan, kunjungan atasan kepada bawahan secara informal, dan sebagainya. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat menimbulkan “rasa berhasil” bagi yang bersangkutan (*sense of achievement*)”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang dilihat dari aspek penghargaan telah menggambarkan iklim organisasi yang kondusif dengan skor rata-rata adalah 3,7 dan berada pada kategori baik. Ini merupakan indikator yang terendah diantara indikator lainnya. Temuan ini kemungkinan disebabkan karena pimpinan memberikan pujian ketika pekerjaan telah selesai dikerjakan oleh pegawai dengan baik dimana pernyataan ini merupakan pernyataan yang mendapatkan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,2. Namun ada pernyataan yang mendapat skor terendah yaitu pegawai mendapat honor tambahan setiap melaksanakan tugas di luar jam kerja yang telah ditetapkan dengan skor rata-rata adalah 3,36 ini berarti termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini berarti ada beberapa kriteria yang harus diperbaiki dari aspek penghargaan ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang yang dilihat dari aspek keakraban telah menggambarkan iklim organisasi yang kondusif dengan skor rata-rata adalah 3,8 dengan kategori baik. Terdapat beberapa pernyataan yang mendukung bahwa aspek keakraban di kantor BBPPKS Regional 1 Sumatera di Padang telah terjaga dengan baik dari pernyataan pegawai saling mengunjungi satu sama lain bila ada yang terkena musibah, diikuti dengan pegawai saling terbuka membicarakan hal-hal baik yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas masing-masing.

Keakraban terlihat dari perilaku individu dalam sebuah organisasi dengan individu lainnya. Selain itu keakraban juga tercermin pada sikap saling percaya antara seseorang dengan orang lain. Pada salah satu pernyataan yaitu pegawai membicarakan masalah-masalah pribadi dengan pegawai lain tanpa rasa curiga skor rata-ratanya adalah 3,24 ini berarti termasuk kategori cukup baik.

Hasri (2005:18) mengatakan “keakraban merupakan pertanda adanya kebersamaan dalam suatu organisasi, jika kebersamaan dalam organisasi hilang pertanda pemaksaan bersama tentang nilai, pandangan hidup berorganisasi juga hilang”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang yang dilihat dari aspek dukungan telah menggambarkan iklim organisasi yang kondusif dengan skor rata-rata adalah 4,0 ini berarti termasuk kedalam kategori baik. Temuan ini kemungkinan disebabkan karena pimpinan memberikan kritik yang membangun terhadap bawahan dalam pelaksanaan tugas, selanjutnya sesama pegawai juga memberikan dukungan pada setiap usaha

positif yang diberikan pegawai lain dalam menyelesaikan masalah, ditambah lagi dengan pimpinan mengupayakan fasilitas yang diperlukan pegawai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja pegawai akan terpacu untuk lebih baik. Dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja di dalam lingkungan kerja. Hal tersebut ditegaskan lagi oleh Lussier (2005:487) dengan mengemukakan "Support berkaitan dengan dukungan kepada karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan".

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang yang dilihat dari aspek keterlibatan telah menggambarkan iklim organisasi yang kondusif dengan skor rata-rata adalah 4,0 ini berarti termasuk kedalam kategori baik.

Hal di atas terbukti karena adanya pernyataan yang mendukung bahwa tingkat keterlibatan di kantor BBPPKS Regional 1 Sumatera di Padang cukup tinggi terlihat dari beberapa pernyataan pegawai yang ikut serta dalam kepanitiaan kegiatan diklat yang dilakukan, kemudian antusiasnya pegawai untuk melakukan pekerjaan diluar kota, serta pegawai yang memberikan ide jika terjadi permasalahan yang menghambat pekerjaan di kantor.

Robbins (2010: 40) mengungkapkan bahwa "keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performa kerjanya sebagai hal yang penting dalam menghargai dirinya".

Pembahasan dari masing-masing aspek yang telah diteliti diatas menunjukkan bahwa iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang secara keseluruhan telah menggambarkan iklim organisasi yang kondusif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, tentang iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang dapat ditarik kesimpulan yakni secara umum iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang telah menggambarkan Iklim Organisasi yang kondusif karena berada pada kategori baik dengan skor rata-rata sebesar 3,93.

Iklm organisasi dilihat dari aspek kebebasan di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang telah menunjukkan iklim yang kondusif dengan skor rata-rata 4,1. Ini berarti peraturan dan petunjuk pelaksanaan tugas tidaklah kaku. Iklim organisasi dilihat dari aspek tanggung jawab di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang telah menunjukkan iklim organisasi yang kondusif dengan skor rata-rata 4,0. Berarti pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam pelaksanaan tugas. Iklim organisasi dilihat dari aspek penghargaan di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang telah menunjukkan iklim organisasi yang kondusif dengan skor rata-rata 3,7. Ini berarti adanya perhatian pimpinan terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Iklm organisasi dilihat dari aspek keakraban di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang telah menunjukkan iklim organisasi yang kondusif dengan skor rata-rata 3,8. Berarti hubungan antar sesama pegawai sudah harmonis. Iklim organisasi dilihat dari aspek dukungan di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang telah menunjukkan iklim organisasi yang kondusif dengan skor rata-rata 4,0. Ini berarti dukungan baik pimpinan maupun sesama pegawai sudah cukup kuat. Iklim organisasi dilihat dari aspek keterlibatan di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang telah menunjukkan iklim organisasi yang kondusif dengan skor rata-rata 4,0. Ini berarti keikutsertaan pegawai dalam kegiatan sudah tinggi.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan penulis yakni, secara umum agar semua pihak yang terkait di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang untuk lebih menciptakan, memperhatikan, dan meningkatkan iklim organisasi yang baik dan kondusif. Dari aspek kebebasan, hendaknya pimpinan khususnya dan pegawai umumnya lebih memberikan ruang gerak baik secara intelektual maupun tindakan agar dapat mengembangkan kemampuannya. Selama kebebasan yang diberikan masih dalam batas yang sewajarnya guna membantu menciptakan dan meningkatkan iklim organisasi yang baik dan kondusif.

Dari aspek tanggung jawab, hendaknya pimpinan dan seluruh pegawai menyadari betapa pentingnya tanggung jawab dari seorang tenaga pemerintahan guna mendukung terciptanya dan meningkatnya iklim organisasi yang baik dan kondusif. Dari aspek penghargaan, hendaknya pimpinan lebih memperhatikan usaha yang telah dilakukan pegawai sehingga mendukung terciptanya dan meningkatnya iklim organisasi yang baik dan kondusif.

Dari aspek keakraban, hendaknya semua pihak yang berada dalam organisasi lebih membangun hubungan yang lebih dekat dan intim atau

harmonis untuk kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menciptakan dan meningkatkan iklim organisasi yang baik dan kondusif. Dari aspek dukungan, hendaknya pimpinan dan pegawai saling membantu dan memotivasi agar dapat meningkatkan kreatifitasnya guna terciptanya dan meningkatnya iklim organisasi yang baik dan kondusif. Dari aspek keterlibatan, agar pegawai lebih berperan aktif dalam segala kegiatan yang dilakukan organisasi guna mendukung terciptanya dan meningkatnya iklim organisasi yang baik dan kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Astuti. 2006. *Iklim Organisasi Pada BAAK Universitas Negeri Padang, (Skripsi)*. Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Hadiyanto. 2000. *Iklim Sekolah, Iklim Kelas, Teori Riset dan Aplikasi*. Padang: UNP Press
- _____. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hendry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mardalis. 2006. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nurhizrah Gistituati. 2009. *Manajemen Pendidikan (Budaya dan Kepemimpinan Organisasi)*. Padang: UNP Press
- Riduwan. 2007. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta
- Robbins P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen: Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Erlangga
- Robbins, P Stephen dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salfen Hasri. 2005. *Manajemen Pendidikan Pendekatan Nilai dan Budaya Nasional*. Makassar: Yayasan Pendidikan Makassar
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sobirin. Ahmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan YKPN

- Soekidjo Notoadmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Steers, Richard M. 1985. *Efektivitas Organisasi*, terjemahan Magdalena Jamin, Jakarta : Erlangga
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2007. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sukardi. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetensi dan Praktiknya)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sumadi Suryabrata. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tri Cahyono. 2000. *Teori dan Praktek Kewiraswastaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Wibowo .2007. *Manajemen Kinerja Devisi buku Perguruan Tinggi*, Jakarta: PT Jasa Grafindo Persada
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat