

## **Iklim Organisasi di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah X**

**Anesia Maharani<sup>1</sup>, Irsyad<sup>2</sup>**

<sup>1234</sup>Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang  
E-mail : [anesiamaharani19@gmail.com](mailto:anesiamaharani19@gmail.com), [irsyad122@gmail.com](mailto:irsyad122@gmail.com)

### **Abstrak**

Latar belakang penelitian berdasarkan pada pengamatan penulis yang menunjukkan yaitu iklim organisasi di LLDIKTI Wilayah masih kurang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bagaimana gambaran iklim organisasi di LLDIKTI Wilayah X dari beberapa aspek berikut (1) tanggung jawab, (2) kepercayaan, (3) kebebasan, dan (4) dukungan. Jenis penelitian ini ialah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini memiliki populasi yakni pegawai di LLDIKTI Wilayah X yang berjumlah 78 orang sedangkan besaran sampel ditentukan dengan memakai rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10% dengan teknik *Stratified Random Sampling* sebanyak 45 orang pegawai. Instrumen penelitian ini adalah angket model *skala Likert* yang memiliki 5 alternatif jawaban yaitu SL (selalu), SR (sering), KD (kadang-kadang), JR (jarang), TP (Tidak Pernah). Sebelum angket tersebut digunakan, lebih dahulu sudah dilakukan uji coba angket mengenai validitas dan reabilitas menggunakan bantuan SPSS versi 25.0. Angket secara keseluruhan sudah reliabel dengan rho hitung = 0,982 sedangkan rho tabel dengan taraf kepercayaan 95% dengan N = 15 adalah 0,514. Selanjutnya data yang sudah terkumpul lalu diolah dengan mencari skor rata-rata (mean). Hasil analisis data penelitian menunjukkan iklim organisasi di LLDIKTI Wilayah X sudah terbilang kondusif dengan tingkat capaian skor 4,39 dengan penjelasan sebagai berikut (1) tanggung jawab pada kategori kondusif dengan capaian skor 4,36, (2) kepercayaan dengan kategori kondusif dengan capaian skor 4,41, (3) kebebasan pada kategori kondusif dengan capaian skor 4,36, (4) dukungan dengan kategori kondusif dengan capaian skor 4,44. Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti menyarankan untuk pegawai agar mampu mempertahankan iklim organisasi dan meningkatkannya agar menjadi sangat kondusif sehingga memperoleh hasil kerja yang memuaskan.

**Kata kunci** : Iklim;Organisasi

### **Abstract**

The background of the research is based on the author's observations which showed that the organizational climate in LLDIKTI Region is still not conducive. The aim of the study is to obtain an overview of the organizational climate in LLDIKTI Region X from the following aspects (1) responsibility, (2) trust, (3) freedom, and (4) support. This research is a quantitative descriptive research. The population in this research were employees at LLDIKTI Region X who operated 78 people, while the sample size was determined using the Slovin formula at an error rate of 10% with the Stratified Random Sampling technique as many as 45 employees. The research instrument is a Likert scale questionnaire model which has 5 alternative answers, namely SL (always), SR (often), KD (sometimes), JR (rarely), TP (never). Before the questionnaire was used, a trial was conducted to determine its validity and reliability using the help of SPSS version 25.0. The questionnaire as a whole is reliable with calculated rho = 0.982 while the table rho with 95% confidence level with N = 15 is 0.514. Then, the data is processed by calculating the average score. The results of data analysis show that the organizational climate in LLDIKTI Region X is relatively conducive with a score of 4.39 with the following explanations (1) responsibility in the conducive category with a score of 4.36, (2) trust in the conducive category with a score of 4, 41, (3) freedom in the conducive category with a score of 4.36, (4) support in the conducive

category with a score of 4.44. Based on the results of this study, the researcher suggests that employees are able to maintain the organizational climate and improve it so that it is very conducive so that they obtain satisfactory work results.

**Keywords:** Climate; Organization

## PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, faktor penentu utama dalam keberhasilan organisasi atau lembaga ialah sumber daya manusia. Nauri Rahmawati (2017) suatu sistem kegiatan terkoordinasi dari beberapa orang dengan kepentingan yang sama yang bekerjasama untuk mendapatkan tujuan yang sama di bawah otoritas dan kepemimpinan tertentu. Oleh karena itu, dalam melaksanakan pekerjaan biasanya karyawan dikaitkan dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi sikap dan perilaku staf. Lingkungan kerja tempat karyawan berinteraksi dengan atasan, rekan kerja, dan berbagai tugas yang harus dilaksanakan tentunya membuat karyawan merasa nyaman saat menjalankan setiap alur kerja. Karyawan akan merasakan suasana kerja yang akan terus mempengaruhi perilakunya saat menghadapi situasi kerja

Hubungan antar pegawai di Lembaga Pelayanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah X tidak lepas dari iklim organisasi. Pentingnya iklim organisasi dapat mempengaruhi kualitas kerja dalam suatu organisasi semakin erat hubungan sesama pegawai maka semakin baik pula iklim organisasi. Idrus (2006) lingkungan kerja berdampak bagi sikap kerja dan menentukan kualitas kerja pegawai. Lingkungan kerja dengan memiliki kenyamanan dan kondusif menyalurkan dorongan untuk bekerja giat dan optimal. Adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai maupun pegawai dan pegawai, akan mempengaruhi kelancaran kemajuan pekerjaan dalam organisasi. Menurut Hardjana (2016) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan konsep penting dalam hubungan di dalam lingkup internal untuk memahami perilaku seseorang di bawah pengaruh lingkungan yang berbeda.

Iklim organisasi sangat penting karena mempengaruhi perilaku kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang kondusif. Menurut Taguri dan Wirawan (2008: 121) iklim organisasi merupakan kesinambungan relatif dari suasana lingkungan internal suatu organisasi, anggota organisasi mengalami suasana ini dan mempengaruhi perilakunya, yang dapat digambarkan melalui rangkaian karakteristik organisasi. Selanjutnya Robert Stringer (2002) terdapat pada bukunya judul *Leadership and Organizational Climate* mendefinisikan iklim organisasi sebagai “ ..collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation , ‘ pembahasan buku ini menjelaskan iklim organisasi merupakan koleksi dan pola lingkungan yang menyebabkan timbulnya suatu motivasi.

Jadi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan iklim organisasi yang kondusif sangat dibutuhkan iklim. Suasana kerja masing-masing organisasi akan memiliki ketidaksamaan antar masing-masing orang. Karena setiap organisasi memiliki ciri-ciri khusus dan ikut mempengaruhi perilaku dan aktivitas orang-orang yang ada diorganisasi tersebut.

Namun, berdasarkan pengamatan penulis Selama mengikuti kegiatan Praktik Lapangan Manajemen Pendidikan (PLPM) di LLDIKTI Wilayah X pada bulan Desember 2020- Februari 2021. Penulis melihat berbagai fenomena yang terjadi terkait iklim organisasi di LLDIKTI Wilayah X masih belum kondusif seperti: (1) Sebagian pegawai menunjukkan sikap tanggung jawab yang rendah. Dilihat pada aspek tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan dalam rentang waktu 7 hari akan tetapi belum selesai sesuai waktu tersebut, saat pimpinan meminta data atau bahan tugas tersebut pegawai belum menyelesaikannya. (2) Sebagian pegawai masih kurang mendapatkan kepercayaan dari pimpinan. Sebagian tugas cenderung diberikan kepada beberapa pegawai saja tanpa memberikan kesempatan kepada pegawai yang lain. (3) Sebagian pegawai merasa kurang berani mengemukakan pendapat. Dapat dilihat dari ketidak beranian pegawai

mengemukakan pendapat saat rapat berlangsung untuk menyampaikan ide dan pendapatnya. Akan tetapi saat berada diluar ruangan rapat ataupun saat bersama pegawai yang lain, pegawai tersebut baru berani menyampaikan ide dan pendapatnya. (4) Dukungan yang minim dalam kelompok kerja hal ini dapat terlihat dimana sesama pegawai tidak saling mendukung, saat salah satu pegawai salah dalam mengerjakan tugas, sikap acuh tidak acuh ini timbul karena pegawai tersebut merasa ia hanya harus menyelesaikan tugas yang di emban kepadanya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Data yang diperoleh kemudian diolah, ditampilkan, dan disimpulkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah X. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian umum, bagian kelembagaan dan sistem informasi, bagian akademik, bagian akademik dan kemahasiswaan, dan bagian sumber daya perguruan tinggi yang berjumlah 78 orang pegawai. Sampel penelitian berjumlah 45 orang dengan menggunakan teknik *Proportionate stratified Random Sampling* dan rumus Slovin. Instrumen yang dipilih dalam penyusunan angket memakai skala Likert dengan alternatif pilihan jawaban: Selalu (SL) Ssering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak pernah (TP). Bobot dari jawaban akan mendapatkan skor 5,4,3,2,1 untuk pilihan masing-masing. Untuk teknik analisis data memakai rumus rata-rata (*Mean*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Iklm Organisasi*

Hasil pengolahan data penelitian mengenai iklim organisasi di LLDIKTI Wilayah X, dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1 Data Rekapitulasi Iklim Organisasi di LLDIKTI Wilayah X**

No	Indikator	Skor Rata-Rata	kategori
1	Tanggung Jawab	4.36	Konduusif
2	Kepercayaan	4.41	Konduusif
3	Kebebasan	4.36	Konduusif
4	Dukungan	4.44	Konduusif
Jumlah		17.57	Konduusif
Rata-Rata		4.3925	

Pada tabel diatas Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di LLDIKTI Wilayah X dari aspek tanggung jawab menunjukkan iklim organisasi dengan kategori kondusif memiliki perolehan skor rata-rata(4,36) dan berada pada kategori kondusif. Menurut Kasmawarita (2014) tanggung jawab ialah kesiapan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya tidak lepas dari ketentuan dan aturan yang diberlakukan. Selain itu di LLDIKTI Wilayah X telah menunjukkan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, mengambil keputusan, menanggung resiko dan mampu memecahkan masalah. Adapun pegawai dengan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya maka pegawai itu akan berusaha sebaik mungkin menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di LLDIKTI Wilayah X dari aspek kepercayaan dapat dilihat sudah menunjukkan iklim organisasi yang kondusif dengan perolehan skor rata-rata adalah (4,41) dan berada pada kategori kondusif. Supaya ditingkatkan lagi sehingga sangat kondusif. Selain itu hal yang menunjukkan indikator kepercayaan sudah berjalan dengan baik di LLDIKTI Wilayah X sikap saling percaya ssama

rekan kerja dalam pekerjaan dan upaya pimpinan dalam membangun dan memelihara sikap saling percaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di LLDIKTI Wilayah X yang dari aspek kebebasan dapat dilihat sudah menunjukkan iklim organisasi dengan kategori kondusif diperoleh skor rata-ratanya adalah (4,36). Agar dapat ditingkatkan lagi menjadi lebih kondusif. Selanjutnya dengan kebebasan akan terlihat juga dari partisipasi pegawai dalam mengemukakan pendapat, mengembangkan kemampuan dan dalam menentukan prosedur pekerjaan. Menurut Hadiyanto (Syam 2014 : 421) kebebasan yang diberikan pimpinan untuk memberikan kepada pegawai kesempatan menunjuk, melaksanakan, atau tidak melaksanakan sesuatu yang ingin dilakukan, selama masih dalam lingkup aturan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di LLDIKTI Wilayah X dari aspek dukungan dapat dilihat sudah menunjukkan iklim organisasi dengan kategori kondusif diperoleh skor rata-rata adalah (4,44) berada pada kategori kondusif dan aspek ini merupakan skor tertinggi dari pada skor dengan kategori kondusif lainnya. Menurut Syam (2014 : 422) dukungan dapat memacu kinerja pegawai agar lebih optimal. Dukungan akan meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka dapat saling bekerjasama, serta adanya hubungan baik antar pegawai didalam lingkup kantor. Selanjutnya Rivai dan Mulyadi (2012:320) mengemukakan bahwa perhatian dan dukungan yakni: sejauh mana yang dirasakan pegawai arahan, keyakinan, dan perhatian yang diberikan pimpinan. Dari berbagai aspek indikator, dapat dilihat bahwa skor rata-rata tertinggi diperoleh oleh aspek dukungan. Hal ini dapat dilihat bahwa dari segi dukungan sikap saling mendukung, upaya pimpinan dalam mendukung semangat kerja pegawai dan fasilitas kantor sudah menunjukkan kategori yang kondusif di wilayah kerja pegawai.

Jadi dapat dilihat bahwa tingkat capaian pada keempat indikator dapat dikategorikan kondusif dengan perolehan skor rata – rata tertinggi terdapat di indikator dukungan dengan skor rata-rata 4.44. sedangkan tingkat capaian skor dari yang terendah pada indikator kebebasan dan tanggung jawab diperoleh rata-rata skor 4.36. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi di LLDIKTI Wilayah X tergolong kedalam kategori kondusif dengan memperoleh skor rata-rata 4.39. Agar dapat dipertahankan ataupun dapat ditingkatkan menjadi sangat kondusif.

### **simpulan**

Berdasarkan paparan hasil penelitian diatas mengenai Iklim Organisasi di LLDIKTI Wilayah X Secara umum berada pada kategori sudah mengindikasikan kepada iklim organisasi dengan kategori termasuk kondusif , diperoleh capaian skor rata-rata 4,39.

Adapun beberapa saran dalam penelitian ini diharapkan agar pimpinan melaksanakan pengawasan yang lebih serius agar pegawai meningkatkan kinerjanya secara lebih optimal. Dengan adanya dukungan dari pimpinan serta arahan dan kerjasama yang baik antara pimpinan dan pegawai maka lingkungan internal lembaga atau organisasi akan terasa nyaman dan meningkatkan kualitas pegawai dalam pekerjaannya sehingga organisasi akan mencapai capaian tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Serta pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dari segi kepercayaan pegawai harus mengembangkan sikap saling percaya dalam menjalin hubungan dengan sesama rekan kerja, dari segi kebebasan pegawai harus mampu memanfaatkan kebebasan yang diberikan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam konteks hal positif untuk kemajuan pegawai, dari segi dukungan diharapkan pegawai mampu saling memberikan semangat dan bekerjasama jika mengalami kesulitan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Aryansyah, Imam dan Erika Setyani Kusuma Putri. (2013). Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Humanitas Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*. 5(1), 77-78

- Kurniawati, Eli. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Universitas Batam*. 7(2), 240-254
- Rahmawati, Nauri dan Anggun Resdasari Prasetyo. 2017. Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Petugas Pemasyarakatan Kelas I Semarang. *Jurnal Empati*. 6(1), 317-321
- Rivai, Veithzal. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Stringer, Robert. 2002. *Budaya dan Iklim Organisasi. Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba empat
- Hadiyanto. 2000. *Iklim Sekolah, Iklim Kelas, Teori Riset dan Aplikasi*. Padang: UNP
- Hardjana, Andre. 2006. Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. 3(1), 1-36
- Idrus, M. (2006). Implikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 3(1), 940106
- Wirawan (2008) budaya dan iklim organisasi teori aplikasi dan penelitian. Salemba Empat.