

## Iklm Organisasi di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi Sebelum dan pada Masa New Normal

Dahlia Yolanda <sup>1</sup>, Hadyanto <sup>2</sup>, Nellitawati <sup>3</sup>, Nelfia Adi <sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup> Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Dahlia Yolanda , e-mail : [dahliayolanda18@gmail.com](mailto:dahliayolanda18@gmail.com)  
Hadyanto<sup>2</sup>, e-mail : [hadyanto@fip.unp.ac.id](mailto:hadyanto@fip.unp.ac.id)  
Nellitawati <sup>3</sup>, e-mail : [nellitawati@fip.unp.ac.id](mailto:nellitawati@fip.unp.ac.id)  
Nelfia Adi <sup>4</sup>, e-mail : [nelfiaadi@fip.unp.ac.id](mailto:nelfiaadi@fip.unp.ac.id)

### Abstract

This study aims to analyze the organizational climate of Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi before and during the New Normal period in terms of responsibilities, support, innovation, completeness of infrastructure and task orientation. This research is descriptive. The population of the study was the employees of Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi, amounting to 75 people and sampling using the Stratified Proportional Random Sampling technique with a total of 43 people. The instrument used was a Likert Scale model questionnaire. The results showed that the organizational climate in the Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi before the new normal was conducive than during the new normal period with an average score of 3,6 while the organizational climate in the Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi during the new normal was categorized as quite conducive with average score of 3,5. For this reason, it is recommended to increase and improve the organizational climate, especially on the indicators used in this study in order to create a conducive organizational climate in the process of implementing work in the office in order to achieve maximum goals.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang iklim organisasi di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi Sebelum dan Pada Masa New Normal yang dilihat dari tanggung jawab, dukungan, inovasi, kelengkapan sarana prasarana dan orientasi pada tugas. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah pegawai di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi yang berjumlah 75 orang dan penarikan sampel dengan menggunakan *Teknik Stratified Proportional Random Sampling* dengan total 43 orang. Instrumen yang digunakan adalah angket model *Skala Likert*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi Sebelum New Normal lebih kondusif dibandingkan pada masa new normal dengan skor rata-rata 3,6 sedangkan Iklim Organisasi di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi Pada Masa New Normal termasuk kategori cukup kondusif dengan skor rata-rata 3,5. Untuk itu disarankan adanya peningkatan dan perbaikan iklim organisasi terutama pada indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini agar terciptanya iklim organisasi yang kondusif dalam proses pelaksanaan pekerjaan di kantor demi mencapai tujuan yang maksimal.

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi; New Normal; Tanggung Jawab; Dukungan.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

## 1. Pendahuluan

Organisasi merupakan sekelompok orang-orang yang berada dalam satu wadah tertentu demi mencapai sebuah tujuan tertentu. Menurut Robbin dalam (Wirawan, 2008) mendefinisikan organisasi merupakan “*consciously coordinated social entity with a relatively identifiable boundary, that functions on a relatively continuous basis to achieve a common goals or aset of of goals*” bahwa organisasi merupakan social entity, setiap perangkat di dalam organisasi terdiri atas individu atau kelompok individu yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut dijalankan dalam keadaan sadar, artinya dijalankan dengan berbagai upaya demi mencapai tujuannya. Dapat diartikan dalam sebuah organisasi, tentunya individu-individu yang berada dalam naungan organisasi tersebut akan berinteraksi satu sama dengan yang lainnya demi mencapai sebuah tujuan yang telah disepakati dalam organisasi. Dengan kerjasama dan interaksi yang baik di dalam sebuah organisasi nantinya

akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga juga menciptakan iklim organisasi yang baik dalam sebuah organisasi. Iklim organisasi merupakan keadaan, suasana serta kualitas lingkungan internal yang terbentuk melalui pola hubungan antara sesama individu-individu yang berlaku di dalam organisasi tersebut. Taguiri dan Litwin dalam (Susanty, 2013) mendefinisikan iklim organisasi merupakan sebuah bentuk nilai-nilai serta tingkah laku yang ditampilkan setiap individu-individu yang berada di dalam organisasi yang nantinya akan menciptakan kualitas dari lingkungan organisasi tersebut sehingga menjadikan suatu karakteristik yang akan timbul oleh organisasi itu sendiri. (Yandi, 2013) iklim tidak dapat dilihat dengan mata atau wujud yang berbentuk, tetapi dapat dirasakan oleh tiap jiwa yang ada di lingkungan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku dalam organisasi. Iklim organisasi merupakan kualitas yang dimiliki oleh organisasi yang dapat dilihat dari bagaimana rangkaian proses yang dilakukan dalam suatu organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Iklim organisasi akan berkaitan dengan semua aspek lingkungan yang akan dihadapi oleh pegawai yang berada di dalam organisasi, karena lingkungan yang baik nantinya akan berpengaruh terhadap iklim organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Iklim organisasi merupakan keadaan atau suasana yang terjadi dalam organisasi tersebut yang akan mempengaruhi segala aktivitas individu yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Newell dalam (Hadiyanto, 2016) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan cakupan seluruh sistem kejiwaan dari sekelompok orang-orang atau organisasi yang meliputi suatu perasaan yang dirasakan oleh individu selama berada dalam organisasi dalam menjalankan pekerjaannya, bagaimana tanggapan dan tindakan individu terhadap sistem, subsistem serta suprasistem yang ada di dalam organisasi, bagaimana pelaksanaan tiap-tiap tugas yang diberikan serta dijalankan serta bagaimana konsep yang telah dirancang oleh organisasi untuk bagaimana bisa mencapai tujuan yang maksimal di dalam organisasi tersebut. Menurut (Wirawan, 2008) iklim organisasi merupakan pandangan setiap anggota organisasi yang saling berinteraksi secara kontiniu untuk mengetahui setiap keadaan yang terjadi di dalam organisasi yang akan mempengaruhi tingkah laku mereka untuk melaksanakan sebuah pekerjaan dan tanggung jawab. Menurut Gilmer (Gustiatuti, 2009) iklim organisasi merupakan semua ciri khas menonjol yang nantinya akan membentuk sebuah karakteristik dari organisasi tersebut sehingga adanya suatu perbedaan dengan organisasi lainnya, yang mempengaruhi sikap dan tingkah laku individu di dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Salancik dan Pfeffer dalam (Kusdi, 2009) mengatakan iklim organisasi itu adalah kesamaan pandangan para tiap individu yang berada dalam suatu organisasi tentang bagaimana untuk bersikap dan memenuhi setiap kebutuhan bersama, melaksanakan setiap tugas dengan ketentuan serta bagaimana berinteraksi dengan keadaan sekitar organisasi.

Untuk menciptakan bagaimana iklim di dalam sebuah organisasi ada beberapa faktor yang menjadi pendukung. Faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan kondusif atau tidaknya suatu iklim di organisasi itu. Stringer dalam (Wirawan, 2008) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu : a) lingkungan eksternal, b) strategi organisasi, c) pengaturan organisasi, d) kekuatan sejarah dan e) kepemimpinan. Iklim organisasi sangat penting dalam suatu organisasi, (Sopiah, 2008) mengatakan bahwa iklim organisasi itu adalah keseluruhan yang dirasakan oleh tiap individu yang berada dalam organisasi meliputi hal-hal fisik, bagaimana tiap individu berinteraksi dan bagaimana mengendalikan diri dalam berinteraksi dengan pelanggan ataupun pihak luar. Oleh sebab itu dalam sebuah organisasi harus ada iklim organisasi yang kondusif, karena iklim organisasi yang baik mempunyai hubungan yang positif dengan keterbukaan para anggota organisasi dalam berinteraksi dan juga iklim organisasi langsung berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai. Apabila iklim dari suatu organisasi itu kurang baik maka akan menyebabkan kinerja maupun efektivitas kerja pegawai akan menurun atau memburuk. Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi. Hal ini berkaitan dengan perasaan yang dirasakan oleh karyawan atau pegawai mengenai bagaimana dalam melaksanakan tugas organisasi yang diimbangi dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan. Dimensi iklim organisasi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi. Ekvall dalam (Wirawan, 2008) mengemukakan sepuluh dimensi iklim organisasi, diantaranya : a) tantangan, b) kemerdekaan, c) dukungan untuk ide-ide, d) kepercayaan, e) semangat, f) keintiman/humor, g) debat, h) konflik serta i) pengambilan resiko

Stringer dalam (Wirawan, 2008) menyatakan terdapat enam dimensi dalam iklim organisasi, yaitu meliputi struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan serta komitmen. Sedangkan menurut Moos dan Arter dalam (Hadiyanto, 2016) untuk mengukur iklim indikator-indikator yang diambil dari scale berikut, yaitu : dukungan, keterbukaan, kepercayaan, orientasi pada tugas, inovasi, pengawasan, kelengkapan sarana prasarana, dan kenyamanan. Menurut Koys dan Decotiis (Wirawan, 2008) menyatakan delapan dimensi iklim organisasi meliputi : Otonomi, kebersamaan, kepercayaan, tekanan, dukungan, pengakuan, kewajaran, inovasi. Menurut Ekvall dalam (Wirawan, 2008) terdapat dimensi iklim organisasi yang

meliputi : tantangan, kemerdekaan, dukungan, kepercayaan, semangat, keintiman/keakraban, debat, konflik, pengambilan resiko, ide dan waktu. Litwin dan stringer mengemukakan enam indikator iklim organisasi meliputi : tanggung jawab, standar atau harapan, ganjaran atau *reward*, rasa persaudaraan, semangat tim, dan rintangan. Menurut Steers (1985) terdapat beberapa aspek dimensi iklim organisasi yaitu : struktur, tanggung jawab, penghargaan, kehangatan, dukungan, standar, konflik, risiko, identitas.

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang 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. Terlebih pada kondisi saat ini kita ketahui bahwa banyak negara yang dilanda virus yang telah kita kenal dengan covid-19 yang membuat segala aktifitas termasuk aktivitas organisasi menjadi terhambat. Setelah berselang beberapa waktu lama akhirnya pemerintah mengeluarkan kebijakan new normal dimana kebijakan ini merupakan kebijakan perubahan setiap tindakan untuk tetap menjalankan aktifitas normal namun dengan ditambah dengan tetap menerapkan protokol kesehatan guna mencegah terjadinya penularan virus covid-19. Di era new normal ini membuat sebuah organisasi harus bisa menyesuaikan melalui sebuah proses perubahan dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi agar tujuan dari organisasi tersebut tetap terlaksanakan. Iklim organisasi pada masa new normal ini tentunya bisa jadi akan berbeda dengan iklim sebelumnya yaitu pada masa normal yang belum adanya pembatasan-pembatasan pada suatu hal tertentu dalam pelaksanaan pekerjaan. Maka pada iklim new normal ini tentunya para pegawai harus bisa menyesuaikan dirinya bagaimana dapat tetap mengerjakan tugas secara maksimal dengan adanya suatu ketentuan-ketentuan seperti menjaga jarak, memakai masker, tidak boleh melakukan hubungan fisik dengan pegawai lain seperti bersalaman. Tentu ketentuan yang ditetapkan tersebut dapat mengurangi interaksi dan komunikasi antara sesama pegawai. Sehingga dalam pencapaian keterlaksanaan pekerjaannya para pegawai harus bisa menyesuaikan dirinya bagaimana tetap bisa melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis saat melakukan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi diperoleh informasi bahwasanya terdapat perbedaan iklim organisasi yang dirasakan pada masa sebelum new normal dengan pada masa new normal yang terlihat kurang kondusif di organisasi tersebut. Beberapa fenomena di lapangan berkaitan dengan iklim organisasi yaitu: (1) Pegawai yang sering menunda dalam mengerjakan tugas serta tanggung jawabnya. Hal ini terlihat pada era new normal ini kondisi yang dikatakan tidak stabil, membuat beberapa pegawai yang selalu mengulur waktu dalam pekerjaannya dan lebih mementingkan urusan pribadi terlebih dahulu, sehingga pada saat terdesak mereka menjadi tergesa-gesa mengerjakan tugas sehingga apa yang dikerjakannya menjadi tidak maksimal, (2) Pegawai yang kurang membantu dan mendukung keterlaksanaan kegiatan di dalam organisasi. Hal ini terlihat di era new normal dengan kondisi yang tidak stabil membuat pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepadanya serta tidak adanya dorongan semangat dari pimpinan untuk lebih meningkatkan gairah dan motivasi pegawai dalam bekerja, (3) Pegawai yang kurangnya berinovasi atau melakukan pembaharuan terhadap sistem kerja dan juga hal-hal lain yang mendukung keterlaksanaan pekerjaan di kantor. Hal ini terlihat dari alur pekerjaan yang terjadi di kantor tidak sesuai dengan perkembangan atau tidak adanya pembaharuan, Sarana dan prasarana yang masih belum mendukung pekerjaan di kantor sehingga pegawai menjadi terbatas untuk mengembangkan inovasi baru dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari ruangan kantor yang terbatas sehingga apabila akan mengadakan suatu kegiatan selalu menggunakan sistem dan konsep yang sama sehingga tidak adanya suatu pembaharuan yang dapat meningkatkan gairah/antusiasme para pegawai dalam setiap pelaksanaan kegiatan, (5) Rendahnya rasa kepercayaan antara pegawai satu sama lain dalam melakukan pekerjaan. Hal ini terlihat dari pegawai yang kurang percaya untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya karena merasa tidak mampu melakukan pekerjaan dengan maksimal, (6) Pegawai yang kurang memahami orientasi atau pengenalan tugas kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari pada masa new normal yang menyebabkan banyak keterbatasan, para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan di kantor sudah memiliki tugasnya masing-masing. Namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai belum bisa melaksanakan tugas dengan baik karena pegawai tersebut belum menguasai penuh tentang tugas yang diberikan.

## 2. Metode Penelitian

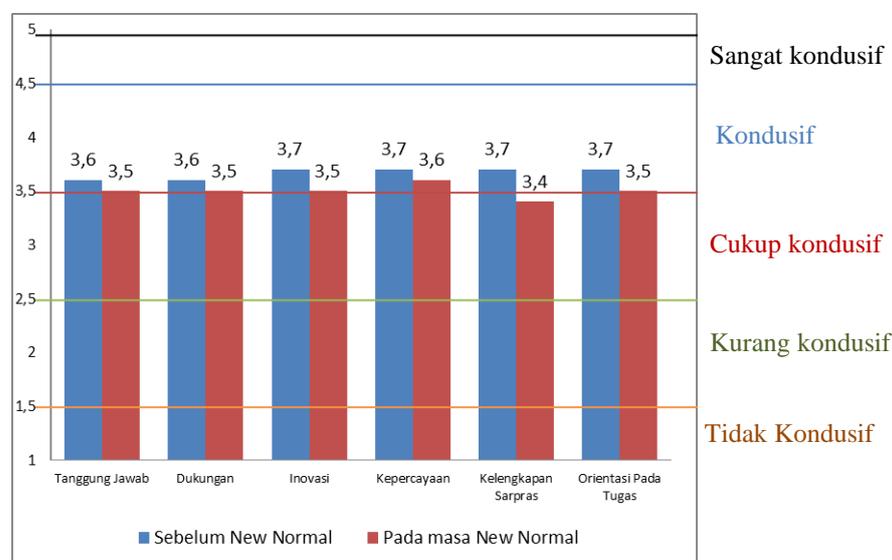
Metode yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Tempat penelitian ini di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi. Populasinya adalah seluruh pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi yang berjumlah 75 orang pegawai. Sampelnya berjumlah 43 orang pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi dengan menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* dengan rumus Slovin. Instrumen penelitian yang digunakan

adalah angket model Skala Likert dengan menggunakan alternatif jawaban, yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Bobot jawaban dari jawaban masing-masing pilihan akan diberi skor 5, 4, 3, 2, 1. Untuk teknik analisis data menggunakan rumus rata-rata (*Mean*).

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Hasil

Hasil pengolahan data Iklim Organisasi di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini :



**Gambar 1. Data Iklim Organisasi Sebelum dan Pada Masa New Normal di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi**

Dari gambar di atas bahwa Iklim Organisasi di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi Sebelum dan Pada Masa New Normal terdapat perbedaan skor yang diperoleh dari tiap indikator. Pada indikator tanggung jawab, diperoleh skor sebelum new normal dengan rata-rata 3,6 yang dikategorikan kondusif, sedangkan pada masa new normal diperoleh skor dengan rata-rata 3,5 yang dikategorikan cukup kondusif. Berdasarkan hasil penelitian terdapat perbedaan antara tanggung jawab yang dilaksanakan pada masa sebelum dan new normal. Skor rata-rata tanggung jawab sebelum new normal lebih tinggi dibandingkan dengan tanggung jawab pada masa new normal.

Begitupula pada indikator dukungan pada Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi diperoleh skor sebelum new normal dengan rata-rata 3,6 yang dikategorikan kondusif, sedangkan pada masa new normal diperoleh skor dengan rata-rata 3,5 yang dikategorikan cukup kondusif. Berdasarkan hasil penelitian terdapat perbedaan dukungan yang terjadi di kantor pada masa sebelum dan new normal. Skor rata-rata yang diperoleh pada indikator dukungan pada masa sebelum new normal lebih tinggi dibanding skor rata-rata pada masa new normal.

Sedangkan pada indikator inovasi di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi diperoleh skor sebelum new normal dengan rata-rata 3,7 yang dikategorikan kondusif, sedangkan pada masa new normal diperoleh skor dengan rata-rata 3,5 yang dikategorikan cukup kondusif. Berdasarkan hasil penelitian terdapat perbedaan inovasi yang tercipta di kantor pada masa sebelum dan new normal. Skor rata-rata yang diperoleh pada indikator inovasi pada masa sebelum new normal lebih tinggi dibandingkan dengan skor rata-rata yang diperoleh pada masa new normal.

Dilihat dari indikator kepercayaan di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi diperoleh skor sebelum new normal dengan rata-rata 3,7 yang dikategorikan kondusif, sedangkan pada masa new normal diperoleh skor dengan rata-rata 3,6 yang dikategorikan kondusif. Berdasarkan hasil penelitian terdapat perbedaan kepercayaan yang terjalin di kantor pada masa sebelum dan masa new normal. Skor rata-rata yang diperoleh pada indikator kepercayaan pada masa sebelum new normal lebih tinggi dibandingkan dengan skor rata-rata yang diperoleh pada masa new normal.

Grafik di atas juga melihat bahwa indikator kelengkapan sarana prasarana di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi diperoleh skor sebelum new normal dengan rata-rata 3,7 yang dikategorikan kondusif, sedangkan pada masa new normal diperoleh skor dengan rata-rata 3,4 yang dikategorikan cukup kondusif. Berdasarkan hasil penelitian terdapat perbedaan tingkat kelengkapan sarana prasarana yang ada di kantor pada masa sebelum dan masa new normal. Skor rata-rata yang diperoleh pada indikator kelengkapan sarana prasarana pada masa sebelum new normal lebih tinggi dibandingkan dengan skor rata-rata yang diperoleh pada masa new normal.

Sementara itu dilihat indikator orientasi pada tugas di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi diperoleh skor sebelum new normal dengan rata-rata 3,6 yang dikategorikan kondusif, sedangkan pada masa new normal diperoleh skor dengan rata-rata 3,5 yang dikategorikan cukup kondusif. Berdasarkan hasil penelitian terdapat perbedaan orientasi pada tugas yang terjadi di kantor pada masa sebelum dan masa new normal. Skor rata-rata yang diperoleh pada indikator orientasi pada tugas pada masa sebelum new normal lebih tinggi dibandingkan dengan skor rata-rata yang diperoleh pada masa new normal.

### 3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian iklim organisasi di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi dengan indikator penelitian yaitu, 1) Tanggung Jawab, 2) Dukungan, 3) Inovasi, 4) Kepercayaan, 5) Kelengkapan Sarana Prasarana dan 6) Orientasi pada Tugas akan lebih dijelaskan dengan uraian berikut.

Tanggung Jawab Pegawai Sebelum dan Pada Masa New Normal, hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di Dinas Pertanian Dan Pangan Kota Bukittinggi sebelum dan pada masa new normal pada indikator Tanggung Jawab sudah kondusif dengan skor rata-rata sebelum new normal yaitu 3,6 dan skor rata-rata pada masa new normal yaitu 3,5. Pada sebelum new normal tanggung jawab yang dijalankan oleh para pegawai sudah kondusif yang terlihat dari bagaimana pegawai melakukan tugas nya dengan ketentuan dan tanggung jawab nya masing-masing. Sedangkan pada masa new normal tanggung jawab yang dijalankan juga sudah cukup kondusif yang terlihat dari pegawai yang berusaha memperbaiki kesalahan yang mereka lakukan dalam melakukan pekerjaan. Namun terdapat beberapa pernyataan yang perlu ditingkatkan lagi seperti Bapak/ibu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh kantor.

Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi dilihat dari aspek tanggung jawab pada masa sebelum new normal sudah kondusif. Namun pada masa new normal tanggung jawab yang dilaksanakan pegawai perlu ditingkatkan lagi dengan pegawai harus saling mengetahui apa saja yang menjadi tugasnya masing-masing dan mampu mengerjakan tugas tersebut dengan maksimal. Luthfia, (2014) tanggung jawab merupakan kemampuan pribadi yang dimiliki pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diembankan kepadanya sesuai dengan ketentuan yang telah ada. Hal yang dapat dilakukan demi meningkatkan tanggung jawab seorang pegawai adalah dengan harus menyesuaikan dirinya terhadap aturan-aturan yang berlaku di dalam sebuah organisasi tersebut yang berarti pegawai harus disiplin dalam segala hal. Dengan demikian pegawai akan tahu dimana posisi dan bagaimana tanggung jawab yang akan dijalankannya sehingga terdorong dari dalam diri untuk menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Senada dengan yang telah dijelaskan oleh Siagian dalam (Ferawati, 2017) disiplin kerja merupakan tindakan yang bertujuan mengatur untuk mendorong para anggota organisasi untuk melaksanakan segala tuntutan berbagai ketentuan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dukungan Pegawai Sebelum dan Pada Masa New Normal, hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di Dinas Pertanian Dan Pangan Kota Bukittinggi sebelum new normal pada indikator dukungan sudah kondusif dengan skor rata-rata 3,6. Sedangkan pada masa new normal menunjukkan bahwa iklim organisasi di Dinas Pertanian Dan Pangan Kota Bukittinggi cukup kondusif dengan skor rata-rata 3,5. Pada sebelum new normal dukungan yang terjalin sudah kondusif yang dilihat dari pernyataan pegawai yang memberikan masukan dan dukungan dalam melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan pada masa new normal dukungan yang terjalin pada organisasi cukup kondusif yang juga terlihat dari pernyataan bagaimana para pegawai memberikan masukan dan dukungan dalam melakukan suatu pekerjaan. Namun yang harus lebih ditingkatkan lagi seperti memberikan apresiasi terhadap hasil kerja yang dilakukan pegawai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi sebelum new normal pada indikator dukungan sudah kondusif. Namun pada masa new normal perlu ditingkatkan lagi dengan antar sesama pegawai di dalam kantor, dengan solusi para pegawai harus memiliki rasa saling peduli antar sesama dan bisa saling memotivasi satu sama lain dalam keterlaksanaan suatu tugas yang dikerjakan. Sehingga dengan motivasi yang diberikan tersebut membuat para pegawai lebih percaya diri lagi untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang akan dikerjakan demi mencapai tujuan di dalam organisasi. Seperti yang telah dijelaskan oleh dalam (Prabudi, 2014) untuk tercapainya tujuan dalam organisasi, karyawan memerlukan dorongan-dorongan untuk melaksanakan pekerjaannya lebih rajin. Dilihat dari pentingnya karyawan dalam ketercapaian tujuan organisasi, maka hendaknya karyawan membutuhkan perhatian yang maksimal terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Serta untuk meningkatkan dukungan juga harus adanya semangat kerja yang ditimbulkan dari pimpinan serta seluruh anggota di dalam organisasi tersebut, sehingga dengan semangat yang diberikan membuat pegawai dalam mengerjakan tugasnya menjadi lebih bergairah dan mencapai tujuan yang maksimal. Seperti yang diungkapkan oleh (Marlina, 2013) dengan semangat kerja yang tinggi yang timbul dari dalam diri pegawai akan menimbulkan kreatifitas dan inisiatif yang tinggi pula untuk pegawai melaksanakan setiap tugas yang dikerjakannya.

Inovasi Pegawai Sebelum dan Pada Masa New Normal, hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di Dinas Pertanian Dan Pangan Kota Bukittinggi sebelum masa new normal pada indikator inovasi sudah kondusif dengan skor rata-rata 3,7. Sedangkan pada masa new normal iklim organisasi dinyatakan cukup kondusif dengan skor rata-rata 3,5. Pada masa sebelum new normal inovasi yang tercipta sudah kondusif yang terlihat dari pernyataan pimpinan yang memberikan suatu pemikiran-pemikiran baru dalam melakukan suatu kegiatan yang akan dilaksanakan. Akan tetapi ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi seperti para pegawai lebih aktif lagi berdiskusi untuk mengemukakan ide-ide baru yang belum ada untuk dikembangkan dan dilaksanakan dalam melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan pada masa new normal inovasi muncul sudah cukup kondusif, namun ada beberapa hal yang harus ditingkatkan lagi seperti pernyataan yang sama pada sebelum masa new normal bahwa perlunya diskusi antar pegawai untuk menciptakan inovasi baru untuk bisa membantu pekerjaan yang dilakukan agar lebih bervariasi dan pekerjaan tetap berjalan sesuai dengan tujuan.

(Sutrisno, 2010) mengatakan bahwa inovasi merupakan sebuah pemikiran serta ide-ide baru yang muncul untuk mengerjakan sebuah hal sehingga apa yang dikerjakan tersebut menjadi lebih efektif dan efisien. Jadi dari pernyataan tersebut inovasi sangat diperlukan di tempat kerja agar bisa menghasilkan cara baru untuk dapat membantu setiap pekerjaan menjadi lebih efektif. Apalagi iklim organisasi di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi pada masa new normal yang dikategorikan cukup kondusif. Inovasi atau gagasan baru dapat lebih ditingkatkan lagi oleh para pegawai agar jika terjadi suatu kendala atau ketidaksesuaian antara perencanaan yang telah ditetapkan dengan kondisi sebenarnya dalam mencapai sebuah tujuan organisasi maka pegawai akan bisa mencari solusi permasalahan tersebut dengan memberikan ide-ide atau gagasan baru yang bernilai kreatif supaya pekerjaan yang terhambat tadi dapat tetap dilaksanakan sebagaimana mestinya tanpa ada halangan yang membuang energi dan waktu. Upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan terhadap para pegawainya dalam meningkatkan inovasi adalah dengan memberikan suatu pelatihan. Pelatihan merupakan proses memberikan pengetahuan serta keterampilan, sehingga dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh oleh pegawai nantinya akan bisa digunakan dalam kegiatan pekerjaan dan membuat pegawai akan menemukan ide serta gagasan baru agar bagaimana pekerjaannya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Rachmawati dalam (Kumaat, 2015) bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diberikan kepada individu-individu terpilih yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi diri yang dimilikinya serta dapat diterapkan dalam pekerjaannya. Motivasi yang diberikan juga akan berpengaruh terhadap timbulnya inovasi dari diri pegawai untuk bekerjasama memecahkan permasalahan dalam organisasi, tanpa adanya motivasi yang diberikan maka membuat pegawai tidak memiliki semangat bekerja untuk mencapai tujuan. (Wuryanti, 2015) mengungkapkan bahwa tanpa adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai untuk melaksanakan sebuah kerjasama dalam organisasi, maka tujuan organisasi yang dirancang akan sulit dicapai

Kepercayaan Pegawai Sebelum dan Pada Masa New Normal, hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di Dinas Pertanian Dan Pangan Kota Bukittinggi sebelum masa new normal pada indikator kepercayaan sudah kondusif dengan skor rata-rata 3,7. Sedangkan pada masa new normal juga kondusif dengan skor rata-rata 3,6. Sebelum new normal

kepercayaan yang terjalin di dalam organisasi sudah baik yang terlihat dari pernyataan bahwa para pegawai menanamkan sikap kepercayaan antar sesama pegawai sangat penting dalam menjalin hubungan. Sedangkan pada masa new normal kepercayaan yang terjalin juga sudah baik yang terlihat dari pernyataan yang sama dengan pada masa sebelum new normal. Namun perlu adanya suatu upaya bagaimana agar kepercayaan di dalam organisasi dapat berjalan dengan maksimal, yaitu dengan berkomunikasi yang lebih intens dengan sesama pegawai dalam organisasi, karena dengan berkomunikasi yang baik antar sesama pegawai maka pegawai akan bisa lebih terbuka untuk mengkomunikasikan banyak hal yang berkaitan dengan pekerjaan di dalam organisasi, bagaimana tujuan yang harus dicapai, apa yang harus dilakukan oleh para pegawai sesuai dengan posisi nya masing-masing, serta mendapatkan informasi-informasi penting yang harus diketahui. Sehingga dengan demikian akan terbangun rasa saling percaya antar sesama pegawai karena komunikasi yang tercipta diantara mereka terjalin secara intens dan terus-menerus. Hal ini senada dengan yang dikemukakan dalam (Bahri, 2018) Komunikasi berperan penting untuk menjalankan fungsi-fungsi organisasi dalam kehidupan sehari-harinya. Dengan berkomunikasi maka para anggota organisasi dapat : (1) mendefinisikan tujuan organisasi, (2) menggambarkan serta menjelaskan peran dan tanggung jawab anggota dalam organisasi, (3) adanya pembagian dan pengaturan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan, (4) menciptakan interaksi yang luas demi mendapatkan berbagai informasi demi mencapai tujuan organisasi, (5) menciptakan budaya dan iklim organisasi yang bertujuan untuk mengarahkan perilaku dan tindakan setiap anggota organisasi.

Upaya yang juga harus dilakukan oleh pimpinan agar para pegawai memiliki rasa kepercayaan yang tinggi terhadap keputusan dan tindakan yang dilakukan adalah dengan cara pimpinan tersebut harus mempunyai keahlian dan kompetensi yang baik dan maksimal serta mempunyai rasa kepedulian yang tinggi terhadap apa-apa yang dialami oleh para pegawai nya dalam bekerja, sehingga para pegawai akan mempunyai rasa percaya diri dengan setiap arahan atau keputusan yang diberikan pimpinan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan pegawai tersebut demi pencapaian hasil yang maksimal. Hal senada yang dikemukakan oleh (Wuryanti, 2015) bahwa untuk memperoleh rasa percaya dari bawahannya seorang pimpinan organisasi harus memiliki kompetensi yang maksimal terhadap pekerjaan yang dilakukannya, bisa diandalkan oleh bawahannya, memiliki sikap terbuka dan peduli terhadap bawahannya.

Kelengkapan Sarana Prasarana Sebelum dan Pada Masa New Normal, hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di Dinas Pertanian Dan Pangan Kota Bukittinggi sebelum masa new normal pada indikator Kelengkapan sarana prasarana sudah kondusif dengan skor rata-rata 3,7. Dan pada masa new normal cukup kondusif dengan skor rata-rata 3,4. Sebelum new normal kelengkapan sarana prasarana terhadap iklim organisasi sudah baik terlihat dari pernyataan bahwa tersedianya ruang pertemuan untuk para pegawai mengadakan rapat atau pertemuan lainnya. Sedangkan pada masa new normal kelengkapan sarana prasarana sudah cukup kondusif terlihat dari pernyataan bahwa para pegawai dapat menggunakan printer untuk mencetak hasil kerjanya. Namun ada hal yang perlu ditingkatkan lagi yaitu perlu adanya pertimbangan agar pihak yang telah bertanggung jawab dalam sarana dan prasarana dapat menyediakan komputer kantor yang lengkap dan berkualitas untuk dapat digunakan oleh para pegawai kantor dalam bekerja. Seperti yang dikemukakan dalam (Nadira, 2020) bahwa kebutuhan tiap organisasi berbeda-beda, sehingga dalam proses pengadaan sarana dan prasarana tiap organisasi juga adanya perbedaan. Maka dalam mengadakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh organisasi harus adanya perencanaan yang sesuai terlebih dahulu. Jadi dapat disimpulkan solusi untuk meningkatkan sarana dan prasarana di kantor hendaknya lebih memperhatikan lagi bagaimana perencanaan pengadaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh organisasi atau kantor tersebut. Serta untuk menjaga kelengkapan sarana prasarana kantor perlunya pemeliharaan yang dilakukan secara berkala agar tidak terjadi kerusakan yang menyebabkan terganggunya aktivitas di dalam lingkup organisasi. (Mursinto, 2021) pemeliharaan yang dinilai berkualitas dapat dilihat dari bagaimana membedakan prasarana apa saja yang memang membutuhkan perawatan yang dilihat umur pakai prasarana yang digunakan.

Orientasi pada Tugas Sebelum dan Pada Masa New Normal, hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di Dinas Pertanian Dan Pangan Kota Bukittinggi sebelum masa new normal pada indikator orientasi pada tugas sudah kondusif dengan skor rata-rata 3,7. Dan pada masa new normal adalah cukup kondusif dengan skor rata-rata 3,5. Sebelum new normal orientasi pada tugas yang terlaksana pada organisasi sudah baik yang terlihat dari pernyataan para pegawai yang melakukan tugasnya dengan sungguh-sungguh yang bertujuan agar setiap pekerjaan yang dikerjakan terselesaikan dengan cepat dan tepat. Sedangkan pada masa new normal orientasi pada tugas yang terlaksana sudah cukup baik yang juga terlihat dari pegawai dalam mengerjakan pekerjaan

dengan sungguh-sungguh. Namun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi seperti pada pernyataan para pegawai lebih memiliki rasa tanggung jawab yang penuh terhadap tugas yang diemban agar pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing pegawai dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat serta sesuai tujuan.

Solusi untuk meningkatkan orientasi pada tugas yang kurang maksimal pada masa new normal ini adalah dengan menumbuhkan pada diri pegawai bahwa mereka harus mempunyai kesungguhan yang kuat terhadap tugas yang telah dibebankan kepadanya serta mengerjakan tugas tersebut dengan tepat waktu dan sesuai sasaran. Serta upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan adalah berupa memberikan suatu pelatihan kepada para pegawai dimana pelatihan ini akan membuat para pegawai dapat belajar untuk mengembangkan banyak keahlian serta belajar cepat tanggap dalam menanggapi segala hal dalam melakukan pekerjaannya hingga dapat terlaksana dengan tepat dan sesuai tujuan yang telah direncanakan organisasi. Berdasarkan yang telah dikemukakan oleh Simamora dalam (Baharuddin, 2013) pelatihan terdiri dari beberapa rangkaian kegiatan dan segenap kegiatan yang telah dirancang dan direncanakan demi meningkatkan keahlian dan kompetensi diri seseorang.

#### 4. Simpulan

Simpulan yang penulis dapatkan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Iklim Organisasi di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi dilihat dari indikator tanggung jawab dikategorikan kondusif, sedangkan pada masa new normal diperoleh skor dengan kategori cukup kondusif. Selanjutnya dilihat dari indikator dukungan berada pada kategori kondusif, sedangkan pada masa new normal diperoleh skor dikategorikan cukup kondusif. Dilihat dari indikator inovasi iklim organisasi dikategorikan kondusif, sedangkan pada masa new normal diperoleh skor dikategorikan cukup kondusif. Kemudian dilihat dari indikator kepercayaan dikategorikan kondusif, sedangkan pada masa new normal diperoleh skor dikategorikan kondusif. Selanjutnya dilihat dari indikator kelengkapan sarana prasarana dikategorikan kondusif, sedangkan pada masa new normal diperoleh skor dikategorikan cukup kondusif. Serta pada indikator orientasi pada tugas dikategorikan kondusif, sedangkan pada masa new normal diperoleh skor dikategorikan cukup kondusif. Secara umum hasil penelitian dapat disimpulkan iklim organisasi pada masa new normal lebih rendah daripada iklim organisasi sebelum new normal..

Dari kesimpulan diatas dapat berikan saran sebagai berikut: (1) Dari aspek tanggung jawab, untuk meningkatkan tanggung jawab di dalam kantor, antar pegawai harus saling mengetahui apa saja yang menjadi tugasnya masing-masing dan mampu mengerjakan tugas tersebut dengan maksimal. (2) Dari aspek dukungan, untuk meningkatkan dukungan antar sesama pegawai di dalam kantor, para pegawai harus memiliki rasa saling peduli antar sesama dan bisa saling memotivasi satu sama lain dalam keterlaksanaan suatu tugas yang dikerjakan, (3) Dari aspek inovasi, untuk meningkatkan inovasi pegawai di kantor, para pegawai hendaknya memiliki wawasan yang luas terhadap banyak hal agar terciptanya ide-ide baru untuk bisa direalisasikan dalam pelaksanaan tugas di kantor. Serta memberikan pelatihan kepada pegawai agar dapat mengembangkan keahlian dan keterampilan dalam menciptakan gagasan baru dalam bekerja, (4) Dari aspek kepercayaan, untuk meningkatkan kepercayaan sesama pegawai di kantor, pegawai hendaknya saling berkomunikasi secara terbuka dengan sesama rekan kerja agar tercipta saling percaya satu sama lain dalam mencari solusi atau memecahkan suatu masalah yang terjadi, serta dari pimpinan harus mempunyai keahlian dan kompetensi yang baik dan maksimal serta mempunyai rasa kepedulian yang tinggi terhadap apa-apa yang dialami oleh para pegawai nya dalam bekerja, (5) Dari aspek kelengkapan sarana dan prasarana, untuk meningkatkan kelengkapan sarana prasarana di kantor hendaknya lebih diperhatikan lagi bagaimana pengadaan yang sesuai dan yang dibutuhkan dalam kegiatan suatu kantor agar keterlaksanaan pekerjaan tidak menjadi terhambat, (6) Dari aspek orientasi pada tugas, untuk meningkatkan orientasi pada tugas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, hendaknya para pegawai mempunyai kesungguhan yang kuat terhadap tugas yang telah diemban kepada nya serta mengerjakan tugas tersebut dengan tepat waktu dan sesuai sasaran.

#### Daftar Rujukan

- Baharuddin, A. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Administrasi Bisnis*, 6(2), 56–68. <https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/238>
- Bahri, A. N. (2018). Peran Komunikasi Antar Pribadi Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Sosiologi Agama*, 1(1), 128–142. [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=PERAN+KOMUNIKASI+ANTAR+PRIBA](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=PERAN+KOMUNIKASI+ANTAR+PRIBA)

DI+PADA+LINGKUNGAN+KERJA+DALAM++PERSPEKTIF+ISLAM+&btnG=

- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1), 3. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5321>
- Hadiyanto. (2016). *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah*. Jakarta: Kencana.
- Kusdi. (2009). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Luthfia, A. (2014). Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Olahraga Kota Pariaman. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 56–831. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3734>
- Marlina, N. O. (2013). Pembinaan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1), 153–461. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/2692>
- Mursinto, M. A. (2021). Pemeliharaan Prasarana Pendidikan Di SMP Negeri Se-Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 1(3), 80. <http://jeal.ppj.unp.ac.id/index.php/jeal/article/view/68>
- Nadira, R. S. (2020). *Administrasi Sarana dan Prasarana*. 1(1), 6. file:///C:/Users/Acer/Downloads/Administrasi Sarana dan Prasarana Rahmi Suci Nadira 18031164 (3).pdf
- Prabudi, A. (2014). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Pratama Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 2(1), 8. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/24>
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Susanty, E. (2013). *Iklim Organisasi : Manfaatnya Bagi Organisasi*. 229–239. file:///C:/Users/Acer/Downloads/Documents/fekon2012-22.pdf
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisas Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba.
- Wuryanti, Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Kepercayaan Terhadap Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja SDM. 2(1), 282–300. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/313>
- Yandi, T. A. (2013). Iklim Organisasi pada Kantor Bidang Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1), 269–461. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/2704>