

## Iklm Organisasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan Sebelum dan Masa New Normal

Diah Nanda Permatasari<sup>1</sup>, Hadiyanto<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Diah Nanda Permatasari, e-mail : [diahnandapermatasari1999@gmail.com](mailto:diahnandapermatasari1999@gmail.com)  
Hadiyanto<sup>2</sup>, e-mail : [hadiyanto@fip.unp.ac.id](mailto:hadiyanto@fip.unp.ac.id)

### Abstract

This study aims to analyse the organizational climate in Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan before and during the New Normal period from the scale of: (1) familiarity, (2) cohesiveness, (3) responsibility, (4) support, (5) goal orientation, and (6) freedom. This research is study with quantitative research methods. The population is all employees with Saturated Sample Technique and a total sample of 45 people. The data collection tool used is a questionnaire with a Likert Scale model. The results and data processing show that the organizational before and during the new normal period was already in the conducive category with the conclusion that the organizational climate before the new normal was more conducive than during the new normal. This can be seen from the average score of the organizational climate before the new normal was 4.2 while during the new normal it was 3.8. For this reason, the organizational climate at Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan should be improved during the new normal period to make it more conducive so that it can support the achievement of organizational goals.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang seberapa kondusif iklim organisasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan sebelum dan pada Masa New Normal dilihat dari skala: (1) keakraban, (2) kekompakan, (3) tanggung jawab, (4) dukungan, (5) orientasi pada tujuan, dan (6) kebebasan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasinya seluruh pegawai dengan *Teknik Sampel Jenuh* dan total sampel 45 orang. Pengumpulan data berupa angket dengan menggunakan model skala *Likert*. Hasil dan pengolahan data menunjukkan bahwa iklim organisasi sebelum dan pada masa new normal sudah dalam kategori kondusif dengan kesimpulan bahwa iklim organisasi sebelum new normal lebih kondusif dibandingkan pada masa new normal. Hal ini dilihat dari perolehan nilai rata-rata iklim organisasi sebelum new normal 4,2 sedangkan pada masa new normal 3,8. Untuk itu, sebaiknya iklim organisasi di kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan pada masa new normal perlu ditingkatkan lagi agar lebih kondusif sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

**Kata kunci:** Iklim Organisasi; New Normal; Keakraban; Kekompakan.

 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. ©2023 by author.

## 1. Pendahuluan

Organisasi adalah suatu tempat atau perkumpulan individu yang melakukan kerjasama dengan memiliki struktur yang jelas dan sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Menurut Octaviani (2020) organisasi merupakan jati diri yang membuat sebuah organisasi berbeda antara yang satu dengan lainnya. Jika organisasi berubah, maka berubah pula budayanya. Sementara itu Yandi (2013) mengemukakan organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang bisa dilihat dari kinerjanya ketika bekerja sehingga dapat memberikan kemudahan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pegawai merupakan salah satu unsur penting di dalam sebuah organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya adalah iklim organisasi. Menurut Rahayu (2016) iklim organisasi adalah suasana kerja yang menyenangkan dan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Sejalan dengan itu, Sastrohadiwiryono (dalam Syafrianti, 2020) menyatakan bahwa tingkat kinerja pegawai dapat dilihat dari loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, disiplin kerja, inisiatif pegawai dalam melaksanakannya pekerjaannya. Iklim organisasi menentukan kehidupan dari sebuah organisasi karena iklim organisasi merupakan keadaan tempat kerja yang menjadi karakteristik atau ciri dari sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap dan perilaku pegawai di dalamnya.

Sedangkan menurut Mitra (2014) iklim organisasi adalah sifat dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Terkait dengan hal ini Cahyano dalam Kasmawarita (2014) mengemukakan bahwa iklim organisasi yang kondusif akan mendukung kelancaran pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Robbins (dalam Sagala, 2008) iklim organisasi dapat dikatakan sebagai satu set perlengkapan suatu lingkungan kerja yang bisa dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan dan beranggapan bahwa akan menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku mereka di dalam organisasi. Menurut Hadiyanto (2016) skala atau penjabaran mengenai iklim organisasi dapat dibedakan menjadi berbagai macam, di antaranya: a) apati (*apathy*), b) klik (*cliqueness*), c) kekompakan (*cohesiveness*), d) kepuasan (*satisfaction*), e) kecepatan (*speed*), f) kesulitan (*difficult*), g) persaingan (*competitiveness*), formalitas (*formality*), i) demokrasi (*democracy*), j) ketidakteraturan (*disorganization*), k) orientasi pada tujuan (*goal direction*), l) fasilitas (material environment). Sedangkan menurut Ekval (dalam Wirawan, 2008:132) mengemukakan indikator iklim organisasi yaitu; 1) Tantangan, 2) kemerdekaan, 3) dukungan, 4) kepercayaan, 5) semangat, 6) keintiman/humor, 7) debat, 8) konflik, 9) pengambilan resiko, serta 10) ide dan waktu.

Sedangkan Litwin dan Stringers (dalam Muhammad, 2009) mengatakan bahwa untuk mengukur iklim terdapat enam dimensi iklim organisasi yaitu tanggung jawab, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, ganjaran atau reward, rasa persaudaraan dan semangat tim. Iklim organisasi dapat dilihat dari bentuk keakraban pegawai dalam bekerja. Secara tidak langsung kebersamaan dapat menumbuhkan kekompakan pada pegawai di dalam organisasi sehingga dapat mempengaruhi tingkat prestasi para pegawai di dalam kantor. Tanggung jawab juga merupakan salah satu skala dalam mengukur seberapa kondusif iklim organisasi. Tanggung jawab merupakan kemampuan pegawai dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku. Dukungan terhadap pegawai juga sangat diperlukan dalam organisasi karena dukungan dapat melihat seberapa kondusif iklim organisasi. Menurut Gistituati (2009:50) dukungan yaitu tingkah laku pimpinan yang mau mendengarkan dan terbuka terhadap saran-saran dari pegawai, memberikan penghargaan, handle kritikan secara baik, menghargai kemampuan professional staff, dan memperlihatkan rasa tertarik secara personal dan profesional. Sedangkan menurut Wirawan (2008:133) dukungan menggambarkan adanya perasaan percaya dan saling mendukung antara anggota kelompok kerja.

Untuk menjalankan tugasnya pegawai perlu memahami tugas yang akan dikerjakan dalam sebuah organisasi. Hal ini merupakan skala iklim organisasi dilihat dari orientasi pada tujuan atau tugas. Orientasi pada tugas mengarah pada tugas yang dikerjakan pegawai, pimpinan menjelaskan tugas kepada pegawai, pegawai mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh, pegawai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, pegawai mengerti dan paham dengan pekerjaannya, dan pegawai mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan optimal. Kebebasan juga diperlukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai sehingga dapat melihat seberapa kondusif iklim organisasi. Dalam organisasi kebebasan berarti suatu keadaan bebas yang diberikan oleh lingkungan organisasi terhadap pegawai. Bentuk kebebasan pegawai dapat berupa kebebasan untuk mengemukakan pendapat, kebebasan dalam berkreatifitas dalam bekerja, kebebasan dalam menentukan aturan, petunjuk dan prosedur.

Pada saat ini dunia sedang mengalami sebuah pandemi virus yang menimbulkan berbagai dampak terhadap berbagai sektor baik itu sosial, politik, maupun ekonomi. Virus tersebut dinamakan dengan Covid-19 yaitu virus yang bisa menyebabkan infeksi pada saluran pernapasan atas ringan sampai sedang yang bersifat sangat cepat dan mudah menular serta memiliki angka kematian yang cukup serius. Dalam rangka memutus penyebaran covid-19 maka pemerintah menerapkan sistem Lockdown dan WFH (Work From Home) pada seluruh lembaga atau organisasi. Namun setelah kebijakan yang dilakukan tersebut cenderung tidak efektif karena menyebabkan kekacauan pada berbagai sektor seperti social, politik bahkan ekonomi, pemerintah kemudian menerapkan kebijakan New Normal. Menurut Mas'udi (2020:7) New Normal adalah bentuk perubahan yang terjadi karena dipicu oleh krisis dan sistem baru yang dapat mencegah terjadinya lagi atau mempersiapkan diri dalam menghadapi sebuah situasi krisis. New Normal adalah bentuk penyesuaian hidup baru selama masa darurat covid-19 dan merupakan upaya dalam pencegahan dan penanganan serta pemutusan rantai penyebaran Covid-19. Bentuk penyesuaian yang dilakukan dapat berupa mencuci tangan dengan sabun, memakai masker, melakukan *social distancing* atau mengurangi tingkat interaksi dengan orang lain secara fisik atau langsung. Kebijakan new norma secara tidak langsung dapat mempengaruhi iklim organisasi pada sebuah kantor atau organisasi. Hal ini disebabkan terjadinya perubahan suasana kerja yang terjadi dari sebelum adanya masa new normal. Perubahan suasana kerja tersebut secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi iklim organisasi sehingga hal ini juga akan berpengaruh pada seberapa kondusif iklim organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis saat melakukan Praktek Lapangan Kependidikan di kantor Badan Pertanahan Kabupaten Pesisir Selatan pada 10 Agustus 2020 s/d 2 November 2020 diperoleh informasi bahwa terlihat kurang kondusifnya iklim organisasi pada kantor tersebut. Beberapa fenomena yang terlihat dilapangan yaitu: (1) Masih adanya pegawai yang kurang akrab dengan rekan kerja, hal ini terlihat kurang

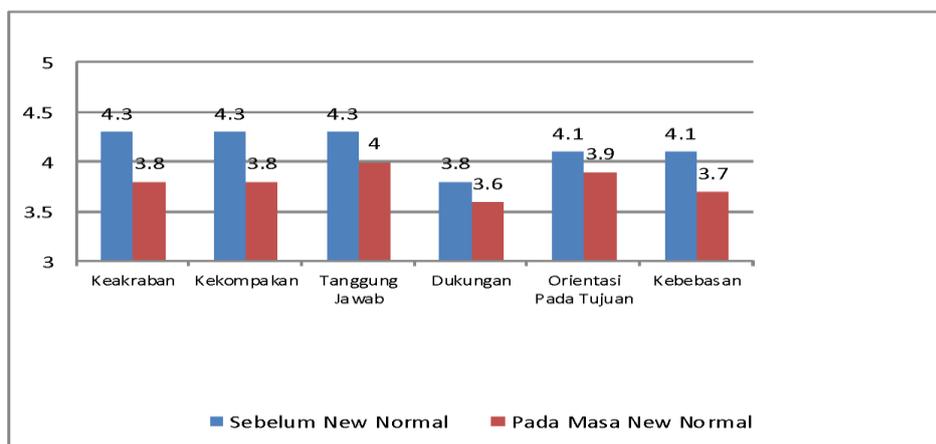
bergaul dan kurang akrabnya pegawai satu sama lainnya baik dalam melaksanakan tugas maupun dalam istirahat jam kerja. (2) Masih ada pegawai yang kurang berinteraksi dan kurang kompak satu sama lain. Hal ini terlihat dari ketika ada sebagian pegawai yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya, namun ada sebagian lagi yang belum selesai, padahal tugas yang dikerjakan saling terkait satu sama lain. (3) Masih ada pegawai yang terlihat sering menunda-nunda pekerjaannya, bahkan masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya yang sedang terbengkalai dan cenderung terlalu bersantai dalam bekerja. (4) Masih ada beberapa pegawai yang lambat dalam menyelesaikan tugasnya dan tidak sesuai dengan batas waktu pengerjaannya. (5) Masih ada perasaan saling mendukung atau memberikan masukan antara anggota organisasi yang terjadi terus menerus dalam kelompok kerja pada sebuah organisasi masih kurang. Hal ini terlihat ketika ada kelompok kerja atau tim masih ada pegawai yang tidak memberikan masukan ketika terjadi suatu masalah dalam bekerja. (6) Masih ada perilaku pegawai yang memperlihatkan perilaku yang tidak mengerjakan tugasnya dengan tepat. Hal ini dilihat dari ada beberapa pegawai yang menyelesaikan tugas tidak tepat waktu. (7) Masih adanya pegawai yang jarang mengemukakan pendapat, kurang bebas dalam berkreatifitas karena keadaan pandemi, dan pegawai cenderung kurang bebas dalam membantu rekan kerja yang sedang mengalami kendala dalam bekerja.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Penelitian dilakukan di kantor Badan Pertanahan Kabupaten Pesisir Selatan. Populasinya adalah seluruh pegawai yang ada di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan dengan jumlah 45 orang. Sampelnya adalah seluruh pegawai dengan jumlah 45 orang yang diambil menggunakan teknik Sampel Jenuh. Instrument penelitiannya adalah angket penelitian yang menggunakan Skala Likert dengan alternatif jawaban yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Bobot jawaban pilihan diberi skor 5, 4, 3, 2, 1. Teknik analisis data yang digunakan adalah rumus rata-rata (*Mean*).

## 3. Hasil

Hasil pengolahan data mengenai iklim organisasi di kantor Badan Pertanahan Kabupaten Pesisir Selatan sebelum dan pada masa new normal terlihat di bawah ini:



**Gambar 1. Rekapitulasi Data Iklim Organisasi Sebelum dan Pada Masa New Normal**

Dari grafik di atas terlihat bahwa dari skala keakraban iklim organisasi di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sebelum dan pada masa new normal dari skala keakraban sudah kondusif dengan skor rata-rata sebelum new normal 4,3 dan skor rata-rata pada masa new normal 3,8. Berdasarkan hasil penelitian terdapat perbedaan antara keakraban sebelum dan pada masa new normal yaitu keakraban sebelum new normal lebih tinggi dibandingkan dengan pada masa new normal.

Dilihat dari skala kekompakan iklim organisasi di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sebelum dan pada masa new normal sudah kondusif dengan skor rata-rata iklim organisasi sebelum new norma 4,3 dan skor rata-rata iklim organisasi pada masa new normal 3,8. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat perbedaan antara kekompakan sebelum dan pada masa new normal. Skor rata-rata kekompakan sebelum masa new normal lebih tinggi dibandingkan dengan kekompakan pada masa new normal.

Sedangkan dari skala tanggung jawab iklim organisasi di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sebelum dan pada masa new normal sudah kondusif dengan skor rata-rata sebelum new normal 4,3 dan skor rata-rata pada masa new normal 4,0. Berdasarkan hasil penelitian terdapat perbedaan antara sebelum dan pada masa new normal. Tanggung jawab pegawai pada sebelum masa new normal lebih tinggi dibandingkan dengan tanggung jawab pada masa new normal.

Grafik di atas juga memperlihatkan bahwa iklim organisasi di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sebelum dan pada masa new normal dilihat dari skala dukungan sudah kondusif dengan skor rata-rata sebelum new normal 3,8 dan skor rata-rata pada masa new normal 3,6. Berdasarkan hasil penelitian terdapat perbedaan antara sebelum dan pada masa new normal. Dukungan sebelum masa new normal lebih tinggi dibandingkan dengan dukungan pada masa new normal.

Dilihat dari skala orientasi pada tujuan bahwa iklim organisasi di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sebelum dan pada masa new normal sudah kondusif dengan skor rata-rata sebelum new normal 4,1 dan skor rata-rata pada masa new normal 3,9. Berdasarkan hasil penelitian terdapat perbedaan antara sebelum dan pada masa new normal. orientasi pegawai pada sebelum masa new normal lebih tinggi dibandingkan dengan tanggung jawab pada masa new normal.

Sementara itu dilihat dari skala kebebasan iklim organisasi di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sebelum dan pada masa new normal sudah kondusif dengan skor rata-rata sebelum new normal 4,1 dan skor rata-rata pada masa new normal 3,7. Berdasarkan hasil penelitian terdapat perbedaan antara sebelum dan pada masa new normal. Kebebasan pegawai pada sebelum masa new normal lebih tinggi dibandingkan dengan kebebasan pada masa new normal. Maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi sebelum new normal lebih tinggi dibandingkan dengan iklim organisasi pada masa new normal. Artinya terdapat perbedaan iklim organisasi sebelum dan pada masa new normal di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan dengan kriteria yang kondusif.

#### 4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian iklim organisasi di kantor Badan Pertanahan Kabupaten Pesisir Selatan sebelum dan pada masa new normal dilihat dari skala keakraban, kekompakan, tanggung jawab, dukungan, orientasi pada tujuan, dan kebebasan akan lebih dijelaskan dengan uraian berikut:

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa iklim organisasi di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sebelum dan pada masa new normal dilihat dari skala keakraban sudah kondusif dengan memiliki skor rata-rata sebelum new normal 4,3 dan skor rata-rata pada masa new normal 3,8. Berdasarkan hasil penelitian terdapat perbedaan antara keakraban sebelum dan pada masa new normal yaitu keakraban sebelum new normal lebih tinggi dibandingkan dengan pada masa new normal. Namun demikian, iklim organisasi di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sebelum dan pada masa new normal dilihat dari skala keakraban dapat terlaksana dengan kondusif. Hal ini dapat terjadi karena adanya rasa kebersamaan antara pimpinan dengan pegawai maupun dengan rekan kerja.

Terkait hal itu menurut Hasri (2005) keakraban adalah suatu pertanda adanya kebersamaan dalam suatu organisasi. Kebersamaan yang terjalin akan menghadirkan persahabatan yang baik antara pegawai di dalam organisasi. Sebaiknya keakraban ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali karena ada beberapa pernyataan yang masih dapat ditingkatkan agar iklim organisasi lebih kondusif lagi. Walaupun kegiatan yang berhubungan dengan interaksi sosial masih dibatasi pada masa new normal, sebagai bentuk perubahan baru dalam organisasi keakraban masih dapat ditingkatkan lagi dengan cara pegawai harus tetap saling menjaga rasa kebersamaan dan interaksi dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja serta pimpinan juga harus dapat menciptakan hubungan yang baik kepada bawahannya dengan tetap menerapkan protokol kesehatan yang berlaku, seperti tetap memakai masker saat berinteraksi ketika bekerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sebelum dan pada masa new normal di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan dilihat dari skala keakraban sudah berada pada kategori kondusif. Sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan iklim organisasi di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sebelum dan pada masa new normal dilihat dari skala kekompakan sudah kondusif dengan skor rata-rata iklim organisasi sebelum new normal 4,3 dan skor rata-rata iklim organisasi pada masa new normal 3,8. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat perbedaan antara kekompakan sebelum dan pada masa new normal. Skor rata-rata kekompakan sebelum masa new normal lebih tinggi dibandingkan dengan kekompakan pada masa new normal. Namun demikian, iklim organisasi di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sebelum new dan pada masa normal dilihat dari skala kekompakan dapat terlaksana dengan kondusif. Hal ini dapat terlihat persahabatan pegawai yang terjalin dengan baik, adanya rasa bergantung sama lain dan saling bekerja sama dalam bekerja. Adanya rasa saling bekerja sama dalam menyelesaikan tugas akan menjalin rasa persahabatan dan kekompakan antar pegawai dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Sebaiknya kekompakan pegawai masih perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali karena ada beberapa pernyataan yang masih dapat ditingkatkan agar

iklim organisasi lebih kondusif lagi. Sebagai bentuk perubahan baru pada masa new normal kekompakan dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Untuk meningkatkan kekompakan pada masa new normal sebaiknya pegawai harus tetap saling membantu dalam bekerja, menjaga rasa persahabatan, dan saling memberikan kontribusi terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan. Selain itu pimpinan juga harus dapat meningkatkan kekompakan pegawai dengan menciptakan semangat tim yang baik antar pegawai dengan tetap menerapkan protokol kesehatan yang berlaku, seperti tetap memakai masker saat bekerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sebelum dan pada masa new normal di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan dilihat dari skala kekompakan sudah berada pada kategori kondusif. Sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

Sementara itu hasil penelitian memperlihatkan bahwa iklim organisasi di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sebelum dan pada masa new normal dilihat dari skala tanggung jawab sudah kondusif dengan skor rata-rata sebelum new normal 4,3 dan skor rata-rata pada masa new normal 4,0. Berdasarkan hasil penelitian terdapat perbedaan antara sebelum dan pada masa new normal. Tanggung jawab pegawai pada sebelum masa new normal lebih tinggi dibandingkan dengan tanggung jawab pada masa new normal. Namun demikian, iklim organisasi di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sebelum new dan pada masa normal dilihat dari skala tanggung jawab dapat terlaksana dengan kondusif. Hal ini terlihat dari kerja keras pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Menurut Harahap (2019) tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Sejalan dengan itu tanggung jawab pegawai dalam bekerja berarti suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dengan optimal dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dengan menanggung resiko yang muncul dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, sebaiknya tanggung jawab pegawai masih perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali karena ada beberapa pernyataan yang masih dapat ditingkatkan agar iklim organisasi lebih kondusif lagi. Sebagai bentuk perubahan baru dalam organisasi pada masa new normal tanggung jawab masih dapat ditingkatkan lagi dengan cara pegawai harus disiplin dalam bekerja, mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan optimal. Selain itu pimpinan juga harus meningkatkan disiplin pegawai dalam bekerja dan menetapkan aturan yang tegas dalam memberikan peringatan kepada pegawai yang bermalasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tetap menerapkan protokol kesehatan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sebelum dan pada masa new normal di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan dilihat dari skala tanggung jawab sudah berada pada kategori kondusif. Sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

Dilihat dari skala dukungan iklim organisasi di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sebelum dan pada masa new normal sudah kondusif dengan skor rata-rata sebelum new normal 3,8 dan skor rata-rata pada masa new normal 3,6. Berdasarkan hasil penelitian terdapat perbedaan antara sebelum dan pada masa new normal. Dukungan sebelum masa new normal lebih tinggi dibandingkan dengan tanggung jawab pada masa new normal. Namun demikian, iklim organisasi sebelum dan pada masa new normal dilihat dari skala tanggung jawab dapat terlaksana dengan kondusif. Hal ini terlihat dari pegawai saling memberikan dukungan dan masukan dengan pegawai yang lainnya. Namun pada poin pimpinan memberikan apresiasi kepada pegawai pada masa new normal berada pada kategori cukup kondusif. Menurut Metria (2018) dukungan organisasi dipandang sangat penting bagi perilaku pekerjaannya dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, sebaiknya dukungan yang diberikan pimpinan untuk pegawai masih perlu ditingkatkan agar iklim organisasi lebih kondusif lagi. Pada masa new normal dukungan dapat ditingkatkan dengan cara menumbuhkan semangat dari dalam diri pegawai dalam bekerja dan saling memberikan apresiasi kepada rekan kerja seperti memberikan masukan, pujian dan motivasi serta semangat dalam bekerja. Selain pegawai pimpinan dapat meningkatkan dukungan dengan cara memberikan motivasi dan dorongan kepada pegawai dalam bekerja baik dalam bentuk reward maupun dalam bentuk pujian atau masukan dengan tetap menerapkan protokol kesehatan yang berlaku. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sebelum dan pada masa new normal di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan dilihat dari skala tanggung jawab sudah berada pada kategori kondusif. Sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

Dilihat dari skala orientasi pada tujuan iklim organisasi di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sebelum dan pada masa new normal sudah kondusif dengan skor rata-rata sebelum new normal 4,1 dan skor rata-rata pada masa new normal 3,9. Berdasarkan hasil penelitian terdapat perbedaan antara sebelum dan pada masa new normal. orientasi pegawai pada sebelum masa new normal lebih tinggi dibandingkan dengan tanggung jawab pada masa new normal. Namun demikian, iklim organisasi sebelum dan pada masa new normal dilihat dari skala orientasi pada tujuan dapat terlaksana dengan kondusif. Menurut Montolalu (2016) orientasi merupakan program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja. Orientasi pada tujuan berarti suatu proses untuk mengetahui dan memahami tujuan organisasi yang akan dicapai. Hal ini berarti pegawai harus mengerti dengan pekerjaannya. Sebaiknya orientasi pada tujuan pegawai masih di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali karena ada beberapa pernyataan yang masih dapat ditingkatkan

agar iklim organisasi lebih kondusif lagi. Pada masa new normal orientasi pada tujuan dapat ditingkatkan dengan cara pegawai harus memahami dan mengerti dengan tugas yang akan dikerjakannya. Selain pegawai pimpinan dapat meningkatkan orientasi pada tujuan dengan cara memberikan tugas yang mudah dimengerti pegawai dan menjelaskan target yang akan dicapai se jelas mungkin, sehingga pegawai mengerti dengan apa yang akan dikerjakannya dengan tetap menerapkan protokol kesehatan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sebelum dan pada masa new normal di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan dilihat dari skala orientasi pada tujuan sudah berada pada kategori kondusif. Sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan dari organisasi.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa iklim organisasi di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sebelum dan pada masa new normal dilihat dari skala kebebasan sudah kondusif dengan skor rata-rata sebelum new normal 4,1 dan skor rata-rata pada masa new normal 3,7. Berdasarkan hasil penelitian terdapat perbedaan antara sebelum dan pada masa new normal. Kebebasan pegawai pada sebelum masa new normal lebih tinggi dibandingkan dengan kebebasan pada masa new normal. Namun demikian, iklim organisasi di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sebelum new dan pada masa normal dilihat dari skala kebebasan dapat terlaksana dengan kondusif. Hal ini terlihat dari kebebasan pegawai dalam berkreatifitas dalam bekerja. Syam (2014) mengemukakan bahwa kebebasan bukan berarti bebas mutlak dan tidak terbatas, tetapi pada kebebasan yang tidak mengganggu pegawai lain dalam melakukan pekerjaannya. Kebebasan dapat berupa kebebasan untuk memilih apa yang terbaik untuk dirinya, kebebasan berfikir, bersosialisasi, berpendapat, berfingkah laku, dan berkreatifitas. Selain pegawai, pimpinan dapat meningkatkan kebebasan dengan cara memberikan kelonggaran dan kebebasan kepada pegawai dalam bekerja selagi masih dalam batasan yang seharusnya dengan tetap menerapkan protokol kesehatan yang berlaku. Jadi, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sebelum dan pada masa new normal di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan dilihat dari kebebasan sudah berada pada kategori kondusif.

## 5. Simpulan

Berdasarkan paparan hasil penelitian di atas mengenai iklim organisasi di kantor Badan Pertanahan Kabupaten Pesisir Selatan sebelum dan pada masa new normal dilihat dari skala keakraban berada pada kategori kondusif sedangkan pada masa new normal juga berada pada kategori kondusif. Iklim organisasi di kantor Badan Pertanahan Kabupaten Pesisir Selatan sebelum new normal dilihat dari skala kekompakan berada pada kategori kondusif sedangkan pada masa new normal juga berada pada kategori kondusif. Iklim organisasi di kantor Badan Pertanahan Kabupaten Pesisir Selatan sebelum new normal dilihat dari skala tanggung jawab berada pada kategori kondusif sedangkan pada masa new normal juga pada kategori kondusif. Iklim organisasi di kantor Badan Pertanahan Kabupaten Pesisir Selatan sebelum new normal dilihat dari skala dukungan berada pada kategori kondusif sedangkan pada masa new normal juga berada pada kategori kondusif. Iklim organisasi di kantor Badan Pertanahan Kabupaten Pesisir Selatan sebelum new normal dilihat dari skala dukungan berada pada kategori kondusif sedangkan pada masa new normal juga berada pada kategori kondusif. Iklim organisasi di kantor Badan Pertanahan Kabupaten Pesisir Selatan sebelum new normal dilihat dari skala dukungan berada pada kategori kondusif sedangkan pada masa new normal juga berada pada kategori kondusif. Secara umum dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sebelum dan pada masa new normal sudah berada pada kategori kondusif. Sementara itu iklim organisasi di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan pada masa new normal juga sudah berada pada kategori kondusif. Maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi sebelum new normal lebih tinggi dibandingkan dengan iklim organisasi pada masa new normal. Artinya terdapat perbedaan iklim organisasi sebelum dan pada masa new normal di kantor Badan Nasional Pertanahan Kabupaten Pesisir Selatan dengan kriteria yang kondusif.

Untuk kedepannya, sebaiknya iklim organisasi di kantor BPN Kabupaten Pesisir Selatan sebelum dan pada masa new normal perlu ditingkatkan lagi agar lebih kondusif sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi tidak hanya perlu ditingkatkan oleh pegawai tetapi juga dari pimpinan agar tujuan organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

## Daftar Rujukan

- Gistituati, nurhizrah G. (2009). *Budaya dan Kepemimpinan Organisasi*. Padang: UNP Press.
- Hadiyanto. (2016). *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah*. Jakarta: Kencana.
- Harahap. (2019). Tanggung Jawab Pribadi dalam Kasus Pungutan Liar yang Dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Hukum*, vol.2(no.1)..69-93
- Hasri, S. (2005). *Manajemen Pendekatan Nilai dan Budaya Nasional*. Makassar: Yayasan Pendidikan Makassar.

- Kasmawarita. (2014). Iklim Organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Sawahlunto. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1).356-831
- Mas'udi. (2020). *New Normal: Perubahan Sosial Ekonomi dan Politik Akibat Covid-19*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Metria, K. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Mitra, E. (2014). Iklim Organisasi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1).173-831.
- Montolalu, R. (2016). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 4(1).
- Muhammad. Arni. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Octaviani, U. (2020). Budaya Sekolah Di Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Negeri 2 Padang. *Journal of Educational Administration and Leadership (JAEL)*, 1(2).20-23
- Rahayu, S. (2016). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Guru Di Smk Negeri I Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1.5-12
- Sagala, S. (2008). *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrianti, I. dkk. (2020). Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Journal of Educational Administration and Leadership (JAEL)*, 1(2).32-36.
- Syam, M. (2014). Iklim Organisasi Di Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (Bbpps) Regional I Sumatera Di Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1).419-831.
- Wirawan. (2008). *Budaya Dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yandi, tedi A. (2013). Iklim Organisasi Pada kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1).420-831.