# Iklim Organisasi di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat

**Atia Imaninti Gading1\*, Sulastri2\*, Syahril3\*, Hendri Budi Utama4\***

1 Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

2 Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

3 Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

4 Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

## ABSTRAK

**INFO ARTIKEL**

**Riwayat Artikel:**

Dikirim pada tanggal 8 Agustus 2025

Direvisi pada tanggal 16 Agustus 2025

Diterima pada tanggal 20 Agustus 2025

Terbit online pada tanggal 30 September 2025

Kata kunci**:**

Pegawai, Iklim Organisasi



*This is an open access article under the CC BY license.*

*Copyright © 2025 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang*

Penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil pengamatan yang peneliti lakukan di dinas perhubungan provinsi Sumatera barat yang menunjukkan terdapat iklim organisasi yang belum kondusif di organisasi tersebut. penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi tentang iklim organisasi dari 1) tanggung jawab pegawai dalam bekerja, 2) kehangatan antar pegawai, 3) dukungan dalam pekerjaan, dan 4) konflik dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah pegawai dinas perhubungan provinsi Sumatera barat yang berjumlah 106 orang. Sementara sampel penelitian diambil dengan Teknik proportional random sampling berjumlah 85 orang pegawai. Instrument penelitian yang digunakan adalah adalah angket model skala likert dengan lima pilihan jawaban yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis data menunjukkan bahwa iklim organisasi berada pada kategori “baik”, dengan skor rata-rata sebagai berikut: tanggung jawab pegawai dalam bekerja (4,20), kehangatan antar pegawai (4,40), dukungan dalam pekerjaan (4,16), dan konflik dalam organisasi (4,25). Secara keseluruhan, skor rata-rata iklim orgaisasi adalah 4,26. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi di dinas perhubungan provinsi Sumatera barat sudah menunjukkan iklim yang kondusif.

***\*Penulis Korespondensi:***

Atia Imaninti Gading

Email: [atiaimaninti@gmail.com](mailto:atiaimaninti@gmail.com)

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi aset yang paling berharga bagi setiap organisasi di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. Karena sumber daya manusia merupakan roda penggerak jalannya suatu organisasi atau yang biasa disebut dengan pegawai. Tinggi atau rendahnya produktivitas dan kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut (Jelatu, 2024). Untuk menciptakan produktivitas dan kinerja pegawai dalam organisasi diperlukan iklim organisasi yang kondusif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja tersebut organisasi dituntut untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat menciptakan iklim organisasi yang baik bagi para pegawainya.

Kamuli (2012) menyatakan iklim organisasi merupakan lingkungan kerja yang terbentuk melalui interaksi antar individu dalam organisasi. Interaksi antar individu ini memiliki pengaruh terhadap perilaku mereka, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Tingkat produktivitas karyawan sangat berkaitan dengan struktur yang terbentuk, yaitu mengenai pembagian kerja sesuai bagian masing-masing, tanggung jawab individu dan tim terhadap pekerjaan dan keseluruhan organisasi, komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai, penghargaan terhadap sumber daya manusia, serta sistem imbalan dan hukuman yang diterapkan dalam organisasi tersebut (Kamuli, 2012). Untuk itu iklim organisasi yang kondusif sangat diperlukan dalam sebuah organisasi.

Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Triastuti (2019) bahwa iklim organisasi yang kondusif dapat menciptakan rasa aman dan memfasilitasi para pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimal, dan untuk menunjang pelaksanaan tugas pegawai maka diperlukan iklim organisasi yang kondusif. Dalam membangun iklim organisasi yang kondusif, dibutuhkan interaksi sosial yang harmonis di antara rekan-rekan kerja. Interaksi sosial ini mencakup komunikasi, baik secara vertical maupun horizontal, kolaborasi antar pegawai, pengawasan, dukungan dari bawahan, serta kejelasan mengenai peran yang dijalankan oleh setiap individu. Dengan kata lain, iklim organisasi terdiri dari nilai-nilai, keyakinan, budaya dan asumsi yang diberikan kepada pegawai, baik yang terlihat maupun yang tersembunyi (Damanik, 2018).

Stoner dalam Idrus (2006) menjelaskan mengenai pentingnya iklim organisasi bagi para manajer serta individu yang berada dalam organisasi, yaitu, a) iklim organisasi memiliki dampak pada penyelesaian pekerjaan; b) iklim organisasi bisa dipengaruhi secara signifikan oleh para manajer; dan c) kesesuaian antara individu dan organisasi berperan penting dalam kinerja serta kepuasan individu dalam organisasi.

Berdasarkan pengamatan peneliti selama melaksanakan magang di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat, menunjukkan bahwa terdapat iklim organisasi yang kurang kondusif, hal ini terlihat dari beberapa fenomena yang peneliti temukan yaitu: 1) pegawai yang mengulur waktu dalam pekerjannya dan lebih mementingkan urusan pribadinya, 2) kurangnya interaksi positif antar karyawan dan terdapat karyawan yang tidak saling mengenal satu sama lain, 3) terdapat beberapa pegawai yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan merasa tidak percaya diri karena tidak mendapatkan bimbingan yang cukup dan kurangnya dukungan yang diberikan oleh pemimpin, dan 4) karyawan sering kali lebih memilih untuk saling menyalahkan daripada berkolaborasi dalam mencari solusi ketika terjadi konflik dalam organisasi. permasalahan ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat masih belum kondusif.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh informasi tentang iklim organisasi yang dilihat dari tanggung jawab pegawai dalam bekerja, kehangatan antar pegawai, dukungan dalam pekerjaan dan konflik dalam organisasi..

**KAJIAN PUSTAKA**

**Pengertian Iklim**

Iklim dalam kamus besar bahasa indonesia adalah “keadaan hawa (suhu, kelembapan, awan, hujan dan sinar matahari) pada suatu daerah dalam jangka waktu yang agak lama (30 tahun) di suatu daerah”. Bloom dalam Hadiyanto (2016) menyatakan iklim sebagai kondisi, pengaruh dan rangsangan eskternal yang memengaruhi individu secara fisik, sosial, dan intelektual. Iklim dalam konteks organisasi merujuk pada suasana atau kondisi yang dirasakan oleh individu yang berada dalam suatu lingkungan kerja. Sedangkan Taguiri dalam Gistituati (2009) mengungkapkan iklim sebagai konfigurasi khusus yang permanen dari ekologi, lingkungan, sistem sosial, dan budaya serta karakteristik personal atau kepribadian. Iklim dalam konteks organisasi merujuk pada suasana atau kondisi yang dirasakan oleh individu yang berada dalam suatu lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa iklim merupakan sebuah kondisi yang dapat dirasakan langsung dan berpengaruh pada aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dalam organisasi iklim yang dimaksud disini adalah kondisi atau suasana di lingkungan kerja yang dirasakan oleh anggota organisasi.

**Pengertian Organisasi**

Organisasi diartikan sebagai sebuah wadah dimana orang berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama (Hermawan & Triatna, 2012). Sementara Gitosudarmo dalam Sunarso (2021) menyebutkan organisasi sebagai suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Tanjung, Purba, & Muhammad (2022) menyatakan organisasi sebagai suatu entitas sosial yang muncul dari kumpulan individu yang berinteraksi satu sama lain, membantuk suatu sistem yang teratur dengan pendekatan tertentu. Setiap anggota di dalamnya memiliki peran dan tanggung jawab yang membentuk satu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan memiliki batas yang jelas sehingga organisasi dapat dengan jelas dibedakan dari lingkungan sekitarnya. Sedangkan pendapat Fithriyyah (2021) organisasi dikenal sebagai kumpulan individu yang bersatu dan secara sadar diatur dengan cara yang terstruktur dalam batas tertentu untuk mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang terdiri dari sekelompok individu yang berinteraksi dan bekerja sama secara teratur dan terstruktur untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi, setiap individu mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas serta terdapat batasan yang membedakan organisasi dari lingkungan sekitarnya.

**Pengertian Iklim Organisasi**

Davis dan Newstorm dalam Idrus (2022) menjelaskan iklim organisasi sebagai lingkungan manusia di mana di dalamnya personil suatu organisasi melakukan pekerjaannya. Sedangkan Litwin dan stringer dalam Gistituati (2009) menggambarkan iklim organisasi sebagai kumpulan karakteristik mengenai lingkungan kerja yang dapat diukur, berdasarkan pada persepsi individu yang ada dan bekerja dalam lingkungan tersebut, yang ditunjukkan untuk memengaruhi perilaku pegawai. Lussier dalam Indrasari (2017) berpendapat bahwa iklim organisasi dijelaskan sebagai persepsi yang dimiliki oleh pegawai tentang kualitas lingkungan di dalam organisasi yang dapat dirasakan oleh pegawai yang kemudian mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja.

Iklim organisasi didefinisikan sebagai suasana di tempat kerja, perilaku serta interaksi antara atasan, pegawai dan masyarakat secara umum. Iklim organisasi di lingkungan kerja menunjukkan bahwa tidak terdapat perlakuan yang tidak adil dalam distribusi tugas, pengembangan karir dan hal-hal lainnya yang berkaitan (Akbar, Kurniawan, & Haeruddin, 2022). Iklim dalam sebuah organisasi merujuk pada bagaimana pegawai dan orang-orang yang berinteraksi secara tetap dengan organisasi memandang kondisi atau situasi yang ada dalam lingkungan organisasi. persepsi mempengaruhi sikap, tindakan dan efektivitas individu dalam organisasi yang berdampak pada keseluruhan kinerja organisasi (Wirawan, 2008). Handoko berpendapat bahwa iklim organisasi adalah suasana yang dihasilkan oleh sejumlah komponen yang membentuk nilai-nilai kebijakan, dengan pelaksanaan yang sejalan dengan kepentingan kelompok kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi disini adalah suasana kerja atau lingkungan kerja yang terbentuk dari persepsi dan interaksi pegawai dalam suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka. Iklim organisasi didefiniskan sebagai karakteristik yang dapat diukur, mencerminkan kebijakan, prosedur dan suasanan kerja yang ada serta menciptakan suasana yang adil dan mendukung interaksi positif antara pemimpin, pegawai dan masyarakat. Melalui istilah iklim organisasi ini, kita dapat memahami bahwa perilaku dan interaksi antara karyawan sebagai bagian dari organisasi dipengaruhi oleh kombinasi berbagai kekuatan yang membentuk ‘lingkungan kerja’ dalam organisasi tersebut (Hardjana, 2006).

**Pentingnya Iklim Organisasi**

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi memiliki peranan penting dalam mengelola suatu organisasi karena merupakan persepsi yang sama dan utuh tentang makna hakiki kehidupan bersama dalam organisasi. Oleh karena itu memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi (Tinambunan, 2019). Brown dan Leigh dalam Susanty (2013) mengungkapkan bahwa suasana di dalam organisasi sangat penting karena organisasi perlu memastikan bahwa anggota di dalamnya memiliki nilai lebih serta memiliki keinginan untuk tetap berkontribusi dan menyalurkan usaha mereka pada pekerjaan mereka di organisasi tersebut. Selain itu, organisasi yang mampu menciptakan suasana di mana karyawannya merasa nyaman dapat mengoptimalkan potensi mereka dalam mencapai potensinya secara penuh. Oleh karena itu, suasana organisasi dapat dianggap sebagai faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi.

**Indikator Iklim Organisasi**

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan dan kesiapan seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan secara optimal dan tepat waktu, serta kesiapan untuk menanggung segala konsekuensi dari keputusan yang telah dibuat. Seorang pegawai dapat dikatakan bertanggung jawab jika mampu menyelesaikan tugas tersebut dengan baik dan bersedia menanggung resiko yang muncul dari pelaksanaan tugas tersebut.

1. Kehangatan

Kehangatan antara karyawan adalah cara mereka berinteraksi untuk membangun komunikasi yang baik di dalam organisasi. Kehangatan dalam interaksi dan dukungan di lingkungan kerja dapat berkontribusi signifikan dalam mengurangi berbagai bentuk ketegangan dan kecemasan yang berkaitan dengan pekerjaan.

1. Dukungan

Stringer dalam Wirawan (2008) mengungkapkan dukungan sebagai perasaan percaya dan sikap saling mendukung yang terus berlangsung antara anggota kelompok kerja. Dukungan juga diartikan sebagai karyawan yang saling menguatkan dan memberi bantuan satu sama lain.

1. Konflik

Konflik dapat dipahami sebagai suatu proses yang dialami oleh karyawan ketika mereka menghadapi masalah yang muncul akibat perbedaan pandangan antara individu atau kelompok (Purnamasari, 2022). Proses ini mencerminkan dinamika interaksi yang kompleks dan dapat mempengaruhi hubungan serta kinerja di lingkungan kerja. Konflik merujuk pada perbedaan kepentingan dan persaingan yang muncul antara individu maupun unit kerja dalam suatu organisasi.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dimana penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu keadaan atau fenomena-fenomenan secara apa adanya. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang hanya menunjukkan data untuk satu variabel dan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu (Nurhabiba F, 2023). Melalui metode ini peneliti dapat mengungkapkan bagaimana iklim organisasi di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat dengan jumlah total sebanyak 106 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus slovin dengan Tingkat kesalahan sebesar 5% (e = 0,05). Jumlah sampel sebanyak 85 orang diambil dengan teknik propotional random sampling. Setiap indikator diukur menggunakan instrumen skala Likert, yang memberikan lima kategori pilihan jawaban, yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR) dan Tidak Pernah (TP). Angket penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitas dengan seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Teknik analisis data menggunakan rumus mean (skor rata-rata). Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat pada bulan Juli 2025.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai iklim organisasi di dinas perhubungan Perhubungan Provinsi Sumatera Barat yang dilihat dari: tanggung jawab pegawai dalam bekerja, kehangatan antar pegawai, dukungan dalam pekerjaan dan konflik dalam organisasi. hasil pengolahan data dari mengenai iklim organisasi di dinas perhubungan Perhubungan Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator | Jumlah skor rata-rata | Kategori |
| 1 | Tanggung Jawab dalam Bekerja | 4.20 | Baik |
| 2 | Kehangatan Antar Karyawan | 4.42 | Baik |
| 3 | Dukungan dalam pekerjaan | 4.16 | Baik |
| 4 | Konflik dalam organisasi | 4.25 | Baik |
| Rata-rata | | 4.26 | Baik |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa iklim organisasi di dinas perhubungan Perhubungan Provinsi Sumatera Barat yang akan diuraikan pada bagian dibawah ini:

1. **Tanggung Jawab Pegawai dalam Bekerja**

Secara keseluruhan skor rata-rata iklim organisasi di dinas perhubungan provinsi Sumatera Barat dari indikator tanggung jawab pegawai dalam bekerja adalah 4,20 yang berada dalam kategori baik. Hal ini dapat diartikan bahwa tanggung jawab pegawai dalam bekerja di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat berada dalam kondisi baik.

1. **Kehangatan Antar Pegawai**

Secara keseluruhan skor rata-rata iklim organisasi di dinas perhubungan provinsi Sumatera Barat dari indikator kehangatan antar pegawai adalah 4,40 yang berada dalam kategori baik. Hal ini dapat diartikan bahwa kehangatan antar pegawai di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat berada dalam kondisi baik.

1. **Dukungan dalam Pekerjaan**

Secara keseluruhan skor rata-rata iklim organisasi di dinas perhubungan provinsi Sumatera Barat dari indikator dukungan dalam bekerja adalah 4,16 yang berada dalam kategori baik. Hal ini dapat diartikan bahwa dukungan dalam pekerjaan di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat berada dalam kondisi baik.

1. **Konflik dalam Organisasi**

Secara keseluruhan skor rata-rata iklim organisasi di dinas perhubungan provinsi Sumatera Barat dari indikator konflik dalam organisasi adalah 4,25 yang berada dalam kategori baik. Hal ini dapat diartikan bahwa konflik dalam organisasi di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat berada dalam kondisi baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai iklim organisasi di kantor dinas perhubungan Provinsi Sumatera Barat yaitu 4,26 yang sudah berada dalam kategori baik. Indikator paling tinggi adalah tanggung jawab pegawai dalam bekerja dengan skor rata-rata 4,42. Sedangkan yang paling rendah adalah pada indikator dukungan dalam pekerjaan dengan skor rata-rata 4,16. Secara umum iklim organisasi di kantor dinas perhubungan Provinsi Sumatera Barat dinyatakan dalam kategori baik.

**Pembahasan**

Pada bagian ini akan dijelaskan pembahasan hasil penelitian mengenai iklim organisasi di kantor dinas perhubungan Provinsi Sumatera Barat dengan menggunakan instrument yang ada. Pembahasan hasil penelitian ini akan diuraikan berdasarkan indikator penelitian yaitu: 1) tanggung jawab, 2) kehangatan, 3) dukungan dan 4) konflik. Untuk lebih jelasnya pembahasan hasil penelitian ini akan diuraikan seperti berikut ini:

1. **Tanggung Jawab Pegawai Dalam Bekerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di kantor dinas perhubungan Provinsi Sumatera Barat pada indikator tanggung jawab pegawai dalam bekerja dengan skor rata-rata 4,20 sudah berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari item skor tertinggi pada pernyataan “bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan” menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kesadaran yang tinggi untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas mereka. Tingginya skor pada indikator ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam organisasi telah berhasil menciptakan iklim yang kondusif bagi pembentukan sikap tanggung jawab pegawai.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan tanggung jawab pegawai adalah dengan memberikan sistem penghargaan dan sanksi. Kegiatan ini dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab lebih pada diri pegawai karena pegawai akan menyadari konsekuensi dari setiap tindakan yang dilakukan. Ketika rasa kepemilikan akan tugas dan tanggung jawab meningkat pegawai akan lebih berperan aktif dalam menjaga kestabilan dan keharmonisan lingkungan kerja, sehingga tercipta iklim organisasi yang kondusif dan produktif. Penerapan penghargaan yang tepat dapat mendorong peningkatan kualitas karyawan serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas secara optimal (Karyaadi, 2024).

1. **Kehangatan Antar Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di kantor dinas perhubungan Provinsi Sumatera Barat dari indikator kehangatan antar pegawai sudah berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,42. Hal ini terlihat dari pernyataan “berpartisipasi dalam kegiatan upacara di tempat kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa terlibat dan nyaman dalam mengikuti kegiatan bersama di lingkungan kerja, khususnya dalam kegiatan formal seperti upacara. Tingginya skor ini mencerminkan adanya rasa kebersamaan dan kedekatan sosial antar anggota organisasi.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kehangatan antar pegawai yaitu dengan menciptakan iklim yang lebih inklusif dan suportif, di mana setiap pegawai merasa aman dan nyaman untuk menyampaikan pendapat secara langsung tanpa rasa takut atau canggung dan mendorong komunikasi yang terbuka antar sesama pegawai, misalnya melalui forum diskusi santai. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, dan kepuasan di antara individu, dan hubungan yang baik dapat terbentuk saat terjadinya komunikasi (Nurrachmah, 2024). Kehangatan dalam hubungan inilah yang akan menciptakan koneksi emosional yang positif antar pegawai. Jika suasana kerja yang ramah, terbuka, dan suportif sudah terwujud, maka iklim organisasi akan menjadi lebih kondusif dan mendukung produktivitas serta kesejahteraan bersama.

Diharapkan dengan adanya kehangatan yang timbul dalam bekerja pada organisasi bagi semua pegawai, hendaknya tercipta keramahan, persahabatan, dan komunikasi yang baik untuk meningkatkan iklim organisasi. Dengan begini diharapkan bahwa kehangatan antar pegawai dalam organisasi dapat meningkatkan iklim organisasi agar menjadi lebih baik lagi kedepannya.

1. **Dukungan Dalam Pekerjaan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di kantor dinas perhubungan Provinsi Sumatera Barat dari indikator dukungan dalam pekerjan sudah berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,16. Hal ini terlihat pada pernyataan “memberi dukungan ketika rekan kerja mengalami masalah dalam pekerjaanya”. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai menunjukkan perilaku saling membantu dan peduli terhadap kesulitan yang dihadapi rekan kerja, mencerminkan adanya solidaritas dan hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan dukungan dalam pekerjaan yaitu dengan membangun budaya kerja yang menekankan pada kolaborasi, kepedulian, dan rasa saling membantu antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan. Dukungan dari rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan positif (Harras, 2024). Amseke (2018) menyatakan bahwa salah satu bentuk dukungan organisasi adalah pemberian apresiasi atas hasil kerja karyawan. Dukungan ini tidak hanya berupa materi (seperti bonus, insentif, atau promosi), tetapi juga dapat berupa pengakuan, pujian, atau peningkatan kepercayaan dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar. Ketika pegawai merasa bahwa usahanya dihargai, maka akan tumbuh rasa memiliki terhadap organisasi, loyalitas, dan motivasi untuk terus berprestasi. Dengan adanya dukungan yang memadai, pegawai tidak merasa bekerja sendiri, melainkan merasa dihargai dan dipedulikan, sehingga tercipta suasana kerja yang positif, harmonis, dan kondusif bagi pertumbuhan organisasi.

Dengan demikian, sistem penghargaan di organisasi masih perlu dievaluasi dan ditingkatkan, agar lebih mencerminkan prinsip keadilan dan penghargaan yang seimbang antara kinerja dan imbalan. Menyediakan penghargaan yang sesuai merupakan salah satu bentuk nyata dari dukungan organisasi terhadap karyawan, sekaligus menjadi instrumen penting dalam menjaga motivasi dan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

1. **Konflik Dalam Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di kantor dinas perhubungan Provinsi Sumatera Barat dari indikator konflik dalam organisasi sudah berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,25. Hal ini terlihat pada pernyataan “yakin bahwa konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik”, temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai memiliki keyakinan yang positif terhadap kemampuan organisasi dalam mengelola dan menyelesaikan konflik secara konstruktif. Tingginya skor ini mencerminkan bahwa organisasi telah berhasil membangun mekanisme penyelesaian konflik yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap perbedaan pendapat yang mungkin muncul antara pegawai. Namun perlu ditingkatkan lagi agar konflik dalam organisasi tidak menyebabkan hal yang menggangu pekerjaan pegawai sehingga pengelolaan konflik dapat menjadi lebih baik kedepannya.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi agar konflik tidak berkembang dengan buruk adalah dengan membuka mekanisme penyelesaian konflik yang terbuka, adil, dan berorientasi pada solusi, seperti melalui mediasi internal atau forum musyawarah yang memberikan ruang bagi seluruh pihak untuk menyampaikan pendapat tanpa rasa takut, maka akan menciptakan rasa keadilan dan meningkatkan kepercayaan terhadap organisasi. Serta menanamkan budaya komunikasi yang asertif dan empatik, agar pegawai terbiasa memahami sudut pandang orang lain tanpa bersikap menyalahkan. Organisasi yang mampu menciptakan budaya yang mendukung resolusi konflik dengan pendekatan positif dapat meningkatkan kepuasan karyawan, memperbaiki hubungan tim, dan memperkuat keterikatan kerja karyawan (Mardikaningsih & Darmawan, 2023). Dengan mengupayakan hal ini, organisasi tidak hanya dapat meredam konflik yang muncul, tetapi juga dapat mengubahnya menjadi peluang untuk memperkuat kerja sama dan saling pengertian, sehingga tercipta iklim kerja yang sehat, stabil, dan produktif.

Ketika pegawai merasa bahwa suara mereka tidak didengar, maka akan muncul persepsi negatif terhadap sistem penyelesaian konflik yang berlaku, meskipun hasil akhirnya mungkin baik. Oleh karena itu, strategi penyelesaian konflik merupakan aspek penting yang perlu dimiliki oleh setiap organisasi. Hal ini akan memperkuat iklim organisasi yang responsif, dan berorientasi pada penyelesaian masalah secara kolaboratif yang pada akhirnya dapat menciptakan iklim organisasi yang lebih baik.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang iklim organisasi di dinas perhubungan provinsi Sumatera barat dapat disimpulkan bahwa: 1) iklim organisasi dari indikator tanggung jawab dalam bekerja berada pada kondisi baik, 2) iklim organisasi dari indikator kehangatan antar karyawan berada pada kondisi baik, 3) iklim organisasi dari indikator dukungan dalam pekerjaan berada pada kondisi baik, dan 4) iklim organisasi dari indikator konflik dalam organisasi berada pada kondisi baik. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat berada dalam kondisi baik.

Penelitian ini memberikan pemahaman mengenai iklim organisasi khususnya pada tanggung jawab pegawai dalam bekerja, kehangatan antar pegawai, dukungan dlam pekerjaan dan konflik dalam organisasi. Oleh karena itu, diharapkan kepada pegawai untuk terus mempertahankan sikap bertanggung jawab, pertemanan dalam organisasi dan dukungan antar rekan kerja serta bersama-sama meningkatkan iklim organisasi yang lebih baik agar terciptanya organisasi yang hangat dan saling mendukung.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar menelaah serta meneliti lebih lanjut tentang iklim organisasi serta memperhatikan kajian yang terkait dengan aspek yang berbeda dan teori yang berbeda pula agar penelitian dapat menjadi lebih baik lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Akbar, Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. I. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai. KINERJA: Jurnal Akademi dan Manajemen, 3, 473-460.

Amseke, F. V. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial Orang Tua Terhadap Motivasi Berprestasi. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan, 1(1), 65-81.

Damanik, R. (2018). Pentingnya Iklim Organisasi Yang Efektif Di Sekolah. Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan, 6(2).

Fakhry, Z., & Tien, Y. (2021). Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasionalisasi). Yogyakarta: Deepublish.

Fithriyyah, M. U. (2021). Dasar-Dasar Teori Organisasi. Pekanbaru : iRdev.

Gistituati, N. (2009). Manajemen Pendidikan: Budaya dan Kepemimpinan Organisasi. Padang: UNP Press.

Hadiyanto. (2016). Teori dan Perkembangan Iklim Kelas & Iklim Sekolah. Jakarta: Kencana.

Hardjana, A. (2006). Iklim organisasi: lingkungan kerja manusiawi. Jurnal ilmu komunikasi, 3(1).

Harras, H. (2024). Dampak Dukungan Pimpinan, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Keluarga terhdap Motivasi Kerja Pegawai Bank Panin. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 4(2), 638-649.

Hermawan, D., & Triatna, C. (2012). Manajemen Pendidikan. Bandung : Alfabeta.

Idrus, A. (2022). Komitmen (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen). Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.

Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan. Jurnal psikologi, 3(1), 94-106.

Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Jelatu, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar. Sistematis: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi, 1(1), 49-59.

Kamuli, S. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kota Gorontalo. Jurnal Inovasi.

Karyaadi, M. C. (2024). Strategi Pengambilan Keputusan dalam Pemberian Reward untuk Meningkatkan Motivasi Pekerja. Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, 2(2), 12-12.

Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2023). Dinamika Manajemen Konflik Di Lingkungan Kerja. Jurnal of Management and Social Sciences, 1(4), 147-158.

Nurhabiba F, M. T. (2023). Kemampuan Higher Order Thinking Skill (HOTS) Dalam Pembelajaran Berdiferensiasi SD 19 Palembang. Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri, 492-504.

Nurrachmah, S. (2024). Analisis Strategi Komunikasi Dalam Membangun Hubungan Interpersonal Yang Efektif. Jurnal Inovasi Global, 2(2).

Purnamasari, D. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis.

Sunarso, B. (2021). Perilaku Organisasi. Uwais Inspirasi Indonesia.

Susanty, E. (2013). Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi. Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia.

Tanjung, A. S., Purba, A. M., & Muhammad, M. (2022). Pemahaman terhadap Teori-Teori Organisasi. Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK), 4(4), 5816-5823.

Tinambunan, A. K. (2019). Analisis Iklim Organisasi PT. Sharon. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi), 1057-1066.

Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Journal of management review, 2(2), 203-208.

Wirawan. (2008). Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.