

IKLIM ORGANISASI DI DINAS PENDIDIKAN, KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN PURWOREJO

Oleh: Evelyn Noventika, Prodi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta
Email : Enoventika@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu mendeskripsikan iklim organisasi di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo. Penelitian ini menggunakan pendekatan deksriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan kini pemimpin dan pegawai mampu menciptakan perilaku yang dapat diterima oleh masing-masing pihak yang bersangkutan, sehingga pegawai mampu dengan cepat beradaptasi. Sedangkan hubungan antar pegawai karena adanya pekerjaan yang saling terkait, sehingga mereka perlu bantu membantu. Pengembangan diri pegawai dilakukan dengan cara mengikuti perkembangan teknologi, diskusi, dan diklat. Pegawai diberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan namun tetap diikuti aturan yang berlaku. Pegawai juga ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan ketika dibutuhkan. Pegawai didorong agar bisa lebih kreatif dan inovatif melalui perubahan sistem, misalnya pegawai diberi hak untuk menyusun program kerja. Akan tetapi lingkungan fisik di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo dirasa masih kurang karena almari yang tersedia tidak memadai sehingga banyak arsip menumpuk di lantai dan beberapa alat elektronik sudah kuno, serta penataan ruangan yang terkesan sumpek. Meski demikian, hal tersebut tidak memberikan efek pada tekanan kerja, sehingga tidak menjadi beban bagi pegawai dan pekerjaan dapat dilakukan dengan santai.

Kata Kunci: *Organisasi Lembaga Pendidikan, Iklim Organisasi*

PENDAHULUAN

Semua manusia tidak dapat hidup sendiri-sendiri karena telah diciptakan oleh Tuhan yang Maha Esa sebagai makhluk sosial, di mana manusia tidak akan dapat memenuhi kebutuhannya tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu manusia harus dapat berinteraksi dan bekerjasama. Terdapat macam-macam bentuk interaksi dan kerjasama salah satunya ialah organisasi. Adapun definisi organisasi adalah wadah yang memungkinkan manusia dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri (Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2011: 196).

Salah satu faktor pendorong agar dapat mencapai tujuan organisasi ialah adanya suasana kerja yang nyaman. Suasana atau keadaan atau kondisi dalam organisasi biasa disebut dengan iklim organisasi. Suatu organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda dengan organisasi lainnya. Hal ini dikarenakan setiap organisasi memiliki kondisi lingkungan kerja yang berbeda-

beda dan juga memiliki kebiasaan dan karakteristiknya masing.

Eti Septianingsih (2017) berpendapat ciri-ciri iklim organisasi yang kondusif dapat dilihat dari hubungan antar anggota organisasi yang terjalin harmonis, saling percaya serta fasilitas yang memadai. Eti menambahkan bahwa dengan terwujudnya iklim organisasi yang kondusif, maka semua anggota organisasi akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian iklim organisasi yang kondusif dapat mendorong organisasi dalam meningkatkan keefektifan organisasinya.

Berdasarkan Peraturan Bupati Purworejo nomor 67 tahun 2016 Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo merupakan suatu organisasi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintah Daerah bidang pendidikan, kepemudaan dan keolahragaan sesuai dengan kewenangan daerah, yang meliputi pendidikan sekolah dasar,

pendidikan sekolah menengah pertama, dan penyelenggaraan tugas pembantuan, pendidikan anak usia dini, pendidikan non formal, dan pendidikan informal, serta kepemudaan dan olahraga. Artinya sebagai organisasi pemerintah yang bertugas mengawasi proses pendidikan dan melayani kepentingan di bidang pendidikan, maka dinas pendidikan diharuskan untuk menyelesaikan berbagai tugas dengan cepat, tepat, dan akurat. Agar dapat melaksanakan tugas secara optimal, maka organisasi tersebut harus memiliki iklim organisasi yang kondusif. Untuk dapat mengetahui iklim organisasi di dinas tersebut, maka perlu adanya pengukuran iklim organisasi, agar dinas tersebut dapat memperbaiki suasana kerja menjadi lebih nyaman.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada bulan September – November 2018 Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo memiliki beberapa permasalahan yaitu Kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo dengan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo resmi bertukar posisi pada bulan Oktober tahun 2018 melalui proses upacara yang dipimpin oleh Bupati Purworejo. Dengan adanya pergantian jabatan tersebut tentu akan mempengaruhi suasana kerja di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo. Para pegawai harus mampu beradaptasi dengan gaya kepemimpinan yang baru. Menurut Ivancevich (2001) dalam Widyatmini dan Hakim (2008: 196) gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahan. Apabila seorang pemimpin

mampu berikan motivasi kepada bawahan, berarti gaya kepemimpinan yang dimiliki dapat diterima oleh pegawai sehingga akan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik.

Seorang pemimpin tentu harus memberlakukan aturan atau tata tertib dalam rangka untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme pegawai, serta untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan efektif. Mematuhi aturan dan tata tertib merupakan sikap disiplin, di mana pada kenyataan sikap disiplin menjadi faktor yang mempunyai peranan penting untuk membentuk seseorang memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja. Akan tetapi tingkat kedisiplinan pegawai dapat dikatakan kurang, dalam waktu satu bulan lebih dari 50% pegawai masih sering datang terlambat sehingga tidak mengikuti apel pagi padahal kegiatan ini diwajibkan bagi semua pegawai dan banyak pegawai yang sering keluar pada jam kerja tanpa izin.

Rasa tanggungjawab tentu berkaitan dengan pembagian tugas atau beban kerja. Pembagian tugas atau beban kerja dilakukan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tidak menimbulkan penumpukan pada satu sisi dan kekosongan pada sisi yang lain. Adanya sekelompok pegawai yang sibuk dan sekelompok pegawai lainnya yang santai dapat mengakibatkan kecemburuan sosial. Berawal dari adanya kecemburuan sosial membuat para pegawai memiliki kelompok - kelompok kecil. Hal ini juga dapat menyebabkan komunikasi antar pegawai menjadi kurang baik, serta membuat pegawai kurang bersemangat dalam bekerja.

Suatu pekerjaan dapat dikerjakan secara efisien dan efektif apabila dalam organisasi memiliki komunikasi yang efektif. Adapun akibat dari komunikasi yang tidak efektif yaitu banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Selain itu belum adanya penelitian yang membahas mengenai iklim organisasi yang terjadi di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo, membuat Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo tidak begitu memperhatikan iklim organisasi yang sedang terjadi. Maka dari itu dibutuhkan adanya penelitian yang mengukur iklim organisasi di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo, untuk mengetahui apakah iklim organisasi yang ada sudah kondusif?

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Adapun tujuan penelitian ini ialah mendeskripsikan data atau informasi yang diperoleh mengenai iklim organisasi yang terjadi di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

Tempat dan Waktu

Penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo. Alamat Jalan Mayor Jenderal Sutoyo No. 69 Sindurjan Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah 54113. Penelitian ini dilakukan pada bulan

Oktober 2018 sampai dengan bulan September 2019

Target/Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah 4 orang pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo yaitu 1 Kepala Seksi dan 3 Pelaksana.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan study dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan tanya jawab melalui tatap muka kepada subyek secara random dengan cara wawancara terstruktur, di mana peneliti telah menyiapkan instrumen wawancara. Observasi yang dilakukan peneliti pada penelitian ini merupakan observasi tidak terstruktur, artinya peneliti dapat melakukan pengamatan secara bebas dan mencatat segala sesuatu yang ada di lapangan seperti kondisi ruangan dan kegiatan pegawai.

Pada penelitian ini study dokumentasi berupa foto-foto kegiatan pegawai dan kondisi ruangan. Serta beberapa berkas seperti data diklat pegawai, data presensi, dan data pembagian tugas. Kemudian ditelaah dan dianalisis, sehingga menjadi data pendukung untuk melengkapi hasil pengambilan data dalam proses penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik Milles, Huberman, dan Saldana (2014) yaitu:

a. Kondensasi data

- b. Penyajian data
- c. Penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berbeda dengan latar belakang yang telah dipaparkan, hal ini dikarenakan setelah dilaksanakan penelitian terjadi perubahan – perubahan seiring dengan berjalannya waktu.

1. Hubungan atasan dengan bawahan.

Bekerja dalam suatu organisasi, tentunya akan terjadi hubungan antara atasan dan bawahan. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001:27) bahwa salah satu unsur yang membentuk keberadaan organisasi yaitu manusia, artinya organisasi lahir jika ada manusia yang bekerjasama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin. Kepala Dinas memiliki kepribadian yang humoris, santai, tegas, disiplin dan memiliki human relationship yang bagus sehingga pimpinan tidak hanya sebagai pemimpin tetapi juga bisa menjadi teman bagi bawahannya. Sedangkan bawahan dinilai sanggup membedakan antara hubungan pribadi dengan hubungan kedinasan.

Berdasarkan pendapat Hadiyanto (2016: 96) perlu adanya perilaku guru yang dapat diterima oleh peserta didik dan sebaliknya. Perilaku guru yang dapat diterima oleh peserta didik contohnya guru mau membantu setiap kesulitan peserta didik, tidak pilih kasih, dan memiliki rasa humor yang tinggi. Adapun perilaku peserta didik yang bisa diterima oleh guru adalah peserta didik siap mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan taat dengan aturan yang berlaku.

Dengan demikian seiring berjalannya waktu pegawai dapat beradaptasi dengan pemimpin yang baru, hal ini dikarenakan pemimpin dan pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo mampu menciptakan perilaku yang dapat diterima oleh masing-masing pihak yang bersangkutan, sehingga suasana kerja yang tercipta menjadi lebih menyenangkan dan pegawai mampu bekerja lebih optimal.

2. Hubungan antar pegawai

Uchjana (1981) Hasan (2010:52), mengemukakan *human relation* dalam arti luas yaitu interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala bidang kehidupan untuk memperoleh kepuasan hati, sementara *human relation* dalam arti sempit yaitu interaksi seseorang dengan orang lain dalam hubungan kerja dan dalam organisasi. Pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo memiliki pekerjaan yang saling terkait sehingga mereka perlu bantu membantu, apabila salah satu pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas maka pegawai yang lain akan membantu. Selain itu pegawai memiliki rasa saling peduli dan suka bercanda satu sama lain.

Berdasarkan alat ukur School-Level Environment Questionnaire (SLEQ) yang menjelaskan hubungan positif antar guru apabila guru memperoleh bantuan, saran dan dukungan, serta guru merasa diterima oleh guru lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjalin antar pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga

Kabupaten Purworejo memiliki rasa saling membutuhkan sehingga mereka selalu membantu teman yang sedang kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini akan membuat suasana kerja menjadi lebih hangat karena terjalin rasa kekeluargaan yang tinggi.

3. Pengembangan diri pegawai

Kompetensi yang dimiliki seseorang akan mendorong seseorang memiliki kinerja terbaik, sehingga membawa organisasi menuju kesuksesan (Sudarmanto, 2009). Oleh sebab itu kompetensi perlu dikembangkan sesuai kebutuhan dan perkembangan zaman. Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo melakukan pengembangan diri pegawai dengan cara mengikuti perkembangan teknologi salah satunya mempublikasikan informasi terkait kedinasan melalui grub *whatsapp* dengan Kepala Sekolah. Pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo juga melakukan diskusi apabila mengalami masalah pekerjaan baik dengan teman satu seksi maupun dengan teman seksi lainnya, bahkan juga dengan pimpinan. Selain itu terdapat 5 pegawai yang mengikuti diklat selama periode 2017/2018.

Berdasarkan alat ukur *School-Level Enviroment Questionnaire (SLEQ)* bahwa guru-guru mendiskusikan hal-hal yang bersifat keprofesionalan dan mengusahakan upaya pengembangan yang lebih professional memiliki nilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten

Purworejo memiliki minat keprofesionalan yang tinggi. Hadiyanto (2016: 97) mengemukakan bahwa guru yang mempunyai minat profesional tinggi akan senantiasa mengembangkan kompetensinya.

4. Kebebasan pegawai

Hadiyanto (2016: 98) yang menyatakan bahwa kebebasan staf merupakan kelonggaran pimpinan memberikan kesempatan bawahan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan, selama masih dalam koridor aturan. Handiyanto menambahkan bahwa kebebasan staf dapat menciptakan suasana kerja menjadi lebih kondusif.

Aturan yang berlaku di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo sesuai dengan aturan pemerintah yang ditetapkan, sehingga pegawai mengikuti semua aturan dengan santai. Selain itu pemimpin memiliki banyak toleransi bagi bawahannya, artinya saat pegawai merasa penat dalam ruangan, pegawai diperbolehkan untuk keluar ruangan bahkan keluar kantor guna menyegarkan pikiran, asalkan pekerjaan dapat selesai tepat waktu.

School-Level Enviroment Questionnaire (SLEQ) menyatakan bahwa guru yang tidak merasa terkekang oleh aturan-aturan yang berlaku memiliki nilai positif. Dengan demikian kebebasan staf yang diberlakukan di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo disesuaikan dengan aturan. Artinya pegawai diberikan kebebasan dalam

melaksanakan pekerjaan dan diberi banyak toleransi namun tetap diikuti oleh aturan yang berlaku.

5. Partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan

Partisipasi pegawai adalah proses mengikutsertakan para pegawai dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah yang dapat berupa ide, saran kritik dan sebagainya (Fandy Tjiptono 2003;128) Dalam keadaan tertentu Kepala Dinas akan melibatkan bawahannya dalam mengambil keputusan. Ketika kasus yang dihadapi tidak serius, namun pemimpin belum dapat menemukan solusi, maka pemimpin secara spontan akan meminta pendapat bawahannya. Tetapi, ketika masalah yang dihadapi sangat serius, maka pemimpin akan mengikutsertakan pegawai dalam rapat bersama pejabat yang berwenang sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan.

Pada alat ukur School-Level Environment Questionnaire (SLEQ) dijelaskan bahwa guru-guru yang sering diajak berpartisipasi dalam pengambilan keputusan memiliki nilai positif. Maka dapat disimpulkan, adanya partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo menjadi salah satu indikator bahwa iklim organisasi yang terjadi merupakan iklim yang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Hadiyanto (2016: 99) adapun yang dapat menimbulkan iklim organisasi yang kondusif apabila kepala sekolah dalam

mengambil keputusan adalah secara demokratis, semaksimal mungkin melibatkan para guru.

6. Perubahan sistem

Hadiyanto (2016: 99) menyatakan bahwa pembaruan (perubahan) berkaitan dengan kreativitas dan teknologi baru. Hadiyanto menambahkan bahwa kepala sekolah hendaknya memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kreativitasnya. Salah satu cara mengembangkan kreativitas guru ialah dengan merangsang timbulnya ide-ide baru.

Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo memberikan hak kepada para pegawai untuk dapat menyusun program kerja sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan selama satu periode guna mewujudkan tujuan lembaga. Selanjutnya program kerja yang telah disusun akan diusulkan ke atasan agar dapat disetujui.

Salah satu indikator iklim yang baik menurut alat ukur School-Level Environment Questionnaire (SLEQ) apabila sekolah terbuka dalam perencanaan perubahan dan eksperimen, serta mendukung pengembangannya pada masing-masing individu, misalnya para guru didorong untuk bersifat inovatif di sekolah. Jadi, dengan adanya kesempatan menyusun program kerja sendiri tiap seksi, membuat pemimpin dapat merangsang pegawai untuk berfikir lebih kreatif dan inovatif.

7. Lingkungan fisik

Ketersediaan sumber daya manusia Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo berada di skala 8 dari 1-10, yang artinya masih dapat menutupi kekurangan asalkan saling bantu membantu dan saling koordinasi. Sedangkan ketersediaan peralatan dirasa masih kurang karena beberapa beberapa alat elektronik sudah kuno dan beberapa almari dalam kondisi rusak sehingga tidak dapat difungsikan dan banyak dokumen yang menumpuk di lantai dan di meja.

Kemudian hampir semua ruangan belum memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang cukup. Beberapa ada yang memiliki pencahayaan kurang dan beberapa memiliki pencahayaan terlalu banyak. Selain itu belum semua ruangan menggunakan AC, sehingga banyak yang masih terasa gerah. Ditambah dengan banyaknya perabotan dan penataan yang kurang rapi serta jarak yang berdekatan, membuat mobilitas pegawai terhambat.

Berdasarkan alat ukur *School-Level Enviroment Questionnaire (SLEQ)* sekolah memiliki nilai positif apabila sumber daya yang tersedia lengkap, sehingga akan memudahkan guru dan siswa dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Dengan demikian lingkungan fisik yang terdapat di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo masih dalam kategori kurang, hal ini dikarenakan persediaan peralatan yang masih kurang dan banyak alat elektronik yang belum di-update serta penataan ruangan yang kurang rapi dan

terkesan sumpek. Hal tersebut membuat susasan kerja menjadi kurang nyaman.

8. Tekanan kerja

Tekanan kerja yang terus menerus dan tidak terkendali dapat menyebabkan stress kerja yang berdampak pada produktifitas. Stress kerja adalah suatu respon dari individu yang timbul akibat adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan individu (Leka, 2003).

Beberapa pekerjaan di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo memiliki batas waktu sementara kadang-kadang tugas yang diberikan terlambat diterima, sehingga harus disiasati dengan lembur. Akan tetapi para pegawai tetap mengerjakan tugasnya dengan senang hati dan saling bantu membantu. Walaupun sedang mengerjakan tugasnya masing-masing para pegawai tetap saling bercanda dan mengobrol sehingga suasana terasa santai. Leka (2003) mengatakan semakin banyak pekerja mendapatkan dukungan dari orang-orang di tempat kerja maka akan semakin sedikit peluang pekerja mengalami stress kerja.

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo telah menyadari atas profesinya, sehingga setiap tugas yang diberikan mereka anggap sebagai tantangan dan acuan untuk mengembangkan diri dan dilakukan dengan senang hati. Hal ini diperkuat dengan alat ukur *School-Level*

Enviroment Questionnaire (SLEQ) yang menjelaskan iklim yang kondusif ialah yang tidak mengekang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo yang baru kini mampu menciptakan perilaku yang dapat diterima oleh masing-masing pihak yang bersangkutan, sehingga pegawai mampu dengan cepat beradaptasi. Sedangkan hubungan antar pegawai karena adanya pekerjaan yang saling terkait, sehingga mereka perlu bantu membantu. Kemudian pengembangan diri pegawai dilakukan dengan cara mengikuti perkembangan teknologi, diskusi, dan diklat.

Pegawai diberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan namun tetap diikuti aturan yang berlaku. Pegawai juga ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan ketika dibutuhkan. Pegawai didorong agar bisa lebih kreatif dan inovatif melalui perubahan sistem, misalnya pegawai diberi hak untuk menyusun program kerja.

Akan tetapi lingkungan fisik di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo dirasa masih kurang karena almari yang tersedia tidak memadai sehingga banyak arsip, dokumen, dan berkas-berkas menumpuk dilantai dan beberapa alat elektronik sudah kuno, serta penataan ruangan yang terkesan sempit dan sumpek. Meski demikian, hal tersebut tidak memberikan efek pada tekanan kerja, sehingga tidak menjadi beban bagi pegawai dan pekerjaan dapat dilakukan dengan santai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas menunjukkan bahwa lingkungan fisik yang terdapat di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo sebaiknya lebih memperhatikan :

1. Kondisi lingkungan fisik yang terdapat di tempat kerja, misalnya ketersediaan sumber daya lebih ditingkatkan alat yang sudah kuno sebaiknya segera diganti dengan yang *up to date* agar pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif dan efisien.
2. Kondisi ruangan kerja yang sempit dan sumpek dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai, maka sebaiknya ditata kembali agar menjadi lebih rapi, barang-barang yang sudah rusak atau tidak terpakai sebaiknya dipindahkan ke gudang agar tidak memenuhi ruangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadiyanto. (2016). *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah*. Jakarta: Kencana
- Hasan, Erliana. (2010). *Komunikasi Pemerintahan*. Bandung. PT. Rifka Aditama
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Leka, Stavroulla, Amanda Griffiths, dan Tom Cox. (2003). *Work Organisation & Stress. Protecting Worker's Health Series No.3*. World Health Organization: Switzerland diakses melalui laman www.who.int pada tanggal 28 Juli 2019.

- Miles, M.B., Huberman, A. M., dan Saldana, J. (2014) *Qualitative Data Analysis A Method Sourceboook*. USA: Saga Publications
- Septianingsih, Eti. (2018). *Persepsi Guru Tentang Iklim Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen*. UNY
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. (2003). *Total Quality manajemen. Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andy
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Widyatmini dan Hakim, Luqman. (2008). *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*, Jurnal Ekonomis Bisnis No. 2 Vol.3