

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pegawai ialah unsur sebuah organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting dalam terlaksananya kegiatan organisasi. Pegawai merupakan seseorang yang bekerja dengan menjual tenaganya dalam bentuk pikiran dan fisik untuk perusahaan untuk mendapatkan balas jasa disesuaikan oleh ketentuan.¹ Maka pegawai diwajibkan memberikan hasil kinerja yang baik dan bagus untuk perkembangan organisasi atau perusahaan. Namun dalam menghasilkan suatu kinerja yang baik dan bagus tentunya terdapat beberapa kendala dalam melaksanakan tugas. Kendala tersebut bisa berupa kurangnya komunikasi organisasi, adanya beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja, dan stress yang dialami ketika mengerjakan pekerjaan.

Komunikasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan baik secara lisan maupun tulisan. Komunikasi sendiri merupakan sebuah kebutuhan yang sifatnya mutlak untuk dimiliki oleh setiap orang. Organisasi menurut kelompok dikehidupan social yang di harmonisasikan dan dilaksanakan secara sadar, dibatasi oleh masalah relasional, yang dapat di identifikasikan pendapat dari *Stephen Robbins*.²

Komunikasi organisasi itu sendiri merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menukar pesan dalam suatu organisasi atau hubungan yang saling

¹ Hasibuan

² Ahmad. "Pengertian Komunikasi Organisasi : Fungsi, Teori, Jenis, dan Manfaat". Gramedia Blog. 2021. diakses 1 Oktober 2022. <https://www.gramedia.com/literasi/komunikasi-organisasi/>

bergantung satu dengan yang lainnya. Komunikasi organisasi di dalam suatu kelompok dapat bersifat informal ataupun formal.³ Cara orang dalam organisasi berkomunikasi, bagaimana organisasi korporat berkomunikasi dan sebagainya adalah bagian-bagian yang menjadi perhatian dari Komunikasi organisasi.⁴ Komunikasi organisasi sangat di perlukan dalam setiap organisasi, untuk menunjang keberlangsungan dan kelancaran organisasi.

Komunikasi organisasi secara perlahan akan menjadi suatu iklim komunikasi organisasi. Iklim komunikasi organisasi ialah pandangan-pandangan terkait pesan serta kejadian yang memiliki hubungan dengan pesan yang timbul di organisasi.⁵ Iklim komunikasi organisasi sangat diperlukan dalam setiap organisasi atau perusahaan. Karena keberadaan iklim komunikasi organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap cara bekerja pegawai, bagaimana kegiatan bekerja, perkembangan suatu kegiatan yang telah dilakukan, apa yang ingin dan telah dicapai, dan juga bagaimana cara pegawai beradaptasi. Redding Pace dan Faules memberikan pernyataan bahwa iklim komunikasi organisasi sangat penting dari pada teknik-teknik Komunikasi atau keterampilan untuk membuat organisasi menjadi efektif.

Iklim komunikasi organisasi yang baik merupakan iklim komunikasi yang dapat memberikan keterbukaan dan membantu untuk menciptakan hubungan yang baik antar pegawainya, dan kepentingan pegawainya serta organisasi. Organisasi

³ Masmuh, Abdullah. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Universitas Muhammadiyah Malang, Malang. Akses pada 28 Desember 2022.

<https://scholar.google.co.id/citations?user=pfAegEIAAAAJ&hl=en>

⁴ Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus*. Depok : PT Rajagrafindo Persada. Hlm 20.

⁵ Pace dan Faules. 2001. Hlm 146

tentunya memerlukan iklim komunikasi organisasi yang kondusif, nyaman, dan baik, karena dapat memberikan pengaruh bagi kinerja pegawai.

Adanya iklim komunikasi organisasi juga diharapkan menjadi penghubung antara atasan dan bawahan secara baik. Pada dasarnya komunikasi antar pimpinan dan pegawai atau komunikasi vertikal ke bawah diharapkan berjalan secara efektif. Komunikasi vertikal ke bawah ialah komunikasi yang menunjukkan jalannya suatu pesan yang mengalir dari atasan kepada bawahannya. Komunikasi vertikal ke bawah sangat memberikan dampak bagi organisasi. Jika komunikasi vertikal ke bawah tidak berjalan secara efektif akan memberikan dampak yang cukup signifikan dalam keberlangsungan kegiatan organisasi dan juga dapat memberikan dampak bagi kinerja pegawai.

Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika atau Ditjen Aptika merupakan salah satu unit kerja di Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo) yang berperan besar untuk mencapai akselerasi Transformasi digital nasional yang ditetapkan oleh Presiden pada sidang cabinet terbatas terkait Transformasi digital pada 5 Agustus 2020 dan untuk mencapai sasaran strategis Kominfo serta rencana strategis Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika tahun 2020 – 2024.⁶

Hasil kinerja Ditjen Aptika dapat dilihat dari hasil capaian kinerja yang terdiri dari pencapaian indikator kinerja, sasaran program, pelaksanaan program prioritas, akuntabilitas keuangan, dan capaian kinerja lainnya yang memiliki dampak dan manfaat kepada masyarakat luas ataupun di lingkungan Ditjen Aptika.

⁶ Pangerapan, Samuel A. 2022. Laporan Kinerja Ditjen Aplikasi Informatika 2021. Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika. Jakarta

NO	INDIKATOR SASARAN PROGRAM	SATUAN	TAHUN 2020		TAHUN 2021		CAPAIAN TH 2021 (%)
			TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	
SP.1. Terwujudnya Digitalisasi Pemerintahan Pusat dan Daerah							
1.	Persentase (%) Penyediaan Pusat Data Nasional	Persentase (%)	Penyediaan lahan data center di 2 lokasi	1 lokasi (Greenland International Industrial Center/ GIIC)	20	10,29%	51,45%
2.	Persentase (%) aplikasi generik yang dikembangkan secara multiplatform	Persentase (%)	-	-	30%	32,61%	108,70%
SP.2. Terwujudnya Keamanan dan Kenyamanan Masyarakat dalam Menggunakan Internet							
3.	Persentase (%) Pembahasan DIM RUU PDP	Persentase (%)	Dokumen Draft RUU PDP (145 DIM)	145 dari 145 DIM telah dibahas	61% 226 DIM dari 371 DIM yang akan dibahas (Kumulatif 2020 s.d 2021 sebesar 100% atau 371 DIM)	3% (7 dari 226 DIM)	5%
4.	Jumlah Penyelenggara Telekomunikasi yang Terpasang Sistem Tata Kelola Pengendalian Penyelenggara Sistem Elektronik	-	-	-	6 PJT dengan kapasitas 4,3 Tbps	8 Penyelenggara Telekomunikasi	133,33%
SP.3. Meningkatnya Tingkat Literasi Masyarakat di Bidang Digital							
5.	Jumlah masyarakat yang mendapatkan literasi di bidang digital	-	205.000 Orang	213.143 Orang	12.443.750 Orang	12.330.670 Orang	99,05%
SP.4. Meningkatnya Pengembangan Ekosistem Ekonomi Digital							
6.	Jumlah startup digital aktif yang terbentuk	-	10 Startup Digital Aktif	20 Startup Digital Aktif	30 Startup Digital Aktif	30 Startup Digital Aktif	100%
7.	Jumlah UMKM produsen dari sektor pengolahan yang melakukan active selling melalui platform digital	-	-	-	7000 UMKM Active Selling	26.753 UMKM Active Selling	382,19%
8.	Persentase (%) tingkat adopsi teknologi digital di sektor strategis : a. Pertanian b. Pariwisata c. Logistik d. Maritim e. Kesehatan f. Pendidikan	-	-	-	15%	19,50%	130%
9.	Persentase (%) Kawasan Prioritas yang difasilitasi untuk adopsi teknologi digital* (kumulatif) a. 12 KEK b. 13 SKPT c. 10 Kawasan Pariwisata Prioritas d. 30 Kawasan IKM	-	-	-	10%	10%	100%
SP.5. Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Layanan dan Pengelolaan PNPB							
10.	Realisasi Target PNPB Ditjen APTIKA	-	-	-	100% (Rp.1.496.265.000)	190,27% (Rp.2.846.347.398)	190,27%

Gambar 1. 1. Data capaian kinerja Ditjen Aptika tahun 2021

Dalam data tersebut masih terdapat beberapa indikator sasaran program yang belum memenuhi target yang ditentukan. Ketidak terpenuhannya target tersebut dapat disebabkan dari tidak adanya organisasi yang berjalan dengan efektif dan kinerja pegawai yang belum terpenuhi. Untuk memenuhi sasaran tersebut tentunya membutuhkan pegawai yang berkompeten dan memiliki kinerja yang bagus sesuai kebutuhan tersebut.

Pada dasarnya pegawai dituntut untuk berkinerja dengan baik dan maksimal, tidak sedikit juga pegawai yang diminta untuk menjadi penghubung komunikasi kepada public. Menurut The Liang Gie hubungan manusia yang berupa suatu interaksi, bukan hanya berupa relasi atau hubungan pasif, namun juga suatu aktivitas yang berupa suatu aksi untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan juga perlu diterapkan dalam suatu organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Paraden Lucas Sidauruk tentang Analisis Hambatan Komunikasi Organisasi Vertikal PT Pos Indonesia Medan mengatakan bahwa informasi yang diberikan pimpinan ada beberapa informasi yang kurang sesuai dan tidak dibutuhkan oleh para karyawan. Pimpinan seringkali hanya menyampaikan suatu informasi berupa pekerjaan dan peraturan secara umum, sedangkan sebagai seorang karyawan sangat membutuhkan informasi yang kritis dan informasi yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Dan untuk dapat memaksimalkan Komunikasi organisasi vertikal ke bawah dapat berbentuk Komunikasi langsung dan tidak langsung yang dilakukan secara seimbang sehingga tidak terjadi kebosanan dan kejenuhan pada karyawan sebagai khalayak Komunikasi.

Penelitian tentang iklim Komunikasi dan efektivitas Komunikasi vertical ke bawah sangat penting dilakukan untuk mengukur seberapa berpengaruh hal tersebut terhadap kinerja pegawainya. Namun hal tersebut tidak mudah dilakukan karena iklim Komunikasi organisasi yang tidak berjalan secara efisien dan juga pola Komunikasi vertical ke bawah yang tidak dilaksanakan secara efisien, karena pimpinan tidak membuka Komunikasi. Pimpinan hanya berkomunikasi kepada bawahan Ketika memberikan intruksi dan penjelasan tanpa berusaha untuk mendengarkan kesulitan apa yang dialami oleh karyawannya dalam melakukan pekerjaan.

Melihat keterhubungannya antara iklim komunikasi organisasi dan komunikasi vertical kebawah terhadap kinerja pegawai, maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan judul : **Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Efektivitas Komunikasi Vertikal Ke Bawah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Di Lingkungan Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika Kementerian Komunikasi Dan Informatika.**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka dapat di identifikasikan bahwa permasalahan yang muncul adalah :

1. Bagaimana iklim komunikasi organisasi yang diterapkan di lingkungan Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika, Kementerian Komunikasi dan Informatika?

2. Apakah komunikasi vertikal ke bawah di lingkungan Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika, Kementerian Komunikasi dan Informatika Sudah Efektif?
3. Apakah iklim komunikasi organisasi dan komunikasi vertikal ke bawah dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana iklim komunikasi organisasi dan efektivitas komunikasi vertikal ke bawah dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.4 Kegunaan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberi manfaat bagi pembaca dan peneliti, sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan pada penelitian ialah dapat berguna untuk teori dan penelitian selanjutnya, terutama tentang kinerja pegawai, iklim komunikasi organisasi, dan komunikasi vertikal ke bawah.

1.4.2 Manfaat praktis

Manfaat praktis yang diharapkan pada penelitian ialah dapat digunakan untuk bahan pertimbangan untuk meningkatkan komunikasi yang lebih baik di lingkungan kerja untuk menunjang kinerja pegawai.