

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Iklm komunikasi adalah “gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi menyeluruh mengenai peristiwa, komunikasi, perilaku manusia, respons pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar karyawan dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut (Stevenson, King, Selm, Peterson & Monroe, 2017)”. Iklm komunikasi organisasi dibentuk melalui interaksi antara anggota organisasi. Interaksi-interaksi dan proses-proses yang membentuk, menciptakan kembali, mengubah, dan memelihara iklm adalah hal yang seharusnya menjadi pusat perhatian. Iklm bukanlah sifat seorang individu, tetapi sifat yang dibentuk, dimiliki bersama, dan dipelihara oleh para anggota organisasi (Stevenson, King, Selm, Peterson & Monroe, 2017)¹.

Redding (dalam Pace dan Faules, 2001: 148) bahkan menyatakan bahwa iklm (komunikasi) organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Selain itu, iklm komunikasi dalam organisasi mempunyai konsekuensi penting bagi peningkatan motivasi kerja karyawan.

Suasana komunikasi dalam organisasi memegang peranan penting. Upaya organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang positif tidak hanya membutuhkan

¹ Kathryn T. Stevenson, Tasha L. King, Kathryn R. Selm, M. Nils Peterson & Martha C. Monroe. 2017. Framing climate change communication to prompt individual and collective action among adolescents from agricultural communities. Environmental Education Research ISSN: 1350- 4622 (Print) 1469-5871

dukungan anggota organisasi, tetapi juga proses yang tepat waktu, karena setiap individu dalam organisasi membutuhkan penyesuaian dan perbaikan bertahap untuk mencapai hasil dan keuntungan maksimal dari organisasi. Suasana komunikasi yang positif memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai secepat yang diharapkan anggotanya, yang tercermin dari kinerja karyawan yang baik. Organisasi tidak dapat dipisahkan dari masalah yang mungkin timbul di dalamnya. Struktur organisasi memiliki hierarki yang diisi oleh orang-orang yang berbeda dengan latar belakang, sikap, dan minat yang berbeda.

Oleh karena itu, tidak semua fungsi organisasi dapat dijalankan dengan baik. Hal ini juga dapat dilakukan dalam suatu organisasi yang merupakan badan pemerintah, termasuk Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah. Kantor terletak di Jl. Taman Makam Pahlawan No. 20, Jakarta Selatan. memiliki permasalahan internal tersendiri yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu tidak kondusifnya kelancaran komunikasi dalam organisasi karena beberapa kendala.

“Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi oleh karena itu para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka (Fadilah, Walandouw & Moelyono, 2014).”² Kepemimpinan merupakan salah satu poin terpenting yang menjadi prasyarat bagi kelangsungan kelompok atau organisasi yang sehat dan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan pada saat kelompok atau organisasi tersebut didirikan.

² Nur Fadilah, Adelin Walandouw & Herry Moelyono. 2014. Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manado Post. Journal “Acta Diurna” Volume III. No.2. Tahun 2014

Hal ini juga berlaku untuk organisasi kelembagaan. Kepemimpinan diperlukan untuk mengarahkan kegiatan sehari-hari dalam suatu lembaga atau dinas, salah satunya adalah kantor kecamatan, agar semua pegawai dapat mencapai tujuan dalam organisasi tersebut. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan individu atau tujuan perusahaan bisa menjadi rapuh. Oleh karena itu, kepemimpinan dalam suatu instansi pemerintah atau pemerintah daerah sangat dibutuhkan. Apabila tujuan telah ditentukan dalam sebuah organisasi ingin tercapai, maka komunikasi merupakan salah satu aspek penting yang dibutuhkan untuk menyampaikan pesan dari pimpinan kepada anggotanya (Haq, 2012).

Komunikasi yang baik merupakan kunci keberlangsungan organisasi, baik formal maupun informal sehingga dapat berkembang dengan baik. “Menurut penelitian Maabuat (2016), kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan menentukan hasil yang baik dari setiap karyawan yang dipimpinnya.” Dengan bantuan komunikasi aktif, setiap orang dapat memperoleh informasi yang mereka butuhkan, terutama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memiliki pemimpin yang terlibat aktif dalam pengembangan komunikasi dan sebaliknya anggota harus berperan aktif dalam komunikasi.

Ketika terjalin komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dengan yang dipimpinnya, maka pemimpin harus mampu menjalin komunikasi yang baik, yang dapat dilakukan dengan cara yang menurut pemimpin baik dan dapat diterima oleh bawahannya. Komunikasi ini dapat diterapkan di lingkungan kerja, seperti ketika instruksi kerja yang dikomunikasikan dengan baik diberikan kepada bawahan.

Pelaksanaan komunikasi organisasi di kantor Badan Pembangunan Daerah, salah satu otoritas pemerintahan daerah, memandang pembangunan sebagai pelayanan kepada masyarakat. Kebutuhan masyarakat yang membutuhkan pelayanan prima dari kantor daerah sebagai pelayanan publik memerlukan komunikasi yang baik dari pimpinan dan pegawai lainnya, serta semua pihak harus terlibat dalam komunikasi tersebut agar informasi yang dibutuhkan dapat dengan mudah diperoleh.

Sebagai unsur mesin pemerintahan, para pekerja dan penyelenggara negara serta masyarakat memegang peranan yang sangat penting, yaitu sebagai pemikir, perencana, penggerak partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan, sekaligus mendukung persatuan dan kesatuan bangsa dengan kesetiaan penuh kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. sebagai. serta Bertindak sebagai pemantau dan pengawas pelaksanaan pembangunan itu sendiri. Dalam hal ini cukup jelas kedudukan dan peranan PNS sangat penting, menurut Undang-undang pancasila No. 43 Tahun 1999 tentang Dasar-dasar Pelayanan Umum, bahwa untuk mencapai tujuan nasional yaitu terciptanya masyarakat yang taat hukum. Masyarakat madani yang modern, demokratis, sejahtera, adil dan bermoral tinggi membutuhkan pejabat yang menjadi bagian dari negara. Aparatur negara bertindak sebagai pegawai negeri yang memberikan pelayanan secara adil dan merata.

Pada dasarnya kinerja menekankan pada apa yang dihasilkan atau apa yang keluar dari aktivitas kerja (hasil). Jika diperhatikan lebih seksama, ada proses dalam pekerjaan atau tugas yang mengubah input menjadi output (produk kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur kinerja individu berasal dari kegiatan

yang diterjemahkan ke dalam tindakan/kegiatan berdasarkan standar yang jelas dan tertulis. Karena kinerja mencakup komponen hasil kompetensi dan produktivitas, maka hasil kinerja sangat bergantung pada kemampuan individu untuk mencapainya, terutama dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai tersebut mampu melaksanakan tugasnya secara wajar, sesuai rencana, dengan cara yang menghasilkan hasil yang memuaskan untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu pegawai harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu menjalankan tugasnya sebagai aparatur pemerintahan sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, untuk berprestasi dengan baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk melakukan dan mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Kepuasan kerja sendiri merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Manajemen kinerja berguna tidak hanya untuk organisasi tetapi juga untuk manajer dan individu.

Manfaat manajemen kinerja untuk organisasi termasuk, namun tidak terbatas pada, menyelaraskan tujuan bisnis dengan tujuan tim dan individu, meningkatkan kinerja, memotivasi karyawan, meningkatkan keterlibatan, menjunjung tinggi nilai-nilai inti, meningkatkan pelatihan dan pengembangan, memperluas basis pengetahuan, dan berjuang untuk perbaikan berkelanjutan. dan pengembangan, menemukan dasar untuk perencanaan karir, meninggalkan karyawan yang berkualitas, mendukung inisiatif untuk kualitas total dan layanan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya. Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan manajemen

evaluator yang bertujuan untuk menilai efisiensi tenaga kerja dengan cara membandingkan efisiensi tersebut dengan spesifikasi pekerjaan/uraian pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, biasanya setiap akhir tahun. Tujuan dari fungsi ini adalah untuk mengukur kinerja setiap karyawan dalam mengembangkan kualitas kerja, pengembangan profesional, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang tidak tercantum dalam uraian tugas, dan hal-hal terkait pekerjaan lainnya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di lapangan dari segi keilmuan masih terlihat baik dan tertata. Dan juga fakta bahwa semua karyawan melakukan pekerjaannya dengan sangat baik dan tepat waktu. Sehingga tidak ada keterlambatan dalam melakukan pekerjaan. Karena karyawan menggunakan disiplin waktu. Mengingat peran pegawai yang sangat penting dalam suatu instansi, keberadaan pegawai harus diakomodasi, misalnya melalui hubungan yang lebih jauh, agar tercipta saling pengertian, kepercayaan dan kerjasama antara pimpinan dan pegawai. Komunikasi penting dalam suatu organisasi karena menciptakan kejelasan, keterbukaan, empati, dukungan, dan yang terpenting, rasa kebersamaan antara karyawan dan pemimpin.

Komunikasi Organisasi Iklm memegang peranan penting dalam kehidupan organisasi. Kepuasan komunikasi organisasi juga merupakan salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama organisasi, karena kepuasan komunikasi organisasi mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi tersebut. sehingga organisasi nantinya dapat mengambil tindakan yang paling tepat untuk mengembangkan organisasi. Iklim komunikasi suatu organisasi terdiri dari persepsi unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi. Iklim

komunikasi berkembang dalam hubungannya dengan organisasi. Redding (1972) mengatakan bahwa iklim komunikasi suatu organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik dalam menciptakan organisasi yang efektif. Pace dan Faules mengatakan bahwa iklim komunikasi dalam organisasi terdiri dari observasi elemen-elemen organisasi dan pengaruh elemen-elemen tersebut terhadap komunikasi.

Perhatikan bahwa setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda. Variasi pekerjaan yang direncanakan dalam organisasi atau sifat orang yang hadir mencerminkan perbedaan itu. Setiap organisasi tentunya memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusianya masing-masing. Iklim organisasi yang terbuka mendorong karyawan untuk mengungkapkan kekhawatiran dan ketidakpuasan mereka tanpa takut akan pembalasan dan kekhawatiran. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani secara positif dan bijaksana. Namun, suasana keterbukaan hanya muncul jika semua anggota memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dan yakin akan keadilan tindakannya.

Menciptakan iklim organisasi penting karena mewakili persepsi individu tentang apa yang ditawarkan organisasi dan digunakan sebagai dasar untuk menentukan perilaku anggota masa depan. Iklim ditentukan oleh seberapa baik organisasi memimpin, membangun, dan menghargai anggotanya. Pengertian iklim organisasi dapat dilihat pada dimensi iklim organisasi. Manajer kantor harus dapat memberikan ulasan kinerja kepada karyawannya.

Menilai dan mempengaruhi kemampuan pemimpin untuk mengarahkan, dan ini adalah satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

Manajer yang melihat kinerja karyawan sebagai suatu sistem dapat memprediksi perilaku bawahannya. Penilaian kinerja menjadi penting karena dengan penilaian ini diharapkan setiap karyawan bekerja dengan giat dan antusias serta mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Intensifikasi persaingan usaha mendorong setiap instansi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang seharusnya berdampak positif pada penguatan efisiensi keagenan. Memperjuangkan pencapaian tersebut merupakan proses panjang yang membutuhkan seluruh sumber daya Badan, terutama sumber daya manusia staf. Pada dasarnya, semakin tinggi tingkat kepegawaian suatu instansi pemerintah, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Kualitas pegawai tidak hanya didasarkan pada kecerdasan, kompetensi dan kemampuan, tetapi juga pada kinerja, sehingga diharapkan dapat secara optimal meningkatkan keinginan dan semangat kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja untuk mempengaruhi.

Komunikasi dirasakan sangat penting dan menjadi sumber kehidupan dan kedinamisan dalam sebuah instansi. Melalui komunikasi, atasan dapat mempelajari keinginan bawahannya, dan bawahan dapat memahami dengan benar keinginan atasannya. Situasi ini pada akhirnya dapat mendongkrak kinerja pegawai, karena komunikasi yang berlangsung dapat menciptakan suasana yang akrab dan menggembirakan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari permasalahan yang telah di jelaskan di atas, maka rumusan masalah yang diangkat adalah sebagai berikut:

“Bagaimana iklim komunikasi organisasi pimpinan kepada pegawai Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri dalam meningkatkan kinerja pegawai?”

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu penulis, mahasiswa ilmu komunikasi bidang kehumasan dan masyarakat umum untuk menambah pengetahuan tentang iklim komunikasi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Bina Daerah. Kementerian Dalam Negeri.

1.4.2. Dalam praktiknya, penelitian ini memberikan informasi dan gambaran tentang bagaimana iklim komunikasi organisasi meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar penyusunan skripsi ini memberikan gambaran secara menyeluruh tentang pokok bahasan atau metode dari skripsi ini, maka penulis memberikan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN : Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA : Pada bagian ini menguraikan tentang kajian teori yang membahas komunikasi organisasi, dan pola komunikasi organisasi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN : Dalam bab ini di uraikan profil, visi misi, struktur organisasi serta data data yang dihasilkan dari wawancara mengenai pola komunikasi antara atasan dan bawahan di Direktorat Jendral Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS : Dalam bab ini diuraikan tentang gambaran objek penelitian, penyajian data, dan analisis yang didapatkan serta pembahasan temuan yang didapatkan dalam lokasi penelitian.

BAB V PENUTUP : Dalam bab ini mengungkapkan hasil kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan permasalahan dan saran yang disesuaikan dengan hasil penelitian.

