

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peran penting didalam sebuah organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari para pegawai maka tujuan dari instansi tersebut akan berjalan dengan baik dan efektif sesuai dengan apa yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam suatu organisasi tidak semua kinerja yang dihasilkan oleh pegawai memperoleh hasil yang baik, karena tingkat kerja dari para setiap pegawai itu berbeda, para pegawai mempunyai caranya sendiri untuk meningkatkan kinerja kerjanya masing-masing, misalnya dalam berkomunikasi yang guna untuk bertukar pendapat antara seluruh para pegawai dan atasannya.

Iklm komunikasi menurut Pace dan Faules (2018), merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar persona dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi (Pace, 2018).

Komunikasi organisasi adalah proses dinamis dan melibatkan teknik komunikasi yang kompleks, jaringan dan saluran. Ini tidak hanya melibatkan keatas dan kebawah komunikasi, tetapi atasan dan pegawai berkomunikasi satu sama lain dalam berbagai cara pada tingkat yang berbeda (Ali, 2012). Organisasi bisa terbentuk dengan adanya sebuah komunikasi, tanpa komunikasi tidak mungkin ada system sosial atau organisasi, komunikasi dapat berlangsung sebagai pengintegrasian unsur – unsur yang menjadikan sebuah komponen system yang dinamis.

Menurut Yarosca, E, (2016) bahwa organisasi tidak akan bertahan jika tidak terjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Dengan adanya komunikasi dalam organisasi akan membuat hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, jika hubungan antara atasan dan bawahan baik berarti akan menimbulkan hal baik, begitupun sebaliknya. Organisasi itu merupakan system yang terbuka, menciptakan sebuah komunikasi antara satu sama lain untuk bertukar pesan dengan rekannya. Komunikasi dalam organisasi juga berfungsi sebagai penyampaian pesan, ide-ide dan informasi agar mendapatkan timbal balik untuk menciptakan sebuah tujuan yang sudah ditentukan. (Yarosca, 2016)

Organisasi dengan konsep – konsep, perasaan – persaan dan harapan – harapan anggota organisasi dapat membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi. Hal itu juga yang diungkapkan (Ahsanul, 2013) bahwa iklim komunikasi ini akan meningkatkan aktivitas komunikasi organisasi baik itu antara atasan dan bawahan akan saling memberi kebebasan berpendapat, memberikan perhatian dan juga menginformasikan tugas dengan baik (Ahsanul, 2013). Seperti diungkapkan oleh (Nordin & Sivapalan, 2014) bahwa iklim komunikasi sangat penting dalam sebuah organisasi karena memberi kontribusi untuk efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Iklim komunikasi organisasi bisa di pengaruhi dari berbagai hal seperti cara anggota organisasi bertingkah dan berkomunikasi. Dengan adanya hal tersebut bisa mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota atau pun para pegawai lainnya. Sedangkan dengan adanya iklim komunikasi yang negatif akan membuat para anggotanya tidak berani berkomunikasi secara terbuka (Nordin et al., 2014).

Organisasi untuk dapat menciptakan iklim komunikasi yang baik perlu memahami hal tersebut dan memahami keadaan pegawai, didalam organisasi iklim komunikasi memainkan peranan dalam mendorong anggota organisasinya yang dimana dengan adanya perubahan system kerja juga dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap iklim komunikasi. Pemasalahannya apakah iklim komunikasi yang terjadi di organisasi ini mempengaruhi kinerja para pegawai? iklim komunikasi organisasi sendiri dapat mempengaruhi kinerja para pegawai, tergantung lingkungan tempat kerja dapat mempengaruhi produktifitas kerja pegawai dan hasil kerja pegawai.

Didalam lingkungan kerja suatu organisasi merupakan suatu system yang terbuka yang kompleks yang bias dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik itu lingkungan internal maupun eksternal, didalam organisasi para pegawai sudah mempunyai bagian dan tugasnya masing – masing, pegawai mempunyai posisi atau suatu jabatan yang berbeda, dengan jabatan yang berbeda-beda tentu akan menimbulkan pengaruhnya yang berbeda, dengan melakukan pertukaran pesan yang dilakukan oleh para pegawai melalui system jaringan komunikasi dapat membentuk manajemen pekerja yang dapat menciptakan struktur organisasi kerja.

Iklim komunikasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi. Pengaruh tersebut dikembangkan secara berkesinambungan melalui interaksi dengan pegawai lainnya, pengaruh tersebut dapat menghasilkan pedoman bagi keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan individu, dan mempengaruhi pesan-pesan mengenai organisasi, dalam unsur-unsur tersebut terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi diantaranya Kepercayaan, pembuat keputusan, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke

bawah, mendengarkan dalam komunikasi keatas dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Untuk membuat kinerja yang baik perlu adanya iklim komunikasi yang kondusif, dengan komunikasi yang kondusif akan mendorong kinerja yang baik karena iklim komunikasilah yang akan menjaditolak ukur iklim, sehingga tidak akan menimbulkan dampak yang negatif saat berinteraksi dengan orang lain.

Berdasarkan UU No. 32 Tahun 2004, UU 27 Tahun 2009, PP No. 41 Tahun 2007 dan Perda No. 20 Tahun 2008, Sekretariat DPRD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan mendukung tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD, sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Sekretariat DPRD mempunyai fungsi: penyelenggaraan administrasi kesekretariatan daerah; penyelenggaraan administrasi keuangan daerah; penyelenggaraan rapat-rapat; dan penyelenggaraan serta penyediaan koordinasi tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

Sekretariat memiliki beberapa bagian diantaranya Bagian Umum dan Administrasi, Bagian Keuangan, Bagian Persidangan dan Fasilitasi. Dari semua bagian semua staf melakukan komunikasi baik antar bagian maupun dengan bagian lain untuk melancarkan kinerjanya dengan baik.

Dengan lebih spesifik peneliti berminat untuk melakukan penelitian tentang iklim komunikasi serta ingin mengetahui iklim komunikasi organisasi di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat Khususnya di bagian umum dan administrasi seperti apa dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, masalah tentang iklim komunikasi organisasi pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat khususnya bagian umum dan administrasi ini didalam lingkungan kinerjanya terdapat *system*

*control* dalam organisasi yang sangat terstruktur dalam unit pembagian tugasnya, dalam bagian umum dan administrasi terbagi menjadi tiga sub bagian diantaranya bagian kepegawaian, bagian perlengkapan dan bagian rumah tangga, sehingga dari ketiga sub tersebut dapat dilihat dengan jelas bahwa aktifitas kerja yang banyak komunikasi kerjanya mengalami kendala-kendala sehingga dapat menimbulkan kurangnya koordinasi dalam pengorganisasian informasi atau pesan, tugas yang menjadi kebutuhan semua lini pegawai terkadang tidak berjalannya efektif, dengan adanya kendala yang seperti ini lama kelamaan akan mempengaruhi kinerja pegawainya.

Hubungan antara atasan dan bawahan itu sangat penting, ketika antara bawahan dan atasan tidak melakukan komunikasi yang efektif itu dapat menimbulkan atau terciptanya suatu iklim yang tidak kondusif, itu dapat dilihat sehingga bisa mempengaruhi tentang kinerja pegawainya, tidak hanya itu saja, masalah – masalah yang ada dilingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat seperti :

1. Tidak efektifitasnya komunikasi antar sesama pegawai sehingga berdampak kesalahpahaman dalam melakukan tugas yang diberikan dan berdampak terhadap kinerja pegawai yang menurun
2. Terjadinya kesalahpahaman antar sesama karyawan sehingga menimbulkan konflik sehingga terjadi terbengkalainya kinerja dan terjadi penambahan waktu untuk mengerjakan kerjaan tersebut
3. Kurang tegasnya atasan dalam membagikan tugas antar pegawai sehingga menimbulkan keirisan antar sesama pegawai dan pegawai terkadang salah mengartikan kebaikan dari atasan

4. Terjadinya miskomunikasi antar pegawai sehingga berdampak negatif terhadap kinerja

Dilihat dari permasalahan tersebut dengan proses komunikasi yang baik serta menciptakan iklim komunikasi yang baik memegang peranan yang sangat penting untuk suatu organisasi yang dimana akan mempengaruhi kinerja pegawainya. Sehingga sangatlah penting untuk dilakukan penelitian karena dengan adanya permasalahan yang terjadi di bagian umum dan administrasi sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, sehingga bisa mengetahui seberapa pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Dengan ini dapat disajikan jumlah pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat khususnya bagian umum yang akan dijadikan sample penelitian seperti pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai di Bagian Umum dan Administrasi**

<b>Sub Bagian</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
Sub Bagian Kepegawaian	37
Sub Bagian Perlengkapan	30
Sub Bagian Rumah Tangga	35
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>

Sumber: Bagian Umum dan Administrasi

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah pegawai di bagian umum dan administrasi dari tiap-tiap sub bagian nya , diantaranya sub bagian kepegawaian berjumlah 37

pegawai PNS dan Non PNS, Sub bagian perlengkapan berjumlah 30 pegawai PNS dan Non PNS, sub bagian rumah tangga berjumlah 35 pegawai PNS dan Non PNS.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang hal tersebut khususnya pada pegawai bagian umum dan administrasi sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dengan judul “ **Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat**”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

Bagaimana pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum dan Administrasi sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat?

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Iklim Komunikasi Organisasi yang terjadi di Bagian Umum dan Administrasi sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai yang ada di Bagian Umum dan Administrasi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum dan Administrasi sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana iklim komunikasi organisasi yang terjadi di Bagian Umum dan Administrasi sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat
2. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai yang ada di Bagian Umum dan Administrasi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di bagian umum dan administrasi sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi khazanah keilmuan tentang iklim komunikasi organisasi, selain itu beberapa temuan yang terungkap dalam penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi peneliti selanjutnya

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan masukan bagi instansi atau perusahaan terutama untuk mengembangkan iklim komunikasi agar bias saling berkomunikasi dengan baik antara atasan dengan bawahan ataupun antar pegawai.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat agar dapat memberikan gambaran secara garis besar tentang apa yang akan dibahas penulisannya sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan laporan semester ini, yang berisi antara lain : latar belakang, identifikasi masalah, tujuan masalah kegunaan penelitian dan sistematika penulisan

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari kajian teoritis, kajian non teoritis, penelitian terdahulu, kerangka pemikisan dan hiotesis

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, ruang lingkup penelitian, operational variable, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, uji validasi dan reliabilitas

### **BAB IV : PENUTUP**

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran

## 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat Khususnya di Bagian Umum dan Administrasi yang beralamat di Jl. Diponegoro No.27 Kota Bandung. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini estimasinya 6

bulan, berawal dari bulan Maret 2023 hingga bulan Agustus 2023. Dengan jadwal penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Observasi Awal						
2	Penyusunan Usulan Awal						
3	Pengumpulan Data						
4	Pengolahan Data						
5	Penyusunan Data						

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian (2023)