

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Samarinda dipimpin oleh sekretaris yang cakap dan teliti kepada pimpinan DPRD dalam urusan teknis operasional, namun pada akhirnya bertanggung jawab kepada walikota secara administratif. Tentu saja, ada pemimpin yang mempunyai kekuasaan dalam pengambilan keputusan dan anggota yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan hasil dari pilihan yang dibuat. Oleh karena itu, jika dilihat dari arah aliran komunikasi dalam struktur organisasi ini, terlihat adanya rantai komando yang jelas antara pemimpin dengan anggota yang dipimpinya, dimana pemimpin berkomunikasi dengan anggotanya untuk memberikan tugas kepada mereka (*downward communication*) dan para anggota berkomunikasi dengan atasannya untuk memberikan umpan balik atas hasil usahanya (*upward communication*) (Ginting, 2015).

ekretariat DPRD Kota Samarinda memiliki pola komunikasi yang unik dan berbeda dengan organisasi lain, yang dipengaruhi oleh struktur hierarkis dan peran ganda anggotanya. Dinamika komunikasi ini mampu untuk dikategorikan sebagai komunikasi ke atas dan ke bawah, yang masing-masing memiliki karakteristik dan pengaruhnya tersendiri terhadap iklim komunikasi internal. Adapun proses penetapan tujuan (*objectives*) merupakan suatu proses pengambilan keputusan dengan tujuan akhir mencapai hasil yang selaras dengan tujuan organisasi. Kebijakan yang terarah mampu untuk menghasilkan hasil yang optimal dalam bidang tertentu, sehingga menghasilkan dampak yang diinginkan. Keputusan harus dibuat dengan mempertimbangkan kendala yang dihadapi dan tujuan yang ingin dicapai. Sekretariat DPRD Kota Samarinda tentunya memiliki banyak variabel, baik internal maupun eksternal terhadap lingkungan kerja tersebut, yang berkontribusi terhadap naik atau turunnya kinerja pegawai. Akibatnya, perkembangan lingkungan kerja pada pegawai berbeda-beda antara satu pekerja dengan pekerja lainnya, dan variasi ini tidak hanya terjadi antar pekerja yang mengerjakan berbagai tugas atau menduduki jabatan yang berbeda, tetapi bahkan antar pekerja pada jabatan yang sama. Untuk mengatasi hambatan tersebut, manajemen suatu instansi pemerintah harus melakukan upaya bersama untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, dengan harapan tugas yang diberikan kepada setiap pekerja mampu untuk berjalan sesuai rencana. Termampu untuk kebutuhan yang mendesak dan berkelanjutan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai kinerja, efisiensi, efektivitas, kewirausahaan, dan etos kerja positif yang mengutasetelah itun ketenagakerjaan nasional dan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kompetensi pekerja (Sofyan, 2013).

Persepsi terhadap pesan dan kejadian di tempat kerja membentuk “iklim komunikasi” suatu organisasi. Menurut Dewi & Panuju (2018) tindakan anggota organisasi mungkin lebih dipahami ketika mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang lingkungan komunikasi di dalam organisasi mereka, yang menghubungkan konteks organisasi dengan ide, emosi, dan aspirasi mereka.

Menurut Robbins (2021) Lingkungan kerja, yang meliputi kondisi fisik, psikologis, dan sosial, menjadi salah satu faktor determinan utama dalam pencapaian kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang unggul, pada gilirannya, merupakan kunci utama bagi keberhasilan dan kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara cermat mendesain dan mengelola lingkungan kerja yang kondusif untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, ergonomis, suportif, dan kolaboratif, perusahaan mampu untuk meningkatkan fokus, motivasi, produktivitas, dan engagement pegawai. Hal ini ultimately akan mendorong pencapaian tujuan strategis perusahaan dan meningkatkan daya saingnya di pasar. Menurut Rosmaini (2019) kinerja pegawai adalah jumlah upaya seseorang dan sejauh mana mereka berhasil melakukan pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu, yang diukur Mengacu pada standar, sasaran, dan tolok ukur yang telah ditentukan dan disepakati.

Menurut (Moestopo et al., 2020) Produktivitas pekerja XYZ secara signifikan dipengaruhi oleh suasana komunikasi perusahaan dan gaya kepemimpinan. Ditemukan adanya pengaruh antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai *Ernst dan Young* Indonesia divisi *Assurance sub-divisi Retail and Consumer Product* (Melia & Tamburion, 2019). Selanjutnya hasil penelitian ini menyajikan sehingga kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) (Rosminah, 2021). Mengacu pada temuan penelitian (Ahmad et al., 2022) lingkungan kerja pada Dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Bulukumba berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

Mengacu pada uraian dan penjelasan sebelumnya peneliti terinisiasi untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda.**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini, mengacu pada tinjauan literatur, adalah sebagai berikut.

Apakah iklim komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda. Dan apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda?

1.3 Tujuan. Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah setelah itu tujuan yang dicapai dalam penelitian ini yaitu:

Untuk memahami dan menemukan pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda. Dan untuk memahami dan menemukan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang mampu untuk diperoleh dari penelitian ini ialah :

Hal ini diyakini akan menjadi kesempatan pembelajaran yang berguna bagi para akademisi untuk mempelajari dampak suasana tempat kerja dan komunikasi terhadap produktivitas pegawai. Penelitian ini dimaksudkan sebagai sumber bagi mahasiswa yang tertarik mempelajari bagaimana suasana tempat kerja dan komunikasi mempengaruhi produktivitas pekerja.

1.5 Hipotesis

1.5.1 Perumusan Hipotesis

a. Pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai

Ungkapan iklim komunikasi mengacu pada pentingnya serangkaian kualitas tertentu dari kultur dalam organisasi, yang dirasakan oleh setiap anggota, berdampak pada tindakan mereka, dan mampu untuk disampaikan kepada pihak luar (Yuwarti, 2018). Sedangkan menurut Benedicta (2013) persepsi terhadap pesan dan peristiwa di tempat kerja yang terhubung dengan pesan membentuk apa yang dikenal sebagai “iklim komunikasi” dalam suatu bisnis. Hal ini selaras dengan penelitian yang telah ditindaki dan diterapkan oleh Hidayat (2022) Temuan menyajikan sehingga termampu untuk hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara suasana komunikasi dan banyak ukuran kinerja pegawai. Menurut Dewi & Panuju (2018) mampu untuk dinyatakan sehingga iklim komunikasi memberikan dampak positif yang besar terhadap kinerja pegawai. Selain itu berdasarkan pendapat Carton & Maulana (2019) Iklim komunikasi yang positif menjadi landasan utama peningkatan produktivitas organisasi. Lingkungan ini mendorong anggota organisasi untuk memberikan upaya maksimal, baik secara fisik maupun mental. Komunikasi terbuka, dukungan antar anggota, serta rasa aman psikologis memberdayakan individu untuk berkontribusi dan berkolaborasi secara efektif. Hal ini berdampak pada peningkatan upaya fisik seperti menjalankan tugas berat, serta upaya mental seperti berpikir kritis dan pemecahan masalah. Dengan demikian, iklim komunikasi yang positif menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Melia & Tamburian (2019) juga mengungkapkan sehingga Penelitian menyajikan sehingga perusahaan dengan iklim sportif yang positif, di mana karyawan saling mendukung dan bekerja sama dengan semangat pantang menyerah, memiliki kepuasan kerja dan produktivitas yang optimal Hal ini dimungkinkan karena iklim sportif menumbuhkan rasa kebersamaan, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap tujuan bersama. Iklim komunikasi yang terbuka, transparan, dan suportif further berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa didengar, dihargai, dan menmampu untuk informasi yang memadai, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi dan mencapai target perusahaan. Dengan demikian, iklim sportif dan iklim komunikasi yang positif saling memperkuat dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penting untuk dicatat sehingga penelitian ini menyajikan korelasi, bukan kausalitas. Artinya, meskipun iklim sportif dan iklim komunikasi yang positif berhubungan dengan kinerja yang lebih tinggi, bukan berarti sehingga menciptakan iklim tersebut secara otomatis akan meningkatkan kinerja. Faktor lain seperti kepemimpinan, struktur organisasi, dan budaya perusahaan juga mampu untuk memainkan peran penting. Namun, penelitian ini memberikan bukti yang kuat sehingga perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya harus fokus pada menciptakan iklim sportif dan iklim komunikasi yang positif. Dengan melakukan hal ini, perusahaan mampu untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, suportif, dan produktif bagi semua karyawan..

H₁ : Iklim komunikasi mendukung dan berkontribusi besar terhadap variabel kinerja pegawai non ASN Sekeretariat DPRD Kota Samarinda.

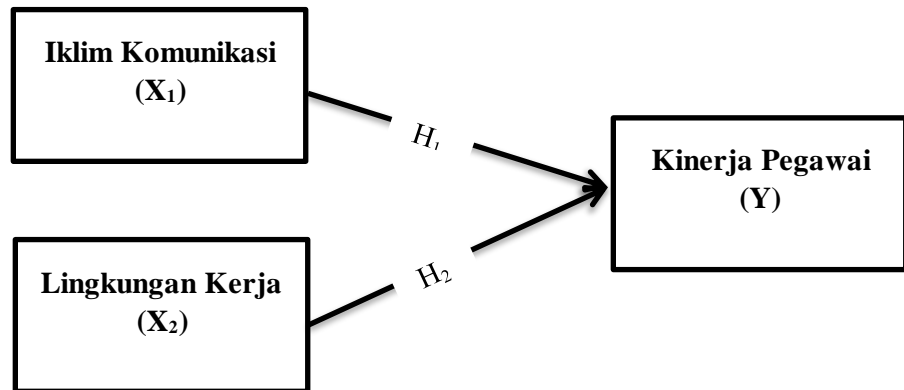
b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Istilah lingkungan kerja mengacu pada keseluruhan faktor eksternal yang mungkin berdampak pada organisasi atau perusahaan, baik dalam hal produktivitas dan moral, baik atau buruk (Sihaloho & Siregar, 2020). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) Istilah lingkungan kerja mengacu pada lokasi mana pun di mana sejumlah orang bekerja sama menggunakan berbagai alat dan sumber daya mewujudkan tujuan serta visi perusahaan. Hal ini sesuai dengan temuan dari penelitian oleh Sihaloho & Siregar (2020) peneliti sampai pada kesimpulan parsial sehingga lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap produktivitas pegawai. Menurut Robbins (2021) mampu untuk disimpulkan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu menurut Rosminah (2021) yang mengungkapkan sehingga kondisi hubungan kerja yang baik dan kondusif juga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Adapun menurut (Ahmad et al., 2022) yang mengatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

H₂ : Lingkungan kerja mendukung dan berkontribusi besar terhadap variabel kinerja pegawai non ASN sekretariat DPRD Kota Samarinda.

1.5.2 Kerangka Berpikir

Penelitian ini mengkaji pengaruh iklim komunikasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) dalam organisasi. Iklim komunikasi yang terbuka, saling percaya, suportif, dan minim konflik, serta lingkungan kerja yang kondusif dengan fasilitas lengkap, tata letak ergonomis, jam kerja wajar, beban kerja sesuai, dan hubungan interpersonal positif, dihipotesiskan mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan ini saling memperkuat, di mana iklim komunikasi positif menciptakan lingkungan kerja kondusif dan sebaliknya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh tersebut dengan model:



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir