

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberlangsungan dan produktifitas dalam organisasi ditopang melalui keharmonisan antar anggota organisasi, kumpulan anggota organisasi atau dalam hal ini tenaga kerja perlu diharmonisasi dan diatur dalam garis organisasi agar efektif dalam mencapai tujuan. Sebuah organisasi memiliki dinamika dan seni tersendiri dalam memanajemen tenaga untuk hasil yang keberhasilan jalannya organisasi. Dalam hal ini sumber daya manusia ini berpengaruh dalam keberhasilan sebuah organisasi. Pegawai atau tenaga kerja sebagai sumber daya dalam organisasi memiliki peranan kunci untuk organisasi mencapai tujuan organisasi tersebut. Peran dalam mengatur dan mengharmonisasi sumber daya manusia terletak pada komunikasi sesama anggota organisasi. Komunikasi yang baik dan efektif mengantarkan kepada organisasi pada hasil yang baik dan manajemen sumber daya manusia berjalan dengan rapih. Komunikasi dalam internal organisasi memiliki hirarki dan sub hirarki. Dinamika itu berisi instruksi, pertukaran informasi, dan interpretasi terhadap pesan sesama anggota dan yang berkaitan dengan keputusan organisasi atau aturan tertulis dan non tertulis. Sumber daya manusia yang baik merupakan keinginan sebuah organisasi. Komunikasi berpengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi (Mangkunegara., 2016). Sementara elemen pokok lain yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi yakni, sebagai prasyarat seperti chemistry yang terbangung antar individu, tingkat keharmonisan antar lini dan manajemen sumber daya manusia. Dalam (Feriyanto, 2013), Percakapan dan korespondensi penting dalam keberlangsungan organisasi. Pengendalian manajemen yang merupakan peranti guna membidik, menuntun, serta evaluasi pelaksanaan manajemen organisasi untuk memperoleh tujuan organisasi.

Indonesia memiliki tingkatan administratif pemerintahan hingga level Kelurahan. Yang mengepalai level kelurahan disebut sebagai Lurah, dengan status sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Kelurahan adalah struktur terkecil setingkat desa dalam alur pemerintahan di Indonesia. Sebagai sebuah

organisasi, Kelurahan mempunyai beberapa pegawai yang di mana para pegawai kelurahan mempunyai tugas masing masing di kantor kelurahan tersebut. Dalam studi kasus di kelurahan Ciangsana, peneliti meriset berjalannya komunikasi sebagai faktor yang memengaruhi keberhasilan. Terdapat hambatan kelancaran berkomunikasi sesama pegawai kelurahan, Pembagian posisi kerja membentuk sekat berdasarkan kesamaan bidang kerja, yang mengakibatkan intensitas dengan pegawai yang memiliki bidang kerja berbeda kurang intens. Hal ini berdampak kepada seringnya lambannya koordinasi di tubuh organisasi. Faktor yang menambah rumit interaksi sesama pegawai adalah penggunaan bahasa primordial, Kerap kali bahasa yang dipakai oleh beberapa pegawai adalah bahasa daerah seperti bahasa Sunda. Kentalnya bahasa kedaerahan di wilayah Bogor membuat pegawai lain di luar suku Sunda mesti beradaptasi untuk mencerna informasi.

Selain komunikasi, fasilitas kerja merupakan faktor determinan yang memengaruhi kinerja pekerja. Ini menjadi bagian perangkat untuk menunjang kinerja pegawai. Fasilitas berisikan perkakas untuk menunjang dan memudahkan pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Dalam (Robbins, 2011), Fasilitas ialah peranti untuk membedakan tata olah lembaga yang satu dengan kompetitornya. Beberapa pengaturan fasilitas kerja; menunjang target melalui peningkatan sejumlah perangkat; SDM, perkakas, lingkungan dan kekuatan secara etis; menjamin keselamatan kerja, dan menopang kelancaran aktivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan Ciangsana, Bogor. Dengan adanya fasilitas kerja tersebut, pegawai akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh sebab itu, fasilitas kerja sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai kantor Kelurahan Ciangsana, Bogor.

Tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi, diketahui jika organisasi atau perusahaan tersebut menerapkan penilaian kinerja. Kinerja suatu organisasi dapat dikatakan sebagai prasyarat yang mesti dipahami berbagai pihak untuk bisa mengetahui tingkat pencapaian hasil yang bagus. Jadi kapasitas pegawai merupakan hal sangat penting bagi organisasi. seorang pegawai bisa mendapatkan hasil atau tujuan yang diinginkan oleh organisasi, pegawai tersebut harus memiliki kinerja yang

bagus, yang bisa membuat organisasi tersebut mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Hal tersebut guna pengejawantahan target organisasi tersebut berjalan dengan lancar dan efisien tanpa ada gangguan. Di organisasi membutuhkan kinerja yang bagus, apabila kinerja pegawai bagus disebuah organisasi, maka bisa dikatakan organisasi tersebut bisa mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis ingin menelaah lebih jelas mengenai Hubungan Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Ciangsana. Penulis melakukan observasi langsung ke Kantor Kelurahan Ciangsana. Karena perlunya komunikasi yang baik bagi pegawai terhadap atasan, agar tidak terjadinya salah paham antar atasan dengan bawahan. Tidak hanya komunikasi yang baik yang diperlukan oleh organisasi, fasilitas kerja yang memadai juga penting bagi sebuah organisasi. Oleh karena itu Penulis membuat penelitian tentang **"Hubungan Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Ciangsana Bogor"**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini berdasarkan uraian di atas yakni:

1. Apakah terdapat hubungan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Ciangsana Bogor.
2. Apakah terdapat hubungan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Ciangsana Bogor.

1.3. Tujuan Penulisan

1. Menerangkan korelasi komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Ciangsana Bogor.
2. Menerangkan korelasi fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Ciangsana Bogor.

1.4. Manfaat Penulisan

1. Memperluas wawasan perihal komunikasi dan fasilitas kerja dalam kerja organisasi.

2. Referensi kebijakan, terutama kajian tentang korelasi komunikasi serta fasilitas kerja terhadap kinerja bagi Pemerintah atau sektor swasta.
3. Manfaat bagi organisasi, Sebagai bahan masukan tentang Hubungan Komunikasi dan Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai terutama dikantor Kelurahan Ciangsana Bogor.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Menelaah secara parsial keterjalinan antara komunikasi dan fasilitas kerja kepada kinerja pegawai Kantor Kelurahan Ciangsana Bogor.

1.6. Sistematika Penulisan

Riset skripsi terbagi lima bab. Di mana setiap bab terkandung sub bab. oleh karenanya, sistematika penulisan dicantumkan untuk memudahkan penulisan:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I terdapat tentang pemilihan judul, latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat riset, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II memaparkan kerangka teoretis, yang meliputi pengertian komunikasi, fasilitas kerja dan kinerja pegawai, menentukan indikator dari setiap variabel yang akan diteliti, kerangka berpikir serta menentukan penelitian terdahulu dan kemudian membuat hipotesis penelitian dari variabel yang telah ditentukan peneliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III menerangkan cakupan variabel penelitian dan definisi operasional, prosedur pengumpulan data, teknik penjabaran, pengujian instrumen, dan pengujian hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab IV membabarkan sejarah profil kantor kelurahan, visi misi, kantor kelurahan, dan hasil temuan riset penulis.

BAB V PENUTUP

Bab V, berisi kesimpulan dan saran.