

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam lingkup sebuah organisasi tentunya tercapainya tujuan menjadi salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan, diperlukan perhatian khusus terhadap gambaran tingkatan laju keberhasilan tujuan di sebuah organisasi. Untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi tersebut yang biasa disebut dengan target organisasi diperlukan campur tangan orang-orang yang bekerja di dalamnya yaitu pegawai.

Bentuk ketercapaian tujuan ataupun target organisasi dapat direalisasikan dengan kinerja. Berdasarkan Silaen dkk. (2021, hlm. 2) prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk hasil dari proses kerja yang melingkupi tercapai tidaknya ataupun terealisasikan atau tidaknya pekerjaan yang sejalan dengan tujuan organisasi. Maka dari itu kinerja sangatlah penting bagi laju pertumbuhan dan keberhasilan suatu organisasi, jika kinerja sangat baik dilakukan maka organisasi dapat bertahan dengan sangat baik pula.

Seringkali pada organisasi mengalami permasalahan dalam kinerja pegawai yang mengalami penurunan karena disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dikutip dari Suryani dkk. (2020, hlm. 24) yaitu stres kerja, komunikasi, disiplin kerja, konflik kerja, dan motivasi. Didukung menurut penelitian Sitompul dkk. (2018, hlm. 9) bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian menurut Wandu dkk. (2019, hlm. 18) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut dapat diindikasikan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu komunikasi.

Di era yang semakin kompleks ini, persepsi tentang bekerja di suatu kantor ataupun organisasi tidak lagi hanya membicarakan dan penuh perhatian kepada

insentif saja, tetapi terdapat fokus lain yang tidak kalah penting yaitu hubungan dengan rekan kerja apakah dapat terjalin dengan baik atau tidak, bahkan dewasa ini komunikasi dapat menjadi salah satu alasan pegawai dapat bertahan ataupun tidak di dalam pekerjaannya. Didukung menurut Alhassan dkk. (2014, hlm. 268) komunikasi sangat penting dalam hubungan kerja yang menghubungkan karyawan dan memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Di dalam pekerjaan, keadaan lingkungan ataupun situasi kantor menjadi penunjang yang sangat penting bagi keberlangsungan produktivitas pegawai yang ada di dalamnya untuk bekerja dengan sangat baik dan sebagaimana mestinya sehingga dapat mencapai target kantor/organisasi tersebut.

Sebagaimana Musheke & Phiri (2021, hlm. 660) menyatakan bahwa ketika dilakukan dengan buruk, komunikasi dikatakan menyebabkan konflik interpersonal dalam organisasi. Seringkali terjadi stres kerja bukan diakibatkan oleh pekerjaannya tetapi dikarenakan oleh konflik yang sedang dialami dengan rekan kerja. Konflik tersebut bahkan dapat diawali dari kesalahpahaman yang berujung fatal kepada hubungan disetiap pegawai sehingga menyebabkan kesenjangan antara pegawai. Mengacu pada penelitian Fitrianiingsi (2021, hlm. 6-7) dalam berinteraksi, kesenjangan dalam berkomunikasi seperti halnya terjadi kesalahpahaman informasi dan sebagainya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam menjalankannya.

Menurut William B. Castetter (dalam Suwatno, 2009, hlm. 260) bahwa terdapat tiga sumber utama yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: Pertama, adalah berasal dari individu itu sendiri yang meliputi kelemahan-kelemahan intelektual, kelemahan-kelemahan psikologis, kelemahan-kelemahan fisiologis, demotivasi, faktor-faktor personalitas, keusangan/ketuaan, preparasi posisi, dan orientasi nilai; Kedua, berasal dari lingkungan eksternal, yang meliputi keluarga, kondisi-kondisi ekonomi, kondisi-kondisi politik, nilai-nilai sosial, pasaran kerja, perubahan teknologi, dan perkumpulan-perkumpulan; Ketiga, berasal dari organisasi yang meliputi sistem organisasi, peranan organisasi, kelompok-kelompok dalam organisasi, perilaku yang berhubungan dengan

kepengawasan, dan iklim organisasi (inklusif komunikasi organisasi). Jadi, faktor iklim organisasi dan komunikasi diduga sebagai faktor yang strategis dalam menunjang kinerja. Kemudian ditunjang menurut Pangumpia (2013, hlm. 2) menyatakan bahwa adanya komunikasi dalam suatu organisasi akan membentuk suatu iklim komunikasi.

Iklim komunikasi organisasi yang kurang kondusif akan menimbulkan keluhan dari karyawan mengenai pekerjaannya, sikap perusahaan, dan kurangnya tanggung jawab atas hasil kerja. Sehingga, iklim komunikasi dapat diindikasikan berkaitan dengan motivasi kerja, sistem kerja, dan hasil kerja. Selain itu, terkadang kesalahpahaman muncul dikarenakan pihak atasan kurang terbuka kepada bawahan. Hal tersebut didukung oleh Jackson (1959, hlm. 158-167) dalam tulisannya "*The Organization and It's Communications Problem*" dalam sebuah organisasi seharusnya atasan lebih banyak berkomunikasi dengan bawahan, namun yang terjadi adalah atasan lebih banyak berkomunikasi dengan yang setara.

Fenomena umum tersebut dapat terjadi dikarenakan komunikasi dipandang sebelah mata, komunikasi yang dimaksud tentunya akan mewujudkan suatu iklim komunikasi. Didukung oleh teori hubungan manusia yang dikemukakan oleh Elton Mayo (dalam Muhammad, 2014, hlm. 39) teori hubungan manusia menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Lalu teori komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh Pace & Don F. Faules (2013, hlm. 148) yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang meliputi iklim komunikasi penting karena menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan produktivitas, perubahan iklim pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan produktivitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika iklim komunikasi organisasi kondusif maka kinerja pegawai akan meningkat.

Mengenai iklim tidak hanya berhubungan dengan masalah cuaca, pada suatu kantor ataupun organisasi juga terdapat iklim. Iklim adalah metafora yang menggambarkan kiasan untuk iklim fisik mengenai cara orang bereaksi

terhadap aspek-aspek organisasi, iklim komunikasi yang terdiri dari persepsi elemen-elemen organisasi dan pengaruh elemen-elemen tersebut terhadap komunikasi (Pace & Don F. Faules, 2013, hlm. 146-147).

Menurut Silviani (2020, hlm. 207) iklim komunikasi adalah sebuah kiasan yang menggambarkan suasana dan apa yang dirasakan nyata dalam diri dari orang-orang yang berhubungan dengan organisasi sehingga memungkinkan orang bereaksi dengan bermacam-macam cara terhadap organisasi melalui proses komunikasi. Menurut Ahsanul (dalam Bagus & Poa, 2022, hlm. 10) bahwa iklim komunikasi ini akan meningkatkan aktivitas komunikasi organisasi baik itu antara atasan dan bawahan akan saling memberikan kebebasan berpendapat, memberikan perhatian dan juga menginformasikan tugas dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi merupakan suasana komunikasi antara individu di dalam suatu organisasi yang membentuk keadaan lingkungan organisasi.

Terbentuknya iklim komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh Redding (dalam Ruliana, 2018, hlm. 172) yaitu (1) *supportiveness* (dukungan karyawan), (2) *participative decision making* (kesertaan dalam proses keputusan), (3) *truth, confidence, credibility* (kejujuran, percaya diri, dan keandalan), (4) *openess and candor* (terbuka dan tulus), dan (5) *high performance goals* (tujuan kinerja yang tinggi). Yang dimana pada indikator kelima seharusnya jika suatu organisasi memiliki dan menerapkan tujuan kinerja yang tinggi maka akan menimbulkan kinerja pegawai menjadi meningkat secara berkala. Disesuaikan dengan indikator terbentuknya kinerja pegawai menurut Bernardin & Russel (2015, hlm. 279) yaitu *quality* (kualitas), *quantity* (kuantitas), *timeliness* (ketepatan waktu), *cost effectiveness* (efektivitas biaya), *need for supervision* (kebutuhan pengawasan), dan *interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan).

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Purwakarta yang berlokasi di Jl. Gandanegara No. 25, Kelurahan Nageri Kidul, Kecamatan

Purwakarta, Kabupaten Purwakarta, Provinsi Jawa Barat, Kode Pos 41111. Sasaran dari penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Purwakarta.

Permasalahan yang terjadi di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Purwakarta yaitu kinerja pegawai belum mencapai nilai optimal yaitu sebesar 100%. Permasalahan tersebut dapat diperkuat dengan data sekunder dibawah ini. Sebelumnya, terdapat kriteria skala nilai capaian kinerja sebagai berikut.

Tabel 1. 1
Skala Nilai Capaian Kinerja

No	Nilai (%)	Kriteria
1	91 < 100	Sangat Tinggi
2	76 < 90	Tinggi
3	66 < 75	Sedang
4	51 < 65	Rendah
5	<50	Sangat Rendah

Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

Kemudian, pada tabel 2 terdapat tujuan dan sasaran kerja pegawai Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2022 yang dimana kriteria nilai dalam target kinerjanya mengacu kepada tabel 1 skala nilai capaian kinerja.

Tabel 1. 2
Tujuan dan Sasaran Kerja Pegawai Bappelitbangda
Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2022

Tujuan	Sasaran	Target Kinerja (%)				
		2018	2019	2020	2021	2022
Meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan daerah yang strategis dan berkelanjutan	1. Meningkatnya pemenuhan dukungan manajemen perkantoran	85	86	87	88	89
	2. Meningkatnya kualitas perencanaan pembangunan yang harmonis dan berkelanjutan	80	80	80	81	82
	3. Meningkatnya kualitas penelitian dan	50	50	60	65	70

Tujuan	Sasaran	Target Kinerja (%)				
		2018	2019	2020	2021	2022
	pengembangan pembangunan daerah					

Sumber: Perubahan Renstra Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023

Berdasarkan tabel 2, disimpulkan bahwasannya target kinerja belum mencapai nilai optimal yaitu sebesar 100%. Kategori sangat rendah berada pada indikator ketiga sebesar 50% pada tahun 2018-2019, kategori rendah berada pada indikator ketiga sebesar 60% - 65% pada tahun 2020-2021, kategori sedang berada pada indikator ketiga sebesar 70% pada tahun 2022, serta indikator pertama dan kedua pada tahun 2018-2022 berada pada kategori tinggi dengan rentang 80%-89% tetapi nilai tersebut belum mencapai nilai optimal yaitu sebesar 100%. Sesuai dengan hasil wawancara, target kinerja belum optimal disebabkan karena belum siapnya dalam menetapkan target yang sangat tinggi sehingga koordinasi keputusan harus lebih intens dilakukan dan lebih terbuka.

Tabel 1.3
Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2022

No.	Sasaran	Capaian (%)				
		2018	2019	2020	2021	2022
1.	Persentase pemenuhan dukungan manajemen perkantoran	85	86	84,87	83,74	89
2.	Tingkat konsistensi antar dokumen perencanaan pembangunan	80	80	77,87	97	82
3	Persentase implementasi kajian pembangunan daerah	50	50	60	65	100

Sumber: Hasil Olah Data Pra Penelitian April 2023

Capaian indikator sasaran dari tahun 2018 sampai tahun 2022 mengalami fluktuasi atau naik turun. Pada indikator sasaran yang pertama mengalami penurunan di tahun 2020 sebesar 1,13% lalu terjadi penurunan kembali di tahun 2021 sebesar 1,13% dengan penurunan dari target ke realisasi pada tahun 2020 sebesar 2,13% dari target sebesar 87% menjadi realisasi sebesar 84,87%

dan penurunan dari target ke realisasi pada tahun 2021 sebesar 4,26% dari target sebesar 88% menjadi realisasi sebesar 83,74%.

Kemudian, pada indikator kedua mengalami realisasi yang stagnan pada tahun 2018-2019 yaitu sebesar 80%, lalu penurunan di tahun 2020 sebesar 2,13% dengan penurunan dari target ke realisasi sebesar 2,13% dari target sebesar 80% menjadi realisasi sebesar 77,87%, kembali mengalami penurunan di tahun 2022 sebesar 15%. Selanjutnya, pada indikator ketiga mengalami realisasi yang stagnan pada tahun 2018-2019 yaitu sebesar 50%.

Didukung oleh hasil wawancara bahwasannya capaian sasaran kerja pegawai mengalami penurunan drastis disaat pandemi Covid-19 yaitu terjadi diawali pada Desember 2019 tetapi dampaknya secara signifikan terjadi pada tahun 2020, adanya *refocusing* anggaran pada saat Covid sehingga tugas Pemda dialihkan kepada kegiatan bansos dan kepentingan kesehatan yang menyebabkan pegawai tidak memiliki kesiapan yang matang. Hal tersebut menyebabkan pencapaian target yang seharusnya tercapai sesuai target menjadi kurang optimal. Pada masa Covid terjadi penurunan kinerja pegawai pada tahun 2021 sebesar 97% ke 2022 menjadi sebesar 82%.

Tabel 1. 4
Pencapaian Kinerja Pegawai Perangkat Daerah Bappelitbangda
Kabupaten Purwakarta Tahun 2019-2022

No	Indikator	Indikator Kinerja Kunci (IKK)	Realisasi (%)			
			2019	2020	2021	2022
1	Persentase kualitas perencanaan pembangunan	1. Tingkat capaian program kinerja daerah terhadap perencanaan pembangunan yang ditetapkan	61	118	94	95
2	Tingkat konsistensi antar dokumen perencanaan pembangunan	1. Persentase kesesuaian capaian program dan kegiatan PD terhadap capaian RPJMD dan renstra OPD lingkup bidang ekonomi	80	168	85	87
		2. Persentase kesesuaian capaian program dan kegiatan PD terhadap capaian RPJMD dan renstra	80	101	85	87

No	Indikator	Indikator Kinerja Kunci (IKK)	Realisasi (%)			
			2019	2020	2021	2022
		OPD lingkup bidang sarana dan prasarana wilayah				
		3. Persentase kesesuaian capaian program dan kegiatan PD terhadap capaian RPJMD dan renstra OPD lingkup bidang sosial dan budaya	80	129	0	0
3	Persentase implementasi kajian pembangunan daerah	1. Tingkat ketersediaan data dan informasi pembangunan daerah	90	86	94	95

Sumber: Renja Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta Tahun 2022

Berdasarkan tabel Pencapaian Kinerja Pegawai Perangkat Daerah Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta Tahun 2019-2022 di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mengalami fluktuasi dan belum mencapai target optimal yaitu sebesar 100%. Dapat dilihat dari indikator pertama dan kedua di tahun 2021 mengalami penurunan, indikator pertama dengan IKK pertama mengalami penurunan sebesar 24%, indikator kedua dengan IKK pertama mengalami penurunan sebesar 83% pada tahun 2021, indikator kedua dengan IKK kedua mengalami penurunan sebesar 16% pada tahun 2021, indikator kedua dengan IKK ketiga mengalami penurunan sebesar 129% pada tahun 2021. Bahkan pada IKK ketiga di indikator kedua pada tahun 2021-2022 realisasinya sebesar 0%. Selanjutnya, pada indikator ketiga mengalami penurunan sebesar 4% di tahun 2020.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai perangkat daerah yang paling rendah berada pada indikator kedua dalam IKK ketiga yaitu sebesar 0% di tahun 2021-2022. Hal tersebut diindikasikan disebabkan karena kurang kondusifnya iklim komunikasi organisasi/kantor di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta yang mencakup kurangnya keterbukaan informasi.

Selanjutnya terdapat capaian indikator kinerja pegawai Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta secara rinci pada tahun 2020-2021 dengan memiliki sembilan indikator diantaranya berikut ini.

Tabel 1. 5
Capaian Indikator Kinerja Pegawai Bappelitbangda
Kabupaten Purwakarta Tahun 2020-2021

No	Indikator	Tahun 2020		Predikat	Tahun 2021		Predikat Kinerja
		Target (%)	Capaian (%)		Target (%)	Capaian (%)	
1	Proporsi penelitian pengembangan yang memenuhi persyaratan	93	86	Tinggi	94	64,48	Rendah
2	Persentase pemanfaatan inovasi berbasis iptek dalam pembangunan daerah	93	86	Tinggi	94	64,48	Rendah
3	Persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran				90	81,84	Tinggi
4	Tingkat kemajuan daerah yang menyiapkan arsip tepat waktu dan sesuai pedoman				100	87,9	Tinggi
5	Tingkat capaian program kinerja daerah terhadap perencanaan pembangunan yang ditetapkan				94	52,38	Rendah
6	Tingkat aksesibilitas				94	75	Sedang

No	Indikator	Tahun 2020		Predikat	Tahun 2021		Predikat Kinerja
		Target (%)	Capaian (%)		Target (%)	Capaian (%)	
	s informasi dan data peningkatan provinsi						
7	Tingkat kemiripan capaian dan pelaksanaan program PD dengan capaian RPJMD dan OPD program keahlian bidang kegiatan administrasi dan pergantian manusia				85	70	Sedang
8	Tingkat kemiripan pencapaian dan pelaksanaan program PD dengan pencapaian RPJMD dan OPD yang terdefinisi dengan baik dalam bidang aset keuangan dan aset normal				85	83,88	Tinggi
9	Tingkat Kesesuaian Hasil Program dan Latihan PD dengan Hasil				85	85	Tinggi

No	Indikator	Tahun 2020		Predikat	Tahun 2021		Predikat Kinerja
		Target (%)	Capaian (%)		Target (%)	Capaian (%)	
	RPJMD dan OPD						

Sumber: Hasil Olah Data Pra Penelitian April 2023 (Dokumen RKPD Kabupaten Purwakarta Tahun 2022)

Berdasarkan data capaian indikator kinerja pegawai Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta tahun 2020-2021 di atas, bahwasannya kinerja berdasarkan capaian indikator belum mencapai nilai optimal yaitu sebesar 100% dan terjadinya penurunan realisasi dan tingkat capaian kinerja pada indikator pertama dan kedua yang dimana awal mula tahun 2020 dengan capaian sebesar 86% dan mengalami penurunan pada tahun 2021 menjadi sebesar 64,48% dan belum mencapai nilai optimal yaitu sebesar 100%.

Kemudian pada data capaian indikator kinerja Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta tahun 2021 di atas dapat disimpulkan bahwa belum tercapainya target nilai optimal yaitu sebesar 100%. Hal tersebut tentunya menjadi permasalahan yang patut untuk diperbaiki bagi organisasi.

Didukung berdasarkan hasil wawancara pada Senin, 3 April 2023 dengan Bapak Nova Dirgantara dari Bidang Perencanaan di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta bahwa kinerja mengalami penurunan sangat drastis disaat pandemi Covid-19 yaitu terjadi diawali pada Desember 2019 tetapi dampaknya secara signifikan terjadi pada tahun 2020, adanya *refocusing* anggaran pada saat Covid sehingga tugas Pemda dialihkan kepada kegiatan bansos dan kepentingan kesehatan yang menyebabkan pegawai tidak memiliki kesiapan yang matang. Hal tersebut menyebabkan pencapaian target yang seharusnya tercapai menjadi tidak tercapai. Pada masa Covid terjadi penurunan kinerja pegawai pada tahun 2021 sebesar 97% ke 2022 menjadi sebesar 82%.

Lalu terjadinya perubahan sistem kerja dari kemendagri menjadi SIPD.go.id dan pada akhirnya terjadi perubahan ke SIPD RI. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap pegawai yang seharusnya melaksanakan perencanaan dan pengawasan ulang untuk sistem baru, menjadi tidak terlaksana dan pegawai

secara dominan belum memahami perubahan sistem tersebut. Dalam perubahan sistem tersebut tentunya diperlukan rapat perencanaan yang dilakukan lebih intens agar tidak terjadi kesenjangan. Menurut beliau juga rapat kerja masih dilaksanakan satu kali dalam sebulan, yang dimana seharusnya rapat dapat dilaksanakan lebih dari satu kali dalam sebulan dengan terjadwal untuk menghindari kesalahpahaman dan dapat menciptakan keterbukaan.

Kemudian, komunikasi yang dilakukan terkadang masih satu arah, inisiatif pegawai lebih besar tanpa arahan langsung pimpinan seharusnya pimpinan secara berkala melakukan pengawasan dan pengarahan sebagaimana mestinya karena yang mengetahui secara keseluruhan keadaan organisasi baik secara internal maupun eksternal seharusnya pimpinanlah yang lebih berkuasa dan lebih mengetahui.

Berdasarkan *review* dari dokumen Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2022 bagian Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah bahwa belum optimalnya analisa usulan program dan kegiatan PD sehingga terjadi ketidakselarasan *output*, *outcome* yang dihasilkan dan kontribusinya pada pencapaian sasaran daerah, dan belum optimalnya kerjasama pembangunan dalam mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat. Lalu, masih terdapat pegawai yang membiarkan meja pelayanan kosong tidak ada yang bertugas, kurang sigap dalam melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan dengan cepat, maka fenomena tersebut masih diperlukan keterbukaan informasi dan pengawasan secara intens dari atasan kepada bawahannya.

Adanya permasalahan-permasalahan seperti halnya di atas sangat patut untuk dipecahkan, karena jika tidak akan menyebabkan kerugian yang sangat besar bagi organisasi, pegawai, maupun masyarakat luas. Jikalau permasalahan-permasalahan tersebut dapat diatasi maka tujuan organisasi akan kembali tercapai sehingga menciptakan kesejahteraan bagi khalayak umum baik bagi pegawainya maupun bagi masyarakat yang merasakan pelayanannya.

Terjadinya permasalahan-permasalahan tersebut tentunya disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu komunikasi yang dimana dengan rentang waktu yang lama akan membentuk iklim komunikasi organisasi. Iklim komunikasi organisasi sebagai bentuk bagian yang sangat penting di dalam suatu perusahaan ataupun kantor dimana pasti komunikasi perkantoran sangat harus dipegang teguh ketika bekerja. Masalah dalam penelitian ini akan dipecahkan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survey, serta berdasarkan kepada *grand theory* hubungan manusia yang dikemukakan oleh Elton Mayo.

Didukung menurut Kopelman (1989, hlm. 12) yang menyatakan bahwa perubahan iklim komunikasi ini pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Menurut Nordin (2014, hlm. 1046-1058) bahwa iklim komunikasi sangat penting dalam sebuah organisasi karena memberi kontribusi untuk efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi melingkupi hasil kerja organisasi. Dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi sangat penting bagi hasil kerja dengan kata lain kinerja pegawai, dan seharusnya iklim komunikasi organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian yang berjudul **“Pengaruh Iklim Komunikasi Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka yang menjadi fokus masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh antara iklim komunikasi kantor dengan kinerja pegawai yang terjadi di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta. Menurut William B. Castetter (dalam Suwatno, 2009, hlm. 260) mengemukakan bahwa faktor iklim organisasi dan komunikasi diduga sebagai faktor yang strategis dalam menunjang kinerja.

Menurut Kopelman (1989, hlm. 12) yang menyatakan bahwa perubahan iklim komunikasi ini pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Melalui tahap komunikasi yang baik dari atasan dengan sering melakukan rapat yang dapat diindikasikan bahwa rapat tersebut merupakan bentuk fisik sebagai sarana menyampaikan informasi dari atasan kepada seluruh pihak di instansi agar keterbukaan informasi dari atasan ke bawahan dapat terwujud. Didukung berdasarkan Suwatno (2019, hlm. 71) menyatakan bahwa komunikasi ke bawah (*downward communication*) cenderung lebih menonjol daripada komunikasi ke atas (*upward communication*). Pace Peterson menyatakan bahwa keterbukaan dalam komunikasi ke bawah adalah kondisi dimana individu dalam organisasi cenderung mudah untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Pace & Don F. Faules, 2013, hlm. 160). Komunikasi ke bawah dapat dilakukan dengan melaksanakan rapat, sebagaimana komunikasi ke bawah merupakan bagian dari indikator iklim komunikasi organisasi.

Didukung menurut Ginting & Sulistyningtyas (2014, hlm. 8-13) bahwa proses komunikasi dapat diperlihatkan dalam rapat, pendekatan komunikasi yang terjadi dalam rapat merupakan bentuk sikap keterbukaan pimpinan dalam memberikan informasi, instruksi dan motivasi bahkan pengarahan. Berdasarkan pernyataan tersebut disinggung keterbukaan yang diwujudkan dalam rapat merupakan salah satu indikator terbentuknya iklim komunikasi organisasi menurut Redding (dalam Ruliana, 2018, hlm. 172) diantaranya yaitu (1) dukungan karyawan, (2) kesertaan dalam proses keputusan, (3) kejujuran, percaya diri, dan keandalan, (4) terbuka dan tulus, dan (5) tujuan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan diatas, masalah dalam penelitian ini dapat disimpulkan yaitu:

1. Bagaimana gambaran iklim komunikasi kantor di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta?
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta?
3. Adakah pengaruh iklim komunikasi kantor terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh pengetahuan melalui kajian secara ilmiah dan untuk memecahkan masalah melalui pengujian teori yang menyatakan bahwa iklim komunikasi kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran iklim komunikasi kantor di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta.
3. Untuk membuktikan adakah pengaruh iklim komunikasi kantor terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Secara teoritis penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan teori-teori mengenai iklim komunikasi organisasi/kantor dan kinerja pegawai.
 - b. Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi maupun landasan perkembangan konsep bagi peneliti lain untuk mengkaji lebih dalam lagi terkait iklim komunikasi organisasi/kantor dan kinerja pegawai.
 - c. Penelitian ini dilakukan sebagai bahan pertimbangan bagi para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta bahwasannya iklim komunikasi organisasi perlu untuk diperhatikan dan dijaga karena akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Kegunaan Praktis
- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta dan kantor lainnya untuk menjadi acuan bahan evaluasi dalam meningkatkan perhatian khusus kepada iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai.
 - b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi berbagai pihak mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.
 - c. Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan bagi peneliti mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.