

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Air Salek

Puji Laraswati

Universitas Indo Global Mandiri, Indonesia

Email: pujilaraswati4@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of communication and work environment on employee performance at the Air Salek sub-district office. The data used in this study were obtained from observations, questionnaires, and documentation. Furthermore, the collected data were analyzed using multiple linear regression. The research results prove that communication and employee performance have a positive effect on employee performance. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) of 0,454 indicates the amount of contribution and influence of the communication and work environment variables on employee performance is 45,4%. This research is useful for the Air Salek sub-district office to pay attention to communication and the work environment if it wants to improve employee performance.

Keywords: communication, work environment, employee performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai aset yang paling berharga perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi, bagaimana pun canggih dan majunya teknologi saat ini. Bahkan dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya, manajemen itu adalah manajemen sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri Triwiyanto (Siregar, 2016:33). Dapat dilihat dari Sumber Daya Manusianya, faktor manusia merupakan tenaga pelaksana kebijakan yang dapat dirumuskan oleh pejabat pemerintah yang berwenang, melaksanakan tugas kedinasannya dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab, manusia sebagai tenaga pelaksana memegang peranan penting dan menentukan dalam pencapaian tujuan dengan menunjukkan integritas dan teladan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang baik didalam maupun diluar kedinasan, menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan parundang-undangan.

Menurut hasil observasi peneliti bahwa masalah yang terjadi didalam sebuah organisasi pemimpin adalah komunikator. Pemimpin yang efektif umumnya memiliki kemampuan komunikasi yang efektif sehingga sedikit banyak akan mampu merangsang partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Sesuai dengan pengamatan peneliti ditemui beberapa kendala seperti arus komunikasi yang tidak terlaksana dengan baik, dimana makna pesan komunikasi yang disampaikan atasan langsung kepada bawahan, bawahan dengan atasan ataupun bawahan dengan bawahan yang sering ditafsirkan salah, kurangnya kerjasama yang terjadi, serta kurangnya tanggung jawab kerja yang menyebabkan kinerja mereka menurun.

Hal ini diduga terjadi karena komunikasi yang terjadi didalam lingkungan Kantor Kecamatan Air Salek tidak berjalan dengan baik atau komunikasi yang terjadi kurang harmonis. Serta masih kurangnya fasilitas peralatan dan kelengkapan kantor yang kurang memadai dan keamanan (*security*) dalam kantor tidak ada sehingga pegawai merasa tidak aman dalam meninggalkan dokumen-dokumen ditempat kerja, dengan lingkungan kerja yang sedemikian menyebabkan tingkat kinerja rendah, betapa pentingnya lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai. Kecamatan Air Salek dituntut untuk mewujudkan komunikasi yang baik sesama pegawai dan dapat berkomunikasi dengan baik dalam pelayanan masyarakat dengan baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya Komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Air Salek. Dalam rangka peningkatan citra dan kinerja Kecamatan Air Salek memerlukan komunikasi yang efektif sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas diseluruh bidang.

2. Kajian Literatur

2.1 Komunikasi

Komunikasi menurut Husaini Usman (Julita, 2017:198) “komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak di dalam suatu organisasi.

Semakin maju suatu organisasi semakin banyak pula tugas-tugas yang dihadapi. Oleh karena itu, salah satu cara mengatasi tugas-tugas yang banyak sehubungan dengan pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi adalah engan adanya komunikasi antar pimpinan dan bawahan secara intern dalam penyelesaian tugas administrasi guna mencapai efisiensi Mulyana (Nurhardjo, 2015:91). Menurut Husaini Husman (Julita, 2015:420) dapat dilihat sebagai berikut :

1. Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
2. Menyampaikan dan atau menerima informasi.
3. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
4. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.
5. Mengubah keadaan sosial.
6. Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan social adalah komunikasi dan pengambilan keputusan secara menyilang.

Komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai tujuan yang dimaksud. Menurut Miftahtoha (Idayanti, 2018:193), “menyatakan indikator komunikasi antar pribadi bias efektif, yaitu :

1. Keterbukaan
2. Empati
3. Dukungan

4. Kepositifan

5. Kesamaan

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (Naa, 2017:169) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan berbagai tugas yang diembankan. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:122) terbagi menjadi dua jenis, yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (2) Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Danang Sunyoto (Dermawan, 2015:188), mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniyah, serta yang terpenting semangat kerja yang lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (Naa, 2017:170) yaitu sebagai berikut :

1. Suasana Kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

2.3 Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (Putra, 2016:160) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira (Arianty, 2017:200). Indikator kinerja karyawan menurut Jackson (Kusuma, 2016:174) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerjasama

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Air Salek. Dilaksanakan kurang lebih 2 bulan dari bulan Oktober sampai Desember 2020 di Jalur 8 Salek Mukti, Jalan Sultan Agung Desa Salek

Mukti, Kecamatan Air Salek, Kabupaten Banyuasin. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Camat Air Salek yang berjumlah 45 orang.

Objek penelitian ini adalah komunikasi, lingkungan, dan kinerja pegawai di kantor Camat Air Salek. Metode yang digunakan adalah survei, teknik pengambilan data menggunakan angket, skor yang diperoleh dari angket kemudian dianalisis menggunakan analisis diskriptif kuantitatif yang dituangkan dalam bentuk presentase.

Penggolongan skor dan nilai tiap butir item tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus perhitungan sebagai berikut :

$$\% \text{ pencapaian indikator} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh subjek}}{\text{Skor total maksimum}} \times 100\%$$

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini seluruh pegawai pada kantor Camat Air Salek dengan jumlah sebanyak 45 orang dan pengelolaan data menggunakan bantuan SPSS V.25 For Windows. Hal yang pertama dilakukan peneliti adalah uji validitas, disajikan sebagai berikut :

Tabel 1. Rangkuman hasil uji validitas instrumen

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel (df:45)	Interprestasi
Komunikasi (X1)	1	0,742	0,2940	Valid
	2	0,880		Valid
	3	0,900		Valid
	4	0,836		Valid
	5	0,866		Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,974	0,2940	Valid
	2	0,964		Valid
	3	0,976		Valid
	4	0,963		Valid
	5	0,909		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,371	0,2940	Valid
	2	0,562		Valid
	3	0,379		Valid
	4	0,502		Valid
	5	0,348		Valid

Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat diperoleh hasil nilai uji korelasi (r_{hitung}) untuk seluruh item instrument kuesioner penelitian, terdiri dari 5 item untuk instrument variabel

komunikasi (X1) dan 5 item instrument untuk variabel lingkungan kerja (X2) dan untuk 5 item pada variabel kinerja pegawai (Y) adalah lebih besar dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2940). Maka dapat disimpulkan bahwa pada taraf signifikan 5% (0,05) dari seluruh item instrument kuesioner dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur penelitian. Dengan demikian, data yang ada dapat digunakan untuk melakukan analisis penelitian langkah selanjutnya.

Setelah uji validitas peneliti melakukan uji reliabilitas dengan hasil berikut ini :

Tabel 2. Rangkuman hasil uji reliabilitas instrumen

No	Variabel	N item	Koefisien Cronbach's Alpha	Ket
1	Komunikasi (X1)	5	0,861	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	5	0,974	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,786	Reliabel

Maka dapat diperoleh nilai koefisien Reliabilitas *Aplha Cronbach's* untuk variabel komunikasi (X1) sebesar 0,861 dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,974 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,786. Nilai ini menyatakan bahwa lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,60). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data skor jawaban responden pada instrument penelitian yang digunakan dinyatakan yaitu reliable karena memenuhi persyaratan dapat dipercaya serta diandalkan sebagai alat ukur variabel komunikasi, lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditunjukkan melalui uji korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,602. Dengan pernyataan uji korelasi bertujuan untuk mengetahui variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi uji dengan jenis hubungan antara variabel X dan Y dapat bersifat positif. Dari dasar pengambilan keputusan dapat dijelaskan bahwa jika nilai signifikansi < 0,05 maka berkorelasi, tetapi jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak berkorelasi. Adapun penjelasan mengenai pedoman derajat hubungan yaitu membandingkan pearson correlation dengan r_{tabel} dengan pernyataan jika pearson correlation > t_{tabel} = berhubungan sedangkan pearson correlation < t_{tabel} = tidak berhubungan. Untuk itu peneliti akan melakukan uji koefisien korelasi melalui program SPSS versi 25 pada data tabel 3 berikut:

Tabel 3. Tabel hasil uji koefisien korelasi

Correlations

		Komunikasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Komunikasi (X1)	Pearson Correlation	1	-.209	.602**
	Sig. (2-tailed)		.168	.000
	N	45	45	45
Lingkungan	Pearson Correlation	-.209	1	.298

Kerja (X2)	Sig. (2-tailed)	.168	.000
	N	45	45
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.602**	.298
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan uji koefisien korelasi di atas dapat diketahui dari variabel X1 dan Y dengan melihat hasil nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat dinyatakan berkorelasi. Nilai pearson korelasi sebesar 0,602, dapat dihitung menggunakan data $r_{\text{tabel}} = 0,294$ (perolehan data lihat di r_{tabel} dengan sampel 45 responden), maka dapat diketahui nilai pearson $0,602 > 0,294$ maka pearson correlation dinyatakan berhubungan. Demikian juga diketahui pada variabel X2 dan Y dengan melihat hasil uji nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat dinyatakan berkorelasi. Dengan nilai pearson korelasi sebesar $0,298 > 0,294$ maka pearson correlation dinyatakan berhubungan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji koefisien korelasi dinyatakan terdapat hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 60,2%-68,9% berkategori kuat, artinya bila komunikasi dapat dilaksanakan dengan baik dan suasana lingkungan kerja terasa nyaman serta mendukung, maka kinerja pegawai juga akan meningkat lebih tinggi atau dinyatakan memiliki hubungan yang kuat.

4.2 Pembahasan

Komunikasi merupakan proses penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbale balik, komunikasi yang efektif adalah alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan, instruksi-instruksi dan umpan baliknya dari para bawahan. Sekaligus mengoreksi apakah pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan diterima dengan baik oleh para bawahannya. Husaini Usman (Julita, 2017:198).

Variabel komunikasi (X) diukur dari indikator keterbukaan (komunikasi), empati, mendukung, sikap positif dan kesetaraan. Instrument variabel ini dioperasikan melalui 8 butir item pernyataan. Hasil perhitungan maka didapat skor pencapaian nilai rata-rata variabel komunikasi sebesar 3,048 dengan persentase pelaksanaan sebesar 60,97% yang berada pada kategori kuat. Hasil ini memberikan arti bahwa secara umum komunikasi yang telah diterapkan pada kantor Camat Air Salek kepada pegawai melalui keterbukaan, empati, mendukung, sikap positif dan kesetaraan sangat kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kondisi tersebut karena komunikasi pada kantor camat sudah berjalan dengan optimal. Hal ini dapat dilihat dari keterbukaan dalam sistem informasi dalam berkomunikasi kepada pegawai, sebelum memulai pekerjaan pimpinan memberikan arahan kepada pegawai serta pimpinan selalu memberikan perhatian kepada semua pegawai sehingga dapat memiliki pengaruh peningkatan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Air Salek.

Berdasarkan uraian analisis diatas, maka menunjukkan bahwa komunikasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai sebagai meningkatkan kinerja pegawai dirasakan optimal jangan sampai adanya dampak pada pencapaian tujuan organisasi yang menjadi tidak maksimal.

Untuk itu, pimpinan harus menyampaikan segala informasi yang berkaitan dengan urusan dan kewajiban pekerjaan bagi pegawainya sehingga pegawai tidak merasa ketinggalan akan informasi penting untuk kantor tersebut, adanya kesempatan bagi pegawai dari pemimpin untuk berkarir untuk mendukung. Dengan adanya perbaikan demikian, maka harapan pada kantor Camat Air Salek dalam mencapai tujuannya memberikan hasil kerja yang maksimal dari pegawai melalui penyampaian sistem komunikasi akan terwujud. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Air Salek. Dengan melihat hasil yang dinyatakan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,930 > 2,01808$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Air Salek. Diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,067 > 2,01808$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Air Salek. Dapat diketahui dari hasil variabel X_1 dan Y dengan melihat hasil nilai pearson correlation $0,602 > 0,294$ maka pearson correlation dinyatakan berhubungan. Demikian juga diketahui pada variabel X_2 dan Y dengan melihat hasil uji nilai pearson korelasi sebesar $0,298 > 0,294$ maka pearson correlation dinyatakan berhubungan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji koefisien korelasi dinyatakan terdapat hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 60,2%-68,9% berkategori kuat. Dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Air Salek.

Daftar Pustaka

- Arianty, N. 2019. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan. 195–205. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>
- Hasibuan, Malayu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Putra, A. A., & Susanto, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(02), 143-151.
- Richard, West. (2017). Pengantar Teori Komunikasi: Analisis dan Aplikasi/Richard West, Lynn H. Turner. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. JI. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung.