

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia, dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari, disekolah, lingkungan kampus, tempat kerja, atau dimanapun. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi, dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi atau institusi pemerintah dapat berjalan lancar dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi dapat menghambat segalanya.

Organisasi adalah sistem dari kegiatan manusia yang bekerja sama, dengan kata lain organisasi itu adalah suatu sistem. Sistem dimana suatu totalitas himpunan bagian – bagian yang satu sama lain berinteraksi dan Bersama-sama beroperasi mencapai suatu tujuan tertentu di dalam suatu lingkungan. Dalam mencapai tujuan organisasi tersebut, komunikasi sangat penting keberadaannya, sebab tanpa komunikasi sangat penting keberadaannya, sebab tanpa komunikasi tidak akan terjadi interaksi dan tidak ada terjadi saling tukar pengetahuan dan pengalaman.

Dalam Suatu organisasi umumnya terdiri dari unit-unit komunikasi yang berkaitan dengan hubungan hirarkis antara unit yang satu dengan unit lainnya. Seperti

apa yang diungkapkan oleh Schein (Muhammad, 2011 : 23) bahwa organisasi adalah suatu kordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab. Selain itu Schein juga mengungkapkan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yang mempunyai struktur, tujuan, saling berhubungan dengan satu bagian dengan bagian lainnya dan sangat tergantung kepada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasinya.

Setiap unit kerja dalam organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, namun yang lebih utama yaitu mensejahterakan dan memajukan kemampuan pegawainya karena pegawai merupakan aset bagi unit kerja, dan salah satu aktivitas unit kerja untuk memajukan kemampuan pegawainya. Unit kerja yang berusaha untuk menumbuhkan etos kerja yang tinggi akan mengatur hak dan kewajiban pegawai sedemikian rupa selaras dengan fungsi peran dan tanggung jawab pegawai sehingga pegawai dapat berpartisipasi dengan baik dalam unit kerja.

Penelitian mengenai kinerja pegawai telah banyak dilakukan pada studi terdahulu, dimana diantara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah **Iklim Komunikasi Organisasi** (Pace & Faules, 2006), dan **Gaya Kepemimpinan** (Nawawi, 2003 : 88).

Iklim organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai

mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko (Pace & Faules, 2006 :133). Iklim komunikasi organisasi berbeda dengan iklim organisasi, dalam arti iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi (Pace & faules, 2006:83).

Disisi lain, Jones (2000:72) menjelaskan bahwa organisasi merupakan wadah yang digunakan bagi orang-orang atau sekelompok orang dalam mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan mereka untuk mencapai keinginannya dan menciptakan suatu nilai agar semua tujuan mereka terpenuhi. Agar setiap sendi dalam organisasi dapat bekerja-sama maka faktor komunikasi memegang peranan yang sangat penting. Dalam setiap organisasi aspek komunikasi merupakan elemen penting dimana hal ini sejalan dengan pendapat *Hicks* (1999:18), “Komunikasi itu penting karena komunikasi memungkinkan terjadinya organisasi”. Komunikasi merupakan salah satu aktivitas yang menonjol dalam kehidupan sehari-hari di perkantoran atau instansi pemerintahan. Bentuk komunikasi tersebut bermacam-macam, mulai dari sekedar bertegur sapa, bertukar pikiran, berdiskusi, berkoordinasi, sampai berdebat sebelum menciptakan keputusan. Hal tersebut menjadikan komunikasi sebagai aktivitas yang dominan dalam suatu organisasi. Pemahaman yang cermat dan tepat terhadap proses komunikasi tersebut dapat diarahkan pada tujuan yang baik, bagi individu maupun organisasi. Komunikasi organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja dalam suasana hubungan manusia yang kondusif dalam organisasi.

Setiap organisasi dan lingkungan kerja mempunyai atmosfer kerja yang berbeda. Situasi suasana kerja tersebut digambarkan sebagai iklim yang meliputi organisasi tersebut. Iklim komunikasi dan organisasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian karena banyak sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku pegawai. Komunikasi dalam suatu organisasi erat kaitannya dengan struktur organisasi yang dipandang sebagai suatu jaringan, tempat mengalirnya arus informasi yang berada dalam suatu organisasi melalui komunikasi invidiunya (atasan dan bawahan). Apabila tidak ada komunikasi, para karyawan tidak dapat mengetahui apa yang harus dilakukan, pimpinan tidak dapat memperoleh masukan-masukan informasi dan tidak dapat memberikan petunjuk-petunjuk atau intruksi kepada bawahan. Koordinasi kerja tidak dapat tercapai, kerjasama juga tidak mungkin terlaksanakan karena orang-orang yang berada dalam suatu organisasi tidak dapat menyampaikan keinginan perasaannya kepada orang lain. Jadi dapat dikatakan aktivitas organisasi berhubungan dengan kegiatan komunikasi.

Idealnya, untuk mencapai keseimbangan individu maupun organisasi perlu didukung oleh iklim komunikasi dan lingkungan yang kondusif sehingga menghasilkan pegawai yang berkinerja. Keberhasilan komunikasi yang tercermin dalam efektifitas dan efisiensinya merupakan alat perekat organisasi, yang juga mempengaruhi nama baik (*Goodwill*) organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian, apabila semakin baik iklim komunikasi yang diimplementasikan pada Badan Kependudukan dan keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat maka konsisi tersebut dapat

meningkatkan kinerja pegawai, namun sebaliknya apabila semakin tidak baik iklim komunikasi yang diimplementasikan pada Badan Kependudukan dan keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat maka kondisi tersebut akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak kalah pentingnya yaitu Gaya Kepemimpinan. Hal ini disebabkan gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk merelisasikan visinya. Setiap pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan masing-masing. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat (Thoah,2006:15). Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat bergantung pada pimpinannya. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi, begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian par apeneliti bidang perilaku keorganisasian. Hal ini dapat menjadi variable dalam meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja yang tinggi.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Perwakilan Jawa Barat merupakan salah satu organisasi pemerintah Provinsi Daerah

Jawa Barat yang lebih dikenal dengan Unit Kerja Perangkat Daerah (UKPD) yang berada di bawah Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Provinsi Jawa Barat, sebagai satuan kerja perangkat Daerah (SKPD), Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 120 Tahun 2009.

Sejak Bergulirnya era otonomi daerah , Kantor Keluarga Berencana awalnya ada di bawah naungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) kemudia dilebih di bawah naungan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat, banyak mengalami pasang surut baik dari aspek kepemimpinannya maupun dari aspek kinerjanya. Hal ini terjadi karena proses penyesuaian kelembagaan di bawah organisasi induk baru berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2008.

Beberapa kali kantor Keluarga Berencana menginduk kepada instansi lain atau Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) lain yang berada di bawah Provinsi Jawa Barat, hingga akhirnya menginduk Kepada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB). Kondisi yang ada pada saat itu juga mempengaruhi internal organisasi terlebih pegawainya, dimana para pegawai Bekerja dalam kondisi tak menentu atau konsistensi kerja pegawai tidak optimal , contohnya di kantor BKKBN Perwakilan provinsi Jawa Barat kurang optimal dikarenakan dimana di lingkungan kantor BKKBN dimana karyawan selalu kurang konsisten dalam setiap pekerjaan dari pimpinan, baik dari aspek jabatan maupun suasana di lingkungan kerja. Di lain pihak para pegawainya dari waktu ke waktu semakin menyusut atau berkurang, kuantitas kerja pegawai kurang atau tidak optimal

hal ini disebabkan banyak pegawai yang mengajukan mutasi ke instansi lain selain para pegawai yang memasuki masa purna bakti atau *Pensiun*. Jumlah pegawai yang awal mulanya berjumlah 160 orang, sampai sekarang menyusut menjadi sebanyak 114 orang.

Berdasarkan data laporan tahunan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana nasional di kota Bandung pencapaian target peserta KB baru di wilayah Bandung selalu meningkat setiap tahunnya, namun di sisi lain pencapaian peserta KB aktif justru menurun. Hal ini juga membawa dampak naiknya angka total Fertility Rate (TFR) dari 2,1 Menjadi 2,3 anak. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian TFR yang ditargetkan oleh pemerintah sebesar 1,9 menjadi tidak tercapai/ pencapaian target TFR ini merupakan salah satu indikator keberhasilan kinerja Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Di lain pihak jumlah peserta KB aktif justru meningkat, hal ini memberikan gambaran yang kontradiktif di antara keduanya.

Kedua hal ini menjadikan permasalahan seberapa jauh tugas pokok dan fungsi pegawai kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional di dalam memberikan komunikasi, informasi dan edukasi (KIE) kepada masyarakat tentang program keluarga berencana yang di dukung oleh laporan-laporan kegiatan yang secara rutin disampaikan kepada pimpinan, hal ini menunjukkan seberapa jauh tingkat kejujuran dan keterusterangan para pegawai dalam menyampaikan laporan-laporan kegiatan yang telah dilaksanakan di lapangan.

Keberhasilan komunikasi dalam organisasi, utamanya komunikasi yang dibangun di lingkungan kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat merupakan alat perekat hubungan antara sesama anggota organisasi. Untuk meningkatkan kinerja Organisasi, semestinya harus didukung dengan iklim Komunikasi yang Kondusif yang memungkinkan adanya interaksi yang baik antara bawahan dan atasan serta abtar sesama bawahan, sehingga memungkinkan semua anggota organisasi melaksanakan tugas dan fungsinya yang sesuai dengan yang digariskan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau unit kerja dalam mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada faktor sumber daya manusia. Pegawai merupakan sumber daya dalam unit kerja yang perlu mendapat perhatian serius dari tempat mereka bekerja.

Berdasarkan Hasil Pengamatan Variabel (y) yaitu Kinerja Pegawai dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Adanya penurunan tingkat kepercayaan para pegawai terhadap pimpinan dan rekan kerja, contohnya beberapa pegawai yang menyatakan bahwa adanya perubahan struktur dan penempatan orang-orang baru ada struktur yang ada, sehingga tingkat kepercayaan para pegawai masih rendah, serta keterlibatan pegawai di dalam penentuan kebijakan – kebijakan [rpgram yang masih rendah. Hal ini membawa dampak pula terhadap pola komunikasi yang di jalin masih bersifat tertutup dan terbatas di lingkungan kantor saja, tidak sampak kepada pegawai di tingkat lapangan.

2. Adanya penurunan Berkinerja Tinggi dimana sistematika kerja tidak terstruktur dengan baik , dan faktor lingkungan BKKBN Perwakilan provinsi Jawa Barat, dimana produktivitas sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Adanya Penurunan Kualitas Kinerja Pegawai, contohnya di lingkungan kantor BKKBN Perwakilan Provinsi Jawa Barat Mayoritas Karyawan yang mendominasi pada umur 48 tahun hingga 59 tahun . dimana sebuah Intitusi Faktor Usia mempengaruhi Produktifitas Kerja.

Oleh karena itu penting untuk diteliti seberapa besar *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat* sehingga diharapkan dengan meningkatnya kinerja maka akan berdampak kepada pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dan terhadap tujuan organisasi sehingga dapat menciptakan *Image* yang positif bagi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat .

1.2 Identifikasi Masalah

1. Seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat ?

2. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat ?
3. Seberapa besar pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menganalisis besarnya pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat.
2. Menganalisis besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat.
3. Menganalisis besarnya Pengaruh Iklim Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Secara umum kegunaan penelitian ini dapat diklasifikasikan atas dua bagian yaitu kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut :

1. Teori pendukung utama dari penelitian ini adalah *Teori Struktural Fungsional* (Teori Struktural) yang dikemukakan oleh **Talcott Parsons (1937)**. Berdasarkan teori tersebut, penelitian ini memberikan argumentasi bahwa iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi pegawai BKKBN Perwakilan Provinsi Jawa Barat. Oleh karena itu, temuan penelitian empiris ini diharapkan akan memperkuat kebenaran *Teori Struktural Fungsional* yang menjelaskan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi para peneliti berikutnya, terutama penelitian di bidang Ilmu Komunikasi dengan menekankan aspek Iklim Komunikasi Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Perwakilan Provinsi Jawa Barat.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pemahaman teori-teori yang telah dipelajari dan penerapannya khususnya bagi peneliti sendiri dan bagi pembaca umumnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan mampu memberikan kontribusi secara praktis sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan bagi Pimpinan Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat dalam memahami iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan , serta kinerja pegawai.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi Pimpinan Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat dalam pembuatan keputusan mengenai iklimkomunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan yang baik untuk penyempurnaan kinerja pegawai.
3. Sebagai masukan bagi pihak kepegawaian Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat dalam pengalokasian sumber daya mereka dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan skala prioritas (apakah memprioritaskan iklim komunikasi organisasi atau gaya kepemimpinan).