BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya suatu zaman saat ini di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah dunia kerja yang terus menerus mengalami perkembangan dan perubahan yang cukup pesat. Hal tersebut mendorong perusahaan untuk mencari Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa tujuan, salah satunya adalah tujuan organisasi yaitu untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan dan juga untuk mencapai tujuan pribadi pegawai (Simamora, 2006:12).

Sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan bertanggung jawab untuk menangani segala sesuatu yang berhubungan dengan ruang lingkup perusahaan, seperti pegawai, atasan, atau tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas perusahaan. Sumber daya manusia begitu menjadi suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan selain merencanakan pengembangan pegawai, juga harus dapat mengevaluasi kinerja pegawai, dan mengetahui sampai mana hubungan di perusahaan terjalin dengan baik. Karena sumber daya manusia (SDM) melibatkan semua keputusan, kerja sama, dan praktik manajemen yang berhubungan langsung dengan pegawai yang berdampak langsung terhadap perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik dan benar agar tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan dan demi mendapatkan sumber daya yang berkualitas di butuhkan orang-orang yang berpengalaman,mempunyai komunikasi yang baik didalam organisasi serta lingkungan kerja yang menunjang kebutuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pegawai dapat membangun perusahaan lebih baik dan mampu berkembang mengikuti zaman.

Komunikasi memiliki peran yang penting di semua bidang, baik itu pada individu maupun dalam organisasi. Khususnya bagi organisasi pemerintah, komunikasi bermanfaat untuk membangun hubungan antara badan-badan dan dinas-dinas yang ada dalam organisasi tersebut. Organisasi pemerintah ialah organisasi kompleks yang diciptakan oleh Undang-Undang dan bertugas mengatur dan mengadministrasikan Undang-Undang. Fungsinya bersifat otoritatif dalam pengertian yang sangat dalam dan sangat formal (Salusu, 2005:15).

Struktur organisasi yang memiliki banyak badan dan letak yang berbeda-beda membuat koordinasi dalam organisasi memerlukan sistem komunikasi organisasi yang baik. Juga sistem birokrasi yang sulit karena mengacu pada hierarki membuat komunikasi organisasi menjadi perlu dioptimalkan. Komunikasi organisasi yang efektif dapat menjadi usaha yang baik dalam mengoptimalkan koordinasi dan hubungan antar badan dalam organisasi .

Komunikasi organiasasi memiliki peran penting dalam organisasi atau perusahaan, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Komunikasi organiasasi yang dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik agar organisasi menjadi sehat terutama hubungan atau

komunikasi baik komunikasi antara atasan dengan bawahan; atasan dengan atasan; bawahan dengan bawahan;bawahan dengan atasan (Sopiah, 2008:141). Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakakan oleh komunikasi (Goris, 2006). Perusahaan harus mampu menaungi kegiatan antar pegawai dalam pengerjaan tugasnya. Tujuan komunikasi itu sendiri adalah menyamakan persepsi atau pengertian baik antar pegawai maupun atasan dengan pegawainya di dalam lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan sarana yang menjadikan komunikasi berjalan baik, sesuai dan efekif, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai menyampaikan komunikasi secara baik, lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiapharinya untuk dapat bekerja optimal serta dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Jika pegawai menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menghambat pekerjaan serta terjadinya penurunan prestasi kerja pegawai.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Simanjuntak, 2003:39). Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Pusat Penelitian Kimia LIPI dibentuk berdasarkan Keppres RI No. 166 tahun 2000 tentang kedudukan, tugas, fungsi, kewenangan, susunan organisasi dan tata kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen, serta Keppres RI No. 178 tahun 2000, tentang susunan organisasi dan tugas Lembaga Pemerintah Non Departemen.Berdasarkan Surat Keputusan Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia No. 1151/M/2001 tahun 2001 yang telah dirubah dengan SK Kepala LIPI No. 3212/M/2004, tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, Pusat Penelitian Kimia LIPI berada di bawah Deputi Bidang Ilmu Pengetahuan Teknik LIPI.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Pusat Penelitian Kimia merumuskan visi yang mengacu pada visi LIPI yang menghendaki ”*Terwujudnya kehidupan bangsa yang adil, cerdas, kreatif, integratif dan dinamis yang didukung oleh ilmu pengetahuan didukung oleh ilmu pengetahuan dan teknologi yag humanistik*” (Renstra LIPI2005-2009). Dengan memperhatikan perkembangan dan dinamika lingkungan kerja strategis.

Dalam mewujudkan visi dan misinya Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung harus didukung sumber daya manusia yang terampil dan handa yaitu

pegawail. Terciptanya Komunikasi organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi pula sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam perkembangannya Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung sangat memperhatikan komunikasi organisasinya, untuk mengetahui hal – hal apa saja yang bersangkutan dengan komunikasi organisasi di Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung, maka penulis melakukan wawancara dan hasilnya sebagai berikut.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, dengan Ibu Tri Yanti Utari selaku pegawai pada sub bagian umum bahwa hasil wawancara yang penulis dapat mengenai Komunikasi Organisasi yaitu masih Kurang maksimalnya komunikasi Organisasi yang terjalin antar divisi didalam perusahaan. “kami melakukan komunikasi sesuai dengan kebutuhan karena setiap pegawai memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda atau jika memang terdesak kami berkomunikasi melalui via telfon/ sms ”. Selain itu Pegawai atau karyawati yang bekerja dalam perusahaan belum tentu mengenal satu sama lain anggota pegawai dan karyawati di divisi lain. Hal tersebut di perkuat oleh pendapat Eni Fitriyani (2013:1), komunikasi dalam organisasi menjadi sitem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan efektifitas antara bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan komunikasi yang bersinergi.

Selain faktor komunikasi penulis melakukan wawancara mengenai lingkungan kerja di Pusat Penelitian Kimia – Lipi Bandung. Hasil wawancara penulis mengenai lingkungan kerja di Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung

yaitu dengan Bapak Nanan Rukmana selaku pegawai pada Sub Bagian Teknik Lingkungan yang mana hasil wawancara adalah sebagai berikut :

Kondisi kantor Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung dapat dikatakan baik, dimana setiap bagian memiliki ruangan tersendiri. Akan tetapi masih terdapat beberapa ruangan yang dinilai kurang baik karena kondisi ruangan dirasa kurang luas oleh pegwai yang membatasi ruang gerak pegawai. Hal lainnya Seperti penggunaan beberapa peralatan kantor seperti komputer dan printer masih dipakai secara bergantian karena perusahaan tidak menyediakan fasiltas semua ruang kerja mempunyai komputer dan printer untuk ,masing masing pegawai. Banyak dokumen dan arsip yang bertumpuk disekitar meja kerja, kondisi ini membuat pegawai bekerja kurang nyaman. Kondisi ruang kerja yang sempit dan membatasi ruag gerak pegawai seperti ini akan menimbulkan kelelahan, kehilangan kreatifitas sehingga pegawai kurang optimal dalam bekerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi turunnya prestasi kerja pegawai.

Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik serta lingkungan kerja yang tidak kondusif berpengaruh pada penurunan prestasi kerja pegawai di Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung. Penuruna prestasi kerja pegawai tersebut dapat di lihat dari data kehadiran pegawai yang di tentukan oleh perusahaan, seperti terlihat pada table berikut ini :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Kantor Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung Tahun 2012

NO	BIDANG	JUMLAH PEGAWAI (ORG)	PROSENTASE RATA2 KEHADIRAN PADA BULAN											
			JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER
1	BIDANG UMUM	15	76	60	68	70	54	75	80	79	87	62	75	80
2	BIDANG KEPEGAWAIAN	4	84	81	94	87	90	90	88	84	94	87	94	97
3	BIDANG KEUANGAN	10	77	72	81	73	88	79	85	54	100	76	70	82
4	BIDANG SARPRAS	5	82	100	98	99	99	99	89	98	100	92	97	93
5	BIDANG TEKNIK LINGKUNGAN	24	66	77	70	80	74	78	81	75	100	89	81	83
6	BIDANG KIMIA ANALITIK	10	73	67	75	71	70	60	60	61	34	78	66	75
7	BIDANG BAHAN ALAM DAN FAR	20	68	56	65	54	61	65	67	72	85	67	62	70
8	BIDANG JASA IPTEK	10	90	83	92	89	87	92	88	91	95	87	91	87
	JUMLAH	98												

Sumber : Kantor Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Kantor Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung Tahun 2013

NO	BIDANG	JUMLAH PEGAWAI (ORG)	PROSENTASE RATA2 KEHADIRAN PADA BULAN											
			JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER
	BIDANG UMUM	15	60	60	54	70	54	67	80	79	100	62	75	80
1	BIDANG KEPEGAWAIAN	4	92	93	88	92	83	90	96	92	100	87	94	97
2	BIDANG KEUANGAN	10	77	72	81	73	88	79	85	54	100	76	70	82
3	BIDANG SARPRAS	5	80	100	98	99	99	99	89	98	100	92	97	93
4	BIDANG TEKNIK LINGKUNGA	24	67	77	70	80	74	78	81	75	100	89	81	83
5	BIDANG KIMIA ANALITIK	10	74	79	75	82	77	81	78	72	93	78	72	64
6	BIDANG BAHAN ALAM DAN FA	20	70	56	65	54	61	65	67	72	85	67	62	70
7	BIDANG JASA IPTEK	10	93	89	94	90	87	92	88	91	100	90	90	95
8	JUMLAH	98												

Sumber : Kantor Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung

Tabel 1.3
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Kantor Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung Tahun 2014

NO	BIDANG	JUMLAH PEGAWAI (ORG)	PROSENTASE RATA2 KEHADIRAN PADA BULAN											
			JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER
1	**BIDANG UMUM**	15	57	60	54	70	54	67	80	79	100	62	75	80
2	**BIDANG KEPEGAWAIAN**	4	96	93	88	92	83	90	96	92	100	87	94	97
3	**BIDANG KEUANGAN**	10	77	72	81	73	88	79	85	54	100	76	70	82
4	**BIDANG SARPRAS**	5	82	100	98	99	99	99	89	98	100	92	97	93
5	**BIDANG TEKNIK LINGKUNGAN**	24	66	77	70	80	74	78	81	75	100	89	81	83
6	**BIDANG KIMIA ANALITIK**	10	79	79	75	82	77	81	78	72	93	78	72	64
7	**BIDANG BAHAN ALAM DAN FAR**	20	68	56	65	54	61	65	67	72	85	67	62	70
8	**BIDANG JASA IPTEK**	10	92	89	94	90	87	92	88	91	100	90	90	95
	JUMLAH	**98**												

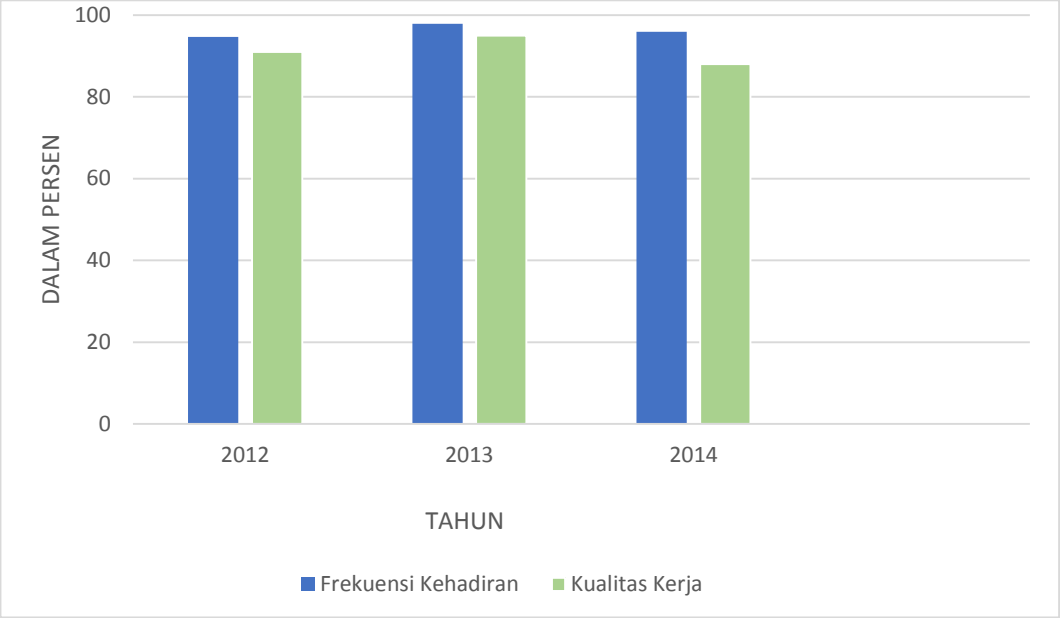
Sumber : Kantor Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung

Berdasarkan ketiga tabel rekapitulasi prosentase kehadiran di atas maka didapatkan data untuk setiap tahunnya seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4
Prosentase Kehadiran Karyawan Tahun 2012 -2014

Keterangan	Pada Tahun		
	2012	2013	2014
Prosentase Kehadiran	**94,68 %**	**97,89 %**	**95,89 %**
Kualitas Kerja	**87 %**	**95 %**	**88%**

Sumber : Kantor Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung



Data Diolah

Gambar 1.1
Grafik Frekuensi Kehadiran dari Tahun 2012 – 2014

Berdasarkan gambar grafik 1.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kehadiran pegawai tidak mencapai standar kehadiran yang ditentukan oleh Kantor Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung, ini secara otomatis dapat menjadikan kendala terhadap prestasi kerja pegawai. Seperti pada tahun 2012 mengalami penurunan dalam hal kehadiran menjadi 94,68%, kemudian di tahun 2013 terjadi kenaikan menjadi 97,89% dan kembali menurun pada tahun 2014 menjadi 95,89%itu pun berdampak terhadap kualitas kerja pegawai.

Data –data diatas dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan pihak bagian kepegawaian yaitu Bapak Rovi'i yang sekaligus menjadi Pembingbing penulis di Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung, menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai dinilai belum optimalnya hal tersebut

dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang dinilai perlu adanya peningkatan kehadiran sehingga pegawai mampu meningkatkan kinerja , menyelesaikan tugas yang dibebankan dan mampu menghasilkan prestasi kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Hasil survey dan hasil wawancara dengan beberapa pegawai dapat dilihhat bahwa komunikasi organisasi belum mampu berjalan optimal,karena komunikasi yang terjalin hanya sebatas keperluan pekerjaan kemudian lingkungan kerja yang dinilai belum kondusif hal ini dilihat dari fasilitas kerja dan ruang kerja yang menurut pegawai dirasa belum maksimal.

Dari berbagai pemaparan diatas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut di Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung dengan judul :

” PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENELITIAN KIMIA – LIPI BANDUNG

1.2 Identifkasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa inti dari fenomena permasalahan yang diteliti adalah :

Bahwa komunikasi organisasi dalam di Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung belum maksimal dimana komunikasi antar divisi yang masih belum optimal di karenakan komunikasi antar divisi atau anggota yang kurang berjalan dengan baik .

Selanjutnya mengenai lingkungan kerja pada Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung yang dirasa masih kurang maksimal, dikarenakan pegawai mengharapkan fasilitas kerja yang memadai serta ruang kerja yang luas dan tidak membatasi ruang gerak pegawai sehingga memberikan rasa nyaman bekerja bagi pegawai.

Dilihat dari prestasi kerja pegawai pada Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung yang menjadi permasalahannya adalah tingkat kehadiran pegawai yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga menurunnya prestasi kerja pegawainya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka ada beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana komunikasi organisasi di Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung.
2. Bagaimana lingkungan kerja di Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung.
3. Bagaimana prestasi kerja di Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan komunikasi organisasi dan lingkungan kerja untuk mencapai prestasi kerja di Pusat Penelitian Kimia - LIPI Bandung.

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud di dalam laporan penelitian tersebut adalah Mengumpulkan data dan berbagai informasi terkait dengan pengaruh pelaksanaan program pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, sehingga dalam proses kegiatan pengorganisasian dapat berjalan secara maksimal dan tujuan organisasi perusahaan dapat tercapai dengan baik

1.3.2 Tujuan Penelitian

Peneliti memberikan tujuan dari laporan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui komunikasi organisasi di Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja di Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung.
3. Untuk mengetahui prestasi krja pegawai di Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Pusat Penelitian Kimia – LIPI Bandung..

1.4 Kegunaan Penelitian

Didalam laporan penelitian ini terdapat kegunaan praktis dan akademis. Adapaun kegunaan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi khususnya informasi yang terkait tentang tingkat komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.
b. Bagi pegawai hasil penelitian diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan bahan pertimbangan atau lainnya yang mungkin di gunakan untuk penelitian lebih lanjut khususnya tentang tingkat komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi pengembangan Ilmu Manajemen tentang terkaitnya antara tingkat komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.
b. Bagi peneliti lain dapat di jadikan salah satu bidang literatur dan perbandingan untuk penelitian lainnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Jl. Cisitu – Sangkuriang, Bandung 40135, Telp, (022) 2503051, Fax, (022) 2503240

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini di pada bulan September 2015

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.5

Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		September				Oktober				November				Desember				Januari			
1.	Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■																
2.	Penulisan Usulan Penelitian					■	■	■													
3.	Pengumpulan Data								■	■	■	■	■								
4.	Pengolahaan Data													■	■	■	■				
5.	Penulisan Penelitian													■	■	■	■	■	■	■	■