

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BULUKUMBA

Asfiadi¹, Arifuddin Siraj², Muhammad Yusuf Tahir³

¹Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Jln. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata,
92113, Indonesia

Jika penulis berasal dari instansi yang sama maka tulis salah satu
appyslamanya@yahoo.com

ABSTRACT

Effective communication and conducive environment are required aspects in an organization because there are a group of people who work to achieve certain objectives. Therefore, employees need effective communication and conducive environment to support them in carrying out their duties well resulting in optimal performance. This research aims to analyze and examine the influence of communication and organizational environment to employee performance at Ministry of Region Office, Bulukumba District, South Sulawesi. This study is a quantitative research with ex post facto method. The participants of this research are 52 employees from Ministry of Region Office, Bulukumba District. Data collection technique with questionnaires and then analyzed by using regression analysis to test the hypothesis. The results of this study show that partially, the organizational communication has a positive effect on employee performance of 27,5%, as well as the organizational environment has a positive effect on employee performance of 49,4%. Simultaneously, organizational communication and environment has a positive effect on employee performance of 52,1% and 47,9% is determined by other factors. Thus, communication and organizational environment are the factors that determine the level employee performance.

Keywords: *Communication, Organizational Environment, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa memiliki berbagai potensi, termasuk potensi untuk berkelompok dalam sebuah ikatan yang bertujuan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan. Sebagai ciptaan Allah SWT., manusia tidak hanya ditelaah sebagai fenomena alam semata-mata dan juga sebagai makhluk yang berakal juga tidak dapat ditelaah hanya sebagai fenomena budaya. Manusia sebagai makhluk, fenomena alam dan juga fenomena budaya melekat dalam dirinya sehingga menjadi keunikannya jika dibandingkan dengan makhluk lain. Manusia sebagai individu merupakan kesatuan jasmani dan rohani yang menjadi ciri otonomi dirinya bahwa sejak lahir sampai usia tertentu, manusia merupakan individu yang tidak berdaya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa manusia tidak dapat melakukan apa-apa tanpa bantuan orang-orang di sekitarnya.

Manusia dilahirkan dan hidup dalam suatu organisasi, dididik dalam organisasi, dan hampir semua manusia menggunakan waktunya bekerja dalam organisasi. Waktu luangnya pun yang digunakan untuk bermain, berdoa, beristirahat, semuanya dilakukan dalam organisasi, begitu pula manusia hidup dan akan mati di dalam organisasi, bahkan sampai ke pemakaman pun organisasi masih tetap memegang peranan (Wahab, 2011: 175). Uraian tersebut menandakan

dengan jelas bahwa manusia dan organisasi sudah menyatu karena organisasi akan bersifat stagnan atau tidak akan berjalan tanpa manusia.

Semua organisasi, baik organisasi profit maupun nonprofit memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Sumber daya tersebut dibutuhkan untuk menciptakan kemampuan, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan yang akan dilakukan dalam suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya ilmu pengetahuan, sumber daya finansial, maupun sumber daya teknologi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling utama di antara sumber daya yang lain karena manusia dapat menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya.

Sumber daya manusia sebagai aset yang paling berharga perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen, termasuk dalam manajemen pendidikan Islam. 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. Ulfiani dan Triwiyanto (2016: 2) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah orang yang bekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau memiliki pekerjaan. Ungkapan tersebut memberikan pemahaman bahwa sumber daya manusia dalam organisasi merupakan orang-orang yang menduduki posisi atau orang-orang yang memiliki tanggung jawab untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Oleh karena itu, pengelolaannya perlu dilakukan secara efektif dan efisien. Suharti (2012: 1). dengan tegas menyatakan bahwa perhatian terhadap unsur manusia dalam organisasi, lembaga, instansi atau perusahaan mutlak dilakukan. Organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya, harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaksana. Dengan kata lain, tujuan organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan melalui adanya upaya yang dilakukan oleh orang-orang dalam organisasi tersebut.

Pegawai dalam suatu organisasi dipilih untuk bekerja berdasarkan kualifikasi teknis, dibandingkan dengan koneksi keluarga, koneksi politis, atau koneksi lainnya. Akan tetapi, Saefullah (2014: 118) menyatakan bahwa meskipun pekerjaan dalam birokrasi berdasarkan kecakapan teknis, kenaikan jabatan tetap dilakukan berdasarkan senioritas dan prestasi kerja. Sumber daya yang mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi adalah para pegawai karena mereka menempati posisi sebagai perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan yang ditetapkan dalam organisasi. Pencapaian tujuan organisasi akan lebih mudah apabila prinsip *the right man on the right place* diterapkan atau menempatkan pegawai pada tempat atau posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Hal tersebut yang mendasari Suharsaputra (2010: 156) menyatakan bahwa meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang perlu menjadi perhatian dalam suatu lembaga atau organisasi agar dapat memberi kontribusi optimal dalam meningkatkan kinerja dalam lembaga

Organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada umumnya, setiap organisasi mengharapkan pegawainya agar mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Hal tersebut bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sekaligus memiliki daya saing yang tinggi sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Pegawai dalam suatu organisasi sangat menentukan kinerja organisasi melalui kemampuannya melaksanakan tugas-tugas yang mengarah pada peningkatan kinerjanya.

Namun, kinerja pegawai bukan hanya ditentukan oleh keahlian dan kemampuannya saja dalam bekerja, tetapi juga sangat ditentukan oleh semangat kerjanya (Suharti, 2012: 3). Oleh karena itu, peningkatan semangat kerja pegawai tidak hanya bergantung pada pegawai itu sendiri, tetapi membutuhkan bantuan dari pihak-pihak yang berasal dari luar dirinya, di antaranya adalah komunikasi dan lingkungan kerja dalam organisasi.

Komunikasi merupakan bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh memengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja, lisan atau tertulis, satu arah maupun banyak arah. Pernyataan tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Ruben (Muhammad, 2017: 3) yang mengungkapkan bahwa komunikasi merupakan suatu bentuk interaksi dan proses simbolik yang menghendaki orang-orang untuk mengatur lingkungannya dengan menjalin hubungan antarsesama manusia melalui pertukaran informasi demi menguatkan sikap dan tingkah laku mereka. Komunikasi organisasi menjadi saluran bagi proses manajerial, baik dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, maupun dalam mengendalikan kegiatan sehingga dapat dikatakan bahwa kurangnya komunikasi yang efektif dapat menjadi salah satu faktor yang menghambat kinerja pegawai yang berdampak pada kinerja organisasi.

Manusia dapat berhubungan satu sama lain melalui komunikasi, baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah, di lingkungan kerja, di pasar, dalam masyarakat atau di mana pun manusia berada (Qamar, 2007: 251). Begitu pula dalam suatu organisasi, komunikasi merupakan aspek yang sangat dibutuhkan, karena dalam organisasi terdapat sekumpulan orang-orang yang bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi dapat berlangsung dengan baik apabila timbul saling pengertian satu sama lain. Komunikasi yang baik dimaksudkan agar terjalin pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain sehingga hal-hal yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan dan dilaksanakan. Pekerjaan akan menjadi kacau dan tidak terarah jika tidak didukung oleh komunikasi yang efektif sehingga tujuan organisasi sulit untuk dicapai sesuai dengan yang diharapkan (Muhammad, 2017: 1).

Pada era sekarang ini, banyak yang kurang memerhatikan tentang pentingnya komunikasi dalam suatu organisasi karena mereka lebih mementingkan penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaan daripada menjalin komunikasi yang efektif dengan orang-orang yang ada di dalam organisasi. Salah satu faktor utama yang menyebabkan organisasi mengalami penurunan adalah terjadinya komunikasi yang tidak efektif dalam organisasi. Dengan demikian, ungkapan tersebut memberikan pemahaman bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kemampuan sumber daya manusia dalam menghasilkan kinerja yang baik di dalam organisasi.

Selain komunikasi organisasi, lingkungan kerja juga menjadi salah variabel yang memengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2004: 305) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk di dalamnya adalah lingkungan organisasi. Lebih lanjut Nitisemito (2002: 109) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan organisasi yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dapat dikatakan kondusif atau mendukung apabila pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara optimal, merasakan lingkungan yang kondusif, nyaman, sehat, dan aman. Dengan demikian, lingkungan organisasi memiliki peranan penting dalam menentukan baik buruknya kualitas kinerja pegawai.

Lingkungan organisasi merupakan segala sesuatu yang dapat memengaruhi eksistensi dan kelangsungan yang menyangkut organisasi, baik dari dalam maupun dari luar. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi antarpegawai yang berjalan dengan baik

akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dengan demikian, kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh komunikasi dan lingkungan organisasi yang kondusif.

Fenomena yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba menunjukkan bahwa belum semua pegawai mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga pada akhirnya menghasilkan kinerja yang kurang optimal. Hal tersebut ditandai dengan masih terdapatnya pegawai yang kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya, minimnya inisiatif dalam bekerja, serta kurangnya ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sehingga mendorong penulis untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba merupakan instansi vertikal yang bertugas untuk menyelenggarakan fungsi pemerintahan dalam pembimbingan dan pengelolaan fungsi administratif kegiatan keagamaan. Oleh karena itu, di dalamnya tidak terlepas dari mekanisme administratif yang menuntut kinerja yang baik dari sumber daya manusianya untuk dapat memberikan pelayanan secara optimal terkait keagamaan kepada masyarakat

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan field research yang dilakukan melalui metode *ex post facto* atau penelitian yang dilakukan apabila variabel-variabel independen yang diteliti telah terjadi ketika mulai melakukan pengamatan terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian (Sukardi, 2013: 165). Variabel dependen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai dan variabel independennya adalah komunikasi dan lingkungan organisasi. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba, baik yang berstatus PNS maupun pegawai tidak tetap. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2016: 85). Sampel jenuh menurut Suryani dan Hendryadi (2015: 203) biasanya digunakan apabila populasinya dianggap kecil atau kurang dari 100 orang. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 52 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menyebarkan angket atau kuesioner kepada pegawai yang menjadi responden penelitian. Data yang diperoleh melalui kuesioner tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 melalui rumus regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis secara parsial dan regresi ganda untuk pengujian hipotesis secara simultan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu “Terdapat pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan berisi hasil analisis yang merupakan jawaban dari pertanyaan/permasalahan penelitian. Pada bagian pembahasan menekankan pada hubungan antara interpretasi hasil dengan teori yang digunakan. Panjang bagian hasil dan pembahasan adalah 40-60% total panjang artikel. Apabila diperlukan, penjelasan hasil penelitian dan pembahasannya dapat disusun dalam sub-bab yang terpisah dengan penulisan sebagai berikut. Pengujian pengaruh komunikasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja pegawai di

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba dilakukan melalui analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda melalui SPSS versi 21 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Output Pengujian Regresi Linear Berganda Komunikasi dan Lingkungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Model		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
	(Constant)	-3.548	13.018		-.273	.786			
1	Komunikasi Organisasi	.284	.130	.241	2.185	.034	.524	.298	.212
	Lingkungan Organisasi	.724	.136	.588	5.318	.000	.703	.605	.515

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Output analisis regresi berganda pada tabel coefficients tersebut menunjukkan bahwa nilai Constant (a) sebesar -3,548, nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0,284 dengan nilai Sig. 0,034, dan nilai koefisien regresi (b2) sebesar 0,724 dengan nilai Sig. 0,000. Dengan demikian persamaan regresinya $\hat{Y} = -3,548 + 0,284X_1 + 0,724X_2$. Hal tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Jika komunikasi organisasi (X1) dan lingkungan organisasi (X2) mendekati atau sama dengan 0, kinerja pegawai (Y) akan menurun menjadi -3,548. Hal ini berarti bahwa jika nilai komunikasi organisasi (X1) dan lingkungan organisasi (X2) rendah, rata-rata nilai kinerja pegawai (Y) tetap sebesar -3,548. Dengan demikian, kinerja pegawai akan menjadi sangat rendah jika tidak didukung oleh komunikasi yang efektif dan lingkungan yang kondusif.
- Jika komunikasi organisasi (X1) naik satu satuan, sedangkan lingkungan organisasi (X2) tetap, kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,284 yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Berdasarkan tabel coefficient, diperoleh nilai secara parsial 0,524 sehingga besarnya pengaruh atau kontribusi komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai adalah $0,524 \times 100\% = 0,275$ atau 27,5%.
- Jika lingkungan organisasi (X2) naik satu satuan, sedangkan komunikasi organisasi (X1) tetap, kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,389 yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Berdasarkan tabel coefficient, diperoleh nilai secara parsial 0,703 sehingga besarnya pengaruh atau kontribusi lingkungan organisasi terhadap kinerja pegawai adalah $0,703 \times 100\% = 0,494$ atau 49,4%.

Interpretasi tersebut menunjukkan bahwa jika komunikasi tidak berjalan dengan efektif dan lingkungan organisasi tidak kondusif, kinerja pegawai akan menjadi sangat rendah. Secara parsial, lingkungan organisasi lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai jika dibandingkan komunikasi organisasi. Secara simultan, besarnya pengaruh atau kontribusi komunikasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada hasil uji determinasi yang dianalisis melalui bantuan SPSS versi 21 pada tabel berikut:

Tabel 2. Output Pengujian Determinasi Kinerja Pegawai atas Komunikasi dan Lingkungan Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.521	6.074

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Organisasi, Komunikasi Organisasi

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebagai hasil koefisien determinasi sebesar 0,540 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,521. Dengan demikian, besarnya pengaruh komunikasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 52,1% dan 47,9% ditentukan oleh faktor lain. Oleh karena itu, komunikasi dan lingkungan organisasi merupakan dua variabel yang berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba.

Komunikasi sebagai bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh memengaruhi satu sama lainnya, baik disengaja maupun tidak disengaja yang dapat menjadikan informasi mengalir kepada pihak yang membutuhkannya. Hal ini sesuai dengan ungkapan Ruben (Muhammad, 2017: 3) yang mengatakan bahwa komunikasi merupakan suatu bentuk interaksi yang di dalamnya menghendaki orang-orang untuk mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antarsesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku mereka. Komunikasi bagi organisasi dapat menjadi saluran untuk proses manajerial, seperti dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian sehingga dapat dikatakan bahwa kurangnya komunikasi yang efektif menjadi salah satu faktor yang menghambat kinerja pegawai maupun kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai sekaligus mendukung hasil penelitian Kurniadi & Suryadi (2013) yang juga berhasil membuktikan bahwa komunikasi yang terjalin dalam organisasi memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan hasil penelitian Hendriani dan Hariyandi (2014) yang membuktikan bahwa komunikasi dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa komunikasi yang terjalin dalam organisasi dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai dapat menjalankan aktivitasnya dengan mudah jika iklim komunikasi tercipta dengan kondusif.

Komunikasi yang baik dimaksudkan agar terjalin saling pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain sehingga hal-hal yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan dan dilaksanakan. Menurut Muhammad (2017: 1), pekerjaan akan menjadi simpang siur dan kacau tanpa adanya komunikasi yang baik sehingga tujuan organisasi kemungkinan besar tidak akan tercapai. Salah satu faktor utama yang menyebabkan organisasi mengalami penurunan adalah terjadinya komunikasi yang tidak efektif di dalam organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman bahwa kinerja pegawai merupakan kemampuan seseorang yang ditunjukkan melalui kinerjanya. Namun, kinerja tersebut tidak akan tercapai secara optimal jika tidak diiringi dengan motivasi yang kuat. Melalui penelitian ini telah dibuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi yang terjalin di lingkungan organisasi. Oleh karena itu, pegawai akan mudah menjalankan tugasnya dengan baik jika mereka saling memberi informasi sebagai cerminan komunikasi yang tercipta dengan baik. Terciptanya komunikasi yang baik dalam organisasi, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal akan menjadikan para pegawai mudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut terjadi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba karena komunikasi

yang dijalankan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawainya. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja yang dicapai oleh pegawai dipengaruhi oleh komunikasi yang terjalin dalam sebuah organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Sidanti (2015) melalui hasil penelitiannya yang membuktikan bahwa lingkungan kerja dalam organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Madiun. Hasil temuan Widodo (2010) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa lingkungan organisasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan organisasi sebagai lingkungan tempat pegawai mengerjakan tugas-tugasnya perlu dikelola dengan baik agar kondusif karena memiliki pengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik. Lebih lanjut, hasil temuan dalam penelitian ini juga mendukung temuan Sofyan (2013) dalam penelitiannya yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh lingkungan kerja organisasi.

Terbuktinya hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ternyata sesuai dengan ungkapan yang telah dikemukakan oleh Siagian (2004: 305) bahwa kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk di dalamnya adalah lingkungan kerja organisasi. Hal ini juga sesuai dengan ungkapan Nitisemito (2002: 109) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas kinerja pegawai. Fakta-fakta yang dikemukakan tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan organisasi merupakan segala sesuatu yang dapat memengaruhi pegawai dalam bekerja. Kondusifnya lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman bahwa lingkungan organisasi, baik lingkungan fisik maupun lingkungan nonfisik merupakan faktor yang turut memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Kedua jenis lingkungan kerja tersebut, baik lingkungan organisasi yang bersifat fisik maupun lingkungan organisasi yang bersifat nonfisik harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Kedua lingkungan tersebut tidak bisa dipisahkan meskipun seringkali organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja tersebut, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya diperhatikan secara maksimal agar dapat menunjang pelaksanaan tugas atau pekerjaan dalam sebuah organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal tersebut menandakan bahwa kinerja yang dicapai oleh pegawai ditentukan oleh lingkungan organisasi sebagai salah satu faktor determinan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan upaya menciptakan dan memperbaiki lingkungan kerja agar dapat kondusif sehingga pegawai dapat termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya demi mencapai kinerja yang lebih baik. Penciptaan lingkungan organisasi yang kondusif tidak terlepas dari kerja sama yang dilakukan oleh semua pihak dalam organisasi, tanpa kerja sama yang baik akan menjadikan lingkungan organisasi bersifat kaku sehingga menghambat jalannya aktivitas yang dilakukan.

Keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi. Menurut Suharti (2012: 3), kinerja pegawai bukan hanya dipengaruhi oleh

kemampuan dan keahliannya dalam bekerja, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya. Oleh karena itu, perlu dipahami bahwa peningkatan semangat kerja pegawai tidak hanya bergantung pada pegawai itu sendiri, tetapi memerlukan bantuan dari pihak-pihak yang berasal dari luar dirinya sebagai motivasi ekstrinsik, di antaranya adalah komunikasi dan lingkungan kerja dalam organisasi. Oleh karena itu, lingkungan organisasi yang nyaman dan komunikasi antarpegawai yang berjalan dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dengan demikian, kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh komunikasi dan lingkungan organisasi yang kondusif.

Kinerja pegawai sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009: 51) bahwa aspek-aspek kinerja pegawai mencakup kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan kemampuan komunikasi. Kemampuan pegawai dalam mencapai kinerjanya berdasarkan aspek-aspek tersebut dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, baik yang bersifat fisik maupun yang bersifat nonfisik. Hal ini telah dibuktikan melalui penelitian ini sehingga memberikan pemahaman bahwa kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba dipengaruhi oleh lingkungan organisasi tempat mereka bekerja. Dengan demikian, tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai ditentukan oleh kondusif atau tidaknya lingkungan kerja yang ada dalam sebuah organisasi.

PENUTUP

Hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan membuktikan bahwa secara parsial, komunikasi organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba sebesar 27,5%, begitu pula lingkungan organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai sebesar 49,4%. Secara simultan, komunikasi dan lingkungan yang tercipta di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 52,1% dan sisanya 47,9% ditentukan oleh faktor lain.

Hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan menunjukkan bahwa teori-teori dan hasil penelitian sebelumnya yang melahirkan hipotesis, terbukti kebenarannya di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi dan lingkungan organisasi adalah dua komponen dari berbagai komponen yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga berkemampuan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja pegawai ditentukan oleh efektif atau tidaknya komunikasi serta kondusif atau tidaknya lingkungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hendriani, Susi dan Fitri Hariyandi. (2014). "Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Riau", *Jurnal Aplikasi Bisnis*, vol. 4 no. 2 (April 2014). <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JAB/article/view/2620/2575>
- Kurniadi, Dede Hasan dan Soleh Suryadi. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat", *Jurnal Ilmu Administrasi*, vol. 2 no. 1 (Januari 2013). <http://repository.unpas.ac.id/32372/2/ANALISIS%20PENGARUH%20BUDAYA%20ORGANISASI%20DAN%20KOMUNIKASI%20ORGANISASI%20TERHADAP%20KINERJA%20PEGAWAI%20PADA.pdf>
- Muhammad, Arni. (2017). *Komunikasi Organisasi*. Cet. XV; Jakarta: Bumi Aksara.

- Nitisemito, Alex S. (2002). *Manajemen Personalia*. Cet. IX; Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Qamar, Mujammil. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Saefullah, U. (2014). *Manajemen Pendidikan Islam*. Cet. II; Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Teori-Teori Motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sidanti, Heny. (2015). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”, *Jurnal JIBEKA*, vol. 9 no. 1 (Februari 2015). <http://lp3m.asia.ac.id/wp-content/uploads/2012/10/7-JURNAL-HENY-S-MADIUN-JIBEKA-VOL-9-NO-1-FEB-2015.pdf>
- Sofyan, Diana Khairani. (2013). “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA”, *Malikussaleh Industrial Engineering Journal (MIEJ)*, vol. 2 no. 1 (Februari 2013), h. 18. <http://journal.unimal.ac.id/miej/article/download/24/15>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cet. XXI; Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Cet. I; Bandung: Refika Aditama.
- Suharti. (2012). *Kinerja Pegawai: Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja*. Cet. I; Makassar: Alauddin University Press.
- Sukardi. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Cet. XII; Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryani dan Hendryadi. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Cet. I; Jakarta: Prenada Media Group.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Cet. I; Jakarta, RajaGrafindo Persada.
- Wahab, Abdul Aziz. (2011). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Cet. II; Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Tri. (2010). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)”, *Among Makarti*, vol. 3 no. 5 (Juli 2010). <http://www.academia.edu/download/33656725/15-53-1-PB.pdf>