



PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS CILACAP TENGAH I

Tata Zulfikar Ramdan¹, Hasan Muzaki², Rahmat Alhakim³

Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap

tatazulfikar@gmail.com¹, muzakihasan@gmail.com², rahmatalhakim2@gmail.com³

Abstract

This research aims to examine the influence of communication and the work environment on employee performance at Puskesmas Cilacap Tengah I. The research objectives are: 1) To determine whether communication influences employee performance at Puskesmas Cilacap Tengah I. 2) To determine whether the work environment influences employee performance at Puskesmas Cilacap Tengah I. 3) To determine whether communication and the work environment simultaneously influence employee performance at Puskesmas Cilacap Tengah I. The results of this research indicate that: 1) Communication positively influences employee performance at Puskesmas Cilacap Tengah I. 2) The work environment positively influences employee performance at Puskesmas Cilacap Tengah I. 3) Communication and the work environment simultaneously have a positive influence on employee performance at Puskesmas Cilacap Tengah I.

Keywords: Communication, Work Environment, and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Cilacap Tengah I. Tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini yaitu 1) Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Cilacap Tengah I. 2) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Cilacap Tengah I. 3) Untuk mengetahui apakah komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Cilacap Tengah I. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Cilacap Tengah I. 2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Cilacap Tengah I. 3) komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Cilacap Tengah I.

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang harus dijaga dan dikelola oleh organisasi, sebab keberhasilan organisasi sangat bergantung pada cara SDM mengelola diri dan berinteraksi dengan rekan kerja serta pihak lain dalam mencapai tujuan organisasi (Hanapi, 2023). Di era revolusi 5.0 saat ini, perkembangan industri terus mendorong pemahaman mendalam tentang pengelolaan SDM. Banyak



pengalaman menunjukkan pentingnya mendorong dan memperkuat ilmu manajemen SDM untuk perkembangan global yang lebih kokoh dan berkarakter. Dengan perkembangan ini, setiap perusahaan dan organisasi berupaya menjadi yang terbaik agar keahlian, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan SDM dapat berkontribusi maksimal pada organisasi, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Kinerja pegawai mencakup ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mengevaluasi hasil kerja selama periode waktu tertentu (Hanapi, 2023). Penilaian ini didasarkan pada aspek produktivitas, kualitas kerja, keterampilan interpersonal, dan pencapaian tujuan individu atau tim. Kinerja pegawai merupakan indikator penting keberhasilan organisasi secara keseluruhan, mencerminkan sejauh mana organisasi mencapai tujuan strategisnya. Komunikasi yang baik dan terbuka antar pegawai, serta informasi yang dibutuhkan dalam tugas tersampaikan dengan baik, menciptakan efisiensi dan kecepatan dalam mencapai tujuan organisasi. Sulit bagi organisasi untuk berhasil tanpa komunikasi yang baik. Organisasi sebagai kelompok sosial yang rasional dan efisien bergantung pada kemampuan komunikasi untuk berkembang dan mencapai tujuan. Komunikasi menurut Adrew S. Skula dalam Ginting (2020) didefinisikan sebagai proses pertukaran informasi, ide, pikiran, perasaan, dan pemahaman antar individu atau kelompok melalui simbol, kata, dan tindakan, meliputi transmisi, penerimaan, dan interpretasi pesan untuk menciptakan makna bersama.

Lingkungan kerja juga merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti dalam Septiyana (2020) Lingkungan kerja yang baik adalah kondisi di mana individu dapat beraktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, mendukung aktivitas jangka panjang dengan efisiensi tenaga dan waktu. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat memerlukan lebih banyak tenaga dan waktu, serta tidak mendukung sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang nyaman, dilengkapi fasilitas yang memadai, dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai.

Puskesmas, sebagai fasilitas pelayanan kesehatan, menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan individu pada tingkat pertama, dengan penekanan pada promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Puskesmas Cilacap Tengah I, sebagai bagian dari Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten



Cilacap, bertanggung jawab atas pelaksanaan pembangunan kesehatan di daerah tersebut. Pegawai Puskesmas wajib menjalankan tugas dengan tanggung jawab sesuai peran yang ditetapkan.

Meskipun memiliki tata nilai "OKE" (On time, Kerjasama, Ekonomis), kinerja pegawai Puskesmas Cilacap Tengah I belum optimal. Observasi awal menunjukkan penurunan kinerja, terutama pada ketepatan waktu penyelesaian, disebabkan kurangnya komunikasi antar divisi. Misalnya, data penimbangan pasien tidak dikomunikasikan kepada petugas apoteker, sehingga proses penimbangan dilakukan dua kali, mengurangi efektivitas dan membuang waktu. Data Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Puskesmas Cilacap Tengah I juga menunjukkan ketidakstabilan. Selain itu, hasil wawancara pada tanggal 18 Maret 2024 menunjukkan adanya kendala kinerja akibat renovasi puskesmas yang menyebabkan pelayanan dialihkan ke gedung sementara. Meskipun fasilitas sementara kurang maksimal, pegawai tetap berusaha memaksimalkan layanan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melihat bahwa kinerja pegawai Puskesmas Cilacap Tengah I perlu ditingkatkan. Peneliti berpendapat bahwa komunikasi dan lingkungan kerja dapat berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Penegertian Sumber Daya Manusia

MSDM adalah bidang manajemen yang bertanggung jawab mengelola kegiatan terkait SDM dalam organisasi (Ali, 2024). MSDM menurut Hasibuan (2016) mencakup pengelolaan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. MSDM juga merupakan pendekatan komprehensif dan koheren terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasi dan pengembangan SDM, menjelaskan aktivitas SDM mulai dari perencanaan praktik-praktik SDM hingga pemutusan hubungan kerja agar SDM berkinerja tinggi dan berkontribusi maksimal (Hartini, 2023).

b. Fungsi fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi utama MSDM menurut Ali (2024) meliputi



1) Perencanaan SDM

Mengidentifikasi jumlah dan jenis pegawai yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan organisasi dan mengevaluasi tenaga kerja maupun perkembangan industri guna menyusun rencana perkembangan sumber daya manusia.

2) Rekrutmen dan seleksi

Menarik kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan melaksanakan proses seleksi untuk memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki keterampilan dan kompetensi yang tepat.

3) Pelatihan dan pengembangan

Menyediakan pelatihan guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai serta merancang program pengembangan karier untuk membantu pegawai mencapai potensi maksimal mereka.

4) Evaluasi kinerja

Melaksanakan penilaian kinerja pegawai secara berkala untuk menyediakan umpan balik yang konstruktif dan mendorong pengembangan lanjutan, serta menerapkan standar kinerja yang jelas dan mengukur pencapaian terhadap standar tersebut..

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau simbol yang mengandung arti dari seorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu (Ginting, 2020). Komunikasi efektif terjadi jika pelaku memiliki persepsi yang sama terhadap simbol yang disampaikan. Komunikasi juga diartikan sebagai proses perpindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain, melibatkan kata-kata, ekspresi wajah, intonasi, dll. (Handoko, 2016). Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, dan perasaan dari satu pihak ke pihak lain untuk mencapai saling pengertian.

b. Fungsi Komunikasi

Fungsi komunikasi menurut Handayani dalam Septiyana (2020) dalam organisasi meliputi



1) Informatif

Supaya tugas dapat dilaksanakan dengan efisiensi, setiap anggota organisasi, termasuk manajer dan pegawai, memerlukan akses terhadap informasi yang relevan. Informasi yang diperlukan umumnya mencakup: (a) aspek pekerjaan seperti tujuan, prosedur, dan kebijakan yang disepakati; (b) pencapaian organisasi seperti kinerja keuangan dan standar prestasi; serta (c) kondisi sosial dan emosional instansi secara menyeluruh.

2) Mengatur

Komunikasi dalam suatu instansi juga berfungsi untuk pengatur atau pengendali instansi. Misalnya berupa perintah atau laporan.

3) Persuasif

Dalam fungsinya nampak dari interaksi antara setiap pegawai, di dalam interaksi tersebut, pegawai berupaya untuk mempengaruhi penerima komunikasi agar bersedia menerima gagasan, pola pikir, dan tugas yang disampaikan.

4) Integratif

Elemen integratif yang bertujuan memastikan bahwa operasional organisasi dapat berjalan secara menyeluruh dan terpadu. Contohnya mencakup koordinasi tugas, penjadwalan kegiatan, penetapan saluran komunikasi dan otoritas, serta pelaksanaan perekrutan dan pelatihan pegawai.

c. Tujuan Komunikasi

Menurut Septiyana (2020) Komunikasi dilakukan dengan tujuan untuk menilai keberhasilan dalam menyampaikan pesan, memperdalam pemahaman terhadap individu lain, dan mengungkapkan ide serta gagasan secara langsung agar diterima dengan baik oleh pihak yang menerima

d. Jaringan Komunikasi

Jaringan komunikasi terjadi di antara individu dalam organisasi. Jaringan formal mengikuti hierarki resmi, sedangkan informal tidak memperhatikan



posisi hierarki. Menurut Dewi dkk (2022) Aliran pesan dalam jaringan formal dapat berupa

1) Komunikasi vertical

Komunikasi vertikal umumnya terjadi dari atasan ke bawahan atau sebaliknya. Dengan demikian, komunikasi vertikal dapat didefinisikan sebagai aliran informasi yang bergerak antara tingkatan yang lebih atas dan lebih bawah dalam suatu organisasi atau kelompok secara umpan balik.

2) Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal melibatkan pertukaran pesan antara individu atau kelompok yang memiliki kedudukan, posisi, jabatan, atau eselon yang sama. Biasanya, komunikasi ini bertujuan untuk menyamakan persepsi, meminta bantuan, atau mendapatkan informasi terkait pelaksanaan tugas. Proses komunikasi horizontal melibatkan pertukaran pemikiran atau data antara unit-unit yang setara. Meskipun bersifat kurang formal kecuali jika ada batasan yang ditetapkan, komunikasi horizontal memainkan peran penting dalam mengkoordinasikan pelaksanaan tugas di antara unit-unit tersebut.

3) Komunikasi diagonal/silang

Komunikasi diagonal merujuk pada pertukaran pesan antara dua pihak yang berada dalam posisi yang berbeda dalam struktur organisasi, di mana keduanya tidak berada dalam jalur struktur yang sama. Dalam konteks ini, kedua pihak komunikasi tidak berada pada level yang seimbang dan tidak memiliki wewenang langsung terhadap satu sama lain. Komunikasi diagonal juga cenderung bersifat informal dan bertujuan untuk mempercepat proses komunikasi dalam suatu organisasi atau kelompok.

e. Indikator komunikasi menurut Mangkunegara dalam Marbun (2020) meliputi

- 1) Kemudahan memperoleh informasi,
- 2) Intensitas komunikasi,
- 3) Efektivitas komunikasi,
- 4) Tingkat pemahaman pesan
- 5) Perubahan sikap.



3. Lingkungan Kerja

a. Penegrtian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah komponen penting yang mendukung aktivitas kerja pegawai, dan dapat memotivasi semangat kerja. Menurut Sedarmayanti dalam Septiyana (2020) Lingkungan kerja yang baik memungkinkan individu beraktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, mendukung efisiensi tenaga dan waktu. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial yang mempengaruhi kenyamanan, keamanan, dan produktivitas pegawai (Nitisemito, 2020).

b. Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan oleh Sedarmayanti dalam Marbun (2020) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua anantara lain,

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan fisik mencakup kondisi fisik di tempat kerja yang langsung berinteraksi dengan pegawai (meja, kursi) dan lingkungan umum (pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, suhu).

b) Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan non-fisik mencakup hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan.

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Marbun (2020) indikator lingkungan kerja meliputi

- a) Penerangan/cahaya,
- b) Sirkulasi udara,
- c) Kebisingan,
- d) Bau tidak sedap,
- e) keamanan di tempat kerja.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Organisasi digerakkan oleh individu untuk mencapai tujuan, dan tujuan tidak akan tercapai jika kinerja anggotanya tidak maksimal. Kinerja pegawai menurut Edison dalam Hanapi (2023) merupakan konsep yang mencakup



ketentuan atau kesepakatan sebelumnya, yang telah ditetapkan untuk mengevaluasi hasil dari proses kerja selama periode waktu tertentu. Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas, diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan, mencakup produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Septiyana, 2020). Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2022) merupakan pencapaian hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai saat menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

Menurut Simanjuntak (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah.

- a) Kualitas dan kemampuan pegawai (kompetensi teknis, kemampuan pemecahan masalah),
- b) Sarana dan pendukung (Sumber Daya Manusia kompeten, sistem informasi, dukungan administratif)
- c) Supra sarana (infrastruktur dan sistem yang lebih luas seperti kebijakan dan budaya organisasi).

c. Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2022) menerangkan indikator -indikator kinerja pegawai terdiri dari 4 yaitu

- a) Kualitas kerja (ketepatan, kecermatan, standar),
- b) Kuantitas kerja (volume pekerjaan yang diselesaikan),
- c) Pelaksanaan tugas (kemampuan mengelola sumber daya, menyelesaikan masalah),
- d) Tanggung jawab (pemahaman peran, kesediaan bertanggung jawab).

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk memahami fenomena yang diteliti melalui pengukuran dan statistik. Analisisnya berupa statistik deskriptif, di mana fokus utamanya adalah memberikan gambaran atau penjelasan mendalam tentang data yang terkumpul, tanpa bertujuan membuat kesimpulan umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022).



Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Cilacap Tengah I, berlokasi di Jl. Kalimantan, Gunungsimping, Kecamatan Cilacap Tengah, Kabupaten Cilacap, Provinsi Jawa Tengah, kode pos 53211

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Cilacap Tengah I yang berjumlah 48 pegawai. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan seluruh anggotanya untuk diteliti (Sugiyono, 2022).

D. Sumber Data

Pengumpulan data memanfaatkan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari sumbernya melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan subjek penelitian (Sugiyono, 2022). Wawancara dilakukan secara tidak terstruktur, mengajukan pertanyaan terbuka untuk menggali informasi mendalam, seperti jumlah pegawai, struktur organisasi, dan sejarah Puskesmas. Kuesioner berupa serangkaian pertanyaan tertulis dengan skala Likert (Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju), yang memungkinkan pengumpulan data dari banyak responden secara efisien (Sugiyono, 2022). Data sekunder didapatkan dari dokumentasi dan literatur yang telah diolah oleh pihak lain (Sugiyono, 2022).

E. Hasil

Berdasarkan hasil penelitian dari judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Cilacap Tengah I dapat di simpulkan sebagai berikut

1. Komunikasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Cilacap Tengah I. Nilai T hitung sebesar 3.430, T tabel sebesar 1.693, dan tingkat signifikansi $\alpha=0,001<0,05$.
2. Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Cilacap Tengah I. Nilai T hitung sebesar 2.377, T tabel sebesar 1.693, dan tingkat signifikansi $\alpha=0,022<0,05$.
3. Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai F hitung sebesar 12.707, F tabel sebesar 3.20, dan tingkat signifikansi $0,000<0,05$.



Daftar Pustaka

- Ali, S. N. (2024). *Dasar-Dasar Sumber Daya Manusia*. Bantul: Anak Hebat Indonesia.
- Anhar, & Aprianti, K. (2022). Pengaruh Komunkasi Dan Teamwork (Kerjasama Tim) Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima . *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1-9.
- Dewi, N. N., & Rodly, A. F. (2022). *Komunikasi Bisnis*. Surabaya: Scorpindo Media Pustaka.
- Effendhi, G. K. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas KOMunikasi dan Informasi Kota Mojokerto. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1433.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, E. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PUSKESMAS Desa Merdeka, Kecamatan Merdeka Kabupaten Karo*. Retrieved from <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1135/>
- Hanapi, D. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Big Five Personality Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Cisirupan.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.
- Hartini. (2023). *MSDM (MENYONGSONG ERA DISRUPSI)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Insyira, S. C. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara . *Skripsi*, 1-69.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marbun, N. R. (2020). Pengaruh Komunkasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumnas Regional 1 Medan.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.



- Oktora, D., Sutrisna, A., & Arif. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cicalong Kab. Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 298-300.
- Sari, L. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Jember.
- Septiyana, N. A. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai MAN 1 Kota Semarang.
- Setiawan, Y. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di BLUD RSUD Cilacap. *Jurnal EMA*, 53.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.