



ANALISIS KOMUNIKASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMINFOTIKSAN KOTA LUBUKLINGGAU

Ika Dwi Nuraini¹, Suyadi², Rudi Azhar³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹ikadwinuraini@gmail.com, ²Suyadi@univbinainsan.ac.id, ³rudi_azhar@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini adalah mengenai Komunikasi kerja, Lingkungan kerja, dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga perlulah dilakukan sebuah analisis dalam hal ini. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dan menggunakan teknik pengumpulan data, dengan cara melakukan pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung (Observasi), melakukan percakapan kepada informan dengan maksud tertentu guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan (wawancara), dan memahami rekaman kejadian masa lalu yang ditulis atau dicetak, bisa berupa catatan anecdotal, surat, buku harian, dan dokumen-dokumen yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pegawai sangat bergantung pada komunikasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai yang diterapkan oleh seorang pegawai atau leader dalam menentukan kinerja pegawai di sebuah lembaga pegawai. Dapat disimpulkan bahwa ketiga komponen tersebut tidak dapat dipisahkan, dan implementasinya akan menghasilkan sebuah sistem pegawai yang sesuai dengan tujuan pegawai.

Kata kunci: Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Abstract

This research is regarding work communication, work environment, and improving employee performance, so it is necessary to carry out an analysis in this regard. This type of research is descriptive qualitative research and uses data collection techniques, by observing an object being studied either directly or indirectly (Observation), having conversations with informants with a specific purpose in order to obtain the required information (interview), and understanding written or printed records of past events, can be in the form of anecdotal notes, letters, diaries and existing documents. The research results show that employee processes are very dependent on work communication, work environment, and employee performance applied by an employee or leader in determining employee performance in an employee institution. It can be concluded that these three components cannot be separated, and their implementation will produce an employee system that meets employee goals.

Keywords: Work communication, work environment, in improving employee performance

I. PENDAHULUAN

Era digital yang semakin canggih, teknologi komunikasi dan informasi memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintah seperti dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik

(Kominfotiksan). Keberhasilan organisasi ini sangat bergantung pada efektifitas komunikasi kerja dan kualitas lingkungan kerja yang pada akhirnya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang baik memungkinkan pengambilan keputusan dengan cepat dan akurat serta



meningkatkan kolaborasi antar departemen. Di sisi lain, komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan informasi, penurunan produktivitas, dan konflik internal. Dalam konteks pemerintahan, departemen komunikasi dan informatika juga menghadapi tantangan pesatnya perkembangan teknologi informasi, sehingga penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana layanan dapat beradaptasi dengan kebutuhan komunikasi digital dan mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam operasionalnya analisis komunikasi penting untuk melihat apakah anda dapat melakukannya. mengatakan bahwa Komunikasi proses penyampaian pesan dari satu pihak ke pihak lain dengantujuan mencapai saling pengertian. Komunikasi yang efektif sangat penting dalam organisasi dalam organisasi untuk memastikan bahwa seluruh anggota organisasi memiliki pemahaman yang sama tentang visi, misi, dan tujuan Komunikasi kerja merupakan elemen penting dalam memastikan bahwa informasi yang relevan dapat ditransfer dengan baik antar karyawan. Disektor pemerintahan, khususnya di bidang jasa komunikasi dan teknologi informasi. Informasi harus dikelola dengan cepat dan akurat, dan kemampuan komunikasi yang baik antar pegawai sangat penting untuk mendukung kinerja dan pelayanan publik yang optimal. Selain Komunikasi Kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan (Purbayaksa et al., 2024).

Komunikasi proses penyampaian pesan dari satu pihak ke pihak lain dengantujuan mencapai saling pengertian. Komunikasi yang efektif sangat penting dalam organisasi dalam organisasi untuk memastikan bahwa seluruh anggota organisasi memiliki

pemahaman yang sama tentang visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai. Tanpa komunikasi yang baik, koordinasi dan pelaksanaan program kerja dapat terganggu, terutama pada bidang yang berkaitan langsung dengan teknologi dan informasi, seperti jasa komunikasi dan teknologi informasi. Komunikasi kerja merupakan salah satu elemen penting keberhasilan suatu Perusahaan (Sumeba & Sunreni, 2023).

Di era digital saat ini, komunikasi yang efektif telah menjadi kebutuhan utama bagi semua organisasi, termasuk lembaga pemerintah. Dinas Perhubungan, Informatika, dan Teknologi Informasi dan Komunikasi (Kominfo) Kota Lubuklinggau mempunyai peran sentral dalam mengelola arus informasi, teknologi, dan layanan komunikasi yang menjadi tulang punggung komunikasi internal dan eksternal pemerintah daerah yang terus berkembang. Sumber daya manusia di bidang komunikasi, informasi, dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja suatu organisasi secara keseluruhan (Ketut Teken, S.Sos & Sari Dewi, 2022).

umum seperti komunikasi antar departemen, dan kurangnya koordinasi saat menjalankan tugas dapat berdampak negative terhadap kinerja layanan secara keseluruhan. Terlebih lagi, pesatnya perkembangan teknologi informasi menuntut seluruh pegawai yang terlibat di bidang komunikasi, informasi, dan layanan ICT (Information and Communication Technology) yang Bahasa Indonesia berarti Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) untuk dapat beradaptasi dengan cepat. Namun, komunikasi kerja yangburukdapat menghambat adaptasi terhadap perubahan teknologi, dan Lubuklinggau



merupakan salah satu wilayah yang paling cepat berkembang, dengan kurangnya sinergi antar pemerintah. Kebutuhan tersebut sangat mendesak dan pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan dan pelayanan kepada masyarakat. Kita memerlukan institusi yang diperlukan dan institusi yang efektif, terutama dalam hal komunikasi. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui bagaimana komunikasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai bidang komunikasi, informasi dan pelayanan di Kota Lubuklinggau. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang menentukan kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi, termasuk Pelayanan Komunikasi dan Informatika di Kota Lubuklinggau. Lingkungan kerja yang ramah dan mendukung berdampak positif terhadap produktivitas, motivasi, dan kinerja karyawan. Di sisi lain, kondisi kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja karyawan bahkan berdampak negatif terhadap kinerja. Dinas Komunikasi, informatika, Statistika, dan Kriptografi (Kominfotiksan) Kota Lubuklinggau merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang pengelolaan informasi. Teknologi komunikasi dan statistika wilayah Lubuklinggau, Mengingat rumitnya tugas dan tanggung jawab yang diemban, maka kinerja pegawai dalam pelayanan ini bergantung baik pada aspek fisik (kebersihan, pencahayaan, tata ruang, kenyamanan dll) maupun aspek non fisik (seperti hubungan interpersonal) dipengaruhi oleh lingkungan kerja. karyawan, dukungan supervisor, budaya organisasi (Kasdi & Hartono, 2022).

Faktor-faktor seperti ruang yang memadai, peralatan teknis yang sesuai, dan sistem komunikasi yang efektif berperan penting dalam mendukung

kelancaran operasional sehari-hari. Selain itu kepemimpinan inklusif, budaya organisasi yang suportif, dan manajemen konflik yang baik juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Tentu saja peningkatan pelayanan publik menjadi tujuan utamanya. Oleh karena itu, mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sektor jasa komunikasi dan informasi Kota Lubuklinggau dimaksudkan untuk memahami faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal untuk meningkatkan kinerja. Jumlah karyawan dalam layanan yang disediakan oleh masyarakat berikut ini: Komunikasi yang jelas, kebijakan yang mengutamakan kesejahteraan karyawan, dan pengelolaan teknologi informasi yang tepat adalah kunci untuk mencapai tujuan ini. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Lubuklinggau telah menyusun rencana strategis untuk meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan kepada masyarakat setempat sejalan dengan kebutuhan perkembangan anda saat ini dapat mengambil Tindakan.

lingkungan kerja pada pelayanan ini antara lain kondisi fisik kantor dan penggunaan teknologi informasi modern, hubungan interpersonal antar karyawan, serta budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Meningkatkan penggunaan teknologi informasi membuat Lembaga harus terus beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan mengatasi tantangan seperti keamanan data, layanan informasi yang responsif, dan transparansi kepada masyarakat.



Layanan ini juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Untuk menjamin kinerja yang optimal, pengembangan kemampuan pegawai melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan teknologi informasi dan komunikasi menjadi prioritas utama. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan peningkatan efektivitas pelayanan publik Dinas Komunikasi dan Informatika Lubuklinggau. Pentingnya lingkungan kerja menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, efisiensi, dan produktivitas karyawan. Di instansi pemerintah, lingkungan kerjayang mendukung dapat meningkatkan pelayanan publik dan implementasi kebijakan (Narasiang et al., 2023).

Tantangan Era Digital Kementerian koununikasi dan informatika merupakan Lembaga yang focus pada bidang teknologi dan informasi. Dengan pesatnya perkembangan teknologi terkini. Faktor penting antara lain kondisi lingkungan fisik, ketersediaan sarana dan prasarana, serta faktor psikologis (Hubungan antar karyawan). Lubuklinggau merupakan salah satu kota yang terus berkembang dan berupaya meningkatkan kualitas pelayanan publik khususnya di bidang informasi dan komunikasi. Kondisi kerja yang baik di bidang jasa teknologi komunikasi dan informasi berdampak positif terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, menghargai stres, dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui

bagaimana liangkungan kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Lubuklinggau mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam menjalankan misi dan fungsinya. Pada instansi pemerintah seperti Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik (Kominfotiksan) Kota Lubuklinggau kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Dinas kominfotiksan berkomitmen terhadap kelancaran sistem informasi, pengelolaan data statistik, penyebaran informasi dan komunikasi yang akurat dan tepat waktu kepada masyarakat dan pemerintah setempat, serta perkembangan teknologi informasi dan meningkatkan harapan masyarakat yang bertanggung jawab. Masyarakat yang awam yang berkecimpung dalam pelayanan publik, pegawai layanan kominfotiksan, menghadapi tantangan yang lebih kompleks. Tuntutan pelayanan yang cepat, akurat dan transparan memerlukan kompetensi, dedikasi dan etos kerja yang tinggi dari seluruh pegawai. Seperti halnya instansi lain. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Lubuklinggau menghadapi berbagai kendala dalam mengoptimalkan kinerja pegawainya (Sam et al., 2023)

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat penelitian ini adalah pendekatan fenomenologis. Pendekatan ini digunakan untuk meneliti sebuah fenomena dan makna yang dikandung untuk individu. Pendekatan fenomenologis bersifat induktif Pendekatan ini dikembangkan dari



filosofis fenomenologis Fokus filsafat fenomenologis adalah pemahaman tentang respon atas kehadiran atau keberadaan manusia, bukan sekedar pemahaman atas bagian-bagian yang spesifik atau perilaku khusus. Penelaahan masalah dilakukan secara multi perspektif dan multi dimensi. Fokusnya adalah pemahaman tentang respon atas kehadiran atau keberadaan manusia, bukan sekedar pemahaman atas bagian-bagian yang spesifik atau perilaku khusus (Purbayaksa et al., 2024)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas diskominfo kota lubuklinggau pada tahun 2014 kominfo atau sekarang lebih kenal dengan Diskominfo masih merupakan bidang yang tergabung dengan Dinas Perhubungan, hal tersebut berdasarkan Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 1 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika terbentuk.

Pada tahun 2016 Diskominfo mulai berdiri sendiri sebagai Dinas, berdasarkan Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 2 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau. Maka terbentuknya Diskominfo. Kemudian 5 tahun kemudian atau tepatnya pada tahun 2021 Diskominfo berubah nomenklatur menjadi Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian. Tipe A menyelenggarakan urusan pemerintah pada bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai Analisis Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja

Pegawai di Dinas Kominfo Kota Lubuklinggau. Yang melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem Komunikasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem komunikasi kerja di Dinas Kominfo Kota Lubuklinggau sudah memiliki prosedur yang terstruktur, seperti adanya arahan langsung dari atasan, rapat rutin, dan penggunaan media komunikasi digital. Namun, efektivitas sistem ini masih bergantung pada kesadaran individu untuk mematuhi prosedur yang telah ditetapkan.

1. Kelancaran Komunikasi Kerja

Kelancaran komunikasi kerja di dinas ini cukup baik, terutama dalam penyampaian informasi tugas dan koordinasi antarbidang. Namun, terdapat beberapa kendala, seperti keterlambatan informasi dalam situasi mendesak dan kurangnya umpan balik yang efektif dari beberapa pegawai.

2. Hambatan dalam Komunikasi dan Lingkungan Kerja

Hambatan utama yang ditemukan meliputi perbedaan pemahaman terhadap pesan yang disampaikan, kurangnya keterampilan komunikasi beberapa pegawai, dan kondisi lingkungan kerja yang kadang kurang kondusif, seperti gangguan teknis pada perangkat komunikasi dan tekanan beban kerja yang tinggi.

V. SARAN

Berdasarkan pengkajian hasil penelitian di atas maka penulis



bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan bisa bermanfaat bagi lembaga pegawai yang menjadi objek penelitian dan semoga juga bisa bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran tersebut diantaranya:

1. Pengembangan Sistem Komunikasi Kerja

Dinas Kominfotik Lubuklinggau sebaiknya melakukan evaluasi rutin terhadap sistem komunikasi kerja yang diterapkan. Selain itu, pelatihan komunikasi berkala dapat diberikan untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap sistem yang ada.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Kasdi, B., & Hartono, R. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah. *Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara*, 1(1), 1–10.
<https://doi.org/10.56135/jabnus.v1i1.30>
- Ketut Teken, S.Sos, P. angga suastika premana, & Sari Dewi, K. T. (2022). Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Buleleng. *Jnana Satya Dharma*, 10(2), 45–52.
<https://doi.org/10.55822/jnana.v10i2.245>
- Narasiang, B. R., Kristanto, E. G., & Wungouw, H. I. S. (2023). Analisis Pengaruh Faktor-faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Kota Manado. *Medical Scope Journal*, 5(2), 159–168.
<https://doi.org/10.35790/msj.v5i2.49220>
- Purbayaksa, P., Sungkono, S., & Karnama, M. M. (2024). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 14(11).
<https://doi.org/10.59188/covalue.v14i11.4307>
- Sam, H., Suardi, A., & Adil, A. (2023). Analisis Dampak Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(2), 1327–1336.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1061>
- Sumeba, S., & Sunreni, S. (2023). Analisis Konflik Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(3), 250–259.
<https://doi.org/10.31933/emjrm.v1i3.925>
- Kasdi, B., & Hartono, R. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah. *Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara*, 1(1), 1–10.
<https://doi.org/10.56135/jabnus.v1i1.30>
- Ketut Teken, S.Sos, P. angga suastika premana, & Sari Dewi, K. T. (2022). Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Buleleng. *Jnana Satya Dharma*, 10(2), 45–52.
<https://doi.org/10.55822/jnana.v10i2.245>
- Narasiang, B. R., Kristanto, E. G., & Wungouw, H. I. S. (2023). Analisis Pengaruh Faktor-faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Kota Manado. *Medical Scope Journal*, 5(2), 159–168.
<https://doi.org/10.35790/msj.v5i2.49220>
- Purbayaksa, P., Sungkono, S., & Karnama, M. M. (2024). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang. *Co-*



- Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 14(11).
<https://doi.org/10.59188/covalue.v14i11.4307>
- Sam, H., Suardi, A., & Adil, A. (2023). Analisis Dampak Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(2), 1327–1336.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1061>
- Sumeba, S., & Sunreni, S. (2023). Analisis Konflik Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(3), 250–259.
<https://doi.org/10.31933/emjm.v1i3.925>