

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan organisasi yang menjadi asset dan mempunyai peranan penting adalah sumber daya manusia. Dalam konteks yang lebih luas, manusia merupakan penggerak jalannya suatu organisasi, di sisi aspek lain yang turut mendukung. Hal ini akan menunjukkan bahwa seberapa lengkap dan canggihnya sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi tidaklah menjadi jaminan bagi keberhasilan suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi lebih besar dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai yang mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya non-manusia tersebut.

Setiap organisasi menginginkan seluruh anggotanya untuk dapat memberikan kontribusi, yaitu berupa prestasi kerja terbaik sesuai dengan tujuan yang diharapkan organisasi. Oleh karena itu, Keberhasilan sebuah lembaga ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusianya. Salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi adalah motivasi kerja pegawai, yaitu kesediaan pegawai untuk mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk organisasi tersebut. Motivasi sangat diperlukan oleh setiap anggota organisasi. Karena, dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi.

Seperti yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2005, hlm.141) bahwa : “Pentingnya motivasi karena adalah hal yang menyebabkan,

menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Motivasi dari sisi internal anggota juga memiliki pengaruh yang berarti, anggota yang termotivasi akan mengarahkan perilakunya kepada upaya-upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus bisa menciptakan keadaan yang dapat memotivasi para anggota untuk bekerja dengan baik demi tercapainya suatu tujuan organisasi yang optimal.

Berdasarkan pengalaman peneliti selama melakukan *internship* atau magang selama tiga bulan dan hasil wawancara dengan Bapak Tri Weka Yani selaku staff kepegawaian pada Balai Diklat IV Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, ditemukan beberapa gejala yang mengindikasikan rendahnya motivasi kerja pegawai diantaranya pegawai sering terlambat hadir bekerja, pegawai sering terlihat tidak memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik, seperti membicarakan hal-hal diluar pekerjaan, sementara pekerjaannya belum selesai. Lalu, istirahat terlalu cepat dan datang kembali ke kantor lebih dari waktu yang telah ditentukan, banyak pegawai yang istirahat atau santai pada saat jam kerja dan meninggalkan kantor sebelum jam pulang. Kondisi yang mencerminkan rendahnya motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari data ketidakhadiran jam kerja pegawai yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Ketidakhadiran Jam Kerja Pegawai

NO	Bulan	Jumlah Pegawai	Presentase
1	Juli	16	14,24 %
2	Agustus	23	20,47%
3	September	26	23,14%

Sumber : Sub Kepegawaian Balai Diklat IV Kementerian Pekerjaan Umum

Ismala Sari , 2015

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BALAI
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN IV KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Menurut Sarwoni (2007, hlm.4) mengemukakan bahwa :
 “Absen pegawai dapat menjadi dasar pengukuran motivasi, semakin banyak pegawai yang absen maka semakin rendah pula motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya dan berimbas pada kinerja pegawai.”

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan adanya interaksi atau komunikasi dua arah dari pimpinan maupun sesama rekan kerja untuk meningkatkan kepercayaan dan suasana menyenangkan di dalam ruang kerja. Menurunnya motivasi pegawai disuatu lembaga dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu faktor komunikasi.

Kenyataan yang ada mengatakan bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh komunikasi, seperti yang dirangkum dalam sebuah artikel media massa yang ditulis oleh Nadia Felicia (Kompas.com, 2010) mengemukakan bahwa :

Sebuah survei yang diterbitkan dalam Colourful Lives Report oleh Future Foundation mengatakan, 28 persen pekerja memutuskan untuk berhenti bekerja dan mencari tempat baru karena mereka ingin mencari seseorang yang bisa memotivasi mereka dengan cara yang lebih baik. Menurut mereka, 83 persen mengatakan harus memiliki keterbukaan, seorang komunikator andal (82 persen), suportif (81 persen), pemimpin yang bagus (80 persen), dan seseorang yang menghormati staf sebagai individu yang berbeda (76 persen). Manajemen atau atasan yang buruk juga berdampak buruk terhadap perusahaan tersebut. Sebab, ketika bekerja di bawah bos yang payah, karyawan melaporkan kehilangan motivasi (47 persen), penurunan produktivitas (28 persen), dan sering mengajukan izin sakit untuk menghindari kerja (18 persen).

Senada dengan apa yang dikemukakan oleh Yayat H. Djatmiko (2004, hlm.71) faktor utama yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi, kebijakan personalia dan komunikasi. Sedangkan menurut Daft L. Richard

(2003, hlm.414) mengatakan bahwa: “komunikasi merupakan proses dimana informasi ditukar dan dipahami oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku.”

Berdasarkan ruang lingkup dan jangkauannya komunikasi dibedakan menjadi dua bagian yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Dalam penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada komunikasi internal. Komunikasi internal merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam kegiatan penyelenggaraan organisasi. Melihat peranan komunikasi internal sangat penting, maka komunikasi perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari organisasi yang berakibat organisasi harus memelihara dan menjalin komunikasi yang baik agar dapat menciptakan koordinasi antar pegawai dan menciptakan motivasi kerja para pegawai.

Menurut Lawrence D. Brennan yang dikutip oleh Effendy (2004, hlm.122) mengemukakan bahwa :

Komunikasi Internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen)

Di dalam komunikasi internal, baik secara vertikal maupun horizontal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidاكلancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi *miss* komunikasi. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya komunikasi yang tidak efektif, dapat dilihat dari tidak jelasnya informasi yang didapat oleh pegawai, kurangnya pengawasan pimpinan terhadap pegawai sehingga pekerjaan menjadi berantakan dan terbengkalai yang diakibatkan dari keragaman latar belakang pendidikan dan karakter individu. kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois,

kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya. Ketidak harmonisan komunikasi ini, dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang kurang baik, dan apabila hal ini dibiarkan akan menimbulkan implikasi yang kurang baik terhadap motivasi kerja dan pada akhirnya akan membawa dampak negatif terhadap produktivitas kerjanya.

Suatu organisasi tidak dapat berjalan lancar tanpa adanya komunikasi internal. Komunikasi internal yang terjadi dalam suatu organisasi merupakan suatu proses yang erat kaitannya dengan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Jika komunikasi dalam organisasi berjalan sepenuhnya maka maksud dan tujuan organisasi sangat mungkin dipahami oleh seluruh anggotanya.

Pola komunikasi yang efektif merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan seluruh sumber daya yang tersedia, yang nantinya akan menimbulkan rasa motivasi yang cukup kuat dari orang-orang dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, agar komunikasi menjadi lancar dan efektif sehingga dapat memotivasi para pegawai, harus terjalin komunikasi terbuka dalam arti transparan sehingga para pegawai merasa dihormati dan dihargai keberadaannya dalam organisasi dan dapat juga diatasi dengan cara pihak atasan tiap unit melakukan pendekatan dengan pegawainya dan mengadakan rapat rutin untuk melakukan evaluasi berkelanjutan demi kelancaran efektifitas kerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi memegang peranan penting dalam menumbuhkan motivasi, hal ini dikarenakan fungsi komunikasi adalah dasar yang menjembatani kerjasama antara orang-orang yang ada dalam suatu lembaga atau organisasi. Sehingga pada akhirnya penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi**

Kerja Pegawai Di Balai Diklat IV Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

B. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diuraikan diatas dan untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang diteliti, agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran terhadap masalah yang diteliti, maka perlu adanya perumusan masalah.

Adapun masalah yang akan diteliti berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas adalah :

1. Bagaimana gambaran komunikasi internal di Balai Diklat IV Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja pegawai di Balai Diklat IV Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat?
3. Seberapa besar Pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Diklat IV Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat?

C. Tujuan penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai seberapa besar Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Balai Diklat IV Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mendapat gambaran mengenai komunikasi internal di balai diklat IV pekerjaan umum dan perumahan rakyat.
- b. Mendapat gambaran mengenai motivasi kerja pegawai di balai diklat IV pekerjaan umum dan perumahan rakyat.

Ismala Sari , 2015

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN IV KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- c. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di balai diklat IV pekerjaan umum dan perumahan rakyat.

D. Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan memiliki beberapa manfaat seperti yang penulis paparkan di bawah ini :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Diklat IV Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami komunikasi internal dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai

b. Bagi pihak lapangan atau lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi staf dan pegawai di lapangan atau lembaga mengenai komunikasi internal dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan masukan bagi peningkatan komunikasi internal yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Ismala Sari , 2015

*PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BALAI
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN IV KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT*
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Memberikan pandangan yang menyeluruh serta gambaran yang sistematis mengenai masalah yang dibahas dalam skripsi ini, adapun sistematika penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan, menguraikan mengenai latar belakang, identifikasi masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan rencana struktur organisasi skripsi. Latar belakang merupakan alasan yang mendasari dilakukannya penelitian. Dalam pendahuluan dijelaskan juga rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat dilaksanakannya penelitian. Sedangkan struktur organisasi skripsi merupakan susunan perencanaan dalam pembuatan skripsi.

BAB II Kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian, menguraikan tentang kajian teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian. Kajian pustaka merupakan teori-teori yang mendukung konsep variabel penelitian. Sementara itu, kerangka pemikiran merupakan konstruksi logika yang menggambarkan dan menjelaskan masing-masing variabel penelitian dimana kerangka pemikiran ini selanjutnya akan dikristalisasi dalam bentuk premis dan hipotesis. Hipotesis merupakan dugaan sementara dari variabel yang ada.

BAB III Metode penelitian, merupakan bagian yang berisikan tentang bagaimana penelitian dilakukan dan menguji tentang kebenaran hipotesis. Dalam bab ini, diuraikan juga mengenai objek penelitian dan metode penelitian yang berisi lokasi dan subjek populasi/ sampel penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, proses pengembangan instrument, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV Hasil penelitian dan pembahasan, berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan teknik analisis yang ditetapkan dan selanjutnya dilakukan pembahasan tentang hasil analisis tersebut.

BAB V Kesimpulan dan saran, menguraikan mengenai kesimpulan yang telah dibahas pada bab sebelumnya serta saran-saran yang diberikan peneliti sebagai sumbangan pemikiran yang dapat digunakan untuk kepentingan lembaga maupun kepentingan lainnya.