

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan jaman saat ini dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi atau sering disebut dengan IPTEK telah mendorong suatu kondisi pesaing antara institusi sebagai suatu organisasi. Kondisi ini memicu pembenahan internal dari setiap organisasi agar dapat memenuhi tuntutan masyarakat atau konsumen sebagai pihak dari luar organisasi yang merasakan manfaat dari adanya organisasi tersebut. Pembenahan internal ini tidak jarang berakibat pada *re-konsep* organisasi dengan tujuan semua unsur yang ada dalam organisasi itu menjadi satu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan organisasi sebagai tujuan bersama.

Organisasi secara sederhana merupakan suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang melakukan berbagai aktivitas tertentu untuk mencapai target atau tujuan-tujuan yang terencana (Muhammad, 2004 : 37).

Dalam rangka mencapai tujuan, suatu organisasi bergerak dengan mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki, membangun efektivitas dalam melaksanakan aktivitasnya dan berusaha mengurangi segala hal yang dapat mengganggu tercapainya tujuan.

Salah satu faktor strategis dalam organisasi adalah sumber daya manusia, karena manusia ini adalah faktor yang memiliki multi-fungsi dalam organisasi yaitu sebagai perencana, pelaksana, sekaligus sebagai evaluator dari pelaksanaan suatu aktivitas organisasi, oleh karena itu diperlukan suatu manajemen dalam organisasi yang memberikan perhatian khusus mengenai pengelolaan sumber daya

manusia ini dimulai dari proses perencanaan hingga pengelolaan sumber daya manusia organisasi.

Dalam rangka mencapai tujuan dalam suatu organisasi diperlukan integritas diantara semua unit-unit yang ada di dalam organisasi tersebut. Unit terkecil suatu organisasi adalah individu yang ada dalam organisasi bersangkutan, baik buruknya integritas antara individu yang terbangun dalam organisasi akan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Malayu S.P Hasibuan (2005) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mampu untuk membangun integritas organisasi adalah komunikasi. karena dengan adanya komunikasi yang baik proses penyampaian informasi baik itu berupa visi, misi, maupun strategi organisasi dalam mencapai tujuan dapat tersebar dengan merata kepada setiap individu yang berperan sebagai anggota organisasi, sehingga dengan sampainya informasi-informasi penting organisasi ini akan terjadi perubahan baik itu dari sisi pola pikir, emosi, hingga perubahan perilaku pada diri individu sebagai anggota organisasi yang akan menggerakkan roda organisasi dalam mencapai tujuan.

Perubahan yang dapat dimunculkan dari proses komunikasi yang baik diantaranya adalah perasaan nyaman pada diri masing-masing individu yang dapat berujung pada motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi, dan tentunya hal ini sangat bermanfaat bagi organisasi dalam mencapai tujuan.

Apabila komunikasi dalam organisasi tidak terbangun dengan baik, maka akan tercipta kondisi yang tidak menguntungkan. Akibat yang mungkin muncul

dari buruknya komunikasi ini adalah salah paham yang sering terjadi diantara anggota yang akan memicu munculnya rasa tersakiti pada masing-masing diri anggota yang berakhir dengan dipertaruhkannya efektivitas kerja organisasi seperti tidak adanya motivasi kerja, suasana kerja yang tidak menyenangkan yang tentunya dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi itu sendiri.

Mengingat fungsi strategis komunikasi dalam mencapai tujuan organisasi maka diperlukan suatu pengkajian mengenai sejauh mana efektifitas komunikasi yang terbangun diantara anggota organisasi dan bagaimana pengaruhnya pada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, seperti faktor motivasi atau pun kepuasan kerja yang dimiliki para anggota terhadap organisasi yang dimilikinya.

Namun hingga saat ini masih banyak organisasi yang tidak terlalu mengabaikan mengenai faktor komunikasi ini, padahal dengan memberikan perhatian yang tepat pada aspek komunikasi organisasi dapat lebih terbantu dalam menyelesaikan permasalahan yang lain hal ini karena dengan komunikasi yang terbangun dengan baik proses pengambilan keputusan yang penting dapat dilakukan dengan lebih tepat.

Apabila permasalahan yang bersumber dari masalah komunikasi dibiarkan terus menerus hal akan membuat organisasi berjalan tidak efektif dan membuang potensi yang dimiliki. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dudu Abdurahman pada tahun 2005 memberikan hasil yang menunjukkan bahwa komunikasi vertikal yang terjadi diantara karyawan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Setiap organisasi baik berupa organisasi yang dibangun dengan tujuan tujuan sosial maupun organisasi yang berorientasi pada bisnis memiliki karakteristik yang berbeda dalam mengembangkan tata cara berkomunikasi diantara anggota-anggotanya.

Lembaga pelatihan LP2ES Daarut Tauhiid (DT) adalah salah satu organisasi atau lembaga pelatihan yang memfokuskan aktivitasnya pada pengembangan dan pembelajaran mengenai kewirausahaan, leadership dan Ekonomi Syariah. Dalam menjalankan aktivitasnya yakni mengadakan berbagai program pelatihan orang-orang yang tergabung dalam LP2ES DT ini dituntut untuk mampu menjalankan proses komunikasi yang efektif, hal ini karena aktivitas pelatihan merupakan salah satu aktivitas yang menuntut tingkat koordinasi yang cukup tinggi khususnya pada bagian operasional.

Dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia, lembaga LP2ES DT membaginya menjadi dua sisi, sisi pertama adalah sisi manajemen, orang-orang yang mengisi posisi ini memiliki tugas diantaranya aktivitas yang bersifat administratif, hubungan eksternal organisasi seperti hubungan kepada konsumen, dan penetapan kebijakan-kebijakan internal perusahaan. Sisi kedua adalah sisi operasional, orang-orang yang mengisi posisi ini memiliki tugas untuk melaksanakan program pelatihan yang telah disepakati oleh konsumen dengan pihak manajemen perusahaan, bagian operasional inilah yang akan bersentuhan secara langsung dengan peserta dalam setiap pelaksanaan program pelatihan.

Dalam melaksanakan tugasnya orang-orang yang ada pada sisi manajemen memfokuskan pekerjaannya di dalam ruangan dan bersifat administratif sehingga

memiliki kemungkinan yang kecil untuk dapat mengetahui pelaksanaan proses training di lapangan, jumlah orang yang mengisi sisi manajemen ini adalah 15 orang, sementara sisi operasional fokus pekerjaannya adalah melayani peserta selama program training berlangsung yang sebagian besar aktivitasnya berada diluar kantor. Orang-orang yang ada pada sisi operasional tergabung dalam suatu forum yang disebut dengan FLC (Fasilitator LP2ES Community). forum ini diisi anggota sekitar 35 orang yang biasa disebut dengan para fasilitator, kegiatan utamanya forum ini adalah pembinaan dan proses *breafing* training.

Dalam setiap pelaksanaan program training satu tim pelaksana akan dibentuk dengan mengikutsetakan sejumlah fasilitator sekitar empat sampai enam orang dan dipimpin oleh salah satu orang dari sisi manajemen bagian operasional, orang-orang ini akan ada dalam satu kelompok sampai program pelatihan selesai dilaksanakan.

Apabila terdapat program pelatihan lain tim pelaksanan pertama akan di bubarkan dan dibentuk kembali yang mungkin akan terjadi perubahan anggota, namun setiap tim pelaksana training bagaimana pun komposisi anggotanya akan tetap berhubungan dengan manajemen dalam proses melaporkan segala sesuatu yang berhubungan dengan pelaksanaan training atau pun mengurus berbagai hal yang bersifat administratif.

Pembentukan dan pembubaran satu tim pelatihan yang dilakukan terkadang menjadi kendala baik dalam proses pelaksanaan mau pun proses penyelesaian program pelatihan seperti dalam proses menyusun laporan, koreksi apabila terjadi kesalahan, dan aspek motivasi yang dimiliki oleh setiap tim

yang cenderung berubah seiring dengan perubahan anggota yang memiliki karena setiap anggota tim yang terbentuk memiliki perbedaan karakteristik baik dari sisi latar belakang, cara komunikasi, kedekatan, atau pun cara kerja, namun hal ini pun tidak hanya terbatas antara fasilitator saja tapi berhubungan juga dengan orang-orang yang ada pada sisi manajemen.

Berdasarkan pemaparan masalah di atas maka penelitian ini di fokuskan pada upaya menemukan hubungan hubungan efektivitas komunikasi internal yang dijalankan karyawan LP2ES DT dengan motivasi kerja.

B. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini di tuangkan ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana profil efektivitas komunikasi internal organisasi yang ada di lembaga LP2ES DT?
2. Bagaimana profil motivasi kerja yang dimiliki karyawan LP2ES DT?
3. Seberapa besar hubungan efektivitas komunikasi internal organisasi yang dibangun karyawan dengan motivasi kerja yang dimilikinya dalam bekerja?

C. Tujuan Penelitian

Hal-hal yang akan dicapai dalam penelitian ini tertuang dalam tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui profil efektivitas komunikasi internal organisasi yang ada di lembaga LP2ES DT.
2. Mengetahui profil motivasi kerja yang dimiliki karyawan LP2ES DT.
3. Mengetahui seberapa besar hubungan efektivitas komunikasi internal organisasi yang dijalankan karyawan dengan motivasi dalam bekerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk;

1. Jurusan Psikologi

Menyediakan referensi sekaligus sebagai sarana pengembangan keilmuan psikologi khususnya berkaitan dengan permasalahan komunikasi dan motivasi kerja.

2. Instansi LP2ES DT

Menyediakan data yang komprehensif mengenai kondisi karyawan khususnya profil efektivitas komunikasi internal organisasi yang terbangun diantara karyawan dan hubungannya dengan motivasi dalam bekerja.

3. Peneliti berikutnya

Menyediakan referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya khususnya mengenai permasalahan komunikasi organisasi dan motivasi kerja.

F. Asumsi

Asumsi yang dimiliki peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi berperan penting dalam pengintegrasian dan koordinasi seluruh kegiatan dan bagian dalam suatu organisasi. (H. Malayu S.P Hasibuan, 2005 :179).
2. Melalui komunikasi efektif kerja sama harmonis dan intim dalam suatu kepemimpinan dapat tumbuh dan berkembang. (Henry Clay Lindgreen, 2005 :182).
3. Komunikasi internal organisasi yang efektif akan memberikan pengaruh terhadap kerja sama dan kepuasan dalam bekerja. (Keith Davis, 1992 :172).

G. Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat efektivitas komunikasi internal organisasi dengan motivasi kerja karyawan di lembaga pelatihan LP2ES DT”.

H. Populasi dan Sampel Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di lembaga pelatihan LP2ES Daarut Tauhiid sebanyak 50 orang, adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan di lembaga pelatihan LP2ES Daarut Tauhiid yang diambil dengan menggunakan teknik *simple Random sampling*, yaitu suatu teknik sampling dimana semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Populasi penelitian memiliki latar belakang budaya yang berbeda-beda, ada yang berasal dari Jawa Timur dan Jawa Barat, disamping perbedaan budaya, sampel yang diambil juga memiliki variasi dalam hal tingkat pendidikan formal, mulai dari SMA, Mahasiswa, dan Sarjana. Semua SDM yang ada di lembaga terbagi menjadi dua posisi, yaitu posisi manajerial berjumlah 15 orang yang sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Sarjana ditambah beberapa orang yang menjadi posisi pendukung operasional harian yang memiliki pendidikan rata-rata se-tingkat SMA, dan kedua adalah posisi operasional yang tergabung dalam forum fasilitator yang terdiri dari sekitar 35 orang yang sebagian besar adalah orang-orang yang memiliki latar belakang berbeda dan tingkat pendidikan yang beragam.

I. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Lembaga Pelatihan LP2ES Daarut Tauhiid yang beralamat di jalan Geger Kalong Girang baru No. 4 Bandung.