

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi muncul apabila adanya tujuan bersama yang hendak dicapai. Usaha pencapaian tujuan itu dapat dilaksanakan melalui koordinasi dan dalam pelaksanaan fungsinya dilakukan melalui proses komunikasi. Komunikasi merupakan bagian terpenting dalam kehidupan manusia karena komunikasi memiliki kemampuan menjembatani seluruh kepentingan manusia, baik individu maupun sebagai bagian dari komunitasnya. Seluruh interaksi manusia dengan lingkungannya menggunakan jasa komunikasi. Tujuan yang hendak dicapai, program kerja yang harus dilaksanakan dan keputusan yang harus dilaksanakan, kesemuanya memerlukan hubungan, baik antara individu maupun antar satuan kerja. Dengan kata lain, manusia sebagai anggota organisasi mutlak perlu berkomunikasi satu sama lain.

Suatu organisasi tidak dapat berjalan lancar tanpa adanya komunikasi. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan suatu kekuatan, seperti yang di ungkapkan oleh M. Fakry Gaffar (1991:5) bahwa: “komunikasi dalam organisasi tidak lain dari suatu kekuatan untuk mempertahankan eksistensi suatu organisasi, tanpa komunikasi organisasi tidak mungkin berfungsi”. Dengan demikian jelas bahwa komunikasi merupakan hal yang sangat penting dan pokok bagi eksistensi suatu organisasi. Jika komunikasi dalam organisasi berjalan sepenuhnya maka maksud dan tujuan organisasi sangat mungkin dipahami oleh seluruh anggotanya,

dengan kata lain komunikasi berfungsi sebagai media yang dapat digunakan oleh seluruh anggota organisasi dalam menyampaikan kegiatan atau program kerjanya masing-masing terhadap pihak lain yang terlibat dengan maksud untuk membentuk suatu kesepakatan bersama guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan program-program kerjanya tentu tidak terlepas dari sejauh mana organisasi dapat mengoptimalkan sistem komunikasi yang ada didalamnya. Begitupun halnya dengan organisasi-organisasi yang berada pada *Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2-PNFI) Regional 1 Bandung*. Keberhasilan P2-PNFI dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai salah satu organisasi dalam program pendidikan dan kelembagaan sangat ditentukan oleh sistem komunikasi yang ada didalamnya. Seperti komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Hal tersebut dirasakan sangat penting karena komunikasi yang terjadi akan sangat mempengaruhi sejauh mana keterkaitan dan koordinasi antar tiap komponen mampu menjalankan perannya masing-masing.

Komunikasi, berdasarkan ruang lingkup dan jangkauannya dibedakan menjadi dua bagian yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Dalam penelitian ini, penulis lebih memfokuskan pada komunikasi internal yang dikembangkan melalui proses formal dan informal. Menurut pendapat Lawrence D. Brennan yang dikutip oleh Onong Uchjana Effendy (2003:122) yang dimaksud dengan komunikasi internal adalah :

Pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan 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 didalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi internal yaitu suatu proses komunikasi yang terjadi didalam organisasi itu sendiri, berupa penyampaian pesan, ide, gagasan, perintah dan keputusan-keputusan baik itu secara vertikal, horizontal maupun diagonal, yang melibatkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi tersebut guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Didalam proses interaksi terdapat dua aspek yang tidak dapat dipisahkan dan saling mempengaruhi yaitu komunikasi dan perilaku manusia. Perilaku manusia itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk beberapa tujuan. Hal ini senada dengan pernyataan Miftah Thoha (2002:222) bahwa “Perilaku seseorang itu hakekatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan”. Keinginan yang dimaksud diatas adalah motivasi yang merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Hal ini kembali dipertegas oleh Miftah Thoha (2002:177) bahwa: “Motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang”.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang akan dijadikan sebagai penggerak bagi pegawai untuk memberikan kinerjanya yang optimal bagi organisasinya. Dengan motivasi kerja yang tinggi memungkinkan secara sadar

tiap pegawai untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya secara optimal dengan tanpa adanya tekanan atau paksaan.

Pimpinan dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat kuat dalam proses komunikasi internal khususnya dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyelerasikan seluruh sumber daya yang tersedia. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu berkomunikasi secara efektif dengan para bawahannya. Pimpinan dianggap berhasil dalam berkomunikasi apabila anggota atau para pegawainya bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan. Keberhasilannya terletak pada pimpinan dalam memahami situasi dan kondisi para pegawainya sehingga mereka mengerti dan mendapat kejelasan mengenai apa yang harus dikerjakannya.

Berdasarkan hal-hal diatas, jelas bahwa motivasi kerja pegawai di pegaruhi oleh komunikasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sutermeister (Yayat H. Djatmiko, 2004:71) bahwa: “Faktor utama yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi, kebijakan personalia dan komunikasi.”

Berdasarkan pemikiran-pemikiran di atas, timbulah gagasan penulis untuk menelaah dan meneliti tentang keterkaitan antara komunikasi internal dengan motivasi kerja pegawai. Menindak lanjuti keinginan penulis tersebut maka dalam penelitian ini ditetapkan judul penelitiannya yaitu: **“Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal Dan Informal (P2-PNFI) Regional I Bandung.”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian merupakan suatu usaha merumuskan pokok-pokok dan batas-batas permasalahan yang dijadikan fokus dalam penelitian. Rumusan ini diperlukan guna memperoleh pembahasan yang mengarah kepada pemecahan masalah yang diinginkan.

Tuckman (1988:25) yang dikutip oleh sugiyono (2000:36) yang menyatakan bahwa rumusan masalah yang baik adalah yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya atau alternatif yang secara implisit mengandung pertanyaan.

Pokok permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah mengenai Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal Dan Informal (P2-PNFI) Regional I Bandung.” Dari Masalah Pokok Tersebut, selanjutnya dijabarkan ke dalam rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran Komunikasi Internal di Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal Dan Informal (P2 PNFI) Regional I Bandung?
2. Bagaimana gambaran Motivasi Kerja pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal Dan Informal (P2 PNFI) Regional I Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal Dan Informal (P2 PNFI) Regional I Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan pegangan atau pedoman dalam melaksanakan penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah memperoleh gambaran yang jelas mengenai Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal Dan Informal (P2-PNFI) Regional I Bandung.”

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran deskriptif mengenai Komunikasi Internal di Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal Dan Informal (P2 PNFI) Regional I Bandung
- b. Mengetahui gambaran deskriptif mengenai Motivasi Kerja pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal Dan Informal (P2 PNFI) Regional I Bandung
- c. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal Dan Informal (P2 PNFI) Regional I Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Dapat meningkatkan pengetahuan serta wawasan penulis mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Pusat

Pengembangan Pendidikan Non Formal Dan Informal (P2 PNFI) Regional I Bandung.

2. Dapat memberikan gambaran umum mengenai sejauh mana proses komunikasi dalam suatu organisasi serta motivasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal Dan Informal (P2 PNFI) Regional I Bandung.
3. Sebagai acuan bagi pimpinan dalam mengembangkan dan meningkatkan pola komunikasinya secara continue dan berkesinambungan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal Dan Informal (P2 PNFI) Regional I Bandung.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan khasanah ilmu Adpend.

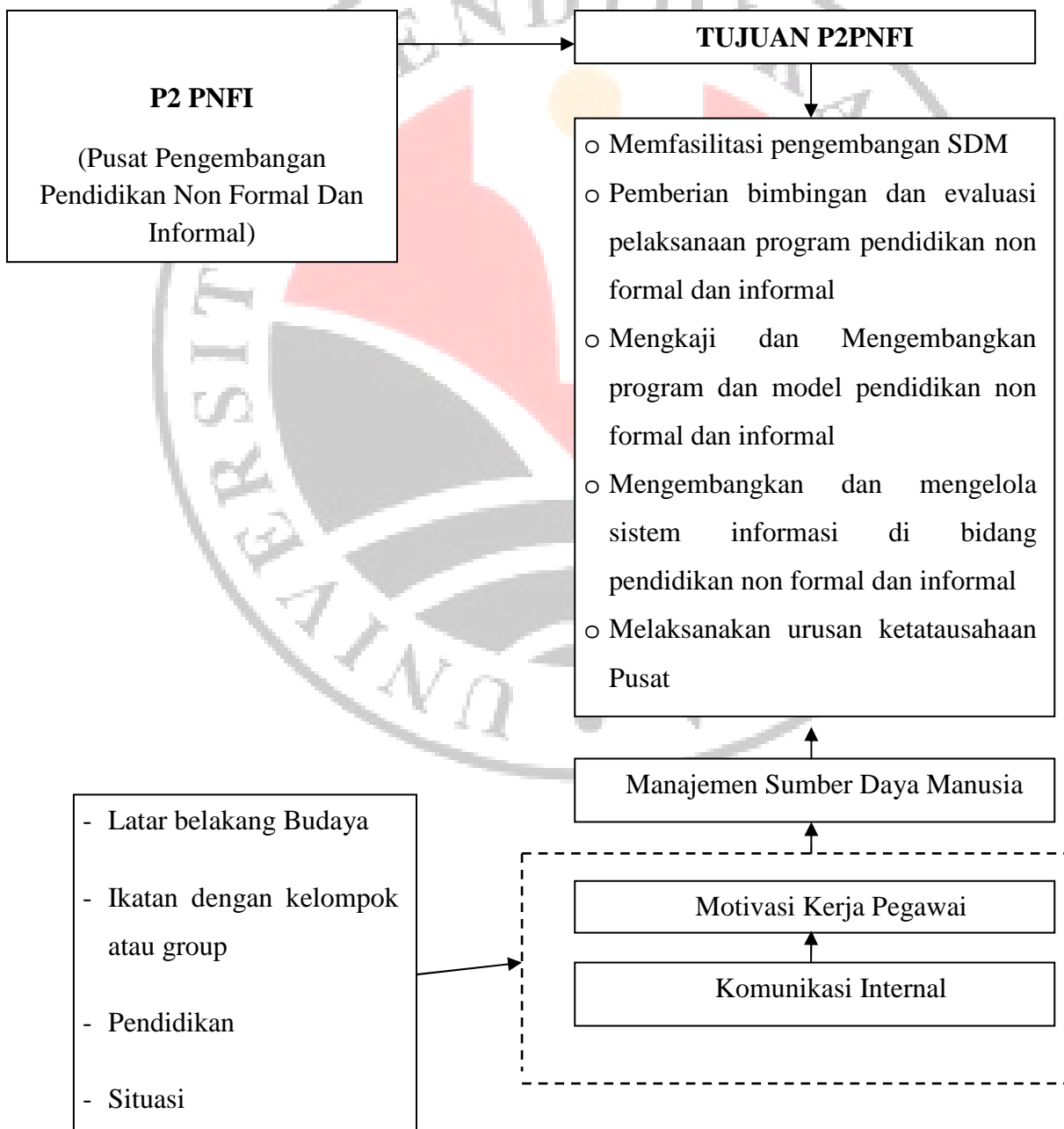
E. Kerangka Berfikir

Untuk memahami fokus penelitian ini secara tajam maka diperlukan kerangka berpikir yaitu cara berpikir peneliti dalam memahami realitas objek yang ditelitinya.

Adapun yang dimaksud dengan kerangka berfikir menurut Sugiono (1992:25): "Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pandangan atau model atau pola pikir yang dapat menjabarkan sebagian variabel yang lain, sehingga akan mudah dirumuskan masalah penelitiannya, pemilihan teori yang relevan, rumusan hipotesis yang diajukan, metode atau strategi penelitian, instrumen

penelitian, teknik analisa yang akan digunakan serta kesimpulan yang diharapkan”.

Untuk memudahkan penulis dalam menyusun karya ilmiah, maka disusun suatu kerangka berpikir yang merupakan alur penelitian yang diambil penulis dalam melihat masalah yang diteliti. Adapun kerangka berpikir penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



F. Anggapan dasar dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Anggapan dasar adalah titik tolak pemikiran yang kebenarannya dapat di terima oleh peneliti, seperti yang dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (Suharsimi Arikunto, 1997: 58) bahwa “Anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik”.

Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini yaitu:

- a. Komunikasi berperan penting dalam mengintegrasikan dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan dan bagian dalam suatu organisasi.
- b. Komunikasi terdiri dari dua jenis yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal.
- c. Melalui komunikasi yang efektiflah kerjasama yang harmonis dan intim dapat tumbuh dan berkembang.
- d. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja
- e. Tanpa adanya motivasi pegawai tidak akan mampu memberikan kinerja yang optimal.
- f. Motivasi kerja dipengaruhi oleh cara pimpinan dan anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi satu sama lain
- g. Komunikasi internal yang terjalin dengan baik antara seluruh komponen yang ada dalam organisasi akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja.

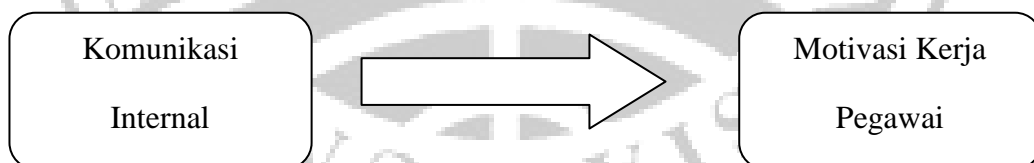
2. Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut : **“Terdapat Pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal dengan motivasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal Dan Informal (P2 PNFI) Regional I Bandung.”**

Berdasarkan hipotesis diatas dapat diketahui bahwa komunikasi internal (*variabel X*) merupakan variabel independen (*bebas*) artinya tidak tergantung ataupun terpengaruh oleh variabel lain, sedangkan motivasi kerja pegawai (*variabel Y*) merupakan variabel dependen (*terikat*) yang dipengaruhi dan ditentukan oleh variabel independen. Oleh karena itu, tinggi, sedang, cukup bahkan rendahnya motivasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal Dan Informal (P2 PNFI) Regional I Bandung sangat di tentukan oleh komunikasi internal yang terbentuk dalam lembaga tersebut.

Skema Hipotesis Penelitian

Hubungan Antar Variabel



Gambar 1.1

Variabel X : Komunikasi Internal

Variabel Y : Motivasi Kerja Pegawai

➔ : Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Adapun indikator-indikator yang menandai kedua variabel tersebut adalah:

Variabel X (Komunikasi Internal) :

Menurut Emmy G dan Yoyon B.I (1997:30-31) mengemukakan bahwa terdapat dua proses dalam Komunikasi Internal

- a. Proses Formal
 - 1) Komunikasi Vertikal
 - 2) Komunikasi Horizontal
 - 3) Komunikasi Diagonal
- b. Proses Informal

Variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai)

- a. Disiplin Kerja
- b. Semangat Kerja
- c. Kerjasama
- d. Tanggung jawab
- e. Kreatifitas dan inisiatif yang tinggi
- f. Loyalitas

G. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Untuk mendapatkan populasi yang relevan seorang peneliti harus terlebih dahulu mengidentifikasi jenis-jenis data yang diperlukan dalam penelitian tersebut yang mengacu pada permasalahan penelitian. Berdasarkan permasalahan pokok dari penelitian ini yaitu seberapa besar Pengaruh

Komunikasi Internal terhadap motivasi kerja pegawai, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di P2PNFI Regional I Bandung.

2. Sampel Penelitian

Pengertian sampel menurut Sugiyono (Akdon, 2005:98) mengatakan “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan perhitungan rumus Taro Yamane yang dikutip dari Akdon (2005:107) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel minimal

d = Presisi

1 = Angka Konstan

H. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat pelaksanaan kegiatan penelitian dilakukan. Adapun Lokasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2-PNFI) Regional I Bandung yang beralamat di Jl. Jayagiri No. 63 Lembang – Bandung 40391, Jawa Barat Indonesia.