

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peningkatan dan perkembangan suatu organisasi memiliki maksud dan tujuan tertentu. Usaha-usaha untuk mewujudkan maksud dan tujuan tersebut melibatkan berbagai macam faktor yang penting, seperti faktor lingkungan kerja, faktor peraturan, faktor budaya kerja dan faktor manusia. Salah satu dari berbagai macam faktor tersebut yang akan penulis bahas adalah faktor manusia sebagai unsur tenaga kerja dalam sebuah organisasi.

Manusia sendiri sebagai pekerja dalam sebuah organisasi merupakan obyek dan subyek dalam manajemen sumber daya manusia. Pekerja sebagai manusia tersebut memiliki hakikat sebagai makhluk individual dan sosial. Hakikat individualitas menunjukkan bahwa disamping memiliki kesamaan fisik dan psikologis, ternyata manusia memiliki pula perbedaan dalam kedua substansi yang bersatu itu, sehingga menjadi individu yang tidak sama satu dengan yang lain. Sedang hakikat sosialitas menunjuk pada realisasi dan aktualisasi diri setiap manusia sebagai individu yang membutuhkan dan tidak dapat melepaskan diri antara yang satu dengan yang lain.

Apabila segala kebutuhan dan keinginan pegawai terpenuhi, maka hal tersebut tentu saja akan menjadi alat yang dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk memperbaiki prestasi kerjanya dan pada akhirnya juga akan meningkatkan

kinerja organisasi secara keseluruhan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Tingkat motivasi pegawai bukan suatu hal yang bersifat stabil dimana tingkat motivasi ini dapat naik ataupun turun baik itu secara perlahan maupun drastis karena banyak hal yang dapat mempengaruhinya. Oleh karena itu organisasi harus dapat secara terus menerus memberikan dan menjaga tingkat motivasi pegawainya selalu tinggi agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Salah satu cara yang dapat digunakan oleh sebuah organisasi untuk menjaga dan meningkatkan motivasi pegawai adalah dengan cara melakukan pemenuhan kebutuhan dan keinginan pegawai. Salah satu kebutuhan dari individu tersebut adalah kebutuhan akan komunikasi. Komunikasi yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal akan membantu individu dalam melakukan aktivitasnya dalam organisasi. Komunikasi juga membantu individu untuk saling bertukar informasi, gagasan atau ide serta individu dapat memberikan dan ataupun menerima pengarahan-pengarahan yang jelas.

Banyak sekali fungsi dari komunikasi, salah satunya adalah fungsi pengaruh dan persuasi atau motivasi. Komunikasi dapat menumbuhkan motivasi dengan cara menjelaskan kepada pegawai apa yang harus dilakukan, bagaimana kinerja pegawai dinilai, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja tersebut. Informasi yang diberikan akan merangsang pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan dengan hasil yang maksimal. Pengarahan-pengarahan yang jelas dari atasan akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik karena dengan pengarahan tersebut maka pegawai mengetahui bagian dari tanggung jawabnya serta

cara untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Marwansyah dan Mukaram (2000:196) yang menyatakan:

“Komunikasi dalam perusahaan menjalankan beberapa fungsinya memberikan pengaruh dan persuasi atau motivasi. komunikasi dapat menumbuhkan motivasi dalam organisasi karena dalam suatu organisasi, individu-individu berkomunikasi baik dari atasan kepada bawahan (*downward communication*), dari bawahan kepada atasan (*upward communication*), maupun antar rekan kerja (komunikasi horisontal) dan setiap saluran komunikasi memiliki peranan yang berbeda-beda”.

Dinas Pariwisata Kabupaten Garut merupakan salah satu dinas pemerintah dibawah Kementerian Pariwisata Dan Kebudayaan yang mempunyai tujuan dan fungsi pokok yaitu untuk memajukan pariwisata kota dan sekitarnya serta melestarikan aset-aset wisata dan mengembangkannya. Secara umum dinas pemerintah merupakan organisasi yang berfungsi untuk melayani masyarakat dan begitu pula pegawainya.

Dengan adanya tuntutan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, maka dinas pemerintah dan dalam hal ini adalah Dinas Pariwisata Kabupaten Garut harus dapat meningkatkan lagi motivasi pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Akan tetapi pada kenyataannya masih terdapat pegawai yang tingkat motivasinya masih rendah.

Apabila hal ini terus dibiarkan berlanjut maka tentu saja hal ini akan mengakibatkan penurunan kinerja organisasi. Menurunnya tingkat motivasi pegawai ini dapat dilihat dari hasil penyebaran angket pra penelitian dan tingkat target pencapaian Pendapatan Asli Daerah (PAD) berdasarkan jumlah perusahaan.

Berikut adalah data angket dan tingkat target pencapaian PAD berdasarkan jumlah perusahaan.

Tabel 1.1
Tabel Angket Pra Penelitian Tentang Motivasi Pegawai

No.	PERTANYAAN	Jawaban				
		Sering Sekali	Sering	Kadang-Kadang	Pernah	Tidak Pernah
1.	Anda sering merasa bosan ketika sedang bekerja?	0	20	4	6	0
2.	Anda sering melakukan mangkir ketika melakukan pekerjaan ?	0	8	20	2	0
JUMLAH		0	28	24	8	0

Kedua pertanyaan diatas menggunakan pertanyaan yang berkebalikan negatif, dimana dari hasil penghitungan diatas dapat masih banyak pegawai yang merasa bosan dan mangkir dalam menjalankan pekerjaannya, ini dapat mengindikasikan bahwa motivasi pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Garut masih rendah, terbukti dengan masih cukup banyaknya pegawai yang terkadang melakukan kemangkiran kerja dan merasa bosan ketika sedang melakukan pekerjaan.

Tabel 1.2
Tabel Angket Pra Penelitian Tentang Motivasi Pegawai

No.	PERTANYAAN	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Anda setuju melakukan pelayanan meskipun anda harus bekerja lembur ?	0	1	2	20	7
JUMLAH		0	1	2	20	7

Dari pertanyaan tersebut, penulis dapat diindikasikan bahwa masih ada pegawai yang motivasinya masih rendah sehingga tidak mau melakukan pekerjaan dalam pelayanan kepada masyarakat.

Masih cukup rendahnya tingkat motivasi pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Garut ini juga dapat dilihat dari kinerja pegawai pada 3 Sub Dinas dari 4 Sub Dinas yang ada pada Dinas Pariwisata Kabupaten Garut.

Tabel 1.3
PAD Dinas Pariwisata Kabupaten Garut
Tahun 2009

No	Bulan	Subdin Sarana Wisata		Subdin Obyek Wisata		Subdin Promosi	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	JAN	77	13	13	7	3	0
2	FEB	52	69	21	19	3	53
3	MAR	49	40	19	14	8	16
4	APR	44	48	28	34	12	23
5	MEI	38	38	15	16	17	65
6	JUN	45	34	21	26	18	30
7	JUL	34	30	19	8	12	0
8	AUG	54	55	15	21	16	12
9	SEP	42	53	11	15	21	5
10	OKT	36	8	20	6	22	0
11	NOV	34	62	21	37	18	24
12	DES	49	68	38	32	8	4
JUMLAH		554	518	241	235	158	232
SISA		-36		-6			74

Sumber : Diolah Dari Data Dinas Pariwisata Kabupaten Garut

Berdasarkan pada tabel 1.3, menunjukkan hasil PAD tahun 2009 yang belum mencapai target dan menjelaskan bahwa kinerja organisasi di Dinas Pariwisata Kabupaten Garut masih rendah. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok (Ilyas, 2001). Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja suatu organisasi merupakan refleksi dari kinerja semua individu di dalamnya dan kinerja disini dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja setiap individunya

Salah satu faktor yang yang menunjang untuk meningkatkan motivasi adalah hubungan kerja yang baik, kondisi kerja, pengakuan kerja. Jadi motivasi disini dipengaruhi salah satunya oleh hubungan kerja yang baik dan hubungan kerja yang baik dapat dilihat dari kepuasan komunikasi antar pegawainya maupun komunikasi dari atasan terhadap bawahan begitupun sebaliknya.

Menurut Robbins (2003:391) mengungkapkan bahwa komunikasi adalah tidak hanya perpindahan makna diantara anggota-anggota kelompok, hanya lewat perpindahan makna dari satu orang ke orang lain, informasi dan gagasan dapat dihantarkan. Tetap komunikasi itu lebih dari sekedar menanamkan makna.

Komunikasi merupakan proses dimana informasi ditukar dan difahami oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku (Daft, 2003:414).

Komunikasi merupakan hal yang penting bagi para pegawai, karena hal ini bisa meningkatkan motivasi kerja apabila terpenuhi, hal ini sesuai dengan pernyataan Aldefer yang dikutip oleh Robbins, dan diterjemahkan oleh pujuaatmaka dan molan (2003:172) dalam teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) menyatakan bahwa ‘kepuasan karena telah terpenuhinya suatu kebutuhan merupakan salah satu dasar untuk meningkatkan motivasi’. Salah satu kebutuhan tersebut adalah *relatedness* yakni keterkaitan menyangkut hubungan dengan orang-orang yang penting bagi dirinya seperti anggota keluarga, rekan, dan atasan di tempat kerja. Komunikasi merupakan salah satu kebutuhan yang ada dalam *relatedness* (keterkaitan), karena berhubungan dengan seseorang dilakukan dengan cara berkomunikasi, oleh karena itu komunikasi dianggap sebagai suatu kebutuhan.

Berdasarkan pada uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian untuk penyusunan proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Garut”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas merupakan keinginan dari setiap organisasi, karena dengan sumber daya yang berkualitas tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Namun bukanlah suatu hal yang mudah memiliki sumber daya yang berkualitas karena manusia merupakan makhluk yang sangat kompleks

dimana kinerja dan kemampuan mereka sangat dipengaruhi oleh berbagai hal baik itu yang datangnya dari dalam maupun dari luar diri manusia tersebut.

Salah satu hal yang mempengaruhi manusia adalah motivasi yang merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Menurut H. Hadari Nawawi (2003:351) kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Berdasarkan pada pengertian tersebut, dapat penulis simpulkan bahwa pegawai sebagai manusia akan melakukan sesuatu aktivitas apabila sebelumnya ada dorongan atau alasan untuk melakukannya.

Motivasi ini sangat berperan penting untuk mendorong pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sebagaimana dikemukakan oleh H. Hadari Nawawi (2003:351) dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya.

Berpengaruhnya motivasi terhadap kinerja pegawai, menuntut organisasi untuk secara terus-menerus menciptakan dan meningkatkan motivasi para pegawainya karena apabila motivasi kerja pegawai berada pada tingkat yang rendah akan mengakibatkan kinerja yang tidak optimal dan pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi sebagai salah satu faktor yang dapat mendorong tingkat motivasi pegawai, merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena komunikasi merupakan alat yang vital dalam menciptakan

suatu kerjasama antar anggota organisasi untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi, dan saling mempengaruhi.

Kepuasan akan kebutuhan tersebut mencakup kepuasan akan informasi yang memadai mengenai pekerjaannya, informasi mengenai organisasi secara keseluruhan, komunikasi yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal akan membantu individu dalam melakukan aktivitasnya dalam organisasi. Komunikasi juga membantu individu untuk saling bertukar informasi, gagasan atau ide serta individu dapat memberikan dan ataupun menerima pengarahan-pengarahan yang jelas.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- 1 Bagaimana gambaran komunikasi organisasi pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Garut?
- 2 Bagaimana gambaran motivasi kerja pegawai pada dinas Pariwisata Kabupaten Garut?
- 3 Seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Garut?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian tentang “Pengaruh kepuasan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai” adalah :

1. Untuk memperoleh gambaran komunikasi organisasi pada Dinas Pariwisata

Kabupaten Garut.

2. Untuk memperoleh gambaran mengenai motivasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Garut
3. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Garut.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua kegunaan, yaitu sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan ataupun memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu MSDM, khususnya mengenai faktor-faktor motivasi kerja.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi Dinas dalam mengambil keputusan serta bagi pembuat kebijakan, tentang bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, sebagai *feedback* dari pegawai bagi perusahaan dalam memecahkan masalah motivasi maupun masalah lain yang dihadapi oleh perusahaan.