

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini pertumbuhan dan perkembangan dunia usaha di Indonesia semakin pesat dan cepat. Hal ini dapat dilihat dengan muncul dan berdirinya pemerintah yang sejenis dengan menggunakan sistem manajemen yang lebih baik serta sistem teknologi yang lebih canggih. Keadaan yang demikian akan menimbulkan persaingan diantara pemerintah yang sudah ada dengan pemerintah yang baru. Dengan adanya persaingan dengan pemerintah sejenis, baik mengenai kualitas dan kuantitasnya, maka pemerintah dituntut untuk mengarahkan sumber daya yang dimilikinya semaksimal mungkin sehingga dapat efektif dan efisien. Salah satu sumber daya yang penting yang dipergunakan dalam satu pemerintah adalah sumber daya manusia.

Dalam upaya menumbuh kembangkan serta meningkatkan motivasi karyawan sebaiknya seorang pimpinan harus mengetahui hal-hal yang sekiranya dapat mendorong para karyawan untuk mau mau bekerja dengan lebih semangat dan bergairah inilah yang disebut dengan motivasi.

Menurut Sukanto Reksohadiprojo dan T.Hani Handoko (1998:250) Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Pemerintah agar dapat menjalankan semua aktivitasnya demi tercapainya tujuan yang ditetapkan, maka diperlukan adanya suatu suasana

kerja yang baik, dimana antara karyawan dengan pihak pemerintah terjalin suatu kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan. Untuk mencapai suasana seperti itu, pemerintah perlu memberikan perhatian khusus pada karyawan. Setiap pemerintah harus menyadari bahwa ia tidak bekerja sendirian, akan tetapi dengan bantuan orang lain yaitu karyawan.

Salah satu kebijaksanaan yang perlu diperhatikan oleh pemerintah atau pimpinan adalah masalah motivasi, sebab motivasi merupakan sarana yang tepat untuk mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang pernah dibebankan. Adanya motivasi yang baik dan sesuai maka akan dapat memberikan kepuasan dan semangat dalam bekerja. Dengan adanya hal tersebut, maka kelangsungan hidup dari pemerintah akan berlangsung dengan baik dan lancar.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut mempunyai peranan yang penting untuk mendorong para karyawan guna memberikan prestasi yang besar kepada pemerintah. Menurut Moch As'ad (1998: 47) faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Wex Le dan Yukl (dalam Sobarudin, 1992: 115) antara lain faktor financial intensive, faktor non financial dan faktor social intensive.

Selain itu Herzberg (dalam Anoraga, 1995: 76), menyebutkan bahwa dalam teori motivasi, jika ingin memotivasi seseorang pada pekerjaannya maka perlu menekankan pada dua faktor yaitu faktor yang berkaitan dengan

pekerjaan dan faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan. Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan (*job content*) antara lain: gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, kebijakan pemerintah, kualitas hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dan sesama pekerja. Adapun faktor-faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan antara lain: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan-kemajuan, pertumbuhan dan perkembangan.

Kebutuhan dasar manusia yang membentuk hierarki kebutuhan menurut Maslow (dalam Sukanto Reksohadiprojo, et.al., 1991: 264) adalah “kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan keamanan (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kbutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)”.

Tingkat produktivitas kerja karyawan disamping dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada juga dipengaruhi oleh minat dan dorongan (motivasi). Pada karyawan itu untuk dapat bekerja dengan baik, motivasi kerja dari karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam proses pelaksanaan produksi. Hal ini disebabkan karena tingginya produktivitas kerja karyawan sebagian besar akan ditentukan oleh kemauan dan keinginan dari karyawan untuk berbuat yang baik. Pada hakekatnya motivasi karyawan dengan pimpinan pemerintah berbeda karena adanya perbedaan kepentingan. Untuk itu perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka menjaga kelangsungan hidup pemerintah.

Pratikto (1988: 21) menyatakan bahwa “Secara singkat pola motivasional yang mampu menumbuhkan keseimbangan antara individu, kelompok, dan organisasi”

Salah satu persoalan yang mendapat perhatian dalam setiap organisasi adalah bagaimana memahami kebutuhan dan dorongan dari setiap individu yang menjadi salah satu penentu dan keberhasilan dari suatu organisasi, sebab dalam kenyataannya dorongan dari setiap orang sulit sekali untuk dipahami. Hal ini merupakan suatu tantangan bagi setiap pimpinan untuk memahami perilaku mereka. Namun betapapun sulitnya memprediksi masalah karyawan, pelaksana motivasi dalam suatu organisasi haruslah dianggap perlu untuk dilaksanakan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Ahyari (1996: 45) menyatakan bahwa :”Motivasi kerja dari para karyawan yang bekerja didalam pemerintah merupakan hal yang sangat penting di dalam melaksanakan kegiatan usaha atau proses dari pemerintah yang bersangkutan.”

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa pimpinan harus dapat melaksanakan hubungan yang dapat menimbulkan dorongan kerja bagi karyawannya. Hubungan kerja sama antara pimpinan dan karyawan akan menimbulkan suatu kekuatan yang dapat mempengaruhi para karyawan. Hal ini karena dalam memuaskan berbagai kebutuhan dan keinginan karyawan yang berkedudukan sebagai bawahan pada setiap organisasi pada umumnya tergantung pula pada sikap dan pandangan pimpinan mereka. Motivasi diduga mempunyai arti yang menentukan didalam meningkatkan produktivitas kerja dengan adanya motivasi yang baik antara unsur-unsur

organisasi diharapkan akan lebih terjamin produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi yang sangat penting, karyawan yang seringkali bahkan terus menerus terlambat, dalam banyak hal ia merasa takut. Hanya sedikit kepuasan yang mereka dapat. Orang yang menyenangi pekerjaannya cenderung untuk jauh lebih terdorong untuk menghindari kemungkinan akan keterlambatan.

Kemajuan dan peningkatan juga digunakan menjadi motivasi. Sedikit banyak hal ini adalah bagaikan analogi lama tentang janji muluk dan ancaman. Pimpinan harus dapat merealisasi janji yang diberikan pada karyawan. Alat-alat motivasi janganlah sekali-kali digunakan untuk memanipulasi karyawan. Alat-alat ini seyogyanya digunakan secara tulus dengan memikirkan kepentingan karyawan maupun organisasi.

Tanggung jawab merupakan faktor lain memotivasi banyak karyawan, sekarang kita asumsikan bahwa jika kita menjadi pimpinan harus tepat waktu. Seseorang yang disebut pengacau telah dimodifikasi sesudah mereka diberi tanggung jawab tambahan.

Menurut penelitian Herzberg, faktor-faktor pemeliharaan tidak dapat memotivasi pekerjaan dalam organisasi. Karena faktor-faktor ini menciptakan ketidakpuasan, walaupun kehadirannya membantu mencegah ketidakpuasan. Tetapi kesulitannya adalah faktor-faktor pemeliharaan bila tidak akan menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan.

Suatu uraian yang barangkali penting artinya bagi kita dapat membuat konsep tersebut jelas, faktor-faktor hygiene dalam organisasi formal mencakup arti sakit, libur, rencana kesehatan dan kesejahteraan diri bahwa suatu program kepentingan. Program-program demikian biasanya dianggap sebagai kepastian dan hanya memelihara, tapi tidak menimbulkan kepuasan.

Herzberg berkesimpulan bahwa kondisi-kondisi kerja tidak dianggap sebagai motivator. Barangkali benar bahwa banyak karyawan-karyawan lebih suka bekerja dalam lingkungan yang menyenangkan. Tapi suatu pabrik baru yang gemerlapan jarang menggantikan pekerjaan-pekerjaan yang disenangi orang atau perasaan-perasaan karyawan tentang prestasi dan pengakuan. Herzberg berpendapat bahwa sikap orang terhadap pekerjaannya jauh mengatasi kondisi kerja atau lingkungan.

Faktor lain yang pada pandangan pertama mungkin tampak merupakan sebagai motivator daripada sebagai pemuas adalah supervisi, yang dicantumkan Herzberg masalah faktor-faktor Hygiene. Supervisor tidaklah memotivasi pekerjaan tapi hanya mempengaruhi lingkungan yang menyebabkan karyawan merasa dimotivasi dari dalam (Kossen, 1984:133).

Dalam perkembangan perubahan modernisasi maka seringkali kita akan menjumpai banyaknya gejala mengenai tuntutan perubahan tingkat gaji karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan pemerintah kurang memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan yang ada dalam pemerintahan tersebut. Dengan adanya hubungan yang serasi tersebut, pimpinan bisa mengetahui perkembangan keinginan atau kemampuan para bawahan.

Selama ini yang seringkali menjadi perhatian dari para atasan hanya mengenai peningkatan upah, sedangkan hal lain karyawan sangat diabaikan. Sedangkan kedua masalah tersebut sebetulnya merupakan masalah yang sangat mendasar, terutama di dalam peranan komunikasi.

Hal ini disebabkan apabila komunikasi itu bisa berjalan dengan baik maka secara otomatis segala ganjalan yang ada didalam diri karyawan baik secara individu maupun menyeluruh bisa diketahui.

Dengan diketahuinya permasalahan yang terjadi di dalam diri bawahan maka pimpinan dapat memberikan alternatif jalan keluar yang baik. Para karyawan merasa mendapat perhatian dari pimpinan pemerintah sehingga dia akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja. Dan keadaan seperti ini juga akan meningkatkan motivasi kerja yang tinggi pula, sehingga keadaan pemerintah akan mengalami peningkatan atau pendapatan yang nantinya juga para bawahan ikut menikmatinya.

Dalam menghadapi era otonomi daerah, sikap profesionalisme dan kemandirian para birokrat mutlak dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka menghadapi berbagai tantangan dan mensukseskan pembangunan di Indonesia khususnya di bidang ekonomi, karena perekonomian sangat mempengaruhi aspek-aspek pendukung lainnya. Bagaimanapun kayanya potensi sumber daya alam yang tersedia tanpa adanya pengelolaan yang baik dan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas tentu tidak akan mencapai hasil yang optimal.

Dalam mengelola dan memanfaatkan potensi sumber daya alam yang dimiliki setiap daerah diperlukan penanganan yang serius dalam pengelolaannya, peran manajemen semakin penting artinya dalam upaya meningkatkan dan menggali potensi yang dimiliki oleh setiap daerah guna mendapatkan dan meningkatkan pendapatan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan membina dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat fisik dan mentalnya serta memiliki keterampilan yang tinggi. Faktor komunikasi juga mempunyai peranan dalam manajemen organisasi. Sebagaimana yang dijelaskan oleh T. Hani Handoko (1992: 271). Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi, padahal komunikasi yang efektif sangat penting bagi manajemen, paling tidak untuk dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen. Perencanaan, pengorganisasian dan *controlling* dapat tercapai. Kedua, komunikasi adalah kegiatan untuk mana para manajer mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka. Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku baik secara lisan maupun tidak langsung melalui media.

Peranan sumber daya manusia yang menjadi tugas manajemen pada intinya tidak terlepas dari komunikasi antara manajemen puncak maupun pengawal bawahannya, komunikasi secara langsung maupun tidak langsung (secara lisan maupun tulisan). Sehingga dengan demikian komunikasi tersebut

berguna bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam kenyataan kehidupan sehari-hari dalam kehidupan organisasi atau pemerintah komunikasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu lingkungan sosial dan individu. Apabila komunikasi tersebut sesuai dengan kondisi yang ada khususnya bagi pegawai, maka akan berdampak positif terhadap upaya peningkatan motivasi kerja pegawai. Para ahli komunikasi mengatnyakan kepada kita bahwa komunikasi yang efektif adalah hasil dari pada pemahaman bersama antara komunikatorv dan penerima. Komunikasi formal sebagai saluran penyampaian berita yang dirancang oleh manager organisasi untuk memnudahkan hubungan pekerjaan.

Bila suatu organisasi tumbuh, strukturnya akan berkembang, hal ini akan menimbulkan masalah dalam komunikasi, karena berita harus melewati tingkatan– tingkatan tambahan, yang memerlukan waktu yang lebih lama untuk mencapai tempat tujuan dan cenderung kurang kecepatannya. Guna menunjang komunikasi antara atasan dan bawahan dapat berjalan efektif, maka diperlukan juga sejumlah keterampilan penunjang antara lain:

- 1 Keterampilan memecahkan masalah.
- 2 Keterampilan mengoperasionalisasikan alat- alat dengan teknologi canggih.
- 3 Keterampilan menuangkan ide dalam bentuk sistematis.

Dalam penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan” ini mengambil ke semua Pegawai di

Kantor Lingkungan Hidup Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten. Berdasarkan pengamatan pendahuluan memberikan gambaran dalam proses komunikasi antara atasan dan bawahan yang kurang interaktif.

Karena kurang interaktifnya komunikasi tersebut akan berdampak kurang baik yang pada akhirnya akan merugikan kedua belah pihak (baik atasan maupun bawahan). Dengan demikian maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan umpan balik bagi organisasi untuk memecahkan masalah khususnya komunikasi yang berdampak pada motivasi kerja karyawan.

B. Pembatasan Masalah

Agar tidak terjadi penyimpangan dari persoalan pokok dan untuk mendukung hasil yang lebih baik maka penulis membatasi hal-hal yang akan dibahas dalam penulisan skripsi yaitu : “Penelitian hanya dilaksanakan pada Pegawai Pemerintah Daerah dan terbatas pada pokok permasalahan tentang Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan”.

C. Rumusan Masalah

Pemerintah dalam menjalankan aktivitas-aktivitasnya harus mampu mencapai tujuan instansi seperti yang diharapkan, meskipun sering menemui berbagai masalah baik itu dari dalam maupun dari luar pemerintahan.

Salah satu permasalahan yang harus diatasi yaitu menentukan sebagaimana besarnya komunikasi antara karyawan dan bawahan untuk mencapai hasil yang optimal dan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah ditentukan pada latar belakang masalah diatas maka pokok permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah : “Adakah Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten”. Mengingat bahwa pemerintah tersebut adalah besar sangatlah susah. Sehingga untuk mengatasi persaingan yang ketat pemerintahan itu menciptakan suasana kerja yang sehat dan tenang di dalam pemerintahan dengan melakukan pendekatan-pendekatan terhadap karyawan dengan melalui komunikasi.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor komunikator (X_1) terhadap peningkatan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor pesan (X_2) terhadap peningkatan motivasi kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh faktor komunikan (X_3) terhadap peningkatan motivasi kerja.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
 - a. Dapat mengenal lebih jauh masalah yang aktual dengan ilmu yang didapat selama kuliah.
 - b. Untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang didapatkan selama perkuliahan dalam bentuk penelitian.
 - c. Untuk membandingkan sejauh mana teori yang didapat dibangku kuliah dengan kenyataan di lapangan.

2. Bagi Penyelenggara Program
 - a. Sebagai masukan untuk mengevaluasi sejauh mana program yang dijalankan sesuai dengan kebutuhan masyarakat pengguna output program.
 - b. Sebagai masukan untuk penyempurnaan dimasa mendatang.
3. Bagi Instansi
 - a. Merupakan sarana alih teknologi manajemen bagi kemajuan instansi atau pemerintah.
 - b. Sebagai sarana penghubung antara perguruan tinggi dengan instansi untuk mendapatkan tenaga kerja.

F. Sistematika Skripsi

Dalam penyusunan sistematika skripsi ini, terdiri dari tiga bagian, yaitu :

1. Bagian Awal

Bagian awal terdiri dari : Halaman Sampul, Halaman Judul, Halaman Persetujuan, Pengesahan, Pernyataan, Motto, Persembahan, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar, Daftar Lampiran dan Abstraksi.

2. Bagian Utama

Bagian utama terdiri dari lima bab yaitu:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan uraian pendahuluan yang berisikan : latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

b. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang teori, pengertian motivasi, jenis-jenis motivasi, cara pengukuran motivasi, macam-macam motivasi, pengertian komunikasi, proses komunikasi, metode dan macam-macam komunikasi, hubungan antara komunikasi dan motivasi kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pengertian metode penelitian, jenis-jenis metode penelitian, metode penelitian yang digunakan, populasi, sampel, sampling penelitian, teknik pengumpulan data, uji prasarat analisis, dan analisis data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang diskripsi lokasi penelitian, diskripsi data, hasil uji prasyarat, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil analisis.

e. BAB V SARAN DAN KESIMPULAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian

3. Bagian akhir

Bagian akhir terdiri dari: Daftar Pustaka dan Lampiran.