

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial perlu menjalin interaksi dengan manusia lainnya, termasuk dalam menjalankan kehidupan berorganisasi. Interaksi yang terjadi dapat melalui komunikasi, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi merupakan hal terpenting untuk mencapai tujuan organisasi, karena kelompok-kelompok manusia di dalam sebuah organisasi akan selalu hidup bersama dan bekerja sama dalam berbagai bidang.

Setiap organisasi menginginkan semua anggotanya berkontribusi dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Sehingga dibutuhkan komunikasi yang efektif antar anggota untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam mencapai tujuan tersebut. Motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Romli, 2014:72) ialah dorongan, motivasi yang mempersoalkan bagaimana pegawai dapat mendorong semangat kerja mereka, sehingga mereka dapat bekerja keras dan menggunakan semua keterampilan, kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut juga didukung oleh Jones (dalam Romli, 2014:72) yang menjelaskan bahwa ada kaitan antara motivasi dalam proses membangun dan mempertahankan tindakan menuju suatu tujuan. Penjelasan di atas dapat diartikan bahwa motivasi kerja menjadi hal yang sangat dipertimbangkan di dalam sebuah organisasi untuk selalu diperhatikan dan dijaga.

Instansi merupakan bentuk dari organisasi dan instansi pemerintah merupakan organisasi di bidang pemerintahan. Salah satunya adalah Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Pemerintah Kota Payakumbuh yang merupakan sebuah organisasi perangkat daerah, yang dikepalai oleh seorang kepala dinas yang dibantu seorang sekretaris, dua orang kepala sub-bagian, dua orang kepala bidang dan enam orang kepala seksi. Diskominfo Payakumbuh mempunyai tugas pokok membantu Wali Kota Payakumbuh melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian dan bidang statistik.

Peneliti melakukan observasi awal dalam kurun waktu tiga bulan terhitung dari 21 September sampai dengan 21 Desember 2020 di Diskominfo Payakumbuh, tepatnya di bidang kehumasan. Berdasarkan data absensi yang diberikan oleh salah satu pegawai Diskominfo kepada peneliti, sebanyak 75% dari jumlah pegawai tenaga harian lepas (THL) humas Diskominfo pernah datang terlambat atau melebihi jam masuk seharusnya dan absen kerja (Diskominfo, 2020).

Data terbaru yang diterima peneliti mengenai absensi pegawai Diskominfo Payakumbuh keseluruhan dari bulan Mei – Juli 2021, terdapat rata-rata 40% pegawainya pernah datang terlambat (Diskominfo, 2021). Salah satu indikasi rendahnya motivasi kerja pegawai dapat terlihat dari persentase keterlambatan pegawai yang meningkat. Keterlambatan pegawai dalam bekerja sebagai dasar untuk mengukur motivasi, semakin banyak pegawai yang terlambat, semakin rendah

motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang nantinya akan berimbas kepada kinerja pegawai (Sarworini, 2007:4).

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan dan hasil wawancara dengan pegawai Humas Diskominfo Kota Payakumbuh, ditemukan beberapa penyebab dari indikasi rendahnya motivasi kerja pegawai seperti, pegawai sering terlambat hadir bekerja, pegawai sering tidak memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik seperti membicarakan hal-hal di luar pekerjaan. Kemudian, juga ada pegawai yang istirahat terlalu cepat dan datang kembali ke kantor melebihi waktu yang telah ditentukan bahkan ada pegawai yang istirahat saat jam kerja dan meninggalkan kantor sebelum jam pulang.

Motivasi kerja pegawai tidak selalu mengalami peningkatan, adakalanya mengalami penurunan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus bisa memenuhi kebutuhan pegawai dan menciptakan iklim yang kondusif di dalam sebuah instansi. Salah satunya dengan membuat interaksi kerja yang kondusif juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Interaksi kerja yang kondusif bisa terjadi dengan membangun komunikasi yang baik sehingga informasi yang diterima juga semakin beragam dan luas. Hal ini disebabkan karena komunikasi merupakan hal utama dalam memahami bagaimana sebuah organisasi mempunyai peranan penting dalam perkembangannya. Sebuah instansi pasti mengharapkan terjadinya sebuah efektifitas komunikasi berupa komunikasi yang efektif antar individu, yang mana hal tersebut akan membawa instansi semakin dekat dengan tujuannya. Oleh sebab itu

penting untuk memberikan perhatian lebih terhadap proses komunikasi yang terjadi di dalam sebuah instansi.

Komunikasi dalam organisasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu: komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Fokus penelitian kali ini ialah pada komunikasi internal, karena memahami peran komunikasi internal sangat penting untuk memastikan bahwa komunikasi dalam organisasi berjalan efektif. Komunikasi internal dalam sebuah organisasi membahas tentang arah arus informasi yang secara formal bergerak dari yang lebih berwenang ke yang kurang berwenang (komunikasi ke bawah). Selanjutnya, informasi yang berasal dari posisi otoritas rendah kepada orang dengan otoritas tinggi (komunikasi ke atas). Terakhir, pertukaran informasi antara orang-orang dalam posisi yang sama dengan otoritas yang sama (komunikasi horizontal) (Silviani, 2020: 138)

Komunikasi antara orang-orang di dalam suatu instansi atau organisasi bisa menjadi sulit, sehingga seringkali mengakibatkan hilangnya peluang. Kesulitan ini muncul dari komunikasi yang tidak memadai, yang dibuktikan dengan kurangnya informasi yang jelas tentang pegawai dan kurangnya pengawasan terhadap pegawai. Kesulitan ini muncul juga disebabkan dari kesalahpahaman dan karakteristik psikologis seperti keegoisan, kurangnya keterbukaan di antara pegawai dan perasaan tertekan. Perselisihan komunikasi ini dapat menyebabkan hubungan yang tidak menguntungkan, dan jika dibiarkan, dapat berdampak negatif pada motivasi kerja dan pada akhirnya produktivitas kerja juga akan menurun.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Sahraen Sibay tahun 2019, ditemukan bahwa rendahnya efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi internal yang kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya koordinasi antara atasan dan bawahan dalam memberikan informasi tentang pekerjaan, sehingga pegawai tidak lagi menerima informasi dari atasan tentang organisasi dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, ada beberapa pegawai yang tidak bisa untuk mengungkapkan pendapatnya karena takut dicap sebagai pegawai yang suka mencari muka, serta tidak bisa berkomunikasi dengan baik karena tidak mau bekerja sama dengan orang lain.

Hal yang sama juga ditemukan di Diskominfo Kota Payakumbuh saat peneliti melakukan observasi awal, di mana komunikasi yang kurang baik terjadi antara atasan dengan bawahan. Pada saat itu komunikasi yang kurang efektif terjadi antara kepala seksi pengelolaan data dan informasi publik dengan salah satu pegawai humas. Kepala seksi (Kasi) tersebut sebagai atasan mengkritik dan menegur pegawainya secara terang-terangan di depan pegawai lain dan pegawai magang. Kejadian ini tidak hanya berlangsung sekali, namun beberapa kali dalam tiga bulan (Oktober – Desember 2020) saat observasi awal yang dilakukan peneliti. Hal lain yang menguatkan penilaian peneliti adalah iklim yang berbeda sangat terasa saat peneliti berada di dalam ruangan humas bersama pegawai lainnya. Pada saat Kasi tersebut tidak ada di dalam ruangan, suasana langsung berubah dan tidak begitu kaku seperti sebelumnya. Hal serupa juga dirasakan oleh beberapa pegawai yang peneliti wawancarai. Salah seorang pegawai yang tidak mau namanya disebutkan, merupakan

pegawai yang sering ditegur secara verbal di depan umum oleh Kasi pengolahan data dan informasi, ia mengaku malu dan tidak senang dengan perlakuan atasannya hingga menyebabkan motivasi kerjanya menurun, sehingga sering sekali tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya.

Jika komunikasi internal dalam organisasi kurang efektif dikhawatirkan akan menghambat motivasi kerja pegawai. Berdasarkan data observasi awal yang peneliti temui pada Diskominfo Kota Payakumbuh yaitu, kurang efektifnya komunikasi internal dan rendahnya motivasi kerja pegawai. Oleh Sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Hubungan Komunikasi Internal dengan Motivasi kerja Pegawai Diskominfo Kota Payakumbuh”** untuk dapat mengetahui kebenarannya secara ilmiah.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah peneliti ingin melihat adakah hubungan antara komunikasi internal organisasi dengan motivasi kerja pegawai Diskominfo Payakumbuh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui efektifitas komunikasi internal Diskominfo Kota Payakumbuh
2. Mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai Diskominfo Kota Payakumbuh

3. Mengetahui hubungan komunikasi internal dengan motivasi kerja pegawai Diskominfo Kota Payakumbuh.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah pengetahuan di bidang ilmu komunikasi yang berkaitan dengan komunikasi organisasi dan motivasi kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam kajian teoritis mengenai komunikasi internal organisasi, motivasi kerja dan hubungan komunikasi internal organisasi terhadap motivasi kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat praktis, diantaranya:

1. Memberikan pengetahuan mengenai hubungan komunikasi internal organisasi dengan motivasi kerja
2. Memberikan informasi mengenai komunikasi internal organisasi pegawai Diskominfo Payakumbuh
3. Memberikan informasi mengenai tingkat motivasi kerja pegawai Diskominfo Payakumbuh
4. Menjadi bahan evaluasi bagi organisasi Diskominfo Payakumbuh terkait komunikasi internal organisasi dan motivasi kerja pegawai.