

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, sumber daya manusia yang mampu dan berkualitas merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindarkan. Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi (Mangkunegara, 2007:2). Jika kualitas sumber daya manusia semakin tinggi dan kuantitas sesuai dengan kebutuhan, pencapaian tujuan instansi semakin tinggi.

Untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mencapai tujuan, suatu instansi harus menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawainya. Tetapi tuntutan kinerja terhadap pegawai seringkali tanpa mempertimbangkan serius faktor-faktor yang mempengaruhinya. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai (Hasibuan, 2008:216).

Pegawai sebagai salah satu aparatur pemerintah yang merupakan faktor penentu dalam menyukseskan suatu organisasi pemerintah. Kualitas pegawai menentukan keberhasilan lembaga atau organisasi. Dengan kualitas atau kemampuan tersebut mereka mampu melaksanakan tugas-tugas secara konstruktif, bekerja sama dengan tingkat produktivitas yang tinggi yang memungkinkan tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal (Gustiandri, 2012:21). Peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi lebih mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan yang diharapkan antara lain dipengaruhi oleh adanya dorongan atau motivasi dari pegawai untuk bersedia bekerja lebih keras, kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan setiap pegawai dan loyalitas atau rasa kecintaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu diperhatikan lebih serius dalam mengerjakan tugas sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan dorongan yang muncul

dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi serta sebagai proses aktualisasi diri karyawan yang dibuktikan lewat kemampuan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Harold Koontz (1987) dalam Suharto dan Cahyono (2005:17) menjelaskan bahwa motivasi sebagai salah satu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan, yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan.

Selain motivasi kerja, iklim komunikasi didalam sebuah organisasi penting, karena secara tidak langsung iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi cara hidup orang-orang di dalam sebuah organisasi: kepada setiap orang-orang berbicara, siapa saja yang sukai, bagaimana perasaan masing-masing orang, bagaimana kegiatan kerja berlangsung dan bagaimana perkembangan orang-orang di dalam organisasi (Pace dan Faules, 2005:148). Dalam hal ini untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberikan mereka kebebasan dalam mengambil resiko, organisasi perlu mendorong dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas, menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi, mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota organisasi, dan secara aktif memberi

penyuluhan kepada para anggota organisasi, sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan organisasi serta menaruh perhatian kepada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan. Peran anggota dalam organisasi dituntut untuk selalu berinteraksi dan berkomunikasi satu sama lain, baik itu antara bawahan dengan atasan, antara sesama teman dan atasan dengan bawahan. Dengan demikian, aliran informasi berjalan lancar, sehingga membentuk iklim komunikasi organisasi yang berkembang sesuai dengan misi organisasi. Iklim komunikasi yang tidak sesuai dengan harapan anggota akan menyebabkan timbulnya perselisihan. Kondisi tersebut mengakibatkan pengambilan keputusan yang membutuhkan masukan anggota menjadi tidak terlaksana dengan baik. Dampaknya, tiap anggota organisasi dalam memberikan kontribusi bagi organisasinya menjadi kurang optimal.

Berdasarkan pengamatan penulis, bahwa di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nias motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai dan iklim komunikasi organisasi belum maksimal. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 28 Desember 2015 kepada beberapa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias, terungkap fakta bahwa terdapat permasalahan yang berhubungan dengan iklim komunikasi organisasi, yaitu kurangnya kesempatan yang diberikan kepada pegawai menempuh pendidikan dan pelatihan sesuai bidang pekerjaannya, adanya pegawai yang ditempatkan pada bagian yang pekerjaannya bersifat monoton dan kurang bervariasi. Hasil wawancara tersebut

diperkuat oleh data yang peneliti dapatkan dari staf bagian program, bahwa dalam rentang waktu 1 tahun (tahun 2015) hanya terdapat 4 orang pegawai yang mendapatkan kesempatan menempuh pendidikan dan pelatihan.. Data lainnya adalah ada 7 orang pegawai yang ditempatkan pada bagian pekerjaan yang sama selama 5-10 tahun. Sudah tentu pegawai merasa bosan dalam bekerja dan mengakibatkan pegawai merasa jenuh. Hal inilah yang membuat penulis tertarik melakukan penelitian di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nias, sehingga menetapkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.

Ada dua alasan mengapa motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi menjadi menarik untuk diteliti guna meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias, yaitu:

1. Setiap organisasi atau instansi pemerintah bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja dari pegawai dapat tumbuh dengan sendirinya atau perlu rangsangan dari pimpinannya. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya, serta mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui

motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

2. Dalam suatu instansi pemerintah diharapkan selalu melakukan interaksi antara seorang dengan yang lainnya melalui pesan-pesan komunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik dalam rangka mencapai tujuannya. Iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar dalam membentuk hubungan antara individu-individu dalam organisasi. Ketika individu-individu saling berkomunikasi, saling memotivasi, memberikan informasi dan sebagainya dalam rangka memenuhi kebutuhannya, maka dapat menumbuhkan komitmen pegawai pada organisasi atau instansi pemerintah. Adanya komunikasi dalam suatu organisasi akan membentuk suatu iklim komunikasi. Iklim komunikasi meliputi unsur-unsur yang dapat diidentifikasi dan diinterpretasikan melalui aktivitas hubungan personal (atasan-bawahan) maupun kelompok dalam situasi formal ataupun informal. Iklim komunikasi dapat tumbuh dan berkembang mulai dari kutub negatif hingga kutub positif. Berada diantaranya masih merupakan kondisi normal, namun jika lebih cenderung kearah negatif maka suasana defensif yang muncul. Sebagai konsekuensi dari kondisi yang demikian, pastinya akan berakibat pada menurunnya kualitas hubungan kerja hingga mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Namun sebaliknya, iklim komunikasi yang mengarah

pada kutub positif, suasana komunikasi menjadi kondusif. Maka kualitas hubungan individual terjaga dengan baik sehingga kinerja pegawai akan meningkat kualitasnya.

Menurut M. Manullang (2001:94), mengatakan bahwa motivasi kerja terdapat tidak hanya begitu saja, karena terkait oleh adanya berbagai faktor diantaranya; iklim hubungan antara manusia, kesejahteraan pribadi, jenis pekerjaan yang terlibat, lingkungan kerja yang bagus, pekerjaan yang menarik dan prospek yang nyata bagi pengembangan pribadi. Motivasi dapat juga ditimbulkan melalui pemberian ransangan dan stimulus yang tidak saja dari ekonomi atau materi tetapi juga faktor lingkungan dan suasana kerja yang nyaman dan aman. Faktor penting yang akan mendorong manusia untuk bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi di dalam kehidupannya. Tingkat dan berbagai macam kebutuhan pada setiap manusia berbeda-beda dan akan menimbulkan terjadinya perbedaan motivasi di dalam bekerja. Tanpa motivasi, pegawai kurang serius dan tulus bekerja. Mereka tidak memiliki dorongan kuat dari dalam diri sendiri untuk menyelesaikan tugas sesuai target dan kurang gigih menghadapi masalah. Apalagi jika iklim komunikasi organisasi kurang baik, sinergi antar pegawai, antar bagian, dan antar level kurang maksimal. Karena hal itu, motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi penting bagi suatu instansi.

Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Hasil pekerjaan itu

sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya (Pace dan Faules, 2005: 125). Kinerja suatu organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, dan kinerja organisasi itu sendiri ditentukan oleh kinerja setiap individu dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Karyawan sebagai individu dalam organisasi wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan dan keahlian dari setiap karyawan serta adanya motivasi kuat yang memacu semangat kerja karyawan. Pendapat lain dikemukakan oleh Seymour (1991) dalam Suharto dan Cahyono (2005:15), bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur.

Atas dasar pertimbangan di atas, maka pokok persoalan yang menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias”.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.
2. Seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.

3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.

Dengan demikian permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut “Seberapa besar pengaruh antara motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias?”

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias.

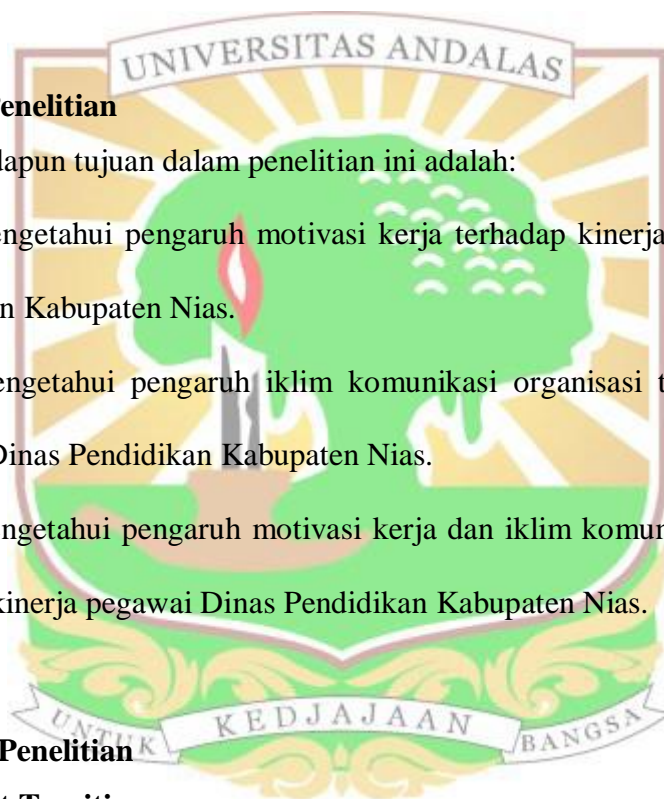
1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam memperkaya wawasan komunikasi organisasi terkait pengaruh motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan menjadi masukan bagi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias dalam



menjalankan tugas dan fungsinya, serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kinerja pegawai, selain itu juga diharapkan dapat menumbuhkan wawasan baru dalam mempertimbangkan aspek-aspek apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

