BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar belakang Penelitian

Salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah motivasi kerja para pegawainya yaitu kesediaan pegawai untuk mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk perusahaan. Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai akan mempengaruhi pada kinerja organisasi tersebut. Menurut Siagian (2012: 6), Motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Faktor motivasi kerja harus diketahui oleh para pemimpin karena penting artinya bagi keberhasilan suatu organisasi. Dikatakan penting bagi keberhasilan organisasi karena motivasi kerja dapat mempengaruhi pada pekerjaan yang dilakukannya, produktivitas dan potensi kerja karyawan. Motivasi kerja yang optimal harus didukung dengan penghargaan dari pimpinan organisasi tersebut.

Komunikasi internal sebagai suatu bentuk untuk meningkatkan motivasi karyawan. Komunikasi internal yang dilakukan dalam bentuk komunikasi ke bawah sangat penting untuk memberikan dorongan, arahan dan penghargaan dari pimpinan ke pada bawahannya sehingga kebutuhan pegawai dalam bentuk pengakuan dan penghargaan terpenuhi dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai.

Komunikasi internal sebagai suatu bentuk untuk meningkatkan motivasi karyawan. Komunikasi internal yang dilakukan dalam bentuk komunikasi ke bawah sangat penting untuk memberikan dorongan, arahan dan penghargaan dari pimpinan ke pada bawahannya sehingga kebutuhan pegawai dalam bentuk pengakuan dan penghargaan terpenuhi dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai.

Menurut Masmuh (2010:79) misi organisasi haruslah dikomunikasikan kepada para anggota agar mereka dapat mengenal sasaran-sasaran organisasi. Sebagai kelanjutan dari rasional pekerjaan, informasi *ideology* ini memungkinkan anggota organisasi dapat memahami ‘gambaran besar’ organisasi sehingga dapat bekerja lebih efektif.

Setiap pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari komunikasi dari pimpinan dan bawahannya yang biasa disebut dengan komunikasi vertikal. Dalam komunikasi tersebut terdapat aliran informasi dari atasan kepada bawahan ataupun sebaliknya. Aliran informasi ke bawah yang biasa dikomunikasikan oleh atasan ke bawahan adalah Informasi mengenai bagaimana melakukan hasil pekerjaan, informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi, informasi mengenai kinerja pegawai dan informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas. Adapun aliran informasi ke atas yakni komunikasi dari bawahan ke atasan meliputi memberitahukan apa yang dilakukan bawahan yakni pekerjaan mereka, prestasi, kemajuan dan rencana-rencana untuk masa yang akan datang, menjelaskan persoalan-persoalan kerja yang belum terpecahkan bawahan yang masih memerlukan beberapa macam bantuan, memberikan saran atau gagasan untuk perbaikan dalam unit-unit mereka atau dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan dan mengungkapkan bagaimana pikiran dan perasaan bawahan tentang pekerjaan mereka, rekan kerja mereka, dan organisasi.

Menurut Muhammad (2007:90) penambahan arus pesan atau keterbukaan dari komunikasi mungkin mempunyai pengaruh yang negatif terhadap beberapa organisasi karena kelebihan beban atau bertambahnya harapan. Pimpinan sebagai orang yang bertanggung jawab dalam organisasi dapat memberikan kontribusi dalam membangkitkan iklim komunikasi yang baik dalam organisasinya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa adanya komunikasi dari seorang pimpinan akan mempengaruhi kepada beban kerja yang dapat mempengaruhi pada motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau bertambahnya harapan pada pegawai.

Komunikasi dalam bentuk pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dan dari pihak karyawan tidak mengajukan suatu pertanyaan dalam melaksanakan tugasnya dan tidak ada pula masalah yang dipecahkannya maka pembicaraan antara pegawai sambil bekerja tidaklah menyangkut hal-hal formal lagi, tetapi sudah beralih kepada pembicaraan yang tidak relevan dengan tugas-tugasnya (Muhammad, 2007: 124).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa apabila suatu komunikasi tidak dijalankan antara bawahan dan atasan maka antar pegawai kurang termotivasi dalam melakukan komunikasi tentang suatu pekerjaan dan mengarah kepada hal-hal yang lain di luar pekerjaan.

Motivasi yang tinggi dari pegawai diperlukan untuk mencapai tujuan di bidang kesehatan. Visi Kementerian Kesehatan yaitu masyarakat sehat yang mandiri dan berkeadilan dengan misi diantaranya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, melalui pemberdayaan masyarakat, termasuk swasta dan masyarakat madani dan melindungi kesehatan masyarakat dengan menjamin tersedianya upaya kesehatan yang paripurna, merata bermutu dan berkeadilan dan meningkatkan pengembangan dan pendayagunaan SDM kesehatan yang merata dan bermutu (Kemenkes, 2014).

Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya sebagai perangkat pemerintahan daerah yang diberi kepercayaan dan tanggung jawab dalam bidang kesehatan, dengan mengacu pada visi dan misi nasional dan daerah yang telah menetapkan “Tercapainya Masyarakat Tasikmalaya yang mandiri untuk hidup sehat” sebagai Visi Dinas Kesehatan. Visi tersebut mengandung pengertian sikap dan kondisi dimana masyarakat Kabupaten Tasikmalaya mau dan mampu untuk mengenali, mencegah, dan mengatasi permasalahan kesehatan yang dihadapi sehingga bebas dari gangguan kesehatan akibat penyakit, bencana, lingkungan, dan perilaku yang buruk serta mampu memenuhi kebutuhannya untuk lebih meningkatkan kesehatannya dengan mengandalkan kemampuan dan kekuatan sendiri.

Pencapaian visi dari dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya diperlukan suatu dorongan atau motivasi dari para pegawainya untuk mencapai visi tersebut. Berdasarkan absensi kedatangan pegawai ke tempat kerja masih ada yang

terlambat sehingga pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan waktu pelayanan dan pegawai yang pulang tidak sesuai dengan jam kepulangan pegawai

Berdasarkan wawancara dengan dr.H. Oki Zulkifli, M.Epid selaku Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya tanggal 11 November tahun 2013 jam 10.00 WIB mengatakan bahwa motivasi pegawai masih kurang, bila membuat laporan untuk rapat dengan dewan atau bupati masih terlambat dari waktu yang ditetapkan. Hal lain adalah bila menyelesaikan masalah solusinya masih menggunakan cara-cara yang lama tanpa membuat inovasi-inovasi baru untuk menyelesaikan masalahnya. Selain itu ada keluhan-keluhan dari para pegawai di daerah terhadap para pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya atas pelayanan yang diberikan kepada pegawai-pegawai di daerah.

Menurut Masmuh (2010:231) dalam teori motivasi Clayton P. Alderfer, adanya dorongan motivasi seseorang dalam suatu organisasi karena adanya komunikasi antar anggota dalam organisasi tersebut. Komunikasi yang terbuka dan dapat bertukar pikiran antar anggota dalam suatu organisasi dapat memenuhi kebutuhan anggota suatu organisasi.

Hambatan yang terjadi pada komunikasi internal yaitu adanya motivasi yang membangkitkan distorsi pesan karena adanya komunikasi yang cenderung memproduksi perubahan pesan yang menghasilkan kurang tepat sikap sesuai pesan yang disampaikan (Masmuh,2010:90).

Proses komunikasi internal dalam suatu organisasi akan mempengaruhi terhadap motivasi dalam melakukan pekerjaan. Komunikasi pimpinan ke bawahan harus dilakukan dengan baik karena akan menimbulkan suatu harapan yang berlebihan atau menimbulkan persepsi yang membuat pekerjaannya bertambah beban. Adanya komunikasi internal yang baik akan memenuhi kebutuhan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan motivasi dari pegawai tersebut.

Oleh sebab itu motivasi pegawai sebagai pendorong untuk mau mengenali, mencegah, dan mengatasi permasalahan kesehatan yang dihadapi serta mampu memenuhi kebutuhannya untuk lebih meningkatkan kesehatannya dengan mengandalkan kemampuan dan kekuatan sendiri dipengaruhi oleh komunikasi

internal di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya sendiri. Berkaitan dengan komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai membuat peneliti merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul **”PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN TASIKMALAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah motivasi yang dimiliki oleh pegawai masih kurang yang terlihat dari penyelesaian pekerjaan yang harus dilakukan tidak sesuai target yang telah ditentukan. Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan ataupun bawahan terhadap pimpinan serta komunikasi antar pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai tersebut. Berikut rumusan masalahnya:

1. Bagaimana komunikasi internal di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya ?
3. Sejauhmana pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya?

1.3 Batasan Penelitian

Pada penelitian ini dibatasi pada masalah komunikasi tentang masalah pekerjaan baik komunikasi dengan atasan, bawahan dan antar anggota organisasi. Motivasi kerja dibatasi pada masalah motivasi dalam melakukan pekerjaan. Berikut ini uraian indentifikasi batasan penelitiannya:

1. Batasan korespondennya adalah pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya.
2. Batasan objeknya adalah masalah komunikasi internal dan motivasi pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya
3. Batasan Teori yang digunakan adalah mengenai komunikasi internal dan teori motivasi Glayton P Aldelfer

1.4 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah peneliti ingin mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya.

1.4.2 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui komunikasi internal di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya
2. Mengetahui motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya.
3. Mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Dari hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dan gagasan keilmuan mengenai sumber daya manusia dan pengaruh komunikasi yang berhubungan dengan Ilmu Komunikasi dengan motivasi pegawai.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran akan pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan dengan deskripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi literatur yang digunakan, teori-teori yang mendukung penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini merupakan uraian mengenai tahapan-tahapan yang dilakukan dalam proses penyusunan skripsi. Bagian tersebut meliputi paradigma penelitian, metode penelitian, objek penelitian, definisi konsep, unit analisis, teknik pengumpulan informan, teknik pengumpulan data, teknik keabsahan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab IV menjelaskan hasil dan pembahasan mengenai karakteristik koresponden dilihat dari berbagai aspek, membahas dan menjawab rumusan masalah serta hasil perhitungan analisis data yang telah dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan terhadap hasil penelitian berikut saran-saran.