

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja.

Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan pegawai mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya motivasi kerja. Salah satu faktor yang menjadi penyebab terjadinya motivasi kerja adalah gaya komunikasi dan iklim organisasi. Komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut. Sedangkan Gaya komunikasi adalah seperangkat perilaku antar pribadi yang terspesialisasi yang digunakan dalam suatu situasi. Gaya komunikasi merupakan cara bagaimana berkomunikasi baik verbal dan non verbal meliputi cara memberi dan menerima informasi dalam situasi tertentu. Gaya komunikasi dalam bentuk gerakan, bahasa juga mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Apabila gaya komunikasi dilakukan dengan baik maka menimbulkan hasil yang baik dalam berkomunikasi atau melaksanakan suatu kegiatan. Sehingga komunikasi yang baik dapat menimbulkan mediator dalam proses kerjasama dan transformasi informasi dalam mendukung kemajuan organisasi.

Selain gaya komunikasi, iklim organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat menjadi penyebab terjadinya motivasi kerja. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai. Iklim organisasi merujuk kepada suasana lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial pekerjaan yang dapat dirasakan oleh orang-orang yang terlibat di dalam organisasi baik langsung maupun tidak langsung. Iklim organisasi pada dasarnya mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang, dan membangkitkan motivasi kerja. Iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan yang kondusif akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Iklim organisasi yang kondusif dapat tercipta jika pimpinan mampu memfasilitasi pegawai untuk bekerja dengan baik. Upaya yang dapat dilakukan yaitu menciptakan iklim organisasi yang baik mulai dari melihat penyebab terjadinya iklim organisasi yang tidak mendukung sehingga dengan mudah untuk memperbaiki iklim organisasi dengan baik. Jika iklim organisasi positif dapat menimbulkan produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan iklim organisasi negatif dapat menimbulkan hambatan produktivitas kerja yang tinggi sehingga menghasilkan pekerjaan yang tidak efektif. Ini berarti bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi para pegawai. Iklim organisasi juga merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Dengan demikian maka gaya komunikasi yang kurang efektif baik dalam bentuk gerakan maupun bahasa serta iklim organisasi yang kurang kondusif sehingga dapat memacu munculnya motivasi pada pegawai yang kurang baik

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Kantor Distrik Abepura terlihat bahwa motivasi kerja pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari sebagian pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi kewajiban sebagai seorang pegawai. Dan ada sebagian

pegawai yang kurang mentaati aturan jam kerja dalam hal ini dapat dilihat adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu, pada saat jam kerja masih ada sebagian pegawai yang berada di halaman kantor dan hal tersebut tidak menunjukkan bahwa pegawai sedang melakukan suatu pekerjaan, dan menggunakan waktu istirahat melebihi jam kerja, pegawai cenderung menghabiskan waktu untuk bersantai dan tidak disiplin dalam bekerja. Hal seperti inilah yang menunjukkan bahwa tidak disiplin terhadap waktu kerja atau peraturan yang sudah ditetapkan. Sehingga sikap disiplin baik atau tidak baik juga dapat menentukan hasil kerja yang sesuai dengan sikap yang diperlihatkan oleh pegawai.

Keadaan tersebut di atas merupakan kurangnya pemberian motivasi dalam bekerja yang dapat menimbulkan rendah motivasi kerja. Fakta hasil pengamatan awal yang menunjukkan adanya kendala atau hambatan dalam motivasi kerja pegawai yang perlu untuk dikaji secara ilmiah. Proses pengkajian secara ilmiah dapat dilakukan dengan mengkaji variabel lain yang diduga memiliki kaitan dengan variabel motivasi kerja yaitu gaya komunikasi dan iklim organisasi. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian guna untuk menganalisis hubungan gaya komunikasi dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai melalui penelitian, sehingga mampu memberikan pentingnya peningkatan kualitas gaya komunikasi dan iklim organisasi yang dapat mengatasi motivasi kerja pegawai yang kurang baik dan mempermudah dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada kantor distrik abepura
2. Bagaimana Kaitan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada kantor distrik abepura

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk melihat penntingnya motivasi kerja pegawai pada kantor distrik abepura
2. Untuk menganalisis kaitan motivasi kerja dan produktivitas pegawai pada kantor distrik abepura

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis merujuk pada manfaat yang diperoleh melalui pemahaman teoritis suatu konsep, prinsip, atau teori. Ini melibatkan pemahaman tentang bagaimana sesuatu berfungsi, mengapa sesuatu terjadi, dan implikasi konseptualnya. Kegunaan teoritis sering terkait dengan penelitian ilmiah dan pemecahan masalah. Dalam ilmu pengetahuan, teori merupakan kerangka pemikiran yang terdiri dari konsep-konsep dan prinsip-prinsip yang saling terhubung, yang membantu menjelaskan fenomena alam atau sosial. Teori-teori ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana hal-hal bekerja, memungkinkan kita untuk membuat prediksi, menguji hipotesis, dan mengembangkan pengetahuan baru.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis mengacu pada manfaat atau aplikasi yang langsung dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi sehari-hari. Hal ini melibatkan penggunaan pengetahuan, keterampilan, atau alat untuk mencapai hasil yang bermanfaat secara langsung. Kegunaan praktis sering kali berfokus pada pemecahan masalah nyata, peningkatan efisiensi, atau pengembangan solusi yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya, jika kita membahas kegunaan praktis dari teknologi, kita dapat merujuk pada aplikasi dan perangkat yang dapat mempermudah tugas sehari-hari atau meningkatkan produktivitas. Contohnya adalah ponsel pintar yang memungkinkan kita untuk terhubung dengan orang lain, mengakses informasi secara instan, mengambil foto, atau mengatur jadwal. Selain itu, teknologi seperti kendaraan listrik juga memiliki kegunaan praktis dengan mengurangi emisi gas rumah kaca dan biaya bahan bakar.