

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian penting yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu institusi. Suatu institusi berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang dapat membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga dan juga penting untuk dimiliki suatu institusi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana dan sekaligus sebagai pengendali terwujudnya tujuan institusi.

Motivasi pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi institusi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu institusi. Motivasi pegawai harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal terhadap institusi. Berbagai cara dilakukan oleh institusi dalam meningkatkan motivasi pegawai meskipun cara dari satu institusi lain berbeda-beda. Upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai berdampak pada pelayanan institusi di masyarakat.

Institusi harus mampu mengembangkan komunikasi interpersonal pegawainya, sehingga bisa memenuhi kepuasan dan kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, salah satu variabel penting untuk kemajuan organisasi adalah peningkatan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja pegawai. Adapun salah satu variabel diduga berhubungan dengan motivasi kerja pegawai yaitu komunikasi interpersonal.

Komunikasi adalah suatu tatanan sosial yang mendasar dan penting dalam kehidupan manusia. Dapat dikatakan mendasar masyarakat, baik yang primitif ataupun modern, mempunyai keinginan untuk mempertahankan mempertahankan kesepakatan mengenai suatu aturan sosial melalui komunikasi. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui suatu

pihak atau seseorang kepada orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media.

Tommy (2016; h.6), menyampaikan bahwa “Komunikasi ialah interaksi dari satu pribadi ke pribadi yang lain menggunakan cara atau simbol linguistik, seperti sistem simbol verbal dan nonverbal. Sistem ini bisa digunakankan secara langsung maupun tatap muka atau melalui media lain (oral, visual, dan tulisan)”. Sedangkan Marwansyah (2015; h.321), menyatakan bahwa “Petukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama”.

Pola komunikasi antara pegawai dengan salah satu warga merupakan pola komunikasi yang terjadi antar pribadi atau *interpersonal communication*. Hal ini sesuai dengan teori dari R. Wayne Pace dalam Cangara (2014; h.36) bahwa “*interpersonal communication is communication involving two or more people in a face to face setting*”. Kemampuan komunikasi interpersonal menjadi sangat dipahami dan dikuasai oleh seseorang yang mempunyai profesi yang berhubungan dengan orang lain. Apa jadinya jika pegawai tidak mempunyai kemampuan komunikasi interpersonal yang baik. Biasanya dipastikan hubungan komunikasi terhadap warga menjadi kurang baik, sehingga berdampak pada terlambatnya pengiriman pesan ataupun informasi yang akan disampaikan.

DeVito (2013; h.8) komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan dalam suatu hubungan interpersonal antara dua orang atau lebih, baik secara verbal maupun nonverbal, dengan tujuan agar mencapai persamaan makna. Pengertian komunikasi interpersonal menurut DeVito menekankan pada komunikasi dalam mencapai kesamaan makna. Variabel komunikasi interpersonal diduga berhubungan dengan motivasi kerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga mendapat hasil yang baik dan berkualitas melalui indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Motivasi berujung pada keputusan seberapa banyak usaha yang dikeluarkan untuk situasi kerja tertentu. Pilihan ini berdasarkan pada dua tahapan harapan. Motivasi

dipengaruhi oleh harapan seseorang bahwa tingkat usaha tertentu akan menghasilkan tujuan kinerja yang diinginkan. Motivasi juga dipengaruhi oleh perasaan yang diterima pekerja mengenai kesempatan mendapatkan berbagai hasil sebagai bentuk penghargaan sebagai keberhasilannya mencapai tujuan kinerja.

Kanfer, Frese, dan Johnson (2017; h.338) mengatakan, motivasi kerja merupakan topik yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi dan masyarakat serta kesejahteraan individu. Terkait dengan pekerjaan, motivasi kerja berhubungan dengan keberhasilan organisasi dan masyarakat serta kesejahteraan individu. Model teori yang digunakan dalam penelitian menggunakan model integrasi perilaku organisasi atau institusi dari Colquitt, Le Pine dan Wesson (2015; h.8).

Pimpinan dan pegawai sebagai individu dapat dinilai dari prestasi individu (*individual outcomes*) yaitu kinerja pekerjaan (*job performance*) atau perilaku yang memberikan kontribusi baik atau buruk dan komitmen organisasi (*organizational performance*) yaitu kuat atau lemah keinginan individu dalam organisasi atau institusi tersebut (Colquitt, Le Pine dan Wesson, 2015; h.9). Ada beberapa faktor mempengaruhi prestasi individu (*individual outcomes*) dalam sebuah organisasi. Faktor pengaturan organisasi (*organizational mechanisms*) budaya organisasi (*organizational culture*); dan pengaturan kelompok (*group mechanisms*) seperti kepemimpinan (*leadership*) yang dimediasi oleh mekanisme individu (*individual mechanisms*) yaitu motivasi (*motivation*).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis sebelum melakukan penelitian di Desa Karangsari Kecamatan Cikarang Timur, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, diantaranya: penyelesaian pekerjaan sesuai target masih rendah. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu masih rendah. Pemilihan jabatan didominasi laki-laki, berdasarkan kedekatan dengan pimpinan, belum sepenuhnya transparan dan mengesampingkan pendidikan pegawai. Masih adanya pegawai yang ijin hanya kepentingan pribadi. Masuk kerja terlambat dan pulang kerja lebih awal. Absensi yang fluktuatif dan tidak hadir tanpa pemberitahuan. Masih adanya pegawai yang saat diklat bolos. Tanggungjawab terhadap pekerjaan belum maksimal, dan penyelesaian pekerjaan belum mencapai target. Komunikasi

interpersonal antara pimpinan dengan pegawai dan pegawai dengan warga yang membutuhkan pelayanan masih belum optimal. Motivasi kerja pegawai Desa belum optimal karena gaji dan tunjangan kerja yang minim dan belum memenuhi kebutuhan hidup keluarga (Supriyadi, Pegawai Desa, 2021).

Beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Nellitawati dan Yurmanita (2019; h.35) tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan semakin baik komunikasi interpersonal, semakin tinggi kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Safitri, Risaldi, dan Oktaviani (2019; h.157) mengatakan bahwa, komunikasi diperlukan di dalam suatu organisasi. Untuk membangunkan semangat kerja pegawai bisa dimulai dengan membuat komunikasi internal yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Penelitian Wati (2019; h.7) tujuan penelitian mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi menunjukkan hasil penelitian diperoleh variabel motivasi kerja yang merupakan variabel paling berpengaruh positif. Program penghargaan atas pencapaian kerja bidan diiringi dengan pembentukan suatu kebijakan insentif yang merata sehingga bidan bias lebih termotivasi dalam kinerjanya dan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Penelitian Saraih, dkk (2019; h.448) tujuan untuk menguji pengaruh komunikasi interpersonal dan desain tugas terhadap kinerja karyawan dari industri manufaktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif komunikasi interpersonal dan desain tugas terhadap kinerja karyawan. Junaidi (2018; h.35) mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan terdapat

pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian Jauhari (2016; h.47) mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan serta komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yang berisi kausalitas dengan membagi variabel menjadi variabel bebas motivasi dan pelatihan dengan komunikasi interpersonal dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Data yang digunakan yaitu data sekunder dan primer yang dikumpulkan dengan menggunakan dokumentasi dan questioner menggunakan analisis berganda regresi.

Penelitian Sari dan Widodo (2015; h.1) untuk menguji secara empiris tentang hubungan komunikasi interpersonal antar karyawan dengan motivasi kerja pada karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang. Data hasil penelitian diolah dengan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal antar karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian Alam (2014; h.135) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis efek komunikasi simultan dan parsial, motivasi dan disiplin kerja pada kinerja pegawai. Teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel dependen dan independen. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan komunikasi, motivasi dan disiplin kerja memberikan efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa penjelasan dan jurnal di atas, persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti pada komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja. Posisi ide dalam disiplin ilmu komunikasi pada variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja. Sub bidang ilmu komunikasi, komunikasi interpersonal. Topik seputar komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja. Topik riset yang sudah di ketahui komunikasi interpersonal dan motivasi.

Kontribusi kebaruan pada hubungan komunikasi interpersonal, dengan motivasi kerja. Tataran kebaruan pada studi korelasional, indikator tiap variabel penelitian dan lokasi penelitian. Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan

judul ” Hubungan antara Komunikasi Interpersonal Antar Pegawai Kantor Desa dengan Motivasi Kerja di Lingkungan Desa Karang Sari Kabupaten Bekasi.”

## **1.2 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana komunikasi interpersonal antar pegawai di Desa Karang Sari?
- b. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Desa Karang Sari?
- c. Bagaimana hubungan komunikasi interpersonal antar pegawai dengan motivasi kerja di lingkungan Desa Karang Sari?.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui relasi atau hubungan komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja pegawai.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan teoritis**

Secara teoritis penelitian diharapkan dapat menambah khasanah ilmu dan pengetahuan khususnya ilmu komunikasi. Adanya kelanjutan penelitian yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja yang dilakukan oleh peneliti lainnya.

### **1.4.2 Kegunaan praktis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan adanya kegunaan secara praktis yang dapat diperoleh antara lain:

- a. Bagi pegawai Desa Karang Sari Kecamatan Cikarang Timur Kabupaten Bekasi, Jawa Barat.

Menjadi masukan bagi instansi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, mengetahui permasalahan pegawai dan memberikan alternatif bagi pegawai agar bekerja lebih keras, kreatif dan produktif sehingga tujuan instansi tercapai.

b. Bagi Pembaca.

Dapat menjadi pembelajaran dan sumbangan pemikiran bagi peneliti yang lain dalam memperoleh informasi mengenai penelitian yang sejenis.

c. Bagi Mahasiswa.

Sebagai bahan penelitian yang relevan dan menjadi referensi keilmuan yang diikutinya dalam buku perkuliahan, sehingga dapat menjadi bahan dalam menjelaskan antara tatanan ilmu dengan praktek di lapangan nanti.



