

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian

Suatu perusahaan atau organisasi akan berkembang tergantung pada faktor produksi sumber daya manusia dan pekerjanya. Hal ini disampaikan oleh Ansory dan Indrasari (2018) sumber daya manusia menjadi salah satu faktor produksi yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri sebagai aparatur negara harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai.

Kepuasan kerja merupakan cara pegawai merasakan dirinya dan pekerjaannya. Biasanya kepuasan kerja menyangkut senang tidaknya seorang terhadap pekerjaannya. Pihak organisasi sudah seharusnya memperhatikan kebutuhan pegawainya, hal tersebut akan mendorong pegawai dengan tingkat kepuasan yang tinggi dan akan meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut. Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Ketidakpuasan para pegawai akan muncul ketika harapan-

harapan mereka tidak terpenuhi. Pegawai yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja akan mengakibatkan timbulnya perilaku yang menyimpang seperti sering melakukan absen yang menyebabkan rendahnya tingkat kehadiran, bermalas-malasan, dan sikap negatif lainnya yang akan berpengaruh terhadap visi, misi, dan target pekerjaannya, bahkan bisa sampai keluarnya pegawai dari pekerjaannya. Ketidakpuasan para pegawai akan muncul ketika harapan-harapan mereka tidak terpenuhi.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan satu hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kepribadian individu tersebut. Dari hasil observasi awal dan selama menjadi mahasiswa Praktik Kerja Lapangan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Singaraja, para pegawai kontrak di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Singaraja menunjukkan bahwa kurang puas dalam bekerja, hal ini disebabkan oleh komunikasi yang tidak komunikatif serta motivasi karyawan yang rendah sehingga pegawai kontrak merasakan kurang puas dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Singaraja maka dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 10 responden dengan menggunakan indikator yang sesuai. Menurut Rivai (2009) terdapat tujuh indikator kepuasan kerja, diantaranya: isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan insentif, rekan kerja, kondisi kerja.

Hasil observasi awal di lapangan menemukan kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Singaraja yang tergolong rendah, kesempatan untuk maju menjadi pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Singaraja yang rendah.

Kesempatan untuk maju pegawai rendah berpengaruh terhadap hasil kerjanya, seperti penundaan pekerjaan dan bekerja secara lambat. Maka dari itu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat didukung dengan komunikasi dan motivasi kerja yang memadai. Hasil observasi bisa dilihat pada lampiran 03.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua pihak dan bisa juga dilakukan secara non verbal. Ketidakpuasan kerja terjadi akibat komunikasi yang tidak komunikatif, sehingga dalam suatu pekerjaan akan mengurangi keharmonisan antara rekan kerja dan membuat pegawai merasa tidak nyaman maupun tidak puas saat bekerja. Menurut Endang (2009) komunikasi merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik. Menurut Robbins dan Judge, (2012) Indikator komunikasi ada tiga yaitu : komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan, dan komunikasi sesama rekan kerja.

Observasi awal yang dilampirkan pada lampiran 03 menunjukkan bahwa komunikasi pegawai kontrak Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang tergolong rendah. Komunikasi sesama rekan kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap menurunnya kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang. Komunikasi sesama rekan kerja pegawai kontrak Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang tergolong rendah, rendahnya komunikasi sesama rekan kerja membuat sering terjadinya miss komunikasi, cekcok sesama rekan kerja, hingga perkelahian yang menyebabkan hubungan antar rekan kerja tidak harmonis. Hal ini akan berdampak kepada kepuasan kerja pegawai itu sendiri.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Singaraja mempunyai tugas pokok melaksanan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang di bawah gubernur melalui Sekretaris Daerah. Rendahnya kepuasan kerja pegawai kontrak di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Singaraja diduga disebabkan oleh dua aspek yaitu, komunikasi yang tidak komunikatif dan motivasi karyawan rendah. Dengan adanya komunikasi yang komunikatif membuat pegawai kontrak berani berpendapat mengenai gagasan, pikiran, ide, dan informasi antar sesama rekan kerja dan pemimpin. Motivasi kerja juga dibutuhkan oleh pegawai kontrak untuk mencapai hasil kerja yang optimal, pegawai tidak bermalas-malasan saat jam kerja, sering mengerjakan hal-hal yang tidak relevan seperti bermain game di komputer maupun handphone sehingga pekerjaan lebih banyak tertunda dan karyawan juga tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang telah di targetkan.

Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Vroom (Kreitner & Kinicki 2007) motivasi adalah mengarahkan dalam memutuskan seberapa besar upaya untuk mengerahkan usaha dalam situasi tertentu, motivasi sebagai proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja pegawai kontrak Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Singaraja masi termasuk sangat rendah, banyak pegawai yang datang terlambat, sebelum masuk ke dalam ruangan untuk memulai kerja dan di sela-sela waktu kerja karyawan lebih memilih bersantai di kantin untuk merokok, minum kopi, bermain game di handphone sehingga sering terlambat memasuki ruangan. Menurut Siswanto (2005) ada empat indikator motivasi kerja yaitu: kinerja, penghargaan, tantangan, dan tanggung jawab.

Hasil observasi yang dilampirkan pada lampiran 03 menunjukkan motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang tergolong dalam kategori sangat rendah. Indikator tanggung jawab memberikan pengaruh paling besar terhadap menurunnya kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang. Terhitung banyak pegawai kontrak yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada mereka, para pegawai lebih memilih melaksanakan pekerjaannya saat mepet dengan waktu penyelesaian sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Rita (2005) menyatakan komunikasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maka karyawan akan menjadi lebih puas. Wexley dan Yukl (1992) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kepuasan kerja yang rendah dapat diatasi dengan komunikasi yang baik antar atasan, bawahan, dan antar pegawai, komunikasi yang tidak komunikatif membuat pegawai merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja yang tinggi membuat pegawai mengerjakan tugasnya dengan baik dan tidak ada rasa tekanan, hal ini mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siregar, Dkk. (2019) yang menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, memperoleh hasil bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Poniasih dan Kartika (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, memperoleh hasil bahwa komunikasi dan

motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai. Selain itu, Wirawan (2015) yang menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan pegawai sekretariat daerah Kota Denpasar, yang menyatakan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Purwanto (2013) dalam penelitian pengaruh motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Inspirasi Indonesia, memperoleh hasil bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi dan motivasi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Paramita dan Adnyani (2018) tentang pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap karyawan, menyatakan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Rivaldo dan Harits (2021) didapatkan hasil bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu, dirasa tepat dalam mengangkat topik ini untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan permasalahan latar belakang tersebut, maka dapat diajukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Singaraja.**

1.2. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka, dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi yaitu, rendahnya kepuasan kerja

pegawai kontrak di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Singaraja yang diduga disebabkan oleh dua aspek yaitu, komunikasi yang tidak komunikatif dan motivasi kerja yang rendah.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi variabel-variabel yang digunakan. Peneliti hanya memfokuskan pada permasalahan mengenai variabel komunikasi dan variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Singaraja.

1.4. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai kontrak di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Singaraja.
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai kontrak di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Singaraja.
- 3) Bagaimana pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai kontrak di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Singaraja.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai kontrak di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Singaraja.
- 2) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai kontrak di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Singaraja.

- 3) Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai kontrak di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Singaraja.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut,

- 1) Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan wawasan yang khusus dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Singaraja.

- 2) Manfaat secara praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya mampu memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang dimana berkaitan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai kontrak di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Singaraja.

