

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM merupakan salah satu faktor yang berperan vital untuk mencapai tujuan organisasi. Keberadaan faktor SDM dalam organisasi akan membawa arah pertumbuhan dan perkembangan organisasi Retnowati & Istiqomah (2019). Agar pencapaian tujuan organisasi mudah diraih maka diperlukan karyawan yang benar-benar memiliki kinerja secara optimal dan maksimal, seperti pada penelitian Suparman (2020) disebutkan bahwa karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya (Safri & Hendry, 2020).

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu strategi yang digunakan adalah memberikan pendidikan, pelatihan, kompensasi yang layak, motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin. Peningkatan kinerja karyawan ini penting karena dapat memperkuat posisi perusahaan di tengah persaingan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan besar bagi manajemen, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keinginan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja (sahlan *et al.*, 2015).

Dalam sebuah organisasi, komunikasi memiliki peran yang sangat penting. Pentingnya komunikasi dalam perusahaan terletak pada kebutuhan akan komunikasi yang efektif di antara karyawan agar pesan terkait pekerjaan dapat terwujud dengan baik. Komunikasi akan berjalan efektif apabila setiap pihak memahami maksud dari informasi yang disampaikan. Komunikasi antara atasan dan bawahan, misalnya harus memiliki pemahaman bersama agar tercipta harmonisasi dalam komunikasi organisasi. Begitu pula sebaliknya, komunikasi dari bawahan kepada atasan juga perlu kemaknaan. Komunikasi yang efektif dalam organisasi akan mempengaruhi berbagai aspek, seperti efisiensi kerja, efektivitas kinerja, serta hasil kerja karyawan dan organisasi. Komunikasi dalam organisasi bertujuan untuk mencapai saling pengertian (saling pengertian), sehingga terjadi kesetaraan dalam kerangka acuan (*frame of reference*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) di antara anggota organisasi. Organisasi perlu melihat komunikasi dari berbagai sudut pandang: pertama, komunikasi antara atasan dan bawahan; kedua, komunikasi antar karyawan; dan ketiga, komunikasi dari karyawan kepada atasan (Didi *et al.*, 2019).

Menurut Suprpto (2018), komunikasi adalah seni integritas informasi (berupa pesan, ide, sikap, atau gagasan) dari komunikator kepada penerima untuk membentuk atau mengubah pola dan pemahaman penerima sesuai dengan yang diharapkan bersama. Agar pesan komunikasi dapat dipahami dengan mudah, komunikasi perlu dilakukan secara efektif. Komunikasi yang efektif dapat terwujud jika seseorang memahami pengertian, proses, serta unsur-unsur yang membentuk komunikasi yang efektif. Disisi lain komunikasi terjadi karna adanya perbedaan persepsi (*perception*) atau yang sering disebut dengan perspektif seseorang terhadap suatu objek tertentu. Perbedaan pandangan, pemikiran atau pemaknaan

terhadap suatu objek mengakibatkan orang lain harus mencari kesamaan tersebut melalui komunikasi. Dalam ilmu komunikasi orang yang menyampaikan pesan disebut dengan komunikator, dalam membangun intraksi dengan lawan bicaranya (komunikan) harus mempunyai niatan yang baik, agar dapat di pahami dan di ditanggapi sebagai responsif (*feed back*) dengan baik pula. Dari segi pesan, sebuah komunikasi akan berjalan dengan efektif, apa bila pesan yang disampaikan mempunyai daya tarik bagi khalayak luas (*public area*) (Guntoro, 2020).

Menurut Sembiring (2017), semakin efektif komunikasi yang dibina dalam setiap bagian organisasi maka semakin produktif lah setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Suatu komunikasi dikatakan efektif apabila penerima pesan dapat menginterpretasikan pesan yang dia terima sebagaimana yang dimaksudkan oleh pengirim pesan.

Kepuasan kerja secara umum diartikan sebagai sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja. Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan cenderung bersikap negatif terhadap perusahaan atau organisasi tempat dia bekerja. Ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan penurunan produktivitas/kinerja serta masalah lain dalam pelaksanaan pekerjaan. Kepuasan kerja akan menggambarkan, mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, dan semua hal yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Marwani *et al.*, 2022). Komunikasi adalah seni integritas informasi (berupa pesan, ide, sikap, atau gagasan) dari komunikator kepada penerima untuk membentuk atau mengubah pola dan pemahaman penerima sesuai dengan yang diharapkan bersama. Agar pesan komunikasi dapat dipahami dengan mudah, komunikasi perlu dilakukan secara

efektif. Komunikasi yang efektif dapat terwujud jika seseorang memahami pengertian, proses, serta unsur-unsur yang membentuk komunikasi yang efektif. Disisi lain komunikasi terjadi karna adanya perbedaan persepsi (*perception*) atau yang sering disebut dengan perspektif seseorang terhadap suatu objek tertentu.

Pegawai yang bekerja dengan giat dan memiliki sikap positif pada umumnya memperlihatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan begitu pula sebaliknya. Keterlibatan dan merasa dibutuhkan dalam menyelesaikan berbagai masalah pekerjaan, akan menghadirkan rasa puas pegawai dalam bekerja. Penghargaan ekstrinsik yang diberikan seperti gaji, upah, bonus, pujian, apresiasi, rasa hormat, dan bentuk empati lainnya yang bersifat intrinsik merupakan faktor kepuasan kerja. Ganjaran atau upah dalam bentuk materi bagi pegawai di banyak negara, menempati urutan tertinggi sebagai faktor penentu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (*gap*) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu menimbulkan ketidakpuasan kerja (Sunarta, 2019).

Menurut Wiliandari (2015) kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, dan disiplin karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Ardana (2012) menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai karena komunikasi yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara pegawai dan atasan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Komunikasi menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan terutama kaitannya dengan kepuasan kerja. Karena komunikasi mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja seseorang, menurut Lontoh *et.al* (2022) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mukhlis (2023) ditemukan komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Husin (2024) senada dengan hasil penelitiannya tersebut komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Julfiyati (2023) secara parsial, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Wakhyuni dan Andika (2019) bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (Ramadhani 2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Bappeda Kabupaten Halmahera Selatan merupakan salah satu perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan surat keputusan peraturan Bupati daerah Kabupaten Halmahera Selatan No 9 Tahun 2016 Tentang tugas dan fungsi. (Bappeda) Kabupaten Halmahera Selatan mempunyai tugas menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan dan penunjang urusan pemerintahan bidang penelitian dan pengembangan.

Bappeda Kabupaten Halmahera Selatan adalah lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam merancang dan mengoordinasikan perencanaan pembangunan di Kabupaten Halmahera Selatan, Provinsi Maluku Utara. Tugas utama Bappeda mencakup penyusunan rencana pembangunan daerah, pengembangan strategi dan kebijakan, serta evaluasi dan monitoring pelaksanaan program pembangunan. Bappeda juga berperan dalam memastikan bahwa rencana pembangunan daerah selaras dengan kebijakan nasional serta responsif terhadap kebutuhan masyarakat lokal.

Berdasarkan yang sudah penulis lihat permasalahan yang ada pada kantor (Bappeda) Kabupaten Halmahera Selatan bahwa masih terdapat kurangnya saluran komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai, informasi penting terkait fasilitas, tunjangan, dan dukungan yang diperlukan yang tidak tersampaikan dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpuasan di kalangan pegawai. Manajemen mungkin tidak menyampaikan informasi secara rutin atau transparan. Akibatnya, pegawai merasa tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan atau kurang mendapatkan informasi yang relevan untuk menunjang kinerja mereka. Kurangnya komunikasi yang efektif dapat berkontribusi pada rendahnya tingkat kepuasan kerja. Pegawai yang merasa tidak mendapatkan informasi yang cukup tentang tunjangan dan fasilitas yang seharusnya mereka terima cenderung merasa diabaikan, yang dapat mengurangi motivasi dan kinerja mereka. Terbukti dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 26 Januari 2024 dengan beberapa para pegawai kantor (Bappeda) Kabupaten Halmahera Selatan.

Jika kepuasan kerja pegawai sudah tercapai, maka dengan mudah tujuan-tujuan Bappeda Kabupaten Halmahera selatan dapat terwujud. Oleh karena itu

peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Komunikasi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Bappeda Kabupaten Halmahera Selatan**)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diangkat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja di (Bappeda) Kabupaten Halmahera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja di (Bappeda) Kabupaten Halmahera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi/Teoritis

Manfaat dari penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis terutama yang berkaitan tentang pengaruh komunikasi pegawai terhadap kepuasan kerja sebagai bahan referensi bagi mereka yang berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan pada bidang yang sama.

2. Bidang Praktisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbang saran dan masukan bagi pihak kepala Bappeda serta pihak pemerintah khususnya di Kabupaten Halmahera

Selatan dalam peningkatan pengetahuan para pegawai terkhusus dalam pengaruh komunikasi pegawai terhadap kepuasan kerja.