

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi pemerintah di tuntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang di harapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi mencapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat untuk bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya. Dijelaskan juga (Terry & Rue, 2019) bahwa motivasi adalah sesuatu yang melatar belakangi seseorang untuk segera berkeinginan menyelesaikan tugasnya. Kedua, para pegawai seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Selain faktor motivasi kerja, komunikasi termasuk kegiatan untuk melancarkan hubungan antara pimpinan dengan bawahan. Mengingat pentingnya fungsi tersebut maka komunikasi perlu dilakukan secara maksimal sebagai upaya agar pesan serta maksud yang di sampaikan seseorang dapat diterima serta di mengerti oleh pegawai lain. Beberapa pendapat mengenai komunikasi antara lain dikemukakan (Ardana, Mujiati, 7 Utama 2012) bahwa komunikasi adalah kunci untuk membuka hubungan serta kerjasama. Selain itu sebagai cara menyampaikan keinginan dan keberhasilan dapat meningkatkan kerja sama (Purwanto 2011) mengatakan bahwa dalam struktur organisasi terdapat jabatan dimana masing- masing jabatan tersebut mempunyai batas tanggung jawab dan wewenang. Dalam hubungannya disampaikan informasi dari bawahan kepada pimpinan. Untuk meningkatkan kualitas kerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu menggunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini di perlukkan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan komunikasi yang erat guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk

meningkatkan kualitas kerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kualitas kerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktifitas masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kualitas kerja mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standart atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kualitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Malang adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang hubungan internasional, pelatihan produktifitas, dan transmigran. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kualitas kerja pegawai Disnaker Kab Malang, nampaknya terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Disnaker Kab Malang antara lain

Kondisi nyata yang terjadi di Disnaker Kab Malang. Dalam kaitannya dengan kualitas kerja pegawai, hal tersebut tentunya harus di benahi agar para pimpinan dan bawahan Dinas dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara professional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai dalam satu satu organisasi pemerintah. Penelitian ini dapat memberikkan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai

Motivasi dan komunikasi kerja saat ini telah menjadi peran penting bagi perusahaan maupun instasi pemerintah yang sedang berkembang. Hal ini di

tandai dengan pengetahuan bahwa komunikasi sangat di butuhkan oleh instansi pemerintah. Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten di pimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah tanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Sebagaimana telah di ubah beberapa kali terakhir dengan undang- undang nomor 23 tahun 2004 tentang pemerintah daerah. Menyatakan bahwa pembangunan adalah satu kesatuan dalam jangka panjang, menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggaran Negara dan masyarakat tingkat pusat dan daerah.

Teori ini akan memberikan gambaran tentang pengaruh motivasi, komunikasi dan kualitas kerja agar semakin meningkat. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis memilih judul “ **Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kualitas Kerja Dinas Tenaga Kerja Kab Malang** “

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kualitas kerja di Disnaker Kab.Malang?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kualitas kerja di Disnaker Kab Malang?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kualitas kerja di Disnaker Kab.Malang?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kualitas kerja di Disnaker Kab.Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kualitas kerja di Disnaker Kab.Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kualitas kerja di Disnaker Kab.Malang.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja meningkatkan kualitas kerja pegawai.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mejadi refrensi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.