

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini yang ditandai dengan adanya pasar bebas, membawa dampak terhadap berbagai sendi kehidupan bermasyarakat, terutama di bidang ekonomi yang menimbulkan persaingan yang sangat ketat. Demikian bebasnya jenis usaha yang bermunculan baik di bidang produk barang, jasa, dan informasi menembus masuk dalam suatu negara yang tidak mungkin dapat dibendung, bahkan akan menimbulkan persaingan tajam yang memerlukan kesiapan dan persiapan untuk mengantisipasi.

Dalam mengantisipasi hal tersebut, sumberdaya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama untuk menghadapi persaingan yang tajam tersebut. Dengan sumberdaya manusia yang handal, berkualitas, dan profesional akan mampu meningkatkan, efektivitas, efisien, dan produktivitas kerja yang tinggi guna menghadapi persaingan yang dimaksud.

Sebagai konsekuensinya, setiap perusahaan perlu mempersiapkan kepemimpinan yang bersih, jujur, berdedikasi tinggi, serta mampu menggerakkan aparturnya dalam meningkatkan sumberdaya manusia yang berkualitas, kemampuan untuk memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) untuk mendukung peningkatan ekonomi, sosial dan budaya kerja dalam suatu perusahaan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka pimpinan dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi, semangat pengabdian kepada perusahaan, bertanggungjawab terhadap tugas yang diembannya, dan mampu menjadi motivator terhadap jajarannya agar tercipta pegawai yang profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat atau konsumen.

Peranan pimpinan dan derajat penerimaan oleh para karyawan mempengaruhi kepemimpinan tersebut. Seorang pimpinan harus memberikan prioritas tinggi kepada usaha untuk memperoleh pengertian serta kepercayaan para karyawan dalam sebuah institusi. Disamping itu para pegawai harus percaya pada pimpinannya, yang sudah tentu mengharapkan bantuan teknis dari pimpinannya. Agar efektif seorang pimpinan dalam menjalankan fungsinya di suatu institusi, maka seorang pimpinan harus mempertahankan dan mengembangkan kepercayaan terhadap para pegawainya. Tujuannya adalah agar tercipta suatu efektivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Untuk mewujudkan hal tersebut tentunya diperlukan pimpinan yang mampu memiliki disiplin yang tinggi, semangat pengabdian kepada perusahaan, bertanggungjawab terhadap tugas yang diembannya, dan mampu menjadi motivator terhadap jajarannya agar tercipta karyawan yang profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagaimana yang dikemukakan Abdurachman (1995:95) bahwa : "Pimpinan yang sukses menyadari bagaimana pentingnya mempunyai hubungan yang harmonis dengan bawahannya.

Menyadari, bahwa tanpa bantuan mereka, kerja sama dengan mereka, pekerjaan tidak akan dapat berjalan dengan lancar".

Sekolah Tinggi Perikanan yang bergerak di bidang pendidikan memiliki tugas yang sangat berat dalam meningkatkan dan mencerdaskan sumberdaya manusia. Hal ini sebagaimana yang diamanatkan pembukaan undang-undang dasar 1945 dimana salah satu tujuan negara adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan ini akan berhasil apabila ada komunikasi yang baik diantara unsur-unsur yang ada dalam organisasi tersebut. Komunikasi yang akan tercipta jika ada kemampuan komunikasi pimpinan dalam berinteraksi dengan para karyawannya. Kemampuan komunikasi pimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan roda organisasi ke arah yang lebih produktif.

Kemampuan komunikasi sangat penting dan mutlak dimiliki oleh setiap pimpinan termasuk kemampuan komunikasi pimpinan Sekolah Tinggi Perikanan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk menghadapi dan menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan, sebagai akibat pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang serta persaingan pasar global yang semakin tajam.

Untuk mencapai tujuan tersebut terletak pada peningkatan profesionalisme sumberdaya manusia melalui pendidikan yang berkualitas, penjabaran tugas dan fungsi organisasi, pelaksanaan fungsi manajerial, peningkatan perilaku pemimpin atau kepemimpinan, peningkatan lingkungan kerja, menciptakan iklim organisasi yang harmonis, meningkatkan motivasi kerja, dan menciptakan budaya kerja termasuk di dalamnya moral dan etika kerja. Faktor-faktor tersebut berhubungan

erat satu sama lain, dan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja juga sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya kemampuan komunikasi pimpinan dan penerapan prinsip human relations.

Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian yang hasilnya disusun dalam sebuah karya skripsi yang berjudul : " **Hubungan penerapan prinsip – prinsip human relations oleh pimpinan dengan motivasi kerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan “**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian di atas, selanjutnya peneliti mengajukan anggapan dasar sebagai berikut :

1. *Human Relations* adalah keseluruhan rangkaian hubungan, baik yang bersifat formal, antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, serta bawahan dengan bawahan yang lain yang harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu *teamwork* dan suasana kerja yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan.
2. Motivasi kerja karyawan adalah kekuatan yang menggerakkan atau mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sehubungan dengan latar belakang penelitian, maka peneliti kemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

“Sejauhmana hubungan penerapan prinsip-prinsip human relations dengan motivasi kerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan, Pasar Minggu?”

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui penerapan prinsip-prinsip human relations pimpinan Sekolah Tinggi Perikanan, Jakarta?
- b. Mengetahui motivasi kerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan, Jakarta ?
- c. Mengetahui hubungan penerapan prinsip-prinsip human relations oleh pimpinan dengan motivasi kerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan, Jakarta?

1.4 Kegunaan Penelitian

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti, baik secara teoritis dan praktek dalam menjalankan fungsi kepemimpinan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Pimpinan Sekolah Tinggi Perikanan, Jakarta .
- c. Sebagai sumbang pemikiran yang dapat memperkaya khasanah karya ilmiah yang berkaitan dengan kemampuan pimpinan dan pelaksanaan prinsip human relations terhadap motivasi kerja pegawai pada umumnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam makalah skripsi ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Permasalahn

- C. Tujuan Penelitian
- D. Kegunaan Penelitian
- E. Sistematika Penulisan

BAB II KERANGKA TEORI

- A. Tinjauan Pustaka
- B. Definisi Operasional dan Variable Penelitian
- C. Kerangka Pemikiran
- D. Operasional Variable

BAB III PROSEDUR PENELITIAN

- A. Metode Penelitian
- B. Bahan Penelitian
- C. Populasi dan Sampel
- D. Reliabilitas dan validasi
- E. Teknik Pengumpulan Data
- F. Rencana Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Subyek Penelitian
- B. Hasil Penelitian
- C. Pembahasan

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran