

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai makhluk sosial manusia tidak akan terlepas dari kebutuhan untuk saling berinteraksi dengan individu lain, interaksi tersebut dikategorikan sebagai salah satu hubungan timbal balik yang sifatnya mutualistik, atau saing menguntungkan kedua belah pihak, pada hakikatnya proses ini muncul ke permukaan begitu saja, tanpa diawali proses dialogis sehingga menimbulkan kesamaan makna dalam satu perubahan yang sesuai dengan kebutuhan kedua belah pihak, agar interaksi tersebut lebih bermakna, maka manusia membentuk sebuah wadah, yang dinamakan organisasi.

Organisasi sebagai suatu sistem yang terdiri dari komponen yang saling mendukung antara satu dan lainnya, salah satu dari komponen tersebut adalah manusia, karena manusia adalah pelaku organisasi, yang merupakan tenaga kerja yang harus siap menerima segala tugas yang dibebankan dan harus bisa bekerjasama dengan individu lainnya sehingga dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, walaupun pada kenyataannya sering terjadi ketimpangan yang mengganggu jalannya kegiatan organisasi, kelancaran kegiatan organisasi juga disebabkan oleh sikap pimpinan yang bisa menjaga keharmonisan lingkungan organisasi tersebut.

Menurut Gito Sudarmo (Sopiah, 2008 : 2) “organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan”, sedangkan menurut Siagian Suharsaputra, (2010 : 23) mengatakan bahwa “organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk suatu tujuan bersama dan terikat secara formal.”

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli, dapat ditarik kesimpulan yaitu organisasi merupakan suatu sistem yang menjalankan berbagai aktivitas yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan.

Adanya aktivitas terpola yang mengharuskan dilakukan bersama dalam suatu organisasi, maka akan seorang pimpinan organisasi dan anggota organisasi yang melakukan tugas dalam rangka pencapaian tujuan, setiap individu yang berada dalam sebuah organisasi haruslah memberikan rasa nyaman terhadap individu lainnya hal inilah yang akan mempengaruhi hubungan antar manusia atau dikenal dengan istilah *Human Relation*.

Human Relations akan menjadi salah satu kompetensi terpenting yang harus dimiliki seorang pimpinan organisasi, karena dengan *human relation* yang baik seorang pimpinan akan dapat menciptakan suasana yang nyaman dan harmonis dalam sebuah organisasi, karena rasa nyaman yang didapat pegawai bukan hanya dari pemberian upah yang sesuai standar, akan tetapi hubungan baik dengan pimpinan dan dengan pegawai lainnya akan sangat mempengaruhi keadaan psikologis pegawai dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Taufik Noor Hidayat menjelaskan bahwa :

keadaan emosional yang dialami para karyawan mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

(<http://hanya.sebuah.karya.blogspot.com/2012/02/html>).

Mengoptimalkan kemampuan *human relations* adalah menjadi salah satu pekerjaan rumah untuk seorang pimpinan dalam rangka menjaga stabilitas iklim organisasi akan terhindar dari berbagai permasalahan yang bersinggungan dengan hubungan antar manusia, Effendy (2009 : 10) mengatakan bahwa : “hubungan manusiawi dapat dilakukan dengan menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia”

Akan tetapi, pada kenyataannya setiap organisasi memiliki hambatan tersendiri dalam pelaksanaan *human relations* yang dikarenakan berbagai faktor antara lain faktor internal dan faktor eksternal, masalah yang terjadi antara pimpinan dengan pegawai maupun pegawai dengan pegawai akan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja pegawai.

Human relations mengandung kegiatan yang mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seorang karena komunikannya saling menghargai, memahami perasaan, pemikiran, dan melakukan tindakan bersama, hal ini berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan

komunikasi yang baik penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang sifatnya sosial.

Atas dasar pemikiran dan pendapat yang telah dikemukakan, *human relations* adalah sikap yang dapat mempengaruhi perubahan, pemikiran dan dapat mencegah dan memperbaiki kesalahan komunikasi antar individu yang akan berdampak kepada situasi dan kondisi kerja yang menyenangkan, berdasarkan hal tersebut *human relations* akan dirasakan pentingnya oleh para pimpinan organisasi ataupun lembaga untuk menghilangkan kesalahan pahaman dalam berkomunikasi (*miss communication*) yang terjadi antara pegawai dengan pimpinan dan pegawai dengan pegawai lainnya.

Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bandung, adalah lembaga yang selalu berusaha membina manajemen lembaga, agar tetap kondusif ditengah berbagai permasalahan individu dan organisasi agar dapat menjalankan tugas dan kewajiban dengan sebaik mungkin, namun dalam pelaksanaannya organisasi ini selalu mengalami berbagai hambatan dan masalah baik yang sifatnya internal maupun eksternal yang apabila kondisi ini dibiarkan berlarut-larut akan mengganggu kelancaran berjalannya organisasi.

Berdasarkan hasil study pendahuluan yang dilakukan peneliti pada bulan Februari 2013 dengan melakukan wawancara terhadap Kepala seksi pembinaan di Bidang Pendidikan Dasar, bahwa Kepala Bidang Pendidikan Dasar, telah memahami apa itu *human relations* dengan cukup baik, sehingga pimpinan selalu berusaha *on the track* melaksanakan komunikasi membangun kepercayaan dan rasa kebersamaan antara pimpinan dengan pegawainya.

Kepala Bidang Pendidikan Dasar memahami bahwa perasaan nyaman yang dirasakan oleh pegawai tidak hanya didapat dari upah yang sesuai, beban kerja yang sedikit, akan tetapi perasaan diperhatikan, diberi kepercayaan baik dalam melaksanakan tugas maupun dalam berpendapat sangat mempengaruhi perasaan pegawai dalam organisasi tersebut, kegiatan *human relations* yang nampak jelas dilakukan oleh pimpinan adalah komunikasi verbal dua arah yang selalu ditingkatkan oleh pimpinan kepada para pegawainya, namun masalah lain terjadi pada saat pimpinan memiliki sikap arogan sebagai seorang pimpinan, yang enggan menerima pendapat pegawai untuk direalisasikan, jadi pendapat yang dikemukakan oleh pegawai hanya sekedar ditampung, namun tidak dipakai dalam kenyataan

sehari-hari, hal inilah yang membuat pegawai merasakan kesal didalam hati kepada pimpinannya, sehingga ada pemikiran-pemikiran yang negatif yang dimiliki pegawai terhadap pimpinannya.

Human relations dalam organisasi kekerjaan adalah interaksi antara orang-orang yang berada pada struktur formal yang disusun secara fungsional untuk mencapai suatu tujuan, dalam aktivitas manajemen human relations menitik beratkan kepada suatu upaya agar karyawan dalam satu tim kerja dapat meningkatkan produktivitas dan memperoleh kepuasan dalam melakukan pekerjaannya, hal ini akan berimplikasi pula terhadap efektivitas kerja karyawan, yang akan dipegaruhi oleh iklim kerja yang kondusif, karena suasana kerja yang menyenangkan akan mempengaruhi kondisi psikologis pegawai.

Human relations dapat dijadikan solusi terhadap permasalahan yang bisa menghambat terjadinya proses komunikasi, pendapat ini berdasarkan kepada sifat dari human realations itu sendiri sebagai bagian dari komunikasi yang dalam prosesnya bersifat *action oriented* yang bertujuan merubah sikap, pendapat, serta perilaku seseorang.

Nana Sudjana dalam Wirawan (2007:55) berpendapat bahwa : “iklim kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi psikologis yang menunjukkan proses interaksi atau hubungan antar personil dalam periode waktu tertentu”.

Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja organisai dirasa nyaman, tenang dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa ada rasa terpaksa maupun tidak nyaman, dan berganti menjadi keadaan yang harmonis, keadaan yang harmonis akan tercipta apabila hubungan masing-masing idividu dapat memposisikan dirinya sebagai anggota dari sebuah organisasi yang harus saling bekerjasama dalam pelaksanaan tugasnya, hal ini akan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif ditengah perbedaan yang ada pada masing-masing pegawai.

Atas dasar temuan-temuan yang didapat dari hasil study pendahuluan dan hasil kajian dari literatur yang berkaitan, penulis menemui berbagai permasalahan yaitu: tidak kondusifnya kondisi kerja dengan banyak tekanan psikologis yang dirasakan para pegawai yang berdampak kepada ketidak harmonisan pegawai, adanya rasa cemburu, dan perasaan beban karena memiliki beban kerja yang lebih banyak dari pada pegawai lainnya, juga permasalahan kurang percayanya para pegawai kepada pimpinannya, kondisi ini akan

berujung pada penurunan motivasi kerja pegawai, karena iklim kerja yang tidak kondusif dan hilangnya rasa nyaman dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan permasalahan yang ada dilapangan dan berbagai kesenjangan dengan kondisi yang seharusnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang bagaimana human relations yang dilakukan pimpinan dapat mempengaruhi iklim kerja pegawai yang dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul : “Pengaruh *Human Relations* Yang dilakukan Pimpinan Terhadap Iklim Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Bandung”

B. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Bertolak dari identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas dan untuk menjaga agar permasalahan tidakterlalu meluas karena mengingat keterbatasan yang ada pada penulis, maka pada penelitian ini membatasi ruang lingkup permasalahan.

a. Secara Konseptual

Perlu kiranya penulis membatasi masalah dan ruang lingkup agar penelitian ini lebih terarah. Penulis memberikan pembatasan yakni sebagai berikut: Masalah penelitian ini berkisar pada kajian Pengaruh *Human Relations* yang dilakukan pimpinan sebagai variabel bebas, terhadap Iklim kerja pegawai sebagai variabel terikat.

b. Secara Kontekstual

sedangkan secara kontekstual penulis akan melakukan penelitian terhadap pegawai yang berada di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bandung.

Rika Hermawati , 2013

Pengaruh Human Relation Yang Dilakukan Pimpinan Terhadap Iklim Kerja Pegawai
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang diteliti, agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran, maka perlu adanya perumusan masalah.

Sugiyono (2011:55) berpendapat bahwa: “Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data”.

Dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dapat membatasi, menspesifikasi dan memperjelas masalah yang diteliti. Masalah pokok tersebut dirumuskan ke dalam bagian-bagian yang lebih tegas. Maka ruang lingkup masalah penelitian ini dibatasi pada Pengaruh *Human Relations* yang dilakukan Pimpinan Terhadap Iklim Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupten Bandung.

Bentuk rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumusan masalah deskriptif. Sebagaimana yang dikemukakan Sugiyono (2011:56) bahwa: “Rumusan masalah deskriptif berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri baik hanya pada satu variabel atau lebih”.

Adapun permasalahan pokok yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *Human Relations* yang dilakukan oleh pimpinan di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bandung ?
2. Bagaimana Iklim Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh *Human Relations* yang dilakukan Pimpinan Terhadap Iklim Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten ?

C. Tujuan Penelitian

Sebuah penelitian tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Sejalan dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan yang ingin dicapai dikategorikan

menjadi dua bagian, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Berikut secara lebih terperinci, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah memperoleh informasi yang jelas dan akurat untuk mengetahui mengenai seberapa besar pengaruh *Human Relations* yang dilakukan Pimpinan Terhadap Iklim Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan memperoleh gambaran tentang pelaksanaan *Human Relations* yang dilakukan Pimpinan di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten.
- b. Untuk mengetahui dan memperoleh gambaran tentang tentang Iklim Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bandung.
- c. Untuk mengetahui dan memperoleh gambaran tentang seberapa besar pengaruh *Human Relations* yang dilakukan Pimpinan Terhadap Iklim Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat peneliti kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan mengenai pelaksanaan pengaruh *Human Relations* yang dilakukan Pimpinan dan Iklim Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten
- b. Penelitian ini diharapkan menambah wawasan mengenai seberapa besar pengaruh pengaruh *Human Relations* yang dilakukan Pimpinan Terhadap Iklim Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten

2. Manfaat secara praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau input berarti bagi pimpinan untuk mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan *human relations* dalam organisasi
- b. Hasil penelitian ini diharapkan memberi dorongan para pegawai untuk meningkatkan iklim kerja dilingkungan organisasi
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya dalam menambah wawasan tentang *human relations* bagi seluruh civitas akademik jurusan Administrasi Pendidikan.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Bab I merupakan pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang penulisan karya tulis, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi

Bab II menjelaskan tentang kajian pustaka, teori yang digunakan, kerangka pikir penelitian, dan hipotesis penelitian.

Bab III berisi tentang penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian yang terdiri dari lokasi, sampel, populasi, dan hasil uji validitas dan reliabilitas, desain penelitian, definisi operasional, dan definisi konseptual, instrument dan proses pengembangan kisi-kisi menjadi instrument penelitian

Bab IV menyajikan seluruh hasil penelitian, dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan angket variabel X (*human relations*) dan variabel Y (Iklim kerja pegawai).

Bab V merupakan kesimpulan dan rekomendasi yang menyajikan penafsiran dan makna penelitian terhadap hasil temuan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Human Relations* yang dilakukan pimpinan Terhadap Iklim Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bandung.”.



Rika Hermawati , 2013

Pengaruh Human Relation Yang Dilakukan Pimpinan Terhadap Iklim Kerja Pegawai
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu