

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan hidup manusia meningkat seiring bertambahnya usia dan perubahan zaman. Kebutuhan ini terdiri dari kebutuhan fisik dan psikologi, baik secara individual maupun secara kelompok. Setiap individu tidak mampu memenuhi kebutuhannya sendiri dan memerlukan bantuan dari individu lain untuk memenuhi kebutuhannya. Agar kebutuhan individu tersebut dapat terpenuhi, manusia membentuk suatu organisasi.

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah di mana orang-orang berkumpul dan bekerja sama dalam memanfaatkan sumber daya, sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian 1979 (Suharsaputra, 2010: 23) mengatakan bahwa ‘organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk sesuatu tujuan bersama dan terikat secara formal’.

Sedangkan menurut Gitosudarmo 1997 (Sopiah, 2008: 2) mendefinisikan organisasi yaitu ‘suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan’.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi merupakan suatu sistem yang terdapat aktivitas kerjasama dari dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sebagai suatu sistem dari pola aktivitas kerjasama, di dalam organisasi terdapat hubungan antara seorang / sekelompok orang atau yang biasa disebut dengan pimpinan dan bawahan yang menjadi anggota dari organisasi tersebut. Hubungan antar-manusia ini memungkinkan setiap individu di dalam lingkungan organisasi tersebut merasa nyaman dalam mengembangkan kemampuan / potensi yang dimilikinya. Hubungan antar-manusia ini dalam sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai human relations.

Human relations merupakan bagian yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Effendy (2009: 48) menjelaskan bahwa "... jika seseorang ingin sukses dalam kehidupannya, human relations adalah salah satu cara untuk dapat dipergunakan; lebih-lebih bagi seorang pemimpin, pemimpin dalam organisasi apapun dan dalam bidang apapun". Bagi seorang pemimpin, human relations dalam segala situasi organisasi penting dilaksanakan, karena akan mencerminkan pribadinya dan citra organisasi yang dipimpinnya.

Organisasi pada tingkat manapun akan menghadapi suatu permasalahan pada human relations ini, seperti hubungan antara pemimpin dengan bawahannya yang kurang baik dan kaku sehingga akan berpengaruh

terhadap iklim kerja para pegawainya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Effendy (2009 ,40) bahwa :

Benturan-benturan psikologis dan konflik – konflik antara kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi sering terjadi, bukan saja antara manajer dengan karyawan , yang benar-benar mengganggu jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka pelaksanaan human relations sangat penting, karena melalui human relations dapat memecahkan masalah yang menyangkut faktor manusia dalam organisasi, kehidupan organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, dan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif serta menghilangkan masalah *miss-communication* dalam bekerja, dimana *miss-communication* akan muncul ketika suatu gambaran atau informasi yang disampaikan oleh atasan kepada bawahan atau antar-pegawai terlalu luas dan kurang terfokus sehingga sering terjadi perbedaan persepsi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Effendy (2009, 50) bahwa :

Kegiatan human relations para pemimpin organisasi ke karyawan berusaha memecahkan masalah – masalah (problems) dalam situasi kerja dan masalah – masalah yang menimpakan para karyawannya secara individual, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan dan digerakkan ke arah yang lebih produktif.”

Dengan demikian, human relations dapat menghilangkan rintangan-rintangan komunikasi, mencegah salah pengertian, mengembangkan segi konstruktif sifat manusia, dan menciptakan situasi kerja yang menyenangkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada kepala bidang penyelenggaraan dan evaluasi diklat pada tanggal 8 Agustus 2012 diperoleh hasil bahwa human relations yang dijalankan oleh pemimpin Pusdiklat Geologi sudah baik. Hal ini terlihat kemampuan seorang kepala Pusdiklat dalam menciptakan hubungan yang baik antara personil yang ada di dalam lingkungan kerja, baik itu antara atasan dan bawahan maupun antara bawahan dan bawahan. Menciptakan hubungan yang baik yang dimaksud yaitu dengan mengadakan acara pada saat hari khusus, seperti acara kartini, mungghahan, serta acara hari-hari besar keagamaan. Hubungan harmonis ini dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi dalam organisasi.

Selain itu, seorang pemimpin Pusdiklat Geologi selalu membantu memecahkan persoalan yang dihadapi oleh pegawai baik secara individual maupun secara kelompok, misalkan ketika pekerjaan diklat yang terbengkalai, pimpinan rajin menyelenggarakan workshop untuk segera mencari jalan keluarnya kemudian, ketika peserta diklat yang tidak sesuai dengan jumlah yang ditentukan dan surat perintah perjalanan dinas yang belum selesai, kepala Pusdiklat memanggil ketua pelaksana diklat untuk mencari tahu apa penyebabnya dan memberikan solusi yang terbaik.

Kepala Pusdiklat Geologi juga selalu menyempatkan membuka dan menutup kegiatan diklat yang diselenggarakan, tak terkecuali diklat di luar kota sekalipun. Kepribadian pimpinan yang dirasakan oleh bawahnya yaitu sifat kepala Pusdiklat yang kurang terbuka dalam menerima kritikan dan saran yang diberikan oleh bawahannya tetapi, terkadang saran yang

diberikan oleh bawahannya tersebut seringkali dipertimbangkan. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa kepala Pusdiklat sebagian besar telah menjalankan peran human relations sebagai pemimpin, di mana kepala Pusdiklat mampu memimpin para pegawainya dengan menjalin hubungan antar-manusia yang baik.

Melihat gambaran kondisi human relations kepala Pusdiklat Geologi, maka human relations dapat dijadikan acuan untuk mewujudkan iklim kerja yang kondusif, karena human relations dapat menciptakan suatu kerja sama yang akrab dan seirama dengan hasil kerja yang memuaskan serta mencegah adanya benturan psikologis dan konflik.

Sebagaimana The Liang Gie (1978) menjelaskan bahwa “human relation adalah suatu interaksi bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif melainkan suatu aktivitas yang merupakan ‘action oriented’ untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan”. (tersedia: <http://jais-amq.blogspot.com>)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Elton Mayo, 1924 (Suhendra, 2008: 92) menegaskan bahwa:

Fasilitas ruangan, gaji yang tinggi dapat dikalahkan oleh terbinanya hubungan pribadi dalam perusahaan dan menjadi faktor yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas.

Adapun hasil temuan penelitian Donmoyer 1985 (Soetopo, 2010: 245) yang mengatakan bahwa: ‘pemimpin dapat meningkatkan (promoting) staf agar lebih produktif dengan iklim hubungan antar-pribadi yang positif’.

Iklim kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya interaksi, sehingga menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Iklim kerja yang positif merupakan manifestasi dari hubungan interaksi yang harmonis antar-personil dalam organisasi. Iklim dalam suatu organisasi terbentuk dari individu-individu yang masuk menjadi anggota organisasi sehingga perilaku, sifat, watak, dan kebiasaannya ikut terbawa. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menyenangkan sehingga para pegawai dapat bekerja dengan kinerja yang optimal, sebagaimana yang dikemukakan oleh Shabaruddin 1997 (Een Kurniati, 2005:3) bahwa :

Pencapaian tujuan organisasi yang optimal akan terwujud apabila kondisi kerja memungkinkan ke arah tersebut. Kondisi kerja yang memungkinkan tersebut berada dalam iklim kerja yang ditandai oleh interaksi personil yang harmonis, menyenangkan, dan kondusif. Oleh karena itu, tugas utama pimpinan yang paling berat adalah menciptakan iklim kerja sesuai kebutuhan pegawai.

Sedangkan Soetopo (2010:144) menjelaskan bahwa : “...pemimpin yang menggunakan orientasi hubungan kemanusiaan akan lebih menopang iklim yang terbuka”.

Adapun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Een Kurniati dengan judul skripsi “Kontribusi Human Relations Yang Dilakukan Pimpinan Terhadap Iklim Kerja Pegawai di Bagian Pendidikan dan Kerjasama BAAK UPI” (Thn 2005) menjelaskan bahwa human relation merupakan faktor yang dominan dalam menciptakan kekondusifan kerja.

Berdasarkan studi observasi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada saat mengikuti kegiatan Praktek Latihan Profesi di Pusdiklat Geologi

dari bulan Februari – Juni 2012, ditemukan beberapa permasalahan, permasalahan tersebut meliputi kondisi kerja yang tidak kondusif, adanya tekanan psikologis dalam bekerja, dll. Tidak kondusifnya iklim kerja yang dimaksud itu adalah hubungan diantara setiap anggota organisasi kurang harmonis, hal ini terlihat dari kecemburuan antara pegawai lama dengan pegawai baru, contohnya seperti pegawai lama yang belum mendapatkan fasilitas kantor (komputer) sedangkan pegawai baru sudah mendapatkannya, kemudian adanya tekanan psikologis pegawai dalam bekerja yang dimaksud itu adalah beban kerja yang mengganggu pikiran, seperti harus masuk kantor pada waktu libur dikarenakan ada penambahan atau pemindahan jadwal kegiatan belajar mengajar peserta diklat. Kondisi seperti ini jika dibiarkan terus menerus, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai, sebab suasana kegembiraan dan motivasi pegawai dalam bekerja berkurang.

Dilatarbelakangi oleh kondisi permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk lebih mengetahui tentang apakah dengan human relation yang dilakukan oleh pimpinan memiliki pengaruh terhadap iklim kerja pegawai yang hasilnya akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian: **“Pengaruh Human Relations Pimpinan Terhadap Iklim Kerja Pegawai Pada Pusdiklat Geologi Bandung”**

B. Rumusan Masalah

Sugiyono (2010: 56) mengemukakan bahwa “rumusan masalah ini merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data”. Adapun rumusan masalah yang diuraikan dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran human relations pimpinan pada Pusdiklat Geologi Bandung?
2. Bagaimana gambaran iklim kerja pegawai pada Pusdiklat Geologi Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh human relations pimpinan terhadap iklim kerja pegawai pada Pusdiklat Geologi Bandung ?

C. Batasan Masalah

Secara konseptual penelitian ini dilakukan untuk mengetahui human relations pimpinan dan pengaruhnya terhadap iklim kerja pegawai pada Pusdiklat Geologi Bandung, sedangkan secara kontekstual penelitian ini dilakukan di unit organisasi Pusdiklat Geologi dengan objek penelitian adalah para pegawai Pusdiklat Geologi.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai human relations pimpinan terhadap iklim kerja pegawai pada Pusdiklat Geologi Bandung.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Mendapatkan gambaran secara jelas tentang human relations pimpinan pada Pusdiklat Geologi Bandung
- b. Mendapatkan gambaran secara jelas mengenai iklim kerja pegawai pada Pusdiklat Geologi Bandung.
- c. Mendapatkan gambaran secara jelas mengenai besarnya pengaruh human relations pemimpin terhadap iklim kerja pegawai pada Pusdiklat Geologi Bandung.

E. Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan suatu teknik yang dilakukan sebagai alat bantu dalam mencapai tujuan penelitian. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sugiyono (2012: 2) “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang ditunjang oleh studi kepustakaan. Adapun yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah metode penelitian dengan menganalisis kejadian-kejadian yang terjadi pada

saat sekarang sehingga mampu memberikan gambaran mengenai hal yang ditelitinya. Metode penelitian deskriptif ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh human relations pimpinan terhadap iklim kerja pegawai. Sedangkan yang dimaksud dengan pendekatan kuantitatif adalah mengukur variabel-variabel yang ada dalam penelitian (Variabel X dan Variabel Y) untuk kemudian dicari hubungan antara variabel-variabel tersebut, kemudian yang dimaksud dengan studi kepustakaan itu sendiri yaitu perolehan informasi atau data yang relevan dengan masalah yang akan diteliti melalui penelaahan berbagai konsep atau teori yang dikemukakan oleh para ahli.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang pengaruh human relations pimpinan terhadap iklim kerja pegawai.

2. Bagi Pihak Lapangan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperoleh informasi yang bermanfaat bagi pengembangan lembaga khususnya yang berkaitan dengan human relations pimpinan dan iklim kerja pegawai.

G. Lokasi, Populasi , dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti yaitu di lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi Bandung

2. Populasi Penelitian

Menurut Babbie, 1983 (Sukardi, 2008: 53) yaitu ‘elemen penelitian yang hidup dan tinggal bersama-sama dan secara teoretis menjadi target hasil penelitian’. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi Bandung.

3. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi seperti pendapat Sugiyono (2012: 81) yang mengemukakan bahwa “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian, peneliti memakai rumusan alokasi proporsional dari Sugiyono, 1999 (Akdon, 2008: 108) yaitu:

$$n_i = \frac{N_i}{N} n$$

Dimana :

n_i = jumlah sampel menurut stratum

n = jumlah sampel seluruhnya

N_i = jumlah populasi menurut stratum

N = jumlah populasi seluruhnya

H. Struktur Organisasi Skripsi

Judul.

Halaman Pengesahan.

Pernyataan tentang Keaslian Karya Ilmiah dan Bebas Plagiarisme.

Kata Pengantar.

Ucapan Terima Kasih.

Abstrak.

Daftar Isi.

Daftar Tabel.

Daftar Gambar.

Daftar Lampiran.

BAB I : Pendahuluan (latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, manfaat penelitian, lokasi, populasi, dan sampel penelitian, struktur organisasi skripsi).

BAB II : Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis Penelitian

BAB III : Metode Penelitian (metode penelitian, lokasi, populasi, dan sampel penelitian, desain penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengolahan data).

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan (seleksi data, pengklasifikasian data, perhitungan Weighed Means Scored (WMS), mengubah skor mentah menjadi skor baku, uji normalitas distribusi variabel penelitian, analisis korelasi, pembahasan hasil penelitian).

BAB V : Kesimpulan dan Rekomendasi

Daftar Pustaka.

Lampiran-Lampiran.