

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Telah kita ketahui bahwasannya manusia sebagai sumber daya terpenting dalam organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik. Untuk itu diperlukannya penanganan khusus agar diperoleh karyawan yang aktif dan produktif, untuk mempunyai kualitas yang tinggi dan sadar akan tanggung jawab di bidang kerjanya masing – masing. Dalam hal peningkatan sumber daya manusia tersebut dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengendalikan perusahaan. Tentu saja seorang pemimpin disini bukan hanya mampu memerintah dan memberi instruksi kepada karyawannya, akan tetapi pemimpin yang mampu mengayomi dan humanistik/manusiawi dalam memberikan motivasi kepada seluruh karyawannya.

Seorang pemimpin perusahaan harus mampu mendekati karyawannya dengan cara kekeluargaan, karena dengan begitu akan membentuk pola komunikasi serta ruang lingkup perusahaan menjadi terasa nyaman, akrab serta manusiawi. Rasa nyaman, akrab dan manusiawi dalam berkomunikasi di suatu perusahaan akan mempengaruhi psikologis individu di dalamnya, karena *Human Relations* sebagai media komunikasi antar pribadi yang manusiawi telah memasuki tahap psikologis yang saling memahami pikiran, dan perasaan yang dilakukan individu secara bersama-sama. Mutu dalam berkomunikasi adalah suatu hal penting yang harus diperhatikan, maka dengan begitu akan tercipta kenyamanan dan keakraban dalam berkomunikasi di suatu perusahaan.

Human Relations merupakan suatu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lainnya, yang mana individu sebagai komunikator memperlakukan komunikannya secara manusiawi dan menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban, dengan didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas, serta masalah pribadi yang bersifat sosial. *Human Relations* merupakan suatu proses rohaniah yang menyangkut sifat, perangai, kepribadian, sikap dan tingkah laku menuju suatu kebahagiaan atau kepuasan hati dan mencegah maupun mengatasi *Miss Intrepretation* dan *Miss Communication* (Effendy, 2009:41).

PT. Mahesa Makmur Sentosa (MMS) adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia tenaga kerja yang menyediakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten, yang didirikan pada 05 Desember 2013. Produk layanan sumber daya manusia yang tersedia meliputi berbagai bidang pengelolaan, diantaranya; *Supporting Production, Packaging/ Repacking & Logistic*, Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM), Tenaga Pengamanan (*Security*), *Cleaning Service*, dll. Perusahaan ini berlokasi di Ruko Palazzo, Jl. Villa Mutiara Cikarang, Ciantra, Cikarang Selatan, Bekasi, Jawa Barat.

Dengan jumlah karyawan yang cukup besar, dan juga tuntutan pasar yang cukup tinggi, diperlukan sinergi yang tinggi antara pimpinan dan karyawan dalam

menjalankan aktivitasnya. Tentu saja dalam menjalankan aktivitas tersebut tidak hanya sekedar rutinitas untuk mencapai tujuan perusahaan, akan tetapi diperlukan hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan, serta karyawan dengan karyawan. Hubungan harmonis tersebut dapat tercipta apabila pimpinan perusahaan melakukan *Human Relations*. Karena dengan *Human Relations* yang baik perusahaan akan mampu menciptakan motivasi kerja yang tinggi.

Karyawan pergudangan pada bagian tenaga kerja bongkar muat (TKBM) PT. Mahesa Makmur Sentosa adalah karyawan/pekerja lepas yang mendapatkan penghasilan sesuai dengan besaran volume yang telah dikerjakan. Disinilah human relations sangat penting adanya, karena untuk membangkitkan motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan human relations yang baik, akan tercipta kepuasan dan kesenangan bagi kedua belah pihak, yaitu pimpinan dengan pencapaian target perusahaan, dan karyawan yang juga mendapatkan penghasilan lebih besar.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka pimpinan harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Motivasi kerja muncul karena adanya dorongan kebutuhan yang dirasakan seseorang. Menurut McClelland dalam Robbins (2006:215) jika kebutuhan seseorang sangat kuat maka motivasi orang tersebut bertambah untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, perlu adanya penjelasan dalam suatu rumusan masalah yang jelas untuk memberikan arah terhadap pembahasan selanjutnya. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana human relations pimpinan PT. Mahesa Makmur Sentosa
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Mahesa Makmur Sentosa
3. Bagaimana pengaruh human relations pimpinan PT. Mahesa Makmur Sentosa terhadap motivasi kerja karyawan

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Ada dua tujuan dari penelitian yang dilakukan penulis:

1. Untuk mengetahui penerapan human relations oleh pimpinan PT. Mahesa Makmur Sentosa.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PT. Mahesa Makmur Sentosa.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari human relations pimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mahesa Makmur Sentosa.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini penulis bagi dalam dua kategori, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

##### **1.4.1 Manfaat secara teoritis**

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu komunikasi, khususnya bidang hubungan masyarakat yang berkaitan dengan Human Relation.

##### **1.4.2 Manfaat secara praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi PT. Mahesa Makmur Sentosa mengenai Human Relations kepada karyawannya untuk meningkatkan motivasi kerja.