

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemimpin adalah individu yang memiliki komitmen kuat untuk menerapkan berbagai hak bagi anggota yang berada di bawah kepemimpinannya. Pemimpin yang efektif diartikan sebagai individu yang mampu menggerakkan organisasi yang dipimpinnya menuju perkembangan yang positif, dan juga memastikan kesejahteraan bagi seluruh anggota yang berada di bawah naungannya.¹ Perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap sikap, tindakan, dan kinerja para pegawai. Seorang pemimpin dianggap tidak berhasil bila tidak mampu menginspirasi para pegawai dalam tugas-tugas dan konteks kerja tertentu. Ketika pegawai yang termotivasi meyakini bahwa pencapaian tujuan perusahaan juga berarti mencapai tujuan individu, maka upaya memberikan motivasi akan menjadi efektif.

Perusahaan yang memiliki lebih dari satu pekerja dimana yang lainnya akan membutuhkan interaksi, sehingga dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola, mendorong dan memberikan kepuasan kinerja bagi seluruh karyawan yang terlibat dalam perusahaan, guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. Seorang

¹ Tambunan, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015, hal.8

pemimpin harus mengetahui dan mampu menerapkan prinsip-prinsip *human relations*.

Secara sederhana, *human relations* merupakan suatu proses interaksi antara individu dengan orang lain, bertujuan untuk mencapai saling pengertian, kesadaran, dan kepuasan psikologis. Menurut Uchjana, *human relations* dalam arti luas mencakup interaksi antara individu dengan orang lain dalam berbagai situasi dan bidang kehidupan, dengan tujuan untuk memperoleh kepuasan batin. Secara lebih spesifik, *human relations* mencakup interaksi antara individu dengan orang lain dalam lingkup hubungan kerja.²

Komunikasi juga menjadi peran yang penting dalam dunia pekerjaan, karena dengan terciptanya komunikasi yang baik di suatu Perusahaan maka hubungan antar pemimpin dengan karyawan akan berdampak positif bagi anggota diperusahaannya. Komunikasi adalah suatu proses pengiriman pesan dari satu individu kepada individu lain melalui suatu proses, bertujuan agar pesan tersebut berhasil mencapai tujuan yang dimaksudkan atau diinginkan oleh kedua belah pihak. Komunikasi melibatkan adanya maksud atau tujuan yang jelas dari komunikator sebagai pengirim pesan kepada penerima pesan.³

² Sedarmayanti, *Komunikasi Pemerintahan*, Bandung : PT. Refika Aditama, 2018, hal.20-21

³ Edi Harapan, Syarwani Ahmad, *Komunikasi Antarpribadi: Perilaku Insani Dalam Organisasi Pendidikan*, Depok : PT. Grafindo Persada, 2019, hal.1

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan PT. Jaya Satria Metalindo yakni Mas Andriansyah yang menjelaskan permasalahan dimana perusahaan tidak memiliki rasa keharmonisan yang baik antara pimpinan (direktur) dengan anggota karyawan yang mengakibatkan akan mempengaruhi hasil pekerjaan dan kinerja karyawan. Pimpinan hanya datang ke kantor untuk mengecek beberapa kondisi di bengkel lalu, masuk ke ruangnya kembali. Masukan yang diberikan untuk karyawan diberikan melalui perantara yakni melalui kepala bengkel lalu disampaikan ke karyawan bagian lapangan, dan jarang terlihat kontak langsung antara pimpinan dengan karyawan. Sebagai pemimpin, fokus pada pertumbuhan dan keuntungan perusahaan bisa menyebabkan kurang perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Meskipun karyawan berpengalaman dan memiliki solusi untuk masalah, keputusan yang diambil oleh mereka mungkin berbeda dengan pimpinan. Ketidakselarasan ini akan menjadi penghambat produktivitas di dalam pekerjaan.

Kinerja pegawai yang baik tentunya akan berdampak pada hasil pekerjaannya. Untuk mencapai pelaksanaan pekerjaan yang optimal, penting untuk membangun komunikasi internal yang baik akan memberikan dampak terhadap hasil kepuasan kerja karyawan. Keberadaan kepuasan kerja menjadi unsur penting bagi karyawan dalam menjalankan tugas di perusahaan, menghasilkan lingkungan kerja yang sehat. Tanpa

kepuasan kerja, karyawan tidak mampu bekerja sesuai harapan, menyebabkan kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya umumnya lebih produktif, berpartisipasi lebih aktif, dan memiliki peluang lebih kecil untuk berhenti dari pekerjaan mereka dibandingkan dengan mereka yang merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka.⁴

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan PT. Jaya Satria Metalindo yakni Mas Andri, karyawan merasa bahwa fasilitas yang ada pada perusahaan tersebut kurang mendukung, seperti penyediaan transportasi seperti mobil/motor untuk karyawan gunakan. Dimana seharusnya menurut peneliti didalam perusahaan harus menyediakan transportasi untuk para karyawan gunakan untuk kepentingan perusahaan itu sendiri. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lihat langsung karyawan juga menggunakan kendaraan pribadi nya jika ada hal yang harus dilakukan diluar perusahaan.

Persaingan di dunia bisnis mengindikasikan persaingan yang semakin intens seiring berjalannya waktu. Ini mewajibkan setiap perusahaan untuk mampu menghadirkan produk atau layanan kepada pelanggan dengan kualitas dan layanan yang unggul. Dalam menghadapi persaingan sengit, peran sumber daya manusia atau karyawan dalam

⁴ Sedarmayanti, *Komunikasi Pemerintahan*, Bandung : PT. Refika Aditama, 2018, hal.2

perusahaan menjadi tidak terelakkan. Permintaan terhadap kemampuan dan tanggung jawab individu di perusahaan semakin meningkat.

Berdasarkan data jumlah mobil penumpang di Indonesia mencapai sekitar 17,2 juta unit pada akhir 2022. Data ini tercatat dalam laporan Statistik Indonesia 2023 yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS). Menurut laporan tersebut, selama periode 2012-2022 jumlah mobil penumpang di dalam negeri sudah bertambah 6,74 juta unit atau tumbuh sekitar 65%. Semakin banyak dan padatnya kendaraan tidak menutup kemungkinan akan menyebabkan kecelakaan yang ada di jalan raya. Adanya situasi seperti ini maka tingkat kecelakaan yang ada di lalu lintas menyebabkan mobil rusak, hal tersebut membuka peluang bagi perusahaan bengkel untuk dapat melakukan perbaikan dan pengecatan mobil yang rusak.⁵

Agar kendaraan tetap dalam kondisi optimal, diperlukan perawatan berkala dan perbaikan jika terjadi kerusakan. Oleh karena itu, keberadaan bengkel untuk layanan ini sangat penting. Bengkel adalah tempat di mana perawatan, modifikasi, serta perakitan alat atau mesin dilakukan. Permintaan mobil terus meningkat dari tahun ke tahun, dan jalan-jalan semakin padat karena banyaknya jenis kendaraan. Oleh karena itu, kendaraan tersebut pasti memerlukan perawatan berkala, perbaikan, pengecatan, dan lainnya.

⁵ <https://databoks.katadata.co.id/>

PT. Jaya Satria Metalindo merupakan perusahaan bengkel yang bergerak di bidang jasa perbaikan dan pengecatan (body repair). PT. Jaya Satria Metalindo ini memiliki kantor yang terletak di Jawa Barat, tepatnya di Cibinong. Perbaikan dan pengecatan merupakan tempat atau area yang dipergunakan atau dijalankan untuk perawatan body kendaraan khususnya untuk kendaraan mobil roda empat. Perusahaan ini memiliki 11 karyawan kantor serta 25 karyawan dibagian bengkel dengan masing – masing bagian seperti teknisi, mekanik, engineer, dan montir.

KENDARAAN MASUK PT. JAYA SATRIA METALINDO 2023		
NO	BULAN	JUMLAH KENDARAAN
1	Januari	80
2	Februari	52
3	Maret	50
4	April	48

Tabel 1.1 Jumlah Mobil yang Dikerjakan

(Sumber PT. Jaya Satria Metalindo 2023)

Berdasarkan pada tabel 1 pada bulan Januari 2023 mobil yang dikerjakan ada 80 kendaraan, lalu bulan Februari 2023 mobil yang dikerjakan ada 52 kendaraan pada bulan Maret 2023 kendaraan mobil yang dikerjakan ada 50 kendaraan dan pada bulan Mei 2023 48 kendaraan. Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa dari bulan Januari hingga bulan Mei jumlah kendaraan yang dikerjakan masih di batas rata – rata.⁶

⁶ Data dari pihak PT. Jaya Satria Metalido

Peran karyawan adalah salah satu aset yang sangat krusial bagi perusahaan. Tanpa kinerja yang unggul dari para karyawan, pekerjaan yang dijalankan tidak akan mencapai hasil optimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat mengambil berbagai langkah dengan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Diharapkan bahwa anggota yang memiliki tingkat kerja yang tinggi dan optimal akan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian sebagaimana dimaksud pada judul. **“Perilaku Pemimpin dan *Human relations* dengan Karyawan (Studi Pada PT. Jaya Satria Metalindo).**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana perilaku pemimpin dan *human relations* dengan karyawan di PT. Jaya Satria Metalindo?

1.3. Tujuan Penelitian

Terdapat tujuan penelitian yang hendak dicapai dari rumusan masalah diatas, dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis perilaku pemimpin dan *human relations* dengan karyawan di PT. Jaya Satria Metalindo.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan manfaatnya dapat dirasakan oleh semua pihak yang terlibat. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka kegunaan atau manfaat dari penelitian ini antara lain:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan temuan penelitian ini akan berkontribusi pada pertumbuhan ilmu komunikasi dan menjadi sumber informasi bagi peneliti lain yang bekerja di bidang yang sama dengan penulis. Diharapkan penelitian ini juga akan memajukan ilmu komunikasi, khususnya di bidang *human relations*.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pihak perusahaan baik manajemen, karyawan, maupun pimpinan dalam membangun komunikasi hubungan masyarakat karyawan yang baik.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan susunan atau urutan yang terstruktur dalam suatu penelitian, dengan tujuan untuk memudahkan penyusunan penelitian yang telah direncanakan secara strategis dan mendetail. Berikut adalah sistematika yang digunakan:

BAB I PENDAHULUAN

Pada BAB I membahas mengenai latar belakang yang menjelaskan mengapa penelitian dengan judul tersebut dilakukan dengan menguraikan konteks penelitian dilakukan, seperti sejarah, isu-isu, dan bagaimana

permasalahan itu muncul. Rumusan masalah yang merupakan penjabaran dari masalah yang akan diteliti. Tujuan penelitian yang menjabarkan bagaimana pertanyaan itu dibahas. Manfaat penelitian yang menjelaskan manfaat teoritis bagi peneliti dan yang praktis bagi objek yang akan diteliti, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada BAB II berisi Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang diteliti. Teori yang digunakan yaitu teori perilaku pemimpi , dan menjelaskan kinerja secara umum, kerangka berpikir yang menjadi penjabaran dari awal hingga akhir penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada BAB III membahas tentang pendekatan penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif, subjek dan objek penelitian, penentuan informan yang akan diteliti siapa yang menjadi informan utamanya, teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi, teknik analisis data, lokasi dan jadwal dari penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada BAB IV membahas hasil penelitian, menjelaskan gambaran umum tempat yang diteliti, pembahasan, analisa, dan jawaban dari hasil wawancara serta solusi yang berkaitan dengan tujuan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada BAB V membahas bagian dari penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, saran, dan lampiran dari penelitian.

