

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan akan dituntut untuk memiliki suatu manajemen yang baik. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam hal ini, karena memiliki peranan yang besar dalam suatu perusahaan. Strategi yang dapat di terapkan adalah salah satunya dengan membentuk sumber daya manusia yang mampu bekerja secara bersama-sama, atau dengan kata lain bahwa *human relation* dapat dikatakan sebagai faktor yang juga mengambil bagian dari keadaan tersebut. *Human relation* sebagai media komunikasi antar pribadi yang manusiawi, telah memasuki tahap psikologis yang saling memahami pikiran, perasaan yang melakukan tindakan bersama-sama. Misalnya, jika kita menginginkan suatu komunikasi yang dipenuhi dengan keakraban, maka akan lebih baik jika didahului oleh adanya pertukaran informasi yang berkaitan dengan masalah pribadi yang bersifat sosial, sehingga dalam hal ini mutu komunikasi merupakan hal yang perlu diperhatikan.

*Human relation* dalam organisasi kekerjaan adalah komunikasi persuasif antara orang-orang yang berada dalam struktur formal untuk mencapai suatu tujuan. Merupakan suatu hubungan yang terjalin antara seorang manajer-direktur perusahaan, kepala jawatan, atau pemimpin lembaga lainnya-dengan bawahannya terdapat struktur formal antara yang memimpin dan yang dipimpin. Oleh karena

itu *human relation* dalam organisasi kekerjaan ini sering dinamakan “*organizational human relation*”.<sup>1</sup>

Dalam suatu organisasi, seorang pimpinan memiliki tanggung jawab yang utama dalam upaya meyakinkan para anggotanya terkait dengan perlunya ditumbuh kembangkan serta di praktekkan hubungan antar pribadi (*inter-personal relation*) yang sehat, termasuk juga untuk dirinya sendiri serta hubungan yang terjalin antara pimpinan dengan bawahannya. Hal tersebut dapat diketahui melalui indikator dalam *human relation* yaitu diantaranya adalah hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan klien perusahaan, serta hubungan dengan masyarakat.<sup>2</sup> Oleh karena itu, banyak organisasi saat ini yang secara aktif mencari jalan untuk menyempurnakan *interpersonal relationship*, yang terjadi antara para manajer dengan para anggotanya. Para pimpinan tersebut percaya bahwa adanya *human relation* merupakan faktor yang sangat berpengaruh serta menguntungkan bagi adanya organisasi itu sendiri maupun bagi para karyawan.

Dengan mewujudkan *human relation*, maka kita dapat memahami terkait hakikat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima kehadiran orang lain di sekitar kita apa adanya, agar tercipta suasana kerja yang harmonis yang akan mempengaruhi juga hasil dari pekerjaannya. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Effendy yang menyatakan bahwa *human relation* merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Dengan kegiatan *human relation*, para pemimpin organisasi berusaha memecahkan

---

<sup>1</sup> Onong Uchyana Effendy, *Human Relation dan Public Relation*, (Bandung: Mandar Maju, 2002), hlm. 51

<sup>2</sup> H.R. Danan Djaja, *Peranan Human dalam Perusahaan*, (Bandung: Almunir, 2002), hlm.

masalah-masalah dalam situasi kerja dan masalah-masalah yang menimpa bawahannya secara individual, sehingga dengan demikian dapat digairahkan kearah yang lebih efektif dalam upaya meningkatkan kinerja mereka.<sup>3</sup>

Selain *human relation*, suatu organisasi juga perlu menciptakan lingkungan yang baik yaitu jika lingkungan kerja tersebut memiliki kondisi yang sehat, nyaman, aman serta menyenangkan bagi semua karyawan dalam upaya menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja di desain dengan sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat antara pekerja dengan lingkungannya.<sup>4</sup> Kondisi tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator dalam lingkungan kerja yang meliputi adanya penerangan, kesesuaian warna, adanya musik dalam ruangan, suhu udara yang memadai, tidak adanya suara gaduh selama proses kerja berlangsung, kejelasan tugas yang diberikan oleh atasan, serta pengawasan secara berkala oleh atasan.<sup>5</sup>

Kenyamanan dalam lingkungan kerja dapat membuat para karyawannya merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Begitu juga sebaliknya, apabila kondisi di lingkungan kerja tersebut tidak memadai, maka akan menimbulkan dampak yang negatif dalam penurunan tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal tersebut sesuai yang dikemukakan oleh Moekijat bahwa lingkungan kerja jelas mempengaruhi para

---

<sup>3</sup> Onong Uchyana Effendy, *Human Relation dan Public Relation*, ... hlm. 58

<sup>4</sup> Lewa S, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2005), hlm. 235

<sup>5</sup> Moekijat, *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*, (Bandung: Mandar Maju, 2006), hlm. 135

karyawan perusahaan tersebut sehingga tempat kerja perlu diatur agar tidak mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>6</sup>

Keberhasilan dari suatu organisasi adalah bergantung kepada kinerja yang dimiliki oleh organisasi tersebut, baik secara perorangan maupun tim. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama dan mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>7</sup>

Dari pemaparan tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya adalah dikarenakan aktivitas dari orang-orang yang menjadi anggota atau karyawannya. Mereka dapat bekerjasama dengan baik jika dilandasi dengan adanya kerjasama yang tinggi, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja mereka serta dapat membantu memberikan hasil kerja yang optimal bagi suatu organisasi atau perusahaan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Melalui manajemen sumber daya manusia (SDM), aspek kinerja dapat lebih diarahkan secara efisien serta efektif, khususnya yang berkaitan dengan tujuan dari suatu organisasi. Dapat dikatakan efisien jika apa saja yang dilakukan itu dengan mempertimbangkan aspek biaya, sarana prasarana,

---

<sup>6</sup> Moekijat, *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*, (Bandung: Mandar Maju, 2006), hlm. 135

<sup>5</sup> Zainal Veithzal Rivai, *Performance Appraisal*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2004), hlm. 14

sumber daya (manusia dan material), serta waktu sesingkat mungkin. Sedangkan, dikatakan efektif jika pemanfaatan dari berbagai aspek tersebut benar-benar tepat sasaran atau tujuan yang diinginkan. Suatu organisasi dapat mencapai kinerja optimal apabila organisasi tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang dapat memotivasi individu-individu dalam suatu organisasi, menumbuhkan suasana kerjasama antar individu dengan kelompok, serta dapat menumbuhkan inisiatif dan kreatifitas individu. Dalam hal ini kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran serta kemampuan dalam bekerjasama dengan semua pihak terkait.<sup>8</sup>

Usaha Dagang (UD) Gemilang Kabupaten Blitar merupakan sebuah usaha yang bergerak di bidang peternakan yang saat ini berkembang cukup sukses. Usaha ini telah menjadi perusahaan yang cukup terkenal di Ibukota, Jakarta. Produk-produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini sudah mendapat kepercayaan yang sangat baik dari para pedagang telur yang berada di kota-kota besar, yaitu diantaranya Jakarta Timur, Jakarta Selatan, Bandung, Kuningan, Subang, Cirebon, Tasikmalaya, serta beberapa kota yang ada di Jawa Timur.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan UD. Gemilang**

<b>NO.</b>	<b>BAGIAN</b>	<b>JUMLAH KARYAWAN</b>
1	Kantor	5
2	Gudang	4
3	Giling	6
4	Sopir	22
5	Kuli telur	13
6	Kuli pakan	11
7	Sopir kota	6
<b>TOTAL</b>		<b>67</b>

**Sumber: Data Diolah, 2018**

---

<sup>8</sup> Robert L. Malthis dan John Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hlm. 378

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Produksi Telur per Tahun pada UD. Gemilang**

No.	Tahun	Jumlah kg/hari	Jumlah Ayam	Total/tahun
1.	2013	12.040 kg	204.600 ekor	4.394.600 kg
2.	2014	12.450 kg	211.650 ekor	4.544.250 kg
3.	2015	12.965 kg	220.405 ekor	4.732.225 kg
4.	2016	13.630 kg	231.710 ekor	4.974.950 kg
5.	2017	14.580 kg	247.860 ekor	5.321.700 kg

**Sumber: Data Diolah, 2018**

Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui sejauh mana kegiatan *human relation* serta bagaimana lingkungan kerja yang ada pada Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang pastinya memiliki berbagai keinginan, kemauan serta berbagai karakter yang berbeda diantara mereka. Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar”.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah seperti berikut:

1. Belum dapat dimanfaatkannya peluang ekspor ternak dan hasil ternak dalam upaya peningkatan penerimaan devisa serta penciptaan lapangan kerja baru.
2. Kerugian yang diderita akibat penurunan mutu dan kerusakan hasil-hasil peternakan karena penanganan yang kurang tepat
3. Belum dimanfaatkannya sumber daya alam secara optimal karena kurangnya minat instansi dan masalah-masalah lainnya yang terkait, yaitu kurangnya tenaga teknis yang terampil dan ketersediaan teknologi yang tepat guna.
4. Lemahnya kelembagaan dan posisi peternak.

### **C. Rumusan Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang masalah, perlu diterangkan dalam suatu rumusan masalah yang jelas untuk memberikan arah terhadap pembahasan selanjutnya. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar?
3. Apakah *human relation* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar?

### **D. Tujuan Penelitian**

Untuk mencapai jawaban atas rumusan masalah penelitian di atas, maka identifikasi dari tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji bagaimana pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar.
2. Untuk menguji bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar.
3. Untuk menguji bagaimana pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar.

## **E. Manfaat dan Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat dan kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoretis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan maupun sebagai sumbangan pemikiran berupa wacana terkait dengan pengaruh seputar pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari karyawan pada Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar, serta dapat menjadi referensi dan informasi untuk penelitian selanjutnya agar lebih baik.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi IAIN Tulungagung**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan keilmuan bagi kalangan akademisi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya sehingga dapat digunakan sebagai sarana dalam menambah wawasan yang lebih luas, serta menjadi acuan dalam mengembangkan perkuliahan untuk menjadikan mahasiswa sebagai lulusan yang siap menghadapi tantangan dan persaingan dalam dunia bisnis.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam membuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam rangka pengelolaan Sumber Daya Manusia yang lebih baik lagi.

c. Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tolak ukur pencapaian pemahaman peneliti dan bahan rujukan untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti terkait pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar.

## **F. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini digunakan untuk mengetahui tentang variabel-variabel yang diteliti, membatasi permasalahan yang akan diteliti dan lokasi penelitian sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang dikehendaki . Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Ruang Lingkup**

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari karyawan Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar.

### **2. Batasan Penelitian**

Untuk menghindari bahasan masalah yang meluas/berlebihan, maka diperlukan batasan dalam penelitian, agar bahasan masalah yang ada dalam rumusan masalah tidak keluar dari jalur pembahasan. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Penelitian hanya terbatas pada kinerja karyawan yang ada di Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar.

- b. Penelitian ini berfokus untuk menguji pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Responden dalam penelitian ini terbatas pada karyawan pada Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar.

## **G. Penegasan Istilah**

### **1. Definisi Operasional**

Definisi operasional memiliki tujuan untuk menghindari salah tafsir. Oleh karena itu, perkiraan yang sifatnya abstrak perlu dirumuskan dalam suatu bentuk kata-kata yang sedemikian rupa sehingga dapat lebih jelas maksud serta maknanya, dimana definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini yang kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

- a. Variabel terikat atau variabel dependen

Variabel terikat sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Menurut Sugiyono, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>9</sup> Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

- b. Variabel bebas atau variabel independen

Variabel bebas sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predikator*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas.

---

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 61.

Variabel bebas menurut Sugiyono merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).<sup>10</sup> Variabel bebas pada penelitian ini yaitu *Human Relation* ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).

- 1) *Human relation* merupakan syarat utama dalam mencapai suatu keberhasilan suatu komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi ataupun perusahaan.
- 2) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk kehidupan sosial, psikologi, fisik atau non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja dan sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya yang dibebankan guna memperoleh hasil yang maksimal.

## **2. Definisi Konseptual**

Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah:

Variabel terikat atau variabel dependen (variabel Y) menurut Sugiyono merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>11</sup> Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan keseluruhan dari aktivitas serta perilaku dalam melaksanakan tugas, peran serta tanggungjawabnya dalam rangka memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

---

<sup>10</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*,... hlm. 61

<sup>11</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*,... hlm. 61

## H. Sistematika Skripsi

Sistematika skripsi ini berisi tentang pola keseluruhan penyusunan skripsi untuk memperoleh gambaran secara garis besar bab demi bab. Skripsi ini terdiri dari bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir. Bagian awal terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi, dan abstrak. Bagian utama terdiri dari enam bab. Masing-masing bab memiliki sub bab yang memberikan penjelasan secara sistematis dan berkesinambungan, dengan perincian sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat Latar Belakang yang memberikan penjelasan dari pembahasan yang diteliti. Rumusan masalah merupakan upaya penyelesaian secara tersurat pertanyaan yang hendak dicarikan jawabannya. Tujuan penelitian digunakan untuk mengungkapkan sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian. Kegunaan penelitian diorientasikan terutama bagi pengembangan ilmu atau pelaksanaan pembangunan. Ruang lingkup dan keterbatasan penelitian digunakan untuk menjelaskan variabel yang dikaji dan diteliti, sedangkan keterbatasan penelitian digunakan untuk suatu keadaan yang tidak bisa dihindari dalam penelitian. Dilanjutkan dengan definisi operasional dan sistematika pembahasan guna memudahkan pembaca melihat sudut pandang penulis.

### BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diterangkan mengenai teori-teori yang membahas *human relation*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu dalam bab ini juga dimuat

tentang kajian penelitian terdahulu yang mungkin memiliki tema yang sama. Kemudian kerangka berfikir yang dipaparkan berdasarkan rumusan masalah. Dan hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini memuat pendekatan dan jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan penelitian kuantitatif atau kualitatif ditinjau dari tingkat eksplanasinya. Penentuan sampel berisi mengenai masalah yang berkaitan dengan jumlah populasi, jumlah sampel yang diambil dan metode pengambilan sampel. Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian serta analisis data.

### BAB IV : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan ditampilkan deskripsi data yang diperoleh. Hasil penelitian mengungkapkan interpretasi untuk memaknai implikasi penelitian. Dalam bab ini juga akan dilakukan pengujian hipotesis.

### BAB V : PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian merupakan bentuk yang lebih sederhana yang mudah dibaca dan mudah diinterpretasikan meliputi deskripsi objek penelitian, analisis penelitian, serta analisis data dan pembahasan.

### BAB VI : PENUTUP

Merupakan bab terakhir dari skripsi yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari pembahasan. Saran yang diajukan berkaitan dengan

penelitian dan merupakan anjuran yang diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam penelitian.

Adapun bagian akhir dari penelitian ini berisi: daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup peneliti.