

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan Gulick (2019: 954).

Human Relation merupakan inti dari kepemimpinan dan human relation merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan pegawai atau bawahan agar bekerja dengan baik dan agar para pegawai atau bawahan merasa senang sehingga mudah untuk digerakan demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Agar tujuan dari organisasi dapat tercapai maka seorang pemimpin harus mengetahui bakat dan keahlian pegawainya serta harus memahami sifat hakiki dari setiap individu dalam organisasi dan memperkecil perbedaan antara orang-orang dalam organisasi yang merupakan prasyarat yang sangat penting dalam usaha menggerakkan pegawainya Asih (2017: 384).

Motivasi menjadi sebuah magnet bagi seorang individu karena dapat menariknya untuk melakukan suatu hal dan mengerjakannya dengan penuh gairah dan semangat sehingga itu berpengaruh baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka, SDM yang mendapat motivasi akan melakukan pekerjaannya dengan lebih maksimal dibandingkan yang tidak. Setiap perusahaan tidak hanya menginginkan karyawan yang berkualitas, namun dengan karyawan tersebut mau berusaha dan bersungguh-sungguh itu merupakan hal yang lebih penting. Karena tidak berarti bagi perusahaan

memiliki karyawan yang berkualitas namun tidak mau berusaha untuk mencapai kejayaan bersama. Haile (2023:36)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan. Nuzuli (1967:17)

Badan Riset dan Inovasi Nasional merupakan lokasi dimana penelitian dilakukan. Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) merupakan sebuah lembaga pemerintah non-kementerian (LPNK) yang berada di bawah kendali langsung Presiden Indonesia. BRIN memiliki tanggung jawab utama terhadap penelitian, pengembangan, serta penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta pelaksanaan penemuan dan inovasi di Indonesia. Selain itu, BRIN juga bertanggung jawab atas pengelolaan energi dan organisasi nuklir di dalam negeri. Sejak tanggal 28 April 2021, BRIN dipimpin oleh seorang Direktur Jenderal, yakni Lakhsana Tori Handoko. Sebagai kepala BRIN, Direktur Jenderal memiliki peran penting dalam mengoordinasikan dan mengawasi berbagai kegiatan penelitian, pengembangan, dan inovasi yang dilakukan oleh lembaga ini. Dengan demikian, BRIN menjadi pusat strategis untuk menggerakkan dan memajukan sektor riset dan inovasi di Indonesia, dengan visi menciptakan ruang yang terintegrasi untuk penelitian dan pengembangan yang berkelanjutan serta berdampak positif bagi kemajuan bangsa.

Namun pada saat pengamatan awal terdapat permasalahan pada Human Relation Masalah buruknya komunikasi, terutama antara manajemen dengan karyawan atau antar rekan kerja. Fenomena ini dapat menimbulkan distorsi informasi, pesan yang tidak jelas, dan kesalahpahaman antar pihak. Dalam konteks riset organisasi, hal ini dianggap sebagai hambatan aliran informasi, yang dapat mengganggu proses kerja dan kualitas hubungan. Ketidakpastian akibat komunikasi yang buruk dapat mempengaruhi stabilitas organisasi dan

menimbulkan kecemasan di antara anggota tim. Selain itu, konflik yang muncul karena pesan yang tidak jelas atau kesalahpahaman dapat mengganggu kolaborasi dan produktivitas di tempat kerja serta menghambat pencapaian tujuan organisasi. Permasalahan kurangnya pengakuan dan penghargaan dalam konteks motivasi kerja mencerminkan kurangnya pengakuan terhadap kontribusi dan kinerja pegawai oleh manajemen. Dari sudut pandang penelitian organisasi, fenomena ini dapat menyebabkan menurunnya motivasi karyawan. Ini adalah motivasi bawaan atau internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tugas dengan baik tanpa memerlukan insentif eksternal. Evaluasi dan evaluasi kinerja karyawan yang tidak seimbang dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi, yang dapat mengakibatkan rendahnya tingkat keterikatan kerja dan komitmen.

Selain itu, hal yang diharapkan perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai adalah kinerja karyawan yang baik. Karena kinerja karyawan merupakan aspek penting yang memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan, Oleh karena itu perusahaan harus konsisten dalam melakukan langkah-langkah strategis untuk memastikan bahwa karyawan mereka tetap kompetitif dan berkinerja tinggi, tidak hanya selama masa kerja mereka di dalam perusahaan tetapi juga ketika mereka berpotensi berpindah ke organisasi lain.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, penting bagi manajemen untuk memahami bahwa kinerja karyawan bukan hanya sekedar aspek tambahan, tetapi merupakan pilar utama yang mendukung kesuksesan keseluruhan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu mengadopsi strategi yang berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Ini mencakup investasi dalam pengembangan keterampilan dan peningkatan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi pertumbuhan profesional. Dengan demikian, tidak hanya akan meningkatkan kinerja saat ini, tetapi juga menjaga karyawan tetap relevan dan bernilai dalam pasar kerja yang dinamis.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh *Human Relation* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BRIN)”**

1.2 Pembatasan Masalah

Supaya penelitian ini tidak menyimpang dan dapat lebih fokus serta mendalam pada tujuan utama penulisan, penulis membatasi yang akan dianalisis mengingat keterbatasan waktu dalam penelitian. Untuk itu Batasan masalah yang akan dianalisis dalam penulisan skripsi ini adalah “Bagaimana bentuk, pengaruh dan besarnya pengaruh human relation dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada karyawan di PT BRIN.”

1.3 Rumusan Masalah

Dari landasan permasalahan di atas, penulis merumuskan human relation dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT BRIN) Guna memudahkan pemahaman serta penelitian yang sedang dilaksanakan, maka pertanyaan yang akan menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh human relation terhadap kinerja karyawan dalam PT BRIN?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam PT BRIN?
3. Seberapa besar pengaruh human relation, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam PT BRIN?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian penulis diantaranya:

1. Untuk menganalisis pengaruh human relation terhadap motivasi kerja dalam PT BRIN.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam PT BRIN.
3. Untuk menghitung besarnya pengaruh Human Relation dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam PT BRIN.

1.5 Kegunaan Penelitian

Melalui hasil penelitian dan penulisan ini, diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya tercantum dalam:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman mengenai teori human relation, khususnya bagaimana hubungan antarindividu di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan. penelitian dapat mengungkap aspek-aspek spesifik dari hubungan antarindividu yang paling berpengaruh terhadap kinerja, seperti komunikasi, kerjasama tim, dan dukungan sosial. Hal ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mengembangkan teori-teori yang lebih komprehensif mengenai interaksi sosial di tempat kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan yang berguna bagi karyawan PT BRIN tentang sumber daya manusia nya khususnya mengenai human relation dan motivasi kerja di perusahaan tersebut.

