

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia dewasa ini sedang giat melakukan pembangunan di segala bidang. Pelaksanaan pembangunan yang dilakukan selain prasarana fisik maka pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu unsur penting dalam pembangunan, karena sumber daya manusia yang berkualitaslah yang mampu melaksanakan pembangunan secara baik dan berkesinambungan. Dalam kehidupan, manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan yang dinamakan kerja. Faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi ( Rawinto, 1985 ).

Schein (1985), mengatakan bahwa dalam pembinaan sumber daya manusia terutama dalam organisasi atau perusahaan, baik para pekerja maupun pegawai tentu menyangkut banyak hal yang perlu dikembangkan agar mereka mampu bekerja dengan baik. Selain karyawan yang perlu dibenahi seperti keahlian dan pendidikan, maka perlu pula dibenahi hal-hal lain di luar diri karyawan seperti sistem manajemen dan suasana kerja, dan yang paling utama adalah

kemampuan dari pimpinan atau atasannya yang mampu menumbuhkan motivasi kerja para pegawai dengan berbagai upaya, perhatian dan juga berbagai peraturan yang berlaku di perusahaan.

Selanjutnya Schein (1985), menjelaskan bahwa dalam suatu perusahaan agar pelaksanaan kerja dapat mencapai prestasi yang baik, maka tidak hanya organisasi yang merupakan sekumpulan orang saja yang merupakan sumber, melainkan melibatkan perlengkapan termasuk mesin-mesin, metode kerja, waktu, material yang umumnya disebut sebagai sumber. Setiap organisasi atau perusahaan menginginkan agar pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber tersebut benar-benar dapat berdaya guna, untuk itu diperlukan adanya pengaturan, pengarahan dan pendayagunaan. Usaha mengatur dan mengarahkan sumber daya ini baik dari segi manusianya maupun peralatannya disebut manajemen. Keefektifan organisasi perusahaan tercapai apabila manajemen dapat memusatkan perhatiannya baik pada produksi maupun manusianya.

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1990), suatu perusahaan hanya akan merealisasikan tujuannya jika setiap petugas bekerja secara efisien dan adanya kerjasama. Hal ini terlihat dengan adanya hubungan yang baik antara sesama petugas di dalam perusahaan, terlebih-lebih antara pimpinan dengan bawahan. Pemberian petunjuk dan pemberian perintah adalah contoh dari dua cara pimpinan untuk mengadakan hubungan dengan bawahan dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya