

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi atau perusahaan harapannya akan mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para pegawai. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, manajemen harus mendorong pegawainya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang pegawai yang penting dalam organisasi, sehingga pegawai dalam organisasi harus dikelola secara baik dan benar.

Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2009). Hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan

akan sangat tergantung pada hasil kerja pegawai. Hasil kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

*Human relation* pada masa sekarang ini menjadi hal yang dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Tak dapat dipungkiri bahwa hubungan antar manusia pada saat ini sangat sedikit terjadi karena perkembangan zaman yang sangat pesat dan teknologi.

*Human relations* di dalam perusahaan penting karena merupakan jembatan antara pimpinan dan bawahannya ataupun sebaliknya. Menjalankan kegiatan *Human relations* salah satunya adalah dengan memperlakukan karyawannya secara manusiawi, karena karyawan adalah seorang manusia seutuhnya bukan mesin pekerja yang diperlakukan sesuka hati pemimpin, selain itu perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karyawannya seperti memperhitungkan keberadaannya sehingga karyawan merasa diakui.

Menurut Yuningsih (2011), *Human relation* bertujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan hati yang puas baik kepuasan ekonomis, psikologis maupun kepuasan sosial. Salah satu penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara *Human relation* terhadap kinerja yaitu menurut Dwi Afrian (2021) yang meneliti tentang Pengaruh *Human relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Human relation* terhadap kinerja pegawai.

*Perceived Organizational Support* memiliki dampak positif pada karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Dengan merasakan dukungan organisasi yang

tinggi, karyawan cenderung lebih berdedikasi, produktif, dan memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Dalam rangka membangun dan mempertahankan POS yang positif, organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek seperti komunikasi yang jelas dan terbuka, pengakuan atas kontribusi karyawan, keadilan dalam kebijakan dan perlakuan, kesempatan pengembangan karir, dan budaya organisasi yang mendukung. Oleh karena itu, *Perceived Organizational Support* menjadi faktor penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif bagi karyawan.

Salah satu penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja yaitu menurut Sri Langgeng Ratnasari, Septi Wulandari, Moch Aminudin Hadi (2022) yang meneliti tentang Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Human relation*, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja pegawai.

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam Wibowo (2013:379) mengatakan motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Lian Gie dalam Samsudin (2006:281-282), motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan ke orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka semangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di SMKN 1 Meranti maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Human relation Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMKN 1 Meranti”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada SMKN 1 Meranti sebagai berikut:

1. Kinerja Guru pada SMKN 1 Meranti masih belum maksimal.
2. *Human relation* Guru SMKN 1 Meranti masih perlu diperbaiki.
3. *Perceived Organizational Support* antara sesama Guru SMKN 1 Meranti masih belum mampu meyakinkan Guru untuk memperoleh kesejahteraannya.
4. Guru SMKN 1 Meranti masih belum termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

## **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Guru SMKN 1 Meranti. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada *Human relation*, *Perceived Organizational Support* dan Motivasi.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *Human relation* berpengaruh terhadap Motivasi Guru pada SMKN 1 Meranti?
2. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Motivasi Guru pada SMKN 1 Meranti?
3. Apakah *Human relation* berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Meranti?
4. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Meranti?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Meranti?
6. Apakah *Human relation* berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Meranti melalui Motivasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Meranti melalui Motivasi sebagai variabel intervening?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human relation* terhadap Motivasi Guru pada SMKN 1 Meranti.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Motivasi Guru pada SMKN 1 Meranti.