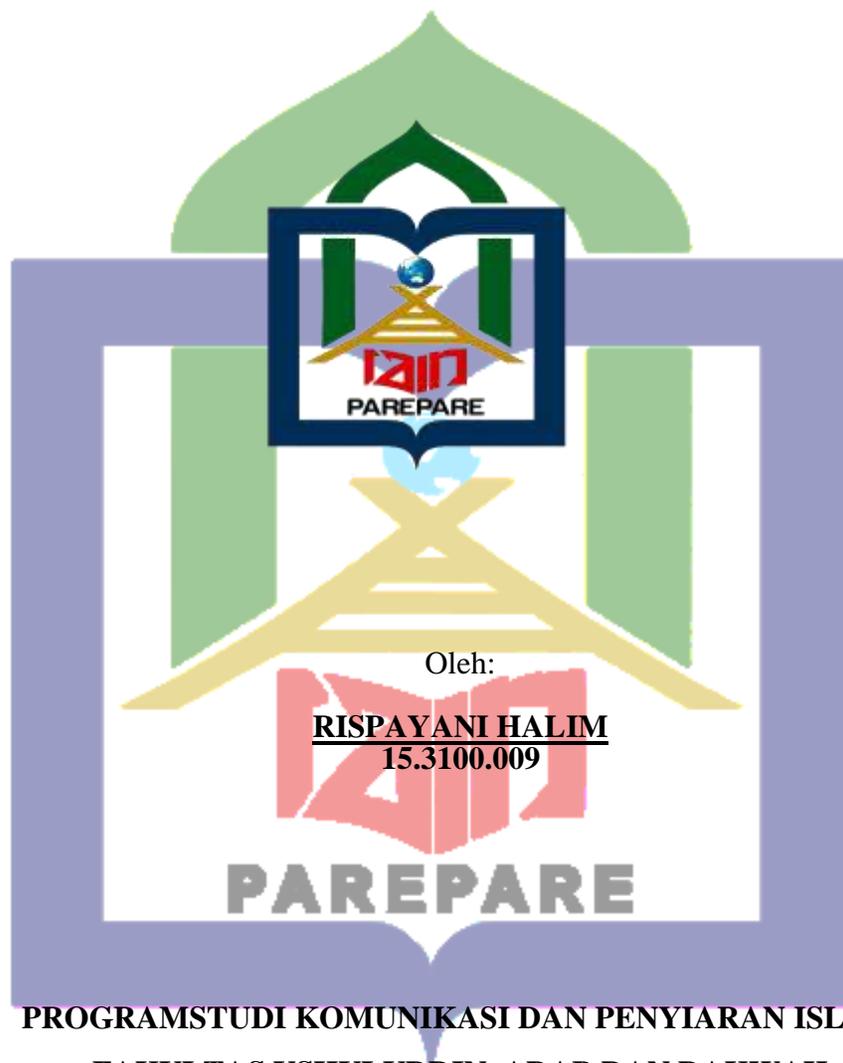


Skripsi

**IMPLEMENTASI HUMAN RELATION TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN ROTI JORDAN**



Oleh:

RISPAYANI HALIM
15.3100.009

PAREPARE

PROGRAM STUDI KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM

FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

PAREPARE

2020

**IMPLEMENTASI HUMAN RELATION TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN ROTI JORDAN**



Oleh:

RISPAYANI HALIM
15.3100.009

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Pada Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

PAREPARE

**PROGRAM STUDI KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2020

**IMPLEMENTASI HUMAN RELATION TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN ROTI JORDAN**

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai
Gelar Sarjana Sosial**

Program Studi

Komunikasi dan Penyiaran Islam

Disusun dan diajukan oleh

**RISPAYANI HALIM
15.3100.009**

Kepada

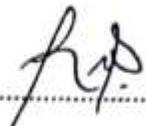
**PROGRAM STUDI KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2020

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama Mahasiswa : Rispayani Halim
Judul Skripsi : Implementasi *Human Relation* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Roti Jordan
NIM : 15.3100.009
Fakultas : Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam
Dasar Penetapan Pembimbing : SK Rektor IAIN Parepare Nomor : B-35/In.39/FUAD/01/2019

Disetujui Oleh

Pembimbing Utama : Nurhakki, S.sos., M.Si. (.....)
NIP : 197706162009 122 001
Pembimbing Pendamping : Sulvinajayanti, S.Kom., M.I.Kom. (.....)
NIP : 198801312015 032 006

Mengetahui:
Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah



Dr. H. Abd. Halim K., M.A.
NIP. 19590624 199803 1 001

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI *HUMAN RELATION* TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DI PERUSAHAAN ROTI JORDAN**

Disusun dan diajukan oleh

RISPAYANI HALIM
NIM. 15.3100.009

Telah dipertahankan di depan panitia ujian munaqasyah
pada tanggal 13 Maret 2020 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat

Mengesahkan

Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama : Nurhakki, S.Sos., M.Si.
NIP : 197706162009 122 001

(.....
.....)

Pembimbing Pendamping : Sulvinajayanti, S.Kom., M.I.Kom.
NIP : 198801312015 032 006

(.....
.....)

Rektor, IAIN Parepare



Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si.
NIP. 19640427 198703 1 002

Dekan Fakultas Ushuluddin,
Adab dan Dakwah



Dr. H. Abd. Halim K. M.A.
NIP. 19590624 199803 1 001

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Implementasi *Human Relation* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Roti Jordan
Nama Mahasiswa : Rispayani Halim
NIM : 15.3100.009
Fakultas : Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam
Dasar Penetapan Pembimbing : SK Rektor IAIN Parepare Nomor : B-35/In.39/FUAD/01/2019
Tanggal Kelulusan : 13 Maret 2020

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Nurhakki, S.Sos., M.Si.	(Ketua)	(.....)
Sulvinajayanti, S.Kom., M.IKom.	(Sekretaris)	(.....)
Dr. H. Abd. Halim K, M.A.	(Anggota)	(.....)
Dr. A. Nurkidam, M.Hum.	(Anggota)	(.....)

Mengetahui:

Institut Agama Islam Negeri Parepare
Rektor

Dr. Abdul Sultra Rustan, M.Si.
NIP. 19640427 198703 1 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Robbil Alamin. Puji syukur kehadiran Allah swt. atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Shalawat dan Salam senantiasa tercurahkan pada junjungan Nabi Muhammad SAW yang menjadi teladan di semua aspek kehidupan.

Penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, yang telah membesarkan, mendidik, mencurahkan kasih sayangnya, dan tak henti memanjatkan doa demi keberhasilan dan kebahagiaan penulis. Kepada saudara-saudara dan keluarga besar penulis, yang telah memberikan dukungan dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan.

Skripsi ini diharapkan dapat bermanfaat kepada semua pihak sebagai acuan untuk mendapatkan informasi dan dapat dijadikan sebagai literatur dalam penelitian yang lain. Skripsi ini dapat selesai, tentunya tidak lepas dari bantuan semua pihak yang turut berkontribusi serta memiliki andil yang besar dalam menyelesaikannya. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si. sebagai Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare
2. Bapak Dr. H. Abdu Halim K., Lc., M.A. sebagai Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah.

3. Ibu Nurhakki, S.sos., M.Si. sebagai penanggung jawab Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam yang selalu memberikan motivasi dan dukungannya.
4. Ibu Nurhakki, S.sos., M.Si. dan Sulvinajayanti, S.Kom, M.I.Kom., selaku Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping, atas segala arahan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam yang telah mendidik penulis selama menjalani pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.
6. Kepala Akademik beserta Staf Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, yang telah memberikan layanan akademik dan administrasi yang baik, untuk memenuhi syarat- syarat penyelesaian penulis.
7. Kepala Perpustakaan beserta Staf Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, yang telah memberikan layanan penyediaan referensi yang membantu penulis dalam penyelesaian skripsi.
8. Kepada pimpinan dan karyawan Perusahaan Roti Jordan, yang menyediakan waktunya untuk bekerja sama menjadi sumber data dalam skripsi ini.
9. Rekan-rekan seperjuangan KPI angkatan 2015 yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu-persatu yang selalu menjadi teman belajar dan diskusi dalam kelas selama penulis menuntut ilmu di IAIN Parepare.

Penulis menyadari begitu banyak kekurangan dan keterbatasan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik dari berbagai pihak yang sifatnya membangun

sangat diharapkan demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis sendiri pada khususnya.

Parepare, 6 Jumadil Akhir 1441 H
7 Februari 20120 M

Penulis,

Rispayani Halim



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rispayani Halim

NIM : 15.3100.009

Program Studi: : Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam

Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Judul Skripsi : Implementasi *Human Relation* terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Roti Jordan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya diri sendiri. Apabila ada dikemudian hari terbukti dan dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau hasil karya orang lain, kecuali tulisan sebagai bentuk acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim, maka saya bersedia menerima sanksi atau perbuatan tersebut.

Parepare, 6 Jumadil Akhir 1441 H

7 Februari 20120 M

Penyusun,

Rispayani Halim

Nim: 15.3100.009

ABSTRAK

Rispanyi Halim. *Implementasi Human Relation Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Roti Jordan.*(Dibimbing oleh Nurhakki dan Sulvinajayanti).

Penelitian ini bertujuan yaitu Untuk mengetahui Implementasi *Human Relation* yang diberikan pimpinan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, dan untuk mengetahui Implementasi *Human Relation* yang digunakan oleh pimpinan atau manajer terhadap karyawannya.

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, yakni suatu penelitian yang bertujuan untuk menerangkan fenomena sosial atau suatu peristiwa.

Hasil Penelitian:: 1) *Human Relation* yang diimplementasikan pimpinan Perusahaan Roti Jordan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. *Human Relation* yang diimplementasikan pimpinan Perusahaan Roti Jordan adalah: kepedulian pimpinan terhadap kepentingan pegawai, pimpinan menghargai pegawai/bawahan, saling menghargai antar pegawai, pimpinan mengutamakan kepentingan bersama, keterbukaan pegawai dalam segala hal terkait pekerjaan, pelibatan pegawai dalam setiap kegiatan kantor oleh pimpinan, pujian pimpinan terhadap pegawai, pegawai diberi wewenang menyelesaikan masalah pekerjaan, dan hak pegawai diperhatikan oleh pimpinan; 2) *Human Relation* yang diimplementasikan pimpinan Perusahaan Roti Jordan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Peningkatan motivasi karyawan dapat dilihat dalam hal: rasa bangga pegawai bekerja di Perusahaan Roti Jordan, pegawai bekerja sesuai prosedur, kedisiplinan pegawai/datang tepat waktu, pegawai termotivasi mencapai tujuan perusahaan, pegawai senang bekerja di Perusahaan Roti Jordan, pegawai ingin memiliki citra yang baik di perusahaan, pegawai termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pimpinan mendorong pegawai untuk berprestasi, dan motivasi pegawai berkarir di perusahaan.

Kata Kunci: Implementasi *Human Relation*, Motivasi Kerja

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	ii
Halaman pengajuan.....	iii
Halaman Pengesahan Pembimbing.....	iv
Kata Pengantar	v
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	vi
Abstrak	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu	7
2.2. Tinjauan Teoritis	9
2.2.1. Teori <i>Human Relation</i> (Hubungan Manusia)	9
2.2.2. Teori Motivasi	12
2.3. Tinjauan Konseptual	15
2.3.1. Pengertian <i>Human Relation</i> (Hubungan Manusia)	15
2.3.2. Ruang lingkup <i>Human Relation</i>	17

2.3.3. Hubungan <i>Human Relation</i> dalam Organisasi	18
2.3.4. Dimensi <i>Human Relations</i>	19
2.3.5. Motivasi Kerja	21
2.4. Bagan Kerangka Pikir	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Jenis Penelitian	25
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	25
3.3. Fokus Penelitian	26
3.4. Jenis dan Sumber Data	26
3.5. Teknik Pengumpulan Data	27
3.6. Informan Penelitian	28
3.7. Teknik Analisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
4.1. Gambaran Umum Perusahaan Roti Jordan	31
4.2. Implementasi <i>Human Relation</i>	34
4.3. Implementasi Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai	55
BAB V PENUTUP	63
5.1. Kesimpulan	63
5.2. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	67

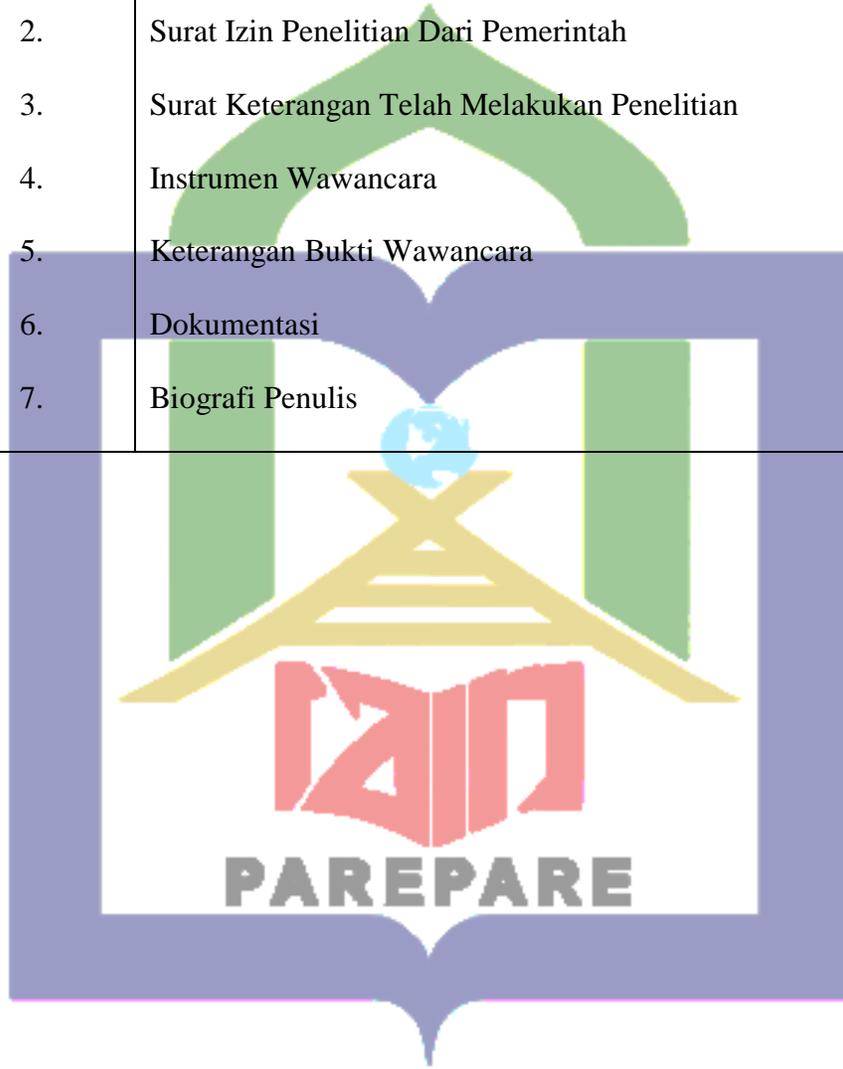
DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1.	Bagan Kerangka Pikir	24
Gambar 2.	Struktur Organisasi	32



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lamp	Lampiran-Lampiran
1.	Surat Izin Melakukan Penelitian Dari IAIN Parepare
2.	Surat Izin Penelitian Dari Pemerintah
3.	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
4.	Instrumen Wawancara
5.	Keterangan Bukti Wawancara
6.	Dokumentasi
7.	Biografi Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan saat ini semakin berorientasi pada pelanggan dan perubahan berskala besar. Perubahan besar akan selalu berkaitan dengan penentuan strategi. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk sumber daya manusia (SDM) yang mampu bekerja secara bersama-sama. Perusahaan juga memerlukan untuk meningkatkan *human relation* (hubungan antar manusia) yaitu interaksi yang baik antara manajer dan karyawan, karyawan dan karyawan melalui gaya komunikasi yang dilakukan oleh manajer kepada karyawan serta pemberian motivasi dari manajer kepada karyawan yang membuat karyawan nyaman bekerja, sehingga akan menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.¹

Hubungan antar manusia dalam arti luas meliputi semua jenis interaksi antara manusia dengan konflik mereka, usaha dan hubungan dengan kelompok. Ini adalah studi tentang mengapa keyakinan kita, sikap dan perilaku kita kadang-kadang menyebabkan masalah dalam hubungan dan kehidupan pribadi kita dalam situasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Studi tentang hubungan manusia menekankan analisis perilaku manusia, strategi pencegahan, resolusi masalah perilaku dan pengembangan diri. *Human relation* dalam perusahaan merupakan hal yang penting

¹Indah Fitriyani. *Pengaruh Human Relation Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Otim Grup Purwokerto*. Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto. 2016, h. 1

karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Hal terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan, serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya sehingga tercipta komunikasi yang efektif dan harmonis yang dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan untuk menciptakan produktivitas kerja yang akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh perusahaan.

Pencapaian tingkat hubungan antar manusia yang memuaskan tidak cukup hanya dengan mempelajari tingkah laku manusia melainkan harus berperan aktif dalam praktik dengan cara berkomunikasi dan pemberian motivasi kepada mereka. Karena itu dikatakan bahwa hubungan manusia merupakan penerapan ilmu dan seni. Ia dapat pula dikategorikan sebagai ilmu praktika sebab berorientasi pada pekerjaan yang beresiko.²

Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi sosial lingkungan kerja. Salah satu faktor utama yang mempunyai pengaruh penting dalam motivasi kerja yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan kegiatan untuk menumbuhkan sikap saling pengertian untuk mencapai hubungan hangat antar karyawan melalui komunikasi dua arah. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tidak lepas dari adanya kegiatan komunikasi dan motivasi.

² Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), h. 134-135.

Hal ini membuat orang-orang yang terlibat dalam perusahaan untuk saling berinteraksi dan membuat hubungan kerja yang harmonis. Komunikasi dan motivasi dalam perusahaan akan menimbulkan semangat kerja para karyawan dan rasa saling terbuka diantara mereka, sehingga para karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap konsumen akan semakin baik dan produktivitas kerja mereka meningkat. Dunia bisnis ditekankan bahwa sekitar 70% waktu seseorang dalam bekerja digunakan untuk berkomunikasi.³

Dilihat dari segi penggunaan waktu saja jelas terlihat bahwa komunikasi merupakan dimensi yang kritical sifatnya dalam menentukan efektivitas organisasi pada umumnya. Dimensi kritical tersebut semakin menonjol lagi apabila diingat bahwa banyak masalah tidak perlu timbul, banyak konflik yang dapat diselesaikan dengan baik apabila komunikasi yang efektif terjadi dalam organisasi. Fungsi komunikasi itu sendiri itu penting untuk membangun konsep diri kita, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan sangat diperlukan komunikasi yang bersifat menghibur dan memupuk hubungan dengan orang lain. Melalui komunikasi kita bekerja sama dengan sesama karyawan serta manajer untuk mencapai tujuan bersama.⁴

Dimensi *human relation* membahas mengenai pemberian motivasi dari manajer kepada karyawannya, memotivasikan karyawan untuk bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang

³ Sondang P. Siagian, *Teori pengembangan Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm 133.

⁴ Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), hlm 05.

cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan dirinya sendiri, dan lain sebagainya. Motivasi dari manajer akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatkan margin atau keuntungan perusahaan hubungan yang baik antar sesama manusia akan mempererat tali persaudaraan dan silaturahmi diantara mereka. Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT dalam surah an-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ .

Terjemahannya:

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.⁵

Ayat tersebut termasuk salah satu ayat yang komprehensif di kitab al-Qur'an, karena dalam ayat tersebut digambarkan mengenai hubungan manusia dan sosial kaum Mukmin di dunia yang berlandaskan pada keadilan. Kebaikan dan menjauh dari segala kezaliman dan arogansi. Bahkan hal itu disebut sebagai nasehat ilahi yang harus dijaga oleh semua orang. Adil dan keadilan merupakan landasan ajaran Islam dan syariat agama ini. Allah Swt tidak berbuat zalim kepada siapapun dan tidak memperbolehkan seseorang berbuat zalim kepada orang lain dan menginjak hak

⁵ Kementrian Agama RI. *Al- Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Al- Jamanatu' Ali, 2004) h.277

orang lain. Menjaga keadilan dan menjauh dari segala perilaku ekstrim kanan dan kiri menyebabkan keseimbangan diri manusia dalam perilaku individu dan sosial.⁶

Hasil observasi peneliti pada minggu pertama Juli 2019 pada Perusahaan Roti Jordan ditemukan masalah mengenai kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, seperti beberapa karyawan datang terlambat, hasil produksi tidak mencapai target, karyawan sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, beberapa karyawan merasa jenuh dalam bekerja, malas masuk kerja. Sementara itu pimpinan kurang berinteraksi dengan karyawan sehingga hubungan antara pimpinan dengan karyawan cenderung kaku dan kurang harmonis, pimpinan kurang dalam mengarahkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, pimpinan jarang mengunjungi karyawan di luar jam kerja untuk mempererat hubungan. Fakta-fakta lapangan tersebut menunjukkan hubungan antar manusia (*human relation*) yakni antara pimpinan dan karyawan, maupun antara sesama karyawan relatif masih perlu pembenahan, sehingga hubungan tersebut lebih erat dan harmonis, dan berdampak pada motivasi karyawan dalam bekerja lebih baik, selanjutnya produktivitas perusahaan ikut meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan formulasi judul: **Implementasi *Human Relation* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Jordan.**

⁶ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h. 3.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, ada beberapa masalah yang dikaji dalam permasalahan ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Implementasi *Human Relation* di Perusahaan Roti Jordan?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan terhadap implementasi *human relation* di perusahaan Roti Jordan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui Implementasi *Human Relation* di Perusahaan Roti Jordan.
2. Mengetahui Implementasi *Human Relation* terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan Roti Jordan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi terkait dengan Implementasi *Human Relation* terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan roti Jordan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan ingin mengetahui bagaimana hubungan karyawan ke karyawan lainnya dan hubungan karyawan dengan manager. Dan ingin mengetahui motivasi kerja karyawan pada perusahaan Roti Jordan di Suppa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mengumpulkan berbagai penelitian terdahulu agar tidak terjadi kesamaan dengan penelitian sebelumnya. Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya :

Penelitian Nurul Aeni Sahbuddin (2016) dengan judul “Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar”. Perbedaan penelitian di atas jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dengan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Sedangkan peneliti lakukan menggunakan metode kualitatif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti akan lakukan adalah sama-sama mempunyai tujuan untuk mengetahui *human relation* pada perusahaan.⁷

Penelitian Irfan Parumpu pada tahun (2017) dengan judul “Peranan *Human Relation* Pengurus Lintasan Imajinasi Bahasa Mahasiswa (LIBAM) terhadap minat Berorganisasi mahasiswa STAIN Parepare” penelitian ini dilakukan oleh Irfan

⁷ Nurul Aeni Sahbuddin, “Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar” (Skripsi Sarjana : Ekonomi (SE) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016, h.88

Parumpu pada tahun 2017 yang merupakan Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare. Penelitian ini membuktikan bahwa beberapa upaya yang dilakukan pengurus Lintasan Imanjinansi Mahasiswa (LIBAM), seperti menyediakan wadah berupa kegiatan, memberikan pujian, menerapkan jenjang pengkaderan yang menjunjung tinggi kesenioritasan, dan menerapkan atau sanksi berdasarkan AD dan ART memberikan dampak positif bagi kepuasan psikologis, moral, disiplin, loyalitas dan motivasi anggota. Persamaan penelitian yang di atas menggunakan pendekatan Kualitatif, dalam pengumpulan data menggunakan metode observasi dan wawancara.⁸

Penelitian Widdi Ega Rukmana pada tahun (2010) dengan judul “*Analisis Pengaruh Human Relations dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan*” di Dedy Jaya Plaza Tegal. Jenis penelitian kualitatif. Adapun hasil penelitian Widdi Ega Rukmana tersebut menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *human relation* (hubungan antar manusia) terhadap etos kerja. Metode yang digunakan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah subjek penelitian. Itulah beberapa penelitian terdahulu mengenai human relations, penelitian terdahulu ini memberi sumbangsih pemikiran yang positif untuk penelitian yang akan dilakukan dalam *human relations*.

⁸Irfan Parumpu, “*Peranan Human Relation Pengurus Lintasan Imajinasi Bahasa Mahasiswa (LIBAM) Terhadap Minat Berorganisasi Mahasiswa STAIN Parepare*”. (Skripsi Sarjana : Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Parepare (STAIN), 2017.

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Teori *Human Relation* (Hubungan Manusia)

Gerakan human relation sebetulnya dimulai dengan Hawthorne Studies yang dikerjakan oleh para peneliti di bawah bimbingan Fritz Roethlisberger yaitu salah satunya Elton Mayo, yang kemudian dianggap sebagai “Bapak Studi Hawthorne”, karena berhasil mengidentifikasi efek pencahayaan terhadap hasil kerja para pekerja pabrik baja di Illonois. Elton Mayo menyimpulkan bahwa produktivitas kerja tidak ditentukan oleh faktor cahaya dan besaran upah, melainkan oleh bagaimana organisasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melakukan *human relation* dalam organisasi.⁹

Berikut ini beberapa anggapan dasar dari pendekatan *human relations* yaitu:

1. Produktivitas ditentukan oleh norma sosial dan faktor psikologis.

Pengembangan produk yang ingin disajikan ditengah-tengah masyarakat sangatlah penting agar tetap memiliki daya saing yang kuat dalam menghadapi dunia bisnis. Namun dari hal tersebut beberapa hal yang harus diperhatikan seperti menjaga hubungan kerja antar karyawan agar tetap harmonis dan ruang kerja yang menyenangkan.

Menjaga motivasi mereka dengan memasukkan norma-norma sosial seperti jika ada di antara mereka yang melanggar, celaan bukanlah sebuah solusi namun butuh pendekatan khusus untuk menyelesaikan hal tersebut. Faktor psikologis merupakan faktor yang sangatlah penting karena proses berkembangnya

⁹Muhammad, Arni. *Komunikasi Organisasi*.(Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm 39.

karyawan, motivasi, kepribadian individu, sikap serta konsep diri dari karyawan akan tetap terjaga sehingga sangat berpengaruh dengan produk yang stabil serta memiliki daya saing.

2. Seluruh imbalan yang bersifat non ekonomis, sangat penting dalam memotivasi cara karyawan.

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa konsep-konsep psikologis sangat berpengaruh pada proses berkembangnya kemampuan karyawan. Mereka bekerja bukan hanya untuk mencari materi semata, namun yang mereka butuhkan adalah kenyamanan dalam bekerja. Motivasi serta reward berupa pujian yang sangat penting agar mereka tetap merasakan bahwa dia sangat dibutuhkan ditempat itu sehingga muncullah kepercayaan diri dalam bekerja.

Salah satu contoh kecil yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan cara kerjanya yaitu pegang pundaknya dan katakan “kau sangat luar biasa dalam melakukan pekerjaan itu” maka pengaruh psikologis dalam diri karyawan akan selalu mengarah ke positif dan berupaya untuk menemukan ide-ide baru. Buat ruang kerja seperti lingkungan keluarga sehingga pelanggaran-pelanggaran dapat diminimalisir seperti terlambat datang ke kantor.

3. Karyawan biasanya memberikan reaksi terhadap suatu persoalan, lebih sebagai anggota kelompok daripada individu.

Kebiasaan yang telah membudaya dilingkungan masyarakat yaitu ketika mendapatkan suatu masalah maka mereka lebih condong melemparkannya kedalam lingkup kelompok namun sangat berbeda dengan hasil yang positif

dimana mereka selalu berusaha untuk muncul sebagai orang nomor satu dalam menyelesaikannya. Ini merupakan suatu persoalan yang harus di selesaikan jika di biarkan terus-menerus maka akan berpengaruh terhadap produktivitas.

Jiwa kepemimpinan sangatlah penting, munculkan paradigma ke mereka tentang pentingnya *team work*. Seperti dengan lidi yang ketika berdiri sendiri akan sangatlah rapu, berbeda jika mereka berkumpul seperti sebuah sapu yang akan terasa kuat. Pemimpin harus bisa memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya, baik sebagai atasan maupun sebagai satu tim kerja.

4. Kepemimpinan memegang peranan penting dan mencakup aspek-aspek formal dan informal.

Pemimpin yang memiliki daya tarik atau biasa dikatakan karismatik akan lebih mudah dalam mempengaruhi orang-orang yang ada di sekitarnya baik secara formal maupun informal. Fungsi dari kepemimpinan sendiri adalah mampu menformulasikan kebijakan-kebijakan baru yang sesuai visi-misi perusahaan dan dapat diterima dengan baik bawahannya kemudian mampu mengatur dengan baik apa-apa yang telah menjadi perencanaan sebelumnya. Namun dalam mewujudkan kemampuan ini dibutuhkan integritas yang tinggi, menginspirasi dan memotivasi, komunikasi yang baik, bersikap profesional, melakukan inovasi serta biasakan menerima pendapat dari mereka. Memasuki sedikit pribadi mereka akan membuatnya percaya dan nyaman.

5. Penganut aliran *human relations* menganggap komunikasi sebagai fasilitator penting dalam proses pembuatan keputusan.

Dari beberapa pernyataan yang telah di kemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri penganut *human relations* adalah kepuasan psikologis para karyawan, moral yang tinggi, disiplin yang tinggi, loyalitas yang tinggi, dan motivasi yang tinggi. Apabila telah tercipta hal tersebut dalam perusahaan maka segala hal yang telah menjadi perencanaan baik target maupun produktivitas dapat tercapai dengan mudah. Keputusan yang akan diambil tidak akan lagi terasa berat karena kepercayaan telah terbangun bahwa mereka merupakan satu tim yang memiliki visi dan misi yang sama.¹⁰

2.2.2 Teori Motivasi

Teori motivasi Abraham Maslow (Teori kebutuhan). Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkan dalam 5 tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkatan kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting:

¹⁰Rohim, Syaiful. 2009. *Teori Komunikasi: Perspektif, Ragam dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

1. Kebutuhan *fisiologis* (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).

Kebutuhan Fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Kebutuhan fisiologis termasuk kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus dipenuhi untuk memelihara *homeostatis biologis* dan kelangsungan hidup bagi setiap manusia. Kebutuhan ini dapat mengakibatkan sakit bahkan sampai mati jika tidak terpenuhi. Kebutuhan *fisiologis* bersifat faali yaitu anatomi kebutuhan tubuh kita untuk mempertahankan hidup. Jika kebutuhan *fisiologis* merupakan kebutuhan yang sangat mutlak harus dipenuhi manusia untuk kelangsungan hidupnya.

2. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya).

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan untuk melindungi diri dari bahaya fisik. Ancaman terhadap keselamatan seseorang dapat dikategorikan sebagai ancaman mekanis, kimiawi, dan bakteriologis. Keamanan fisiologis berkaitan dengan sesuatu yang mengancam tubuh dan kehidupan seseorang. Dalam konteks hubungan interpersonal bergantung pada banyak faktor, seperti kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengontrol masalah, kemampuan memahami, tingkah laku yang konsisten dengan orang lain, serta kemampuan memahami orang-orang di sekitarnya dan lingkungannya. Ketidaktahuan akan sesuatu kadang membuat perasaan cemas dan tidak aman.

3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki).

Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai dan mencintai , serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Kebutuhan ini meliputi dorongan untuk dibutuhkan oleh orang lain agar ia dianggap sebagai warga komunitas sosialnya. Bentuk akan pemenuhan kebutuhan ini seperti bersahabat. Seseorang yang kebutuhan cintanya ia akan memiliki keyakinan besar bahwa dirinya akan diterima orang-orang yang memang penting bagi dirinya. Cinta menyangkut suatu hubungan sehat dan penuh kasih mesra antara dua orang ataupun lebih termasuk sikap saling percaya.

4. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetisi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)

Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan *prestise*. Idealnya *prestise* timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian , akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan. Setiap orang yang memiliki dua kategori dalam mengenai kebutuhan penghargaan. Yaitu kebutuhan yang rendah dan lebih tinggi. Kebutuhan yang rendah disini adalah kebutuhan untuk menghormati orang lain, perhatian reputasi, dan apresiasi. Kebutuhan yang tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi,kemandirian, dan kebebasan. Sekali manusia dapat memenuhi kebutuhan untuk dihargai, mereka sudah siap untuk memasuki gerbang aktualisasi diri.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk membuktikan dan menunjukkan dirinya kepada orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, tapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi. Kebutuhan ini sebagai untuk semakin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri.¹¹ Manajer atau atasan mampu memotivasi karyawannya agar lebih giat lagi dalam menjalankan tugasnya masing-masing untuk mencapai suatu apa yang telah ditargetkan. Dalam perusahaan atasan sangat berperan penting untuk memberi dorongan untuk melakukan sesuatu.

2.3 Tinjauan Konseptual

2.3.1 Pengertian *Human Relation* (Hubungan Manusia)

Pada dasarnya tidaklah mudah menerjemahkan arti kata "*human relation*" ke dalam bahasa Indonesia. Secara harfiah terjemahannya adalah hubungan antar

¹¹ Prihartanta, Widayat. "Teori-teori motivasi." Jurnal Adabiya 1.83 (2015): 1-14

manusia, ini tidaklah salah tetapi terjemahan ini tidak mengandung makna human relation yang sebenarnya, sebab titik berat human relation adalah: “human-nya” atau manusianya. Faktor manusia dalam relation ini bukan dalam wujudnya, melainkan sifat-sifat, watak, tingkah laku, atau aspek psikis lainnya pada diri manusia. Menurut Bonner, yang dikutip oleh Indriani dalam penelitiannya, human relation ialah hubungan antara dua atau lebih individu manusia dan perilaku individu yang satu mempengaruhi, mengubah, dan memperbaiki perilaku individu lain atau sebaliknya.¹²

Hubungan antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi karyawan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial. *Human relation* merupakan salah satu fungsi manajemen, yang bertujuan untuk mengembangkan hubungan baik antara lembaga atau organisasi dengan publiknya, mengevaluasi perilaku publik, dengan membuat perencanaan, kebijakan-kebijakan, menggunakan komunikasi yang jelas agar public dapat memahami dan menerima rencana atau program yang sudah dibuat.¹³

Human relation pengertiannya dibagi dua yaitu secara luas dan sempit.

Human relation dalam arti luas adalah interaksi antar manusia dalam semua situasi

¹² Indriani rusdi, “Peranan Human relation dalam lingkup sosial”, (Jakarta Timur, 2000) <http://beequinn.wordpress.com/nursing/komunikasi-keperawatan/hubungan-antar-manusia-human-relation/> diakses pada tanggal 1 maret 2017.

¹³ Onong Uchana Effendi, *Ilmu Teori & Filsafat Komunikasi*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000), h. 16.

atau semua bidang kehidupan, untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian human relation dalam arti luas dapat terjadi dimana saja, seperti dirumah, dijalanan, dalam kendaraan, dan lain-lain dimana setiap dapat melakukannya dengan komunikasi yang baik, sehingga saling memuaskan individu yang terlibat di dalamnya. Human relation dalam arti sempit adalah interaksi dalam situasi kerja disuatu organisasi, yang bertujuan untuk membangkitkan seseorang agar dapat bekerjasama, produktif, dan memiliki keputusan.¹⁴

2.3.2 Ruang lingkup *Human Relation*

Human relation merupakan salah satu unsur penting bagi keberhasilan komunikasi antarpersonal maupun dalam komunikasi kelompok dan dalam *public relations*. Bahkan *human relations* juga sangat penting bagi seorang pemimpin yang sehari-harinya banyak melakukan komunikasi baik vertikal maupun horizontal. *Human relations* biasa dilakukan atau terjadi dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan serta terhadap siapa saja, kecuali itu *human relations* sangat berpengaruh untuk mengubah sikap (*attitude*), opini dan perilaku orang lain. Masalah *human relation* adalah masalah rohaniah, yaitu proses yang menyangkut watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap dan tingkah laku menuju suatu kepuasan hati. Proses rohaniah dengan perasaan bahagia ini berlangsung pada dua atau tiga orang yang terlibat dengan hubungan komunikatif, yaitu komunikasi antar personal yang karena sifatnya dialogis, maka masing-masing tahu, sadar dan merasakan efeknya. Jika

¹⁴Muhammad Arfin Syafi'I "Organisasi Human Relation dan Perannya" (Jambi; 1999) <http://abisimiskin.blogspot.co.id/2015/03/teori-organisasi-human-relation.html> diakses pada tanggal 1 Maret 2017.

kesemuanya merasa bahagia, maka orang yang melakukan kegiatan human relation itu berhasil. Apakah tidak menimbulkan rasa puas, human relation itu gagal.

Human relation adalah salah satu cara untuk dapat dipergunakan lebih-lebih bagi seorang pimpinan, baik dalam organisasi ataupun dalam bidang apapun. Dalam hubungan ini ia harus memahami ilmu komunikasi dan ilmu jiwa, meskipun hanya sedikit. Akan lebih baik jika mempelajari secara mendalam.¹⁵

2.3.3 Hubungan *Human Relation* dalam Organisasi

Secara sekilas human relation terlihat sebagai suatu hal yang biasa dan mudah dilakukan, tetapi sebenarnya tidaklah demikian adanya. Human relation adalah suatu hal yang dinamis dan tidak terlepas dari faktor manusia. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan misalnya. Komunikasi, tugas dan tanggung jawab atau pendelegasian wewenang akan sangat sulit dilakukan jika tidak dibarengi dengan proses human relation yang baik. Disadari atau tidak, *human relation* dapat memberi pengaruh-pengaruh positif terhadap motivasi kerja seseorang.

Teknik-teknik yang kurang tepat yang digunakan oleh seorang atasan dalam berkomunikasi dengan bawahannya (komunikasi bertikal) akan berakibat menurunnya motivasi kerja bawahannya. Hal ini dapat terjadi karena motivasi berhubungan erat dengan implikasi-implikasi yang diterima sebagai hasil suatu komunikasi. Adapun komunikasi horizontal dalam berkomunikasi yang berupa koordinasi tugas, penyelesaian masalah, pembagian informasi, dan resolusi konflik.

¹⁵ Muhammad Arfin Syafi'I "*Organisasi Human Relation dan Perannya*" (Jambi; 1999) <http://abisimiskin.blogspot.co.id/2015/03/teori-organisasi-human-relation.html> diakses pada tanggal 1 Maret 2017

Peran *human relation* sangat menemukan aktifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, *human relation* harus memiliki evaluasi prestasi kerja bagi seluruh orang-orang yang ada di dalam organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian prestasinya dan hal ini dapat dijadikan tolak ukur untuk pemberian kompensasi, pengembangan potensi diri serta perbaikan lingkungan kerja dalam melakukan inovasi yang akhirnya akan meningkatkan motivasi dan juga meningkatkan prestasi kerjanya, maka organisasi harus memberikan insentif atau membuat kebijakan tertentu dalam rangka memotivasi pegawainya, agar dapat memberikan kontribusi balikan kepada organisasi, yaitu berupa prestasi kerja yang tinggi.

2.3.4 Dimensi *Human Relations*

Human relation merupakan unsur dalam manajemen sumberdaya manusia yang menciptakan suatu komunikasi diantara sesama manusia dan hal ini akan dapat ;menimbulkan suatu sikap, pendapat atau perilaku yang saling pengertian didalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa indikator pengukuran *human relation* yaitu:

1. Sikap toleran

Sikap atau perilaku manusia yang dimana seseorang menghargai atau menghormati setiap tindakan yang dilakukan orang lain.

2. Mampu menerima teguran

Ketika karyawan melakukan sebuah kesalahan maka karyawan tersebut mampu menerima teguran dari atasan.

3. Sikap bersahabat

Istilah yang menggambarkan perilaku kerja sama dan saling mendukung. Sikap bersahabat merupakan hal yang penting untuk berhubungan dengan orang lain apalagi dalam konteks pekerjaan dimana antar individu memiliki sikap terbuka, jujur, peduli pada orang lain, dan menghargai orang lain.

4. Jujur dalam bekerja

Sikap jujur merupakan salah satu sikap yang sudah diajarkan kepada kita sejak kecil. Sikap jujur juga akan melahirkan kepercayaan antara satu orang dan lainnya. Sikap jujur juga menjauhkan rasa curiga hingga kekhawatiran akan rusaknya sebuah kepercayaan yang dibangun. Oleh sebab itu sangatlah penting memiliki sikap jujur saat bekerja.

5. Menjalin hubungan yang baik

Dalam sebuah perusahaan harus menjalin hubungan yang baik sesama karyawan dan atasan agar setiap pekerjaan yang dilakukan bisa berjalan dengan baik. Sehebat apapun karyawan dalam sebuah pekerjaan jika hubungan dengan atasan kurang baik, maka semuanya hanya akan menjadi suatu beban.

6. Mampu bekerja sama.

Pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama dapat memudahkan kita melakukannya, apalagi dalam sebuah perusahaan ketika karyawan dan karyawan lainnya bekerja sama pekerjaan tersebut terselesaikan dengan cepat.

Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau

dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Secara luas *human relations* berarti komunikasi persuasif seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kepuasan hati di kedua belah pihak. Secara sempit *human relations* hanya terjadi dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekerjaan untuk mengunggah arah kerja dengan semangat kerjasama yang produktif serta berbahagia hati. Dengan demikian tidaklah berlebihan andai dikatakan kunci aktifitas *human relations* adalah motivasi. Motivasi berkedudukan sebagai kunci untuk keberhasilan *human relations*.¹⁶

Human relation adalah suatu studi yang berkenaan dengan studi tentang manusia. Tentu saja suatu bagian disiplin atau bidang-bidang, seperti filsafat, sosiologi, ilmu politik dan agama. Dalam ilmu militer pun menyangkut studi tentang manusia. Oleh karena itu, kita sebut menyangkut hubungan-hubungan manusia (*human relations*).¹⁷

2.3.5 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut konsep teori dari Fahmi Irham bahwa motivasi adalah aktivitas pelaku sebagai energy untuk bangkit memenuhi kebutuhan dan tugas pekerjaan sesuai

¹⁶[Http://Si-Putih.blogspot.com](http://Si-Putih.blogspot.com) Dikutip pada 20 Januari 2019 pukul 14.00.

¹⁷ Herujito Yayat, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bogor; PT. Grasindo, 2001), h. 204

tujuan yang di tetapkan. Sedangkan menurut David McClelland dalam Darmawan menyatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi pada dasarnya merupakan proses yang tidak disadari, jadi dalam tiap individu kebutuhan untuk memotivasi berbeda dari waktu ke waktu, kuncinya kebutuhan mana yang saat itu paling dominan.¹⁸

Robbins dalam Hasbar menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan yang individual, dari ketiga unsur definisi ini adalah upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan.¹⁹

2. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi mempunyai peranan yang penting, karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam perusahaan. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan perusahaan. Unsur manusia dalam perusahaan terdiri dari dua kelompok orang yaitu orang yang memimpin (manajemen) dan orang yang dipimpin (pegawai atau pekerja). Masalah motivasi dalam organisasi menjadi tanggung jawab manajemen untuk menciptakan, mengatur, dan melaksanakannya. Oleh karena itu

¹⁸ Iskandar, Yuhansyah, *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan kerja terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan kerja*, (Surabaya; Media Sahabat Cendekia, 2018). Hlm. 25.

¹⁹ Hasbar Mustafa H. *Menguak Perilaku Organisasi Sektor Publik Antara Teori dan Aplikasi*. Ombak. Yogyakarta. 2014. hlm 103

sesuai dengan sifat motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan kehendak perusahaan.

Semua manager haruslah menggunakan kedua motivasi tersebut. Masalah utama dari kedua jenis motivasi tersebut adalah posisi penggunaan dan kapan menggunakannya. Para pemimpin yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif. Sebaliknya kalau pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja ia banyak menggunakan motivasi positif. Walaupun demikian tidak ada seorang pimpinan yang sama sekali tidak pernah menggunakan motivasi negatif. Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini dengan benaknya harus mempertimbangkan situasi dan orangnya, sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berada satu dengan yang lain. Suatu dorongan yang mungkin efektif bagi seseorang mungkin tidak efektif bagi orang lain.²⁰

David Mc. Clelland dalam Hasibuan, bahwa indikator motivasi sebagai berikut:

1. *Achievement motivation*, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/ mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. *Affiliation motivation*, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.

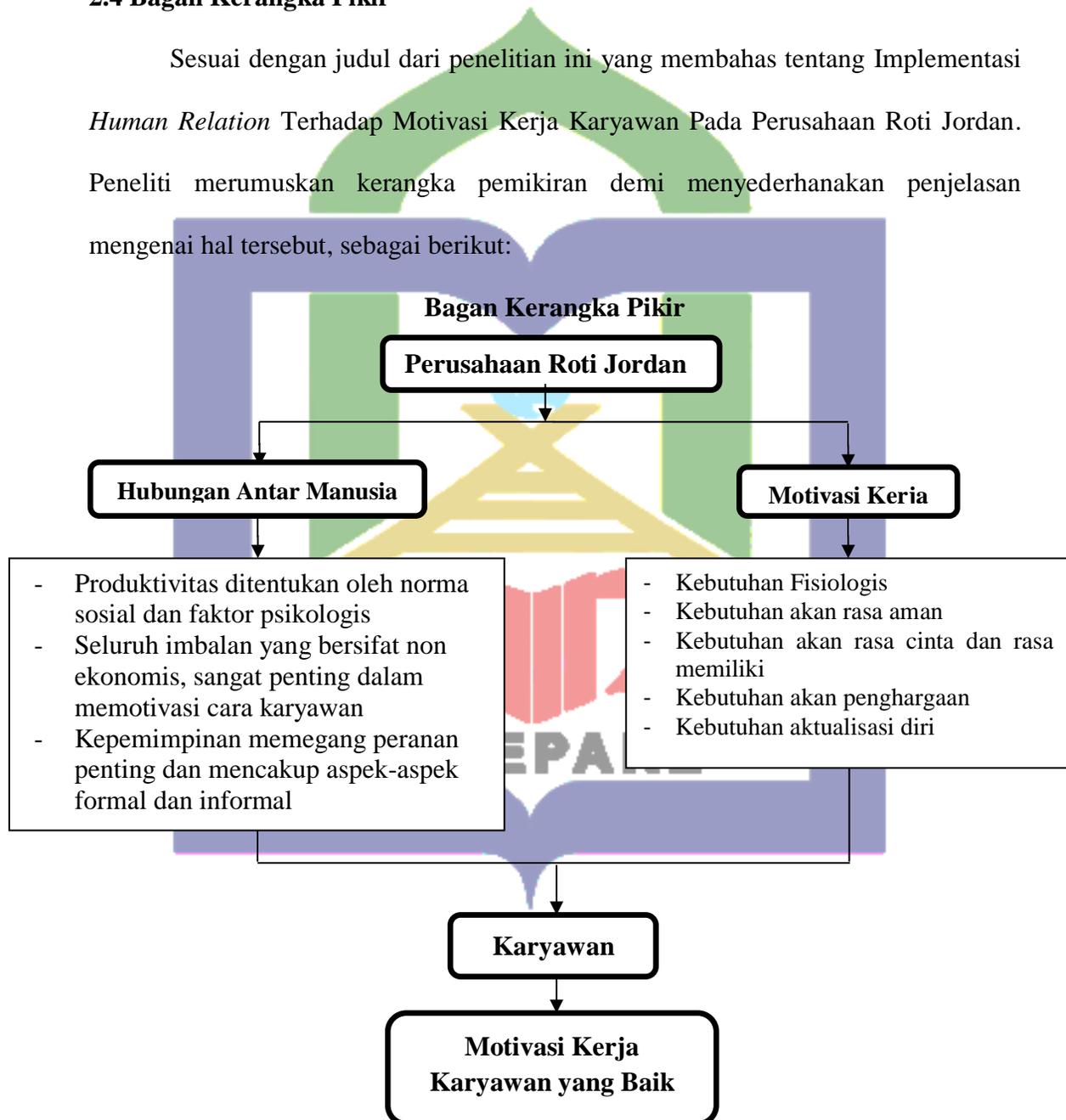
²⁰ Mardalena, Sarinah, *Pengantar Manajemen*, (Cet. I; Yogyakarta, Cv Budi Utama, 2017), hlm. 101

3. *Competence motivation*, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.

4. *Power motivation*, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan.

2.4 Bagan Kerangka Pikir

Sesuai dengan judul dari penelitian ini yang membahas tentang Implementasi *Human Relation* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Jordan. Peneliti merumuskan kerangka pemikiran demi menyederhanakan penjelasan mengenai hal tersebut, sebagai berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan pada judul yang diangkat oleh peneliti, maka penelitian, maka peneliti ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yakni suatu penelitian yang bertujuan untuk menerangkan fenomena sosial atau suatu peristiwa. Sehingga penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian lapangan, yakni meneliti peristiwa-peristiwa yang ada di lapangan sebagaimana adanya. Hal ini sesuai dengan definisi penelitian kualitatif yang prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati.²¹

Sumber data dari penelitian ini adalah situasi yang wajar atau sebagaimana adanya tanpa dipengaruhi dengan sengaja, yang dituangkan dalam bentuk laporan dan uraian tentang Implementasi *Human Relation* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Roti Jordan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Roti Jordan di Suppa, penentuan lokasi penelitian dengan mempertimbangkan dari segi waktu dan jarak yang ditempuh, maka daerah tersebut memudahkan penulis untuk melakukan penelitian.

²¹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004), h. 3.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam alokasi waktu selama kurang lebih dua bulan (d disesuaikan dengan kebutuhan).

3.3 Fokus Penelitian

Penelitian ini di fokuskan pada Implementasi *Human Relation* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Roti Jordan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan peramuan yang masih mentah dan mengandung nilai bagi peneliti, serta sekumpulan bukti atau fakta yang dikumpulkan dan disajikan untuk tujuan tertentu. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti. Sedangkan data sekunder adalah sumber data peneliti yang diperoleh berupa buku, catatan atau arsip yang di publikasikan maupun yang tidak di publikasikan.

Menurut Lofland, sumber data dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan selebihnya ialah tambahan seperti dokumen dan lain-lainnya.²² Dengan demikian ada dua kegiatan utama yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian ini, yaitu meliputi kegiatan studi kepustakaan dan studi lapangan.

²²Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Cet.I; Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008), h.169

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah Studi lapangan dan wawancara terhadap manajer dan karyawan mengenai motivasi kerjanya pada perusahaan roti Jordan di Suppa .

2. Data Skunder

Data skunder dalah data yang di peroleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumbr yang telah ada. Data diperoleh dari perpustakaan, studi dokumentasi atau dari penelitian terdahulu. Sehingga data skunder dalam penelitian ini dapat diperoleh melalui catatan-catatan, dokumen-dokumen lain yang dapat digunakan sebagai informasi pendukung dalam analisis data primer.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Suatu penelitian dibutuhkan teknik pengumpulan data yang di gunakan untuk mendapatkan data dan informasi tentang motivasi kerja karyawan dalam Human Relation, maka penulis menggunakan beberapa pendekatan dalam mengumpulkan data, dimana teknik dan instrument yang satu dengan yang lainnya saling menguatkan agar data yang diperoleh dari lapangan benar valid.

1. Observasi

Penulis melakukan observasi langsung ke tempat penelitian tetapi bersifat observasi non parcticipant, dimana penulis hanya mengamati tetapi tidak ikut dalam aktivitas tersebut. Dalam melakukan observasi dilapangan peneliti menemukan masalah terkait dengan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja

seperti, beberapa karyawan yang datang terlambat, karyawan sering tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya.

2. Wawancara

Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi langsung dari pihak yang bersangkutan mengenai permasalahan yang di kaji melalui wawancara. Wawancara yang dilakukan secara terstruktur yaitu mengendalikan proses wawancara yang sedang berlangsung berdasarkan urutan pertanyaannya, wawancara atau *interview* adalah suatu bentuk komunikasi verbal yang bertujuan untuk memperoleh informasi.²³ Adapun informasi yang diwawancarai oleh peneliti yaitu Staff HRD dan beberapa karyawan.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu metode pengumpulan data dengan jalan mencatat secara langsung dokumen-dokumen tertulis atau arsip-arsip yang ada sangkut pautnya dengan hal yang ingin diteliti.

3.6 Informan Penelitian

STAFF HRD :

- Astuti

KARYAWAN :

- Hasmiyani

- Saniawati

- Musdalifa

²³S.Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Jakarta; Bumi Aksara, 1996), h.113

- Kasmiasi
- Karisma
- Yeni Erlina Yanti

3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode secara fenomenologi dilakukan. Fenomenologi adalah upaya untuk menjawab pertanyaan. Secara ringkas penelitian ini memiliki langkah-langkah pertama, mengumpulkan informasi melalui wawancara maupun observasi langsung. Kedua, dengan reduksi dimana langkah ini adalah untuk memilih informasi mana yang sesuai dan tidak sesuai dengan masalah penelitian. Ketiga, penyajian dimana setelah informasi dipilih maka disajikan bisa dalam bentuk penjelasan maupun bagan. Kemudian tahap akhir adalah penarikan kesimpulan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kualitatif yaitu dengan melakukan wawancara mendalam dengan narasumber atau informan yang telah dipilih untuk mencari informasi yang valid mengenai masalah yang diteliti.

1.Reduksi data (*data reduktion*)

Dalam teknik reduksi data yang pertama kali dilakukan adalah memilih hal-hal pokok dan penting mengenai permasalahan dalam penelitian, kemudian membuang data yang dianggap tidak penting.

2.Penyajian data

Sajian data adalah suatu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan kesimpulan riset dapat dilakukan. Penyajian data dimaksudkan untuk menentukan

pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya penarikan simpulan serta memberikan tindakan.²⁴

3. Pengujian kesimpulan

Mengimplementasikan prinsip induktif dengan mempertimbangkan pola-pola data yang ada atau kecenderungan dari display data yang dibuat. Peneliti dapat memaparkan kesimpulan dari sudut pandang peneliti untuk mempertegas skripsi.²⁵



²⁴Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cet. I; Jawa Barat: CV Jejak, 2018), h. 248

²⁵Pawito, *Penelitian Komunikasi Kualitatif*, (Yogyakarta: LKIS, 2007), h. 104

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan Roti Jordan

1. Deskripsi Umum Perusahaan

Nama perusahaan : PT. PINRANG PANTAI INDAH

Tanggal Berdiri : 12 November 2006

Alamat : Majakka, Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan 91272

Jumlah Karyawan : 75 Orang

Laki-laki : 22

Perempuan : 53

Produk : Roti

2. Bidang Kerja Perusahaan

Perusahaan Roti Jordan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan roti sampai dengan penjualan roti.

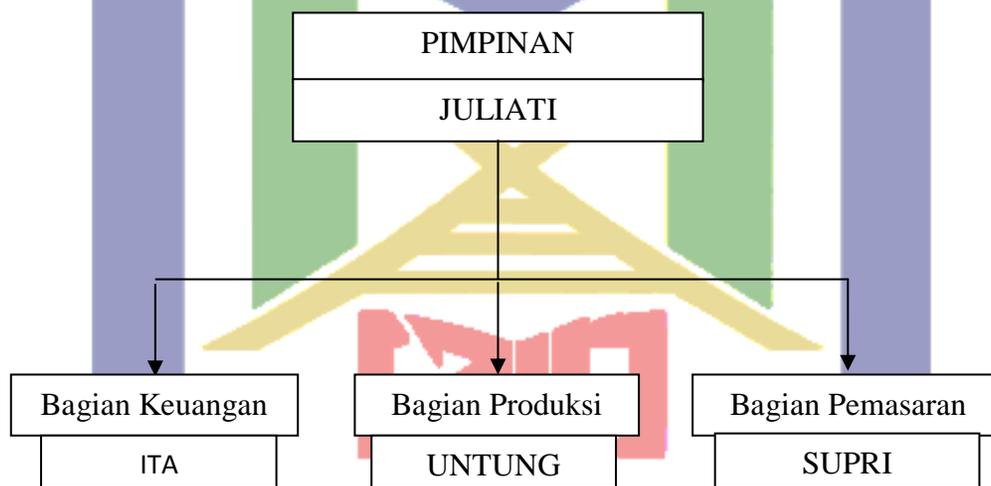
3. Struktur Organisasi Perusahaan Roti Jordan

Organisasi adalah sekelompok orang pemegang posisi yang harus dikordinasikan. Tersusun dari sejumlah subsistem yang saling ketergantungan satu dengan yang lainnya, yang secara bersama-sama memfokuskan usaha mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, sangat perlu adanya struktur dalam suatu organisasi untuk memberikan gambaran terkait kedudukan tiap orang dalam

organisasi, tugas yang dilaksanakan serta wewenang dan tanggung jawab tiap personil.

Struktur organisasi yaitu mengidentifikasi tanggung jawab bagi masing-masing posisi jabatan dan hubungan diantara posisi-posisi tersebut. Meskipun struktur organisasi hanya menyajikan kerangka kerja organisasi tetapi merupakan subsistem yang penting, struktur organisasi disusun untuk membantu mencapai tujuan organisasi yang lebih efektif.

Adapun struktur organisasi di Perusahaan Roti Jordan yaitu :



Gambar. 4.1

Struktur Organisasi Perusahaan Roti Jordan

3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan Roti Jordan adalah menjadi berkat dan tuan rumah di negeri sendiri. Sementara Misi Perusahaan Roti Jordan adalah sebagai berikut:

a. Visi Perusahaan Roti Jordan

Adapun Visi Perusahaan Roti Jordan adalah menjadi berkat dan tuan rumah di negeri sendiri.

b. Misi Perusahaan Roti Jordan

Adapun Misi Perusahaan Roti Jordan adalah sebagai berikut:

- Mengusahakan kesejahteraan karyawan dan memberkati lingkungan dimapun berada.
- Melakukan inovasi dan perbaikan produk secara terus menerus dengan implementasi quality management system.
- Menyediakan produk di setiap lokasi dengan harga terjangkau.

4. Jam Operasional Perusahaan

PT. PINRANG PANTAI INDAH di pimpin oleh ibu Juliati bertempat di Majakka, Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. Perusahaan dikelompokkan dalam 2 lini pekerjaan, yakni di bagian pekerjaan kantor dan pekerjaan di pabrik. Jam operasional di bagian kantor yakni: Senin sampai dengan Sabtu, dengan waktu kerja mulai jam 07.00 pagi sampai jam 15.00 sore.

Sedangkan jam operasional di bagian pabrik/produksi yakni: Senin sampai Sabtu, beroperasi memproduksi roti selama 24 jam, sehingga jam operasional pabrik tersebut dibagi dalam 3 *sift* (pergantian jam kerja), yakni: *sift* I dengan waktu kerja dari jam 07.00 pagi sampai jam 15.00 sore, *sift* II dengan waktu kerja dari jam 15.00 sore sampai jam 23.00 malam, dan *sift* III dengan waktu kerja dari

jam 23.00 malam sampai jam 07.00 pagi. Sehingga pegawai/karyawan perusahaan berjumlah 75 orang dibagi ke dalam 3 kelompok kerja tersebut.²⁶

5. Proses produksi

Proses produksi pembuatan roti pada Perusahaan Roti Jordan melalui tahapan mulai dari penyediaan bahan baku, pembentukan roti, oven dan pengemasan/penyimpanan hasil produksi. Adapun produk-produk roti yang ditawarkan adalah roti isi strawberry, roti isi cokelat, roti isi.

4.2. Implementasi *Human Relations*

Human relation adalah suatu hal yang dinamis dan tidak terlepas dari faktor manusia. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan misalnya. Komunikasi, tugas dan tanggung jawab atau pendelegasian wewenang akan sangat sulit dilakukan jika tidak dibarengi dengan proses *human relation* yang baik. Disadari atau tidak, *human relation* dapat memberi pengaruh-pengaruh positif terhadap motivasi kerja seseorang.

Human relation merupakan salah satu fungsi manajemen, yang bertujuan untuk mengembangkan hubungan baik antara lembaga atau organisasi dengan publiknya, mengevaluasi perilaku publik, dengan membuat perencanaan, kebijakan-kebijakan, menggunakan komunikasi yang jelas agar publik dapat memahami dan menerima rencana atau program yang sudah dibuat.

Sebagai makhluk sosial manusia tidak bisa hidup sendiri di muka bumi ini. Dalam kehidupannya manusia berinteraksi dengan manusia lain baik secara

²⁶ Karisma (Karyawan Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

berkelompok atau individu, baik dari suku yang sama maupun suku yang berbeda, dan lain sebagainya. Allah SWT. Berfirman dalam surat Al-Hujarat ayat 13:

يَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ
 إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ۝ ١٣

Terjemahnya:

*“Hai Manusia! Kami menciptakanmu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan. Lalu kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Yang teramat mulia diantara kamu di sisi Allah, ialah yang lebih bertaqwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”.*²⁷

Dalam tafsir Al-Mishbah menjelaskan bahwa semua manusia derajat kemanusiaannya sama disisi Allah, tidak ada perbedaan antara satu suku dengan yang lain. Tidak ada juga perbedaan pada nilai kemanusiaan antara laki-laki dan perempuan karena semua diciptakan dari seorang laki-laki dan perempuan. Ayat ini juga menjelaskan kesatuan asal usul manusia dengan menunjukkan kesamaan derajat kemanusiaan manusia. Tidak wajar seseorang berbangga dan merasa diri lebih tinggi dari yang lain, bukan saja antar satu bangsa, suku, atau warna kulit dengan selainya, tetapi antara jenis kelamin mereka.

Manusia membutuhkan hubungan manusiawi yang efektif untuk saling kenal-mengenal. Hubungan manusia dapat saling membantu dalam usahanya mencari ridha Allah swt. menjadi umatnya yang bertaqwa. Hal tersebut juga berlaku dalam hubungan antara seorang pemimpin dan yang dipimpin.

²⁷ Kementrian Agama RI. *Al- Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Al- Jamanatu' Ali, 2004). h.517

Pemimpin memikul kewajiban dan tanggung jawab menciptakan dan membina hubungan manusiawi yang efektif, tidak saja dalam kepemimpinan keagamaan, akan tetapi dalam semua bidang. Setiap umat Islam yang mendapatkan amanah menjadi pemimpin harus menyadari bahwa kepemimpinannya itu merupakan karunia, titipan, dan pinjaman Allah SWT. Untuk mengetahui implementasi *human relations* di perusahaan Roti Jordan, peneliti menyediakan 9 butir pertanyaan dalam wawancara responden yakni pimpinan dan tanggapan karyawan perusahaan Roti Jordan, sebagai berikut:

1. Perlakuan Pimpinan Terhadap Kepentingan Pegawai

Human relation tidak lepas dari sikap peduli pimpinan terhadap kepentingan karyawan/pegawai. Seorang pimpinan yang menunjukkan kepedulian yang tinggi terhadap bawahannya, dapat memberikan dampak positif bagi sikap dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Pimpinan Perusahaan Roti Jordan tentang kepedulian pimpinan terhadap kepentingan karyawan/pegawainya, diperoleh kutipan jawaban sebagai berikut:

Sebagai pimpinan perusahaan, kami sangat peduli kepada kepentingan karyawan. Kami sadar bahwa karyawan merupakan mitra dan asset kerja, terutama di bagian produksi dan pemasaran. Tanpa karyawan, perusahaan tidak bisa berjalan, karena produksi roti berada di tangan mereka. Oleh karena itu, sebagai mitra kerja, kami sangat memperhatikan kepentingan karyawan kami, baik itu kepentingan pribadi seperti ijin, masalah kesehatan, keluarga mereka, maupun kepentingan terkait perusahaan seperti keterampilan kerja dan keselamatan kerja. Karyawan kami yang ijin masalah pribadi, sepanjang tidak mengganggu aktivitas produksi karyawan, apalagi ijin karena alasan kesehatan, kami akan berikan ijin. Terkait masalah keterampilan dan keselamatan karyawan, kami memberikan

pelatihan kerja termasuk keselamatan dalam bekerja, dan dilengkapi dengan peralatan keselamatan kerja, khususnya kepada karyawan baru.²⁸

Wawancara diatas menunjukkan bahwa bagi pimpinan, karyawan adalah orang yang berperan penting dalam peningkatan perusahaan, tanpa adanya karyawan kegiatan produksi tidak akan berjalan lancar. Hal ini sejalan dengan teori *human relation* yang mengatakan bahwa *human relation* itu mengatur hubungan antar manusia yang saling mempengaruhi, mengubah, memperbaiki perilaku individu lain atau sebaliknya.

Wawancara juga dilakukan kepada karyawan/pegawai yang bekerja di perusahaan Roti Jordan. Kutipan hasil wawancara terhadap karyawan sebagai berikut:

Pimpinan perusahaan, sangat peduli kepada kepentingan kami para karyawan. baik itu kepentingan pribadi seperti ijin, masalah kesehatan, keluarga mereka, maupun kepentingan terkait perusahaan seperti keterampilan kerja dan keselamatan kerja. Kami yang ijin masalah pribadi, sepanjang tidak mengganggu aktivitas produksi karyawan, apalagi ijin karena alasan kesehatan, akan berikan ijin. Terkait masalah keterampilan dan keselamatan kerja, kami diberikan pelatihan kerja termasuk keselamatan dalam bekerja, dan dilengkapi dengan peralatan keselamatan kerja.²⁹

Karyawan merupakan mitra dan aset kerja pada sebuah perusahaan terutama pada bagian produksi dan pemasaran. Sebagai mitra dan aset kerja pada perusahaan Roti Jordan maka pimpinan perusahaan memenuhi kepentingan karyawan seperti kepentingan izin, keterampilan dan keselamatan kerja.

²⁸ Astuti (Manager Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

²⁹ Yeni Erlina Yanti (Karyawan Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

Ketika seorang karyawan memiliki kepentingan pribadi yang harus dilakukan yang bertepatan dengan hari kerja, maka seorang pimpinan memberikan izin terhadap karyawan tersebut selama aktivitas produksi perusahaan tidak terganggu. Keterampilan dan kreativitas kerja karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam persaingan produksi dan pemasaran. Sehingga seorang pimpinan memberikan pelatihan-pelatihan khusus karyawan. Keselamatan kerja karyawan sangat penting, maka pimpinan perusahaan Roti Jordan memberikan pelatihan keselamatan kerja sesuai SOP perusahaan Roti Jordan yang dikhususkan kepada para karyawan baru.

2. Pimpinan Menghargai Pegawai/Bawahan

Human relation, memperhatikan aspek manusia dan kemanusiaan. Seseorang sangat ingin dihargai dalam hal apapun yang sifatnya perbuatan kebaikan. Dalam satu hubungan terdapat interaksi yang saling terkait antara satu pihak dengan pihak yang lain. Jika satu pihak merasa dihargai, maka pihak tersebut akan merespon/bereaksi dengan penghargaan pula. Sikap menghargai ini merupakan nilai-nilai kemanusiaan yang harus dihadirkan dalam satu hubungan (*relationship*).

Sikap menghargai tersebut diterapkan oleh pimpinan perusahaan Roti Jordan, peneliti mengadakan wawancara terhadap pimpinan perusahaan Roti Jordan, dengan kutipan jawaban hasil wawancara sebagai berikut:

Sebagai pimpinan, kami menghargai karyawan kami. Dari penjelasan sebelumnya, kami sampaikan bahwa karyawan adalah asset perusahaan dan mereka adalah manusia yang harus dihargai. Penghargaan yang kami

maksud adalah penghargaan dengan tidak hanya mengeksploitasi tenaga mereka saja untuk bekerja, tetapi menghargai bahwa mereka adalah manusia yang memiliki hak pribadi seperti istirahat, waktu kerja yang tidak mengeksploitasi, dan juga memberikan mereka gaji yang layak sesuai dengan kemampuan perusahaan.³⁰

Wawancara tersebut sejalan dengan teori motivasi, dimana didalam teori motivasi ada beberapa tingkatan kebutuhan. Salah satunya adalah kebutuhan akan penghargaan. Disamping penghargaan dalam bentuk gaji, karyawan juga butuh penghargaan berupa perhatian, mengajak diskusi, dan menghargai pendapat mereka. Hal ini berarti bahwa dalam hubungan antar manusia itu bukan hanya sekedar hubungan bos dan karyawan akan tetapi ada hubungan emosional yang lain untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Wawancara juga dilakukan kepada karyawan/pegawai yang bekerja di perusahaan Roti Jordan. Kutipan hasil wawancara terhadap karyawan sebagai berikut:

Perusahaan memiliki jadwal shift kerja karyawan, sehingga pekerjaan dilakukan bergantian. Perhatian dan kepedulian pimpinan merupakan penghargaan tersendiri bagi kami. Bentuk penghargaan lain dari pimpinan adalah menghargai pendapat dan masukan dari kami demi kemajuan perusahaan. Membayar hak kami sesuai dengan kesepakatan kerja. Kami merasa dihargai sebagai bagian yang bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan.³¹

Pada level organisasi perusahaan Roti Jordan, antara pimpinan perusahaan dan karyawan sangat berbeda. Pimpinan perusahaan Roti Jordan secara umum

³⁰Hastuti(Manager Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

³¹Musdalifa(Karyawan Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

mengorganisir dan mengatur setiap unsur-unsur perusahaan, sedangkan karyawan bekerja dan meningkatkan kualitas produksi perusahaan. Seorang pimpinan sangat menghargai karyawan dalam bentuk etika, tenaga, waktu, dan pendapatan karyawan.

Dalam bentuk etika seorang pimpinan tidak mengeluarkan kata-kata yang dapat membuat karyawan tersinggung, menjaga kesopanan dan perilaku terhadap karyawan. Seorang pimpinan perusahaan memahami bahwa tidak hanya tenaga karyawan yang dieksploitasi akan tetapi seorang karyawan diberikan waktu istirahat yang cukup.

Bentuk penghargaan oleh perusahaan kepada karyawannya adalah memberikan upah/gaji yang layak dan dibayarkan dengan jumlah dan waktu sesuai kesepakatan bersama. Selain bentuk penghargaan berupa materiil, seorang pimpinan yang baik akan memberikan penghargaan atas prestasi, menghargai pendapat karyawan, dan menghargai hak-hak pribadi karyawan.

Sikap menghargai dari pimpinan perusahaan kepada karyawan bawahannya dapat berdampak pada respon sikap karyawan yang juga menghargai pimpinannya, sehingga tercipta *human relation* yang sehat dan nyaman antara pimpinan dan karyawan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja.

3. Saling Menghargai Antar Pegawai

Human relation yang baik menciptakan hubungan yang sifatnya saling menghormati dan menghargai antara satu pihak dengan pihak yang lain tanpa memandang kedudukan/status sosial. Dalam konteks organisasi di perusahaan,

sikap saling menghargai antara anggota perusahaan, khususnya sesama karyawan perusahaan, sangat penting dihadirkan demi terciptanya kerukunan antar sesama karyawan dalam lingkungan kerja. Suasana kerja yang tercipta oleh sikap saling menghargai menjadi nyaman dan aman, hal ini memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Implementasi *human relation* oleh pimpinan perusahaan terkait menciptakan sikap saling menghargai antar karyawan dapat diidentifikasi dengan melakukan wawancara kepada pimpinan dan karyawan. Berikut kutipan hasil wawancara dengan pimpinan terkait penerapan menciptakan hubungan saling menghargai antar karyawan:

Selaku pimpinan, kami memberikan perhatian dan peduli kepada karyawan sebagai manusia dan asset perusahaan. Oleh karena itu, kami menyadari pentingnya karyawan untuk saling menghargai. Untuk menciptakan sikap saling menghargai tersebut, kami membuat tata tertib di lingkungan perusahaan yang harus dipatuhi oleh segenap karyawan di lingkungan perusahaan Roti Jordan. Selain tata tertib dan aturan, kami juga sering mengajak karyawan untuk *meeting* dan berdiskusi. Pada saat pertemuan ini, kami memberikan nasehat agar karyawan dapat saling menghargai dan menghormati hak orang lain. Jika terjadi perselisihan antar karyawan, kami akan turun tangan secara adil untuk menyelesaikannya dengan kekeluargaan.³²

Wawancara tersebut sejalan dengan teori Human Relations, dimana di dalam teori Human Relation tepatnya di bagian Dimensi Human Relations dikatakan bahwa sikap atau perilaku manusia yang dimana seseorang menghargai atau

³² Kasmiati(Karyawan Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

menghormati setiap tindakan yang dilakukan orang lain yang dimana hal ini dimaksud dengan sikap toleran.

Wawancara juga dilakukan terhadap karyawan Untuk mengetahui tanggapan dari karyawan terkait penerapan sikap saling menghargai antar karyawan, Berikut kutipan hasil wawancara kepada karyawan terkait penerapan sikap saling menghargai antar sesama karyawan:

Di perusahaan, kami diikat dengan tata tertib dan peraturan yang mesti dipatuhi. Kami diharuskan menjaga sikap dan menghormati/menghargai karyawan lain. Pimpinan perusahaan, pada pertemuan-pertemuan yang dihadiri oleh banyak karyawan, juga sering menyampaikan tentang pentingnya sikap saling menghargai antara sesama karyawan, kita diajak untuk saling menjaga satu sama lain. Jika terjadi perselisihan antar karyawan, pimpinan segera turun tangan untuk menyelesaikannya dengan adil tanpa memandang kedudukan karyawan.³³

Pimpinan Perusahaan Roti Jordan telah berusaha menerapkan hubungan yang dilandasi sikap saling menghargai antar karyawan, demi menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tentram.

Pimpinan perusahaan Roti Jordan membuat tata tertib kerja yang harus dipedomani dan dijalankan untuk meningkatkan perusahaan. Sehingga suasana kerja antara sesama karyawan tercipta harmonisasi.

Sharing dan *Meetings* sangat penting dilakukan pada perusahaan Roti Jordan. Jika terjadi perselisihan antara karyawan maka seorang pimpinan menengahi dan meredam serta menyelesaikan secara kekeluargaan.

³³ Karisma (Karyawan Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

Implementasi *human relation* terkait sikap saling menghargai antar karyawan, sangat baik untuk menciptakan hubungan yang sehat dan tentram antar karyawan, sehingga karyawan dapat lebih saling memahami dan bekerja sama. Kerja sama yang baik antar karyawan dalam bekerja berdampak pada produktivitas perusahaan yang maksimal, dan perusahaan semakin maju.

4. Pimpinan Mengutamakan Kepentingan Bersama

Human relation, menempatkan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. *Human relation* yang baik adalah hubungan yang seimbang dan tidak memihak kepentingan, sehingga kepentingan bersama mesti di atas kepentingan pribadi. Semua pihak diuntungkan dalam kasus ini. Semua pihak yang terkait dan terikat dalam satu hubungan akan berbagi rasa kebersamaan, kesuksesan yang dicapai harus dirasakan oleh semua pihak.

Implementasi *human relation* terkait sikap mengutamakan kepentingan bersama, yang terjadi di Perusahaan Roti Jordan, dapat dilihat dari hasil wawancara terhadap pimpinan, sebagai berikut:

Kami sering mengadakan pertemuan dengan beberapa karyawan atau perwakilan karyawan yang sudah berpengalaman untuk mengajak mereka berdiskusi untuk pengambilan keputusan/kebijakan tertentu untuk kepentingan perusahaan, dan keputusan yang dihasilkan merupakan hasil keputusan bersama yang disepakati dan dilaksanakan. Selain itu terkait kebijakan-kebijakan perusahaan yang ada sudah disepakati untuk dipatuhi. Jadi segala bentuk keputusan perusahaan merupakan keputusan bersama, ataupun keputusan yang disetujui dan dipatuhi oleh seluruh jajaran karyawan, karena bertujuan untuk kepentingan perusahaan atau kepentingan bersama dan dirasakan oleh seluruh anggota perusahaan.³⁴

³⁴ Sumiyati (Karyawan Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

Sedangkan kutipan hasil wawancara terhadap karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

Keputusan dan kebijakan perusahaan kami telah sepakati untuk dilaksanakan. Kami menyadari bahwa keputusan tersebut demi kepentingan bersama. Kami menempatkan kebijakan dan keputusan tersebut di atas kepentingan perorangan, demi kesuksesan perusahaan yang dirasakan bersama.³⁵

Maka hasil wawancara di atas sejalan dengan teori Human Relation yang di mana Hubungan human relation dalam organisasi dikatakan bahwa, Human Relation adakah suatu hal yang dinamis dan tidak terlepas dari faktor manusia, hubungan kerja antara atasan dengan bawahannya misalnya. Komunikasi, tugas dan tanggung jawab atau pendelegasian wewenang akan sulit jika tidak dibarengi dengan human relation yang baik.

Seorang pimpinan pada perusahaan Roti Jordan bertanggung jawab dalam proses perkembangan dan peningkatan perusahaan. Salahsatu bentuk tanggung jawab seorang pimpinan perusahaan adalah membuat keputusan demi kepentingan bersama.

Pimpinan Perusahaan Roti Jordan seringkali memanggil salah seorang karyawan yang sudah berpengalaman dilibatkan untuk membantu dalam membuat keputusan demi kepentingan bersama.

Karyawan dapat saling memotivasi untuk bekerja dengan baik dan bertanggung jawab, dengan asumsi bahwa jika pekerjaan berhasil maka semua

³⁵ Elsa Susvita (Karyawan Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

akan merasakan keberhasilannya, tetapi jika gagal maka semua akan merasakan kegagalannya. Keberhasilan pekerjaan tidak bisa bergantung kepada satu orang karyawan tetapi seluruh karyawan, ini menunjukkan bahwa karyawan mesti saling memotivasi, saling memberi masukan, demi kepentingan bersama.

5. Keterbukaan Pimpinan dalam Segala Hal Terkait Pekerjaan

Human relation yang baik, salah satunya adalah keterbukaan dalam hubungan, sehingga tercipta rasa saling percaya. Sikap tertutup dalam satu hubungan, dapat mempengaruhi kualitas hubungan, bahkan seringkali membawa kepada rusaknya satu hubungan. Oleh karena itu, sikap keterbukaan dipandang perlu dalam satu *human relation*.

Implementasi *human relation* tentang keterbukaan pegawai dalam segala hal terkait pekerjaan, ditunjukkan oleh kutipan hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan Roti Jordan, sebagai berikut:

Sebagai pimpinan, kami membuka pintu kepada karyawan untuk memberi masukan dan menyampaikan segala hal terkait pekerjaan. Selain itu, kami juga tidak memosisikan diri sebagai pihak yang pasif menunggu masukan, tetapi kami aktif menanyakan kepada karyawan tentang persoalan-persoalan menyangkut perusahaan. Tidak hanya masukan yang secara langsung terkait perusahaan, tetapi keluhan-keluhan pribadi karyawan yang secara tidak langsung akan mempengaruhi perusahaan.³⁶

Wawancara diatas sejalan dengan teori *human relation* yang mengatakan bahwa sikap bersahabat merupakan hal yang penting untuk berhubungan dengan orang lain apalagi dalam konteks pekerjaan diperlukan adanya sikap terbuka, jujur,

³⁶ Suriyati (Karyawan Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

peduli pada orang lain dan menghargai orang lain untuk memberikan hasil yang maksimal.

Implementasi *human relation* tentang keterbukaan pegawai dalam segala hal terkait pekerjaan, juga ditanyakan kepada karyawan sebagai pembanding.

Berikut kutipan wawancara terhadap karyawan:

Pimpinan perusahaan terbuka dan mendengar saran dan masukan dari kami tentang segala hal terkait pekerjaan. Dalam rapat/pertemuan yang melibatkan karyawan, kami sering dimintai pendapat untuk mengatasi persoalan-persoalan pekerjaan. Pimpinan juga tidak menutup diri terhadap keluhan-keluhan pribadi kami dan memberikan solusinya. Pimpinan aktif melihat hasil pekerjaan kami, dan memberikan saran ataupun sebaliknya mendengarkan usulan dari kami.³⁷

Pimpinan perusahaan Roti Jordan menerima masukan dan kritikan karyawan yang terkait kepentingan perusahaan. Beberapa bentuk masukan karyawan terhadap pimpinan seperti keluhan, kritikan, dan saran-saran karyawan demi meningkatkan perusahaan Roti Jordan.

Selain itu, seorang pimpinan perusahaan Roti Jordan tidak bertindak pasif, akan tetapi bertindak aktif. Pimpinan Perusahaan sering kali melihat secara langsung hasil dan pekerjaan karyawan untuk meningkatkan perusahaan Roti Jordan.

Hubungan dilandasi keterbukaan tersebut, berdampak pada respon karyawan yang merasa diperhatikan, dilibatkan, dan sebagai bagian dari perusahaan, tidak hanya sebagai pekerja yang dimanfaatkan oleh perusahaan.

³⁷ Hasmiyani H (Karyawan Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

Karyawan juga akan terbuka kepada perusahaan, ini merupakan data masukan bagi pihak perusahaan, untuk mengetahui karakter karyawan dan suasana kerja yang ada, sehingga lebih optimal dalam mengambil kebijakan perusahaan.

6. Pelibatan Pegawai dalam Setiap Kegiatan Kantor oleh Pimpinan

Human relation tidak boleh dilandasi pada hubungan yang hanya melibatkan satu pihak dalam hubungan, tetapi semua pihak yang ada dalam lingkungan hubungan tersebut terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang bertujuan memperlancar hubungan yang ada. Jika suatu hubungan hanya melibatkan salah satu pihak, maka yang terjadi adalah persaingan yang tidak sehat dan salah satu pihak akan mengedepankan kepentingan pribadinya. Hal ini dapat merusak hubungan tersebut. Jika suatu hubungan melibatkan semua pihak dalam kegiatan, maka terjadi keharmonisan, artinya *human relation* tercipta dengan baik.

Dalam konteks organisasi atau perusahaan, hubungan yang dimaksud adalah hubungan manusia yang berada dalam lingkungan perusahaan. Jika ada kegiatan-kegiatan perusahaan, sebaiknya bukan hanya dilaksanakan oleh pimpinan, tetapi juga oleh karyawan sebagai bagian dari perusahaan.

Implementasi *human relation* tentang pelibatan pegawai dalam kegiatan kantor/perusahaan oleh pimpinan, dapat dilihat dari kutipan hasil wawancara terhadap pimpinan Perusahaan Roti Jordan, sebagai berikut:

Dalam kegiatan-kegiatan luar perusahaan, seperti pertemuan dengan pihak perusahaan lain, konsumen, instansi yang terkait dengan perusahaan, tidak hanya diikuti oleh kami sebagai pimpinan saja, akan tetapi kami sering melibatkan beberapa karyawan yang berkompoten dibidangnya untuk ikut serta bersama dengan kami dalam kegiatan. Bahkan jika dirasa perlu,

karyawan dapat menjadi utusan yang mewakili pihak perusahaan dalam kegiatan tersebut. Sedangkan kegiatan-kegiatan internal perusahaan, kami sering mengajak para karyawan untuk berdiskusi dan bersama-sama melaksanakan kegiatan tersebut.³⁸

Sedangkan kutipan wawancara terhadap karyawan tentang implementasi *human relation* yang dilaksanakan pimpinan adalah sebagai berikut:

Beberapa teman kami sering menyertai pimpinan dalam mengikuti kegiatan-kegiatan luar perusahaan dengan pihak-pihak lain. Bahkan ada juga teman kami yang sesuai dengan bidangnya dipercaya mewakili perusahaan untuk mengikuti kegiatan luar perusahaan. Jika dalam ada permasalahan-permasalahan tertentu, kami dilibatkan dalam kegiatan diskusi dan ikut melaksanakan keputusan yang dihasilkan.³⁹

Perusahaan Roti Jordan sering melakukan pertemuan-pertemuan dengan pihak terkait seperti perusahaan-perusahaan lainnya. Pimpinan perusahaan seringkali melibatkan karyawannya dalam mengikuti pertemuan-pertemuan tersebut. Hal seperti ini dilakukan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan kreativitas dan kualitas kerja.

Seringkali karyawan tersebut ditunjuk dan dipilih untuk mewakili pimpinan perusahaan Roti Jordan dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh perusahaan partnership lainnya. Sehingga jika terjadi permasalahan-permasalahan yang krusial maka karyawan juga dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Pelibatan karyawan dalam kegiatan perusahaan telah diimplementasikan oleh pimpinan perusahaan Roti Jordan. Implementasi *human relation* ini, membuat

³⁸ Saniawati (Karyawan Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

³⁹ Astuti (Manager Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

karyawan merasa punya peran dalam perusahaan, bukan hanya sebagai pekerja yang dimanfaatkan. Hal ini dapat menciptakan tanggung jawab karyawan untuk bekerja sebaik mungkin demi keberhasilan perusahaan.

7. Pujian Pimpinan terhadap Pegawai

Human relation yang baik, adalah terciptanya sikap saling menghargai dalam hubungan, dan salah satu sikap menghargai yang dimaksud adalah menghargai keberhasilan pihak yang memiliki prestasi. Bentuk penghargaan tersebut dapat berupa pujian. Pujian yang tulus meskipun kecil dapat memberikan efek yang besar kepada pihak yang menerima pujian. Kualitas hubungan yang tercipta semakin bernilai dan semakin erat.

Implementasi *human relation* tentang pujian pimpinan terhadap pegawai/karyawan, dapat dilihat dari kutipan hasil wawancara terhadap pimpinan Perusahaan Roti Jordan, sebagai berikut:

Dalam perusahaan kami yang bergantung pada produksi roti dan pemasarannya, kami mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, aman, dan maksimal. Kami memuji karyawan yang telah bekerja dengan baik dan berprestasi, karena hal itu dapat menjadikan karyawan merasa dihargai hasil karyanya, dan terpacu untuk terus berkarya dengan baik. Dalam kasus tertentu, seperti saat perusahaan berhasil mencapai ataupun melebihi target produksi dan penjualan, kami akan memuji hasil kerja keras karyawan kami, dan realisasi pujian tersebut, kami akan memberikan bonus kepada karyawan.⁴⁰

Sedangkan kutipan wawancara terhadap karyawan tentang implementasi *human relation* yang dilaksanakan pimpinan adalah sebagai berikut:

⁴⁰ Astuti (Manager Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

Saat bekerja, pimpinan sering memperhatikan cara kerja kami. Pimpinan tak segan memuji cara kerja kami yang baik, dan mengoreksi jika cara kerja kami kurang baik. Pada periode tertentu, jika perusahaan berhasil mencapai bahkan melebihi target produksi dan penjualan, pimpinan tak hanya sekedar memuji sebagai apresiasi terhadap hasil kerja keras kami, tetapi juga pimpinan memberikan bonus penghasilan tambahan. Hal ini membuat kami semakin semangat dalam bekerja.⁴¹

Pimpinan perusahaan Roti Jordan tidak hanya bertugas mengatur sebuah perusahaan akan tetapi juga sebagai pengontrol pekerjaan dan hasil pekerjaan karyawan sehingga hasil produksi tercipta dengan baik dan benar.

Seringkali pimpinan perusahaan memberikan saran ataupun kritikan jika terjadi hasil yang tidak sesuai dengan cipta dan standar perusahaan. Hasil dan karya kreativitas karyawan yang baik diberikan penghargaan dalam bentuk pujian.

Hasil produksi yang melebihi target yang telah disepakati diberikan penghargaan dan bentuk bonus insentif atau tambahan upah kepada setiap karyawan. Sehingga karyawan pada perusahaan Roti Jordan lebih serius dan semangat dalam bekerja.

Implementasi *human relation* perusahaan Roti Jordan, membuat karyawan merasa dihargai hasil karyanya, sehingga terpacu untuk belajar ataupun bekerja lebih giat dan bertanggung jawab. Hal ini membawa pengaruh positif bagi perkembangan perusahaan ke depannya.

⁴¹ Astuti (Manager Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

8. Pegawai diberi Wewenang Menyelesaikan Masalah Pekerjaan

Human relation yang baik, adalah adanya rasa saling percaya antara pihak dalam hubungan tersebut. Jika tidak ada saling percaya, maka hubungan berlangsung kaku dan bisa rusak, karena satu pihak hanya mau berperan sendiri, sementara pihak lain akan merasa tidak dibutuhkan dalam hubungan tersebut. Akibatnya, pihak yang merasa tidak dipercaya atau tidak dibutuhkan, akan menarik diri keluar dari hubungan. Jika ada saling percaya, maka hubungan dapat berlangsung dengan baik, karena semua pihak merasa memiliki peran dalam hubungan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Implementasi *human relation* tentang pegawai/karyawan diberi wewenang menyelesaikan masalah pekerjaan, dapat dilihat dari kutipan hasil wawancara terhadap pimpinan Perusahaan Roti Jordan, sebagai berikut:

Dalam perusahaan kami yang bergantung pada produksi roti dan pemasarannya, kami memberikan target produksi dan pemasaran kepada karyawan. Kami mempercayai bahwa dengan keterampilan yang dimilikinya, karyawan dapat memenuhi target yang telah diberikan oleh perusahaan.⁴²

Sedangkan kutipan wawancara terhadap karyawan tentang implementasi *human relation* yang dilaksanakan pimpinan adalah sebagai berikut:

Pimpinan memberikan kami pelatihan dan petunjuk bekerja dengan baik. Perusahaan memberikan target produksi dan pemasaran roti kepada kami untuk dicapai pada priode tertentu. Pmpinan mempercayai bahwa kami dapat mencapai target tersebut tepat waktu.⁴³

⁴² Astuti(Manager Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

⁴³ Astuti(Manager Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

Pimpinan perusahaan Roti Jordan memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan untuk memproduksi roti sesuai dengan target produksi. Dalam hal ini, kepercayaan terhadap karyawan sangat penting untuk memenuhi target produksi perusahaan.

Berbagai bentuk pelatihan-pelatihan khusus yang diberikan kepada karyawan serta petunjuk-petunjuk dan bekerja. Sehingga karyawan merasa nyaman, tidak tertekan dalam mencapai target produksi perusahaan.

Human relation tentang pegawai/karyawan diberi wewenang menyelesaikan masalah pekerjaan telah diimplementasikan oleh pimpinan perusahaan Roti Jordan. Implementasi *human relation* tersebut, membuat karyawan merasa dipercaya untuk menyelesaikan persoalan perusahaan, sehingga terpacu untuk bekerja dengan giat dan bertanggung jawab. Hal ini membawa pengaruh positif bagi perusahaan.

9. Hak Pegawai diperhatikan oleh Pimpinan

Human relation yang baik, adalah jika semua pihak saling menghormati dan memperhatikan hak-haknya. Satu pihak memiliki hak yang harus diperhatikan oleh pihak lain yang memiliki kewajiban, sebaliknya pihak lain tersebut juga memiliki hak yang mesti diperhatikan. Dalam konteks hubungan organisasi atau perusahaan, semua pihak memiliki hak dan kewajiban masing-masing, pimpinan memiliki kewajiban terhadap hak pihak karyawan, dan sebaliknya karyawan juga memiliki kewajiban terhadap hak perusahaan. Jika kedua pihak saling

memperhatikan haknya dan tidak melanggar hak pihak lain, maka hubungan yang tercipta akan harmonis dan semakin erat.

Implementasi *human relation* tentang hak pegawai/karyawan diperhatikan oleh pimpinan, dapat dilihat dari kutipan hasil wawancara terhadap pimpinan perusahaan Roti Jordan, sebagai berikut:

Bagi perusahaan, produksi dan pemasaran sangat bergantung kepada produktivitas karyawan. Karyawan adalah asset perusahaan yang memiliki hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama. Jadi pada saat karyawan menyelesaikan kewajibannya, maka kami harus memperhatikan haknya. Hak karyawan antara lain, gaji yang layak sesuai kesepakatan, bonus, dan lain-lain.⁴⁴

Sedangkan kutipan wawancara terhadap karyawan tentang implementasi *human relation* yang dilaksanakan pimpinan adalah sebagai berikut:

Pimpinan telah memperhatikan dan memberikan hak-hak kami sebagai karyawan. Hak kami yang dipenuhi oleh pimpinan antara lain gaji, bonus, dan lain-lain. Selain hak finansial, kami juga diberikan hak untuk beristirahat, cuti, dan lain-lain.⁴⁵

Hak dan tanggung jawab antara perusahaan dan karyawan harus tercipta dengan baik. Oleh karena itu, ketika karyawan sudah melakukan tugas dan tanggung jawab dalam memenuhi target produksi perusahaan, maka pimpinan perusahaan memberikan hak kepada karyawan berupa gaji, bonus, dan insentif lainnya.

⁴⁴ Astuti (Manager Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

⁴⁵ Astuti (Manager Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

Bukan hanya hak finansil yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, akan tetapi hak-hak lainnya seperti hak beristirahat, cuti dan lainnya juga diberikan kepada karyawan di perusahaan Roti Jordan.

Human relation tentang hak pegawai/karyawan diperhatikan oleh pimpinan telah diimplementasikan oleh pimpinan perusahaan Roti Jordan. Implementasi *human relation* tersebut, membuat karyawan merasa haknya diperhatikan sehingga kewajiban yang telah dilaksanakan tidak sia-sia. Karena haknya telah diperhatikan, maka respon karyawan akan melaksanakan kewajibannya dengan sebaik-baiknya dan bertanggung jawab. Hak merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan disamping kewajiban yang harus dilaksanakan dengan baik. Jika pimpinan memperhatikan hak karyawan, maka karyawan semakin giat bekerja demi kesuksesan perusahaan.

Dalam hal ini norma sosial dan faktor psikologis yang dapat diimplementasikan dari hasil wawancara yaitu adanya hubungan antara pimpinan perusahaan dengan karyawan dalam proses produksi untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga meningkatkan hasil produksi. dengan adanya imbalan non ekonomis yang berupa kenaikan jabatan dapat memotivasi karyawan yang lain untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan reaksi pada persoalan karyawan seperti adanya karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan maka pimpinan perusahaan berhak memberi sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

4.3. Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Sebagai Output Implementasi Human Relation

Human relations dalam peningkatan motivasi kerja pegawai adalah kegiatan dalam upaya memotivasi manusia untuk menumbuhkan kerja sama yang efektif, dan memberikan pemenuhan kebutuhan dan juga tujuan organisasi. Keberhasilan suatu komunikasi baik antara perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan sangatlah ditentukan oleh *human relations* atau hubungan antar manusia yang dibangun.

Menciptakan *human relations* pegawai dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu dalam mempengaruhi semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan mengenai penerapan *human relations* terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai Perusahaan Roti Jordan berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai Perusahaan Roti Jordan. Manfaat yang didapatkan oleh para pegawai dengan menerapkan *human relations* yaitu memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja.

Peningkatan motivasi kerja pegawai Perusahaan Roti Jordan peneliti menyediakan 9 butir pertanyaan wawancara yang akan melihat pengaruh dari penerapan *human relations* terhadap motivasi kerja karyawan perusahaan Roti Jordan Suppa, sebagai berikut:

1. Pegawai Bekerja Sesuai Prosedur

Lingkungan perusahaan tersebut terdapat prosedur kerja yang sistematis, sehingga proses produksi dapat berlangsung dengan baik, dari segi kualitas,

kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Prosedur kerja juga memperhatikan aspek keamanan kerja bagi karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, seorang karyawan harus mengetahui prosedur kerja, dan melaksanakan pekerjaannya sesuai prosedur, sehingga pekerjaan berlangsung dengan aman, dan hasilnya memuaskan.

Potensi pegawai yang bekerja sesuai prosedur, dapat dilihat dari kutipan wawancara terhadap karyawan Roti Jordan, sebagai berikut:

Setelah melalui pelatihan, kami mengetahui prosedur kerja yang tepat, dan melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur, sehingga kami bekerja dengan aman dan hasilnya memuaskan perusahaan, karena kami dapat mencapai target produksi dan pemasaran roti yang ditetapkan perusahaan.⁴⁶

Bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan Roti Jordan sangat diutamakan demi terciptanya pekerjaan dan produksi yang baik. Sehingga target produksi dan pecapaian perusahaan terpenuhi. Hal tersebut, sangat erat kaitannya dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh pimpinan perusahaan Roti Jordan.

Karyawan perusahaan Roti Jordan bekerja sesuai prosedur kerja perusahaan. Kemampuan bekerja sesuai prosedur tersebut adalah potensi karyawan akibat implementasi *human relation* antara lain sikap peduli pimpinan terhadap karyawan, termasuk keterampilan kerja dan keselamatan kerja karyawan, sikap pimpinan yang mempercayai dan memuji hasil kerja karyawannya.

Implementasi *human relation* yang diterapkan pimpinan perusahaan Roti Jordan tersebut, membuat karyawan terasah keterampilannya untuk bekerja sesuai

⁴⁶ Sumiati (Karyawan Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

prosedur, kepercayaan dan pujian yang diberikan atas hasil kerja karyawan, membuat karyawan semakin giat belajar dan memperbaiki pekerjaannya sesuai prosedur. Potensi karyawan dapat bekerja sesuai prosedur tersebut berdampak pada adanya motivasi karyawan untuk bekerja semakin baik.

2. Kedisipinan Pegawai/Datang Tepat Waktu

Perusahaan produksi dan pemasaran, menggantungkan nasibnya pada proses produksi dan pemasaran. Proses produksi yang baik menghasilkan produk yang berkualitas dan mudah dipasarkan. Proses produksi dapat berjalan dengan baik jika prosesnya dimulai sesuai jadwal/tepat waktu. Sementara proses produksi itu dijalankan oleh karyawan. Oleh karena itu dibutuhkan kedisiplinan karyawan untuk datang dan bekerja tepat waktu. Kedisiplinan karyawan ini merupakan potensi karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan, agar perusahaan lebih optimal dalam produksi dan pemasaran.

Potensi kedisiplinan karyawan/pegawai yang bekerja di perusahaan Roti Jordan, dapat dilihat dari kutipan wawancara terhadap karyawan Roti Jordan, sebagai berikut:

Kami datang tepat waktu sesuai jadwal yang telah diatur dan kami sepakati. Agar pekerjaan dapat terlaksana tepat waktu, dan berdampak pada penyelesaian yang tepat waktu juga. Kami telah menyepakati adanya peraturan perusahaan dan sanksi terkait masalah kedisiplinan kerja ini⁴⁷.

Karyawan perusahaan Roti Jordan disiplin dalam bekerja. Sikap disiplin kerja yang ditunjukkan karyawan tersebut adalah potensi karyawan akibat

⁴⁷ Hasmiyani H (Karyawan Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

implementasi *human relation* antara lain mengutamakan kepentingan bersama. Keputusan tentang aturan disiplin dalam jam kerja telah ditetapkan dan dipatuhi bersama untuk kepentingan bersama, sehingga tidak boleh ada kepentingan-kepentingan pribadi karyawan yang berada di atas kepentingan bersama, salah satunya adalah aturan disiplin dan jam kerja tersebut.

Implementasi *human relation* yang diterapkan pimpinan perusahaan Roti Jordan tersebut, membuat karyawan punya kewajiban untuk disiplin karena terkait kepentingan bersama. Jika produksi berjalan tepat waktu, maka perusahaan dapat mencapai target tepat waktu. Pencapaian ini adalah pencapaian bersama.

3. Pegawai Ingin Memiliki Citra yang Baik di Perusahaan

Umumnya perusahaan, bergantung kepada kualitas dan keterampilan karyawannya dalam bekerja. Perusahaan produksi dan pemasaran, bergantung pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan proses produksi dan pemasaran. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan adalah asset perusahaan yang mesti dibina. Salah satu cara untuk membina kemampuan karyawan adalah melalui pelatihan kerja dan keamanan kerja. Perusahaan harus menggali potensi keinginan karyawan untuk memiliki citra yang baik di perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan berusaha memperbaiki citranya dengan cara memperbaiki kualitas kerja dan hasil kerjanya.

Potensi keinginan karyawan memiliki citra yang baik di perusahaan Roti Jordan, dapat dilihat dari kutipan wawancara terhadap karyawan Roti Jordan, sebagai berikut:

Kami senang bekerja di perusahaan Roti Jordan, karena kami merasa dihargai, dipercaya, dan perusahaan memberikan kesempatan untuk memperbaiki kemampuan dan keterampilan kami dalam bekerja. Pimpinan perusahaan memuji dan menghargai hasil kerja kami, peduli kepada hak-hak kami dengan memberikan bonus sebagai bentuk apresiasi terhadap hasil kerja kami. Sehingga kami merasa ingin menunjukkan citra yang baik di mata perusahaan, sebagai balasan atas apa yang telah pimpinan berikan kepada kami.⁴⁸

Karyawan berkeinginan memiliki citra yang baik di perusahaan. Potensi keinginan yang ditunjukkan karyawan tersebut adalah potensi karyawan akibat implementasi *human relation* antara lain: pimpinan menghargai karyawan, mempercayai karyawan, memuji hasil kerja karyawan, dan memperhatikan hak karyawan.

Implementasi *human relation* yang diterapkan pimpinan perusahaan Roti Jordan tersebut, membuat karyawan ingin membalas dengan menunjukkan citra yang baik di mata perusahaan.

4. Motivasi Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Perusahaan produksi dan pemasaran, pada dasarnya memiliki tujuan untuk mencapai target produksi dan pemasaran sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pencapaian target yang tepat waktu tersebut, membuat perusahaan cepat berkembang. Untuk dapat mencapai target tepat waktu harus didukung oleh karyawan yang memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Oleh karena itu, karyawan yang berperan dalam proses produksi dan pemasaran tersebut harus memiliki motivasi yang tinggi.

⁴⁸ Elsa Susvita(Karyawan Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

Motivasi karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu di perusahaan Roti Jordan, dapat dilihat dari kutipan wawancara terhadap karyawan Roti Jordan, sebagai berikut:

Perusahaan telah memberikan kepercayaan kepada kami untuk mencapai target tepat waktu, dengan bekal keterampilan kerja sesuai prosedur, kami bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Jika perusahaan dapat mencapai target produksi dan pemasarannya tepat waktu, pimpinan memuji dan menghargai hasil kerja keras kami, dengan memberikan penghasilan seperti gaji dan bonus. Kepercayaan, pujian dan penghargaan finansial tersebut memacu semangat kerja kami untuk lebih giat dan baik dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.⁴⁹

Karyawan memiliki motivasi untuk bekerja menyelesaikan pekerjaan tepat waktu di perusahaan Roti Jordan. Motivasi yang ditunjukkan karyawan tersebut adalah potensi karyawan akibat implementasi human relation antara lain: terkait menghargai karyawan, mempercayai karyawan, memuji hasil kerja karyawan, memperhatikan kedisiplinan karyawan, dan memperhatikan hak karyawan.

Implementasi *human relation* yang diterapkan pimpinan perusahaan Roti Jordan tersebut, membuat karyawan merasa dihargai, merasa dipercaya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik, hasil pekerjaannya dipuji, dan haknya diperhatikan, sehingga termotivasi dalam bekerja untuk selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

5. Pimpinan Mendorong Pegawai untuk Berprestasi

Umumnya perusahaan, bergantung kepada kualitas karyawannya dalam bekerja. Perusahaan produksi dan pemasaran, bergantung pada kemampuan

⁴⁹ Karisma(Karyawan Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

karyawan dalam melaksanakan proses produksi dan pemasaran. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan harus didorong untuk mengembangkan kualitas dan keterampilannya sehingga dapat berprestasi. Salah satu cara untuk mendorong karyawan untuk berprestasi adalah melalui pelatihan kerja. Perusahaan harus menggali potensi keinginan karyawan untuk berprestasi di perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan berusaha memperbaiki kualitas kerja dan berdampak pada prestasi kerja yang semakin baik.

Potensi keinginan karyawan untuk berprestasi di perusahaan Roti Jordan, dapat dilihat dari kutipan wawancara terhadap karyawan Roti Jordan, sebagai berikut:

Kami senang bekerja di perusahaan Roti Jordan, karena kami merasa dihargai, dipercaya, dan perusahaan memberikan kesempatan untuk memperbaiki kemampuan dan keterampilan kami dalam bekerja. Pimpinan perusahaan memuji dan menghargai hasil kerja kami, peduli kepada hak-hak kami dengan memberikan bonus sebagai bentuk apresiasi terhadap hasil kerja kami. Sehingga kami merasa ingin menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik di mata perusahaan.⁵⁰

Karyawan berkeinginan memiliki prestasi yang baik di perusahaan. Potensi keinginan yang ditunjukkan karyawan tersebut adalah potensi karyawan akibat implementasi human relation antara lain: pimpinan menghargai karyawan, mempercayai karyawan, memuji hasil kerja karyawan, dan memperhatikan hak karyawan.

⁵⁰ Kasmianti (Karyawan Perusahaan Roti Jordan), Wawancara di Suppa, Kab. Pinrang, pada tanggal 7 Januari 2020.

Implementasi *human relation* yang diterapkan pimpinan perusahaan Roti Jordan tersebut, membuat karyawan ingin membalas dengan menunjukkan prestasi kerja yang baik di mata perusahaan.



BAB V

P E N U T U P

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Human Relation* yang diimplementasikan pimpinan Perusahaan Roti Jordan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. *Human Relation* yang diimplementasikan pimpinan Perusahaan Roti Jordan adalah: 1) Kepedulian pimpinan terhadap kepentingan pegawai, 2) Pimpinan menghargai pegawai/karyawan, 3) Saling menghargai antar pegawai/karyawan, 4) Pimpinan mengutamakan kepentingan bersama, 5) Keterbukaan pegawai dalam segala hal terkait pekerjaan, 6) Pelibatan pegawai dalam setiap kegiatan kantor oleh pimpinan, 7) Pujian pimpinan terhadap pegawai, 8) Pegawai diberi wewenang menyelesaikan masalah pekerjaan, 9) Hak pegawai diperhatikan oleh pimpinan
2. *Human Relation* yang diimplementasikan pimpinan Perusahaan Roti Jordan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Peningkatan motivasi karyawan dapat dilihat dalam hal: 1) Rasa bangga pegawai bekerja di Perusahaan Roti Jordan, 2) Pegawai bekerja sesuai prosedur, 3) Kedisiplinan pegawai/datang tepat waktu, 4) Pegawai termotivasi mencapai tujuan perusahaan, 5) Pegawai senang bekerja di Perusahaan Roti Jordan, 6) Pegawai ingin memiliki citra yang baik di perusahaan, 7) Pegawai termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu,

8) Pimpinan mendorong pegawai untuk berprestasi, 9) Motivasi pegawai berkarir di perusahaan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan, hasil penelitian dan pelaksanaannya, peneliti merumuskan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan Perusahaan Roti Jordan agar terus mengimplementasikan *human relation* kepada pegawai/karyawan, sehingga para pegawai/karyawan dapat terus termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kepada pegawai Perusahaan Roti Jordan agar terus bekerja sama dan menyadari bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan hasil perusahaan, yang selanjutnya berdampak kembali kepada kesejahteraan ekonomi perusahaan dan pegawai .
3. Kepada peneliti, pelaksanaan penelitian yang berfokus kepada penerapan *human relation* ini dapat menjadi bahan pengetahuan dan menambah wawasan yang berguna di masa datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Mursi, 1997 . *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*. Jakarta: Gema Insani Press
- Albi Anggito dan Johan Setiawan, 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cet. I). Jawa Barat: CV Jejak
- Basrowi dan Suwandi, 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*; Jakarta: PT Rineka Cipta
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003. *manajemen Syariah dalam Praktik* Jakarta: Gema Insani Press
- Hasbar Mustafa H. 2014. *Menguak Perilaku Organisasi Sektor Publik Antara Teori dan Aplikasi*. Ombak. Yogyakarta.
- Herujito Yayat, 2001. *Dasar-dasar Manajemen*, Bogor; PT. Grasindo.
- Indriani Rusdi, 2000. *Peranan Human Relation dalam Lingkup Sosial*, Jakarta Timur.
- Iskandar, Yuhansyah, 2018. *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan kerja terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan kerja*, Surabaya; Media Sahabat Cendekia.
- Kementrian Agama RI. 2004. *Al- Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung : Al-Jamanatu' Ali)
- Lexy J. Moleong, 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mardalena, Sarinah, 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta, Cv Budi Utama
- Muhammad Arfin Syafi'I, 1999, "Organisasi Human Relation dan Perannya", Jambi.
- Muhammad Arni, 2009, "Komunikasi Organisasi", Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana Deddy, 2001. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Onong Uchana Effendi, 2000. *Ilmu Teori & Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

- Pawito. 2007. *Penelitian Komunikasi Kualitatif*. Yogyakarta: LKIS.
- Rohim, Syaiful. 2009. *Teori Komunikasi: Perspektif, Ragam dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- S.Nasution, 1996. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Jakarta; Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian, 2007. *Teori pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Trianto Mardana, 2013. *Teori Organisasi Human Relation*. Cikarang.
- Indah Fitriyani. 2016. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Otim Grup Purwokerto. Skripsi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
- Irfan Parumpu, 2017. *Peranan Human Relation Pengurus Lintasan Imajinasi Bahasa Mahasiswa (LIBAM) Terhadap Minat Berorganisasi Mahasiswa STAIN Parepare*. (Skripsi Sarjana: Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Parepare (STAIN))
- Jamaluddin, Ahmad. 2011. *Perilaku Birokrasi dan Pengambilan Keputusan*. Makassar: UNM.
- Nurul Aeni Sahbuddin, 2016. “*Pengaruh Human Relation dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar*” (Skripsi Sarjana : Ekonomi (SE) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- [Http://Si-Putih.blogspot.com](http://Si-Putih.blogspot.com) Dikutip pada 20 Desember 2019 pukul 14.00.



PAREPARE

BIOGRAFI PENULIS



Rispayani Halim adalah nama penulis dari skripsi ini. Penulis ini lahir dari orang tua bernama Abd. Halim dan Nairah. Anak terakhir dari 5 bersaudara. Penulis dilahirkan di Pinrang, Sulawesi Selatan pada tanggal 30 juli 1997. Penulis mulai menempuh pendidikan di SD Negeri 183 Patampanua selesai pada tahun 2009, SMP Negeri 2 Pinrang selesai pada tahun

2012, SMK Negeri 4 Pinrang selesai pada tahun 2015. Melanjutkan jenjang perguruan tinggi tepatnya di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare pada tahun 2015 dengan mengambil jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam pada Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah.

