

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan suatu negara saat ini sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang sangat penting yaitu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan handal dalam segala bidang. Pencapaian tujuan sumber daya manusia tidak hanya kepentingan perusahaan akan tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan dan tuntutan masyarakat luas. Disini peran seorang manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk memadukan kepentingan-kepentingan tersebut yaitu perusahaan, karyawan, dan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas, efisiensi dan produktivitas.

Suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan adanya aktivitas orang-orang yang menjadi karyawan atau anggotanya. Adanya *Human Relations* dari orang-orang yang berada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, baik itu pada tingkat manajer maupun karyawan, nantinya dapat meningkatkan kinerja.

Salah satu unsur penting dalam sebuah perusahaan, baik itu kecil maupun besar adalah sumber daya manusia, yang meliputi karyawan maupun atasan, yang terbagi dalam bagian-bagian menurut fungsi dan tugasnya. Kinerja sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktifitas dan efektivitas dari para karyawan dan atasannya, dimana produktivitas dan efektivitas tersebut dipengaruhi juga oleh keefektifan komunikasi internal kalangan para karyawan yang akhirnya dapat tercipta motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat memenuhi target dan rencana bisnis perusahaan. Salah satu perusahaan yang sangat memperhitungkan pentingnya sumber daya manusia adalah Perusahaan Listrik Negara.

Perusahaan Listrik Negara atau nama resminya adalah PT.PLN (Persero) adalah sebuah BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang mengurus semua aspek kelistrikan di Indonesia. PT. PLN ini mempunyai visi diakui sebagai perusahaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani salah satu misinya ialah menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.¹

PT. PLN (Persero) Area Rengat merupakan salah satu unit dari PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau, Area Rengat merupakan Area termuda yang memiliki 5 (lima) Rayon, dengan jumlah pelanggan (sesuai data per Januari 2014) : 179.509 pelanggan dengan rincian sebagai berikut : Rayon Rengat Kota (38.068 Plg), Rayon Teluk Kuantan (55.985), Rayon Kuala Enok (22.309 Plg), Rayon Tembilahan (37.453 Plg), Rayon Air Molek (25.694 Plg).²

Dalam kegiatan *human relations* tidak terlepas dari keberadaan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus memperhatikan kebutuhan karyawannya, karena karyawan merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan, serta memberikan lingkungan yang nyaman sehingga karyawan merasa betah dan loyal dalam bekerja dengan perasaan senang dan puas hati, tanpa adanya beban atau keterpaksaan sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai perusahaan atau organisasi.

Kunci *Human Relations* adalah memotivasi, dengan demikian seorang pimpinan harus mampu memotivasi karyawannya, agar dapat mencapai tujuan yang sudah dirumuskan, dengan cara berkomunikasi yang bersifat manusiawi pada akhirnya mereka mau bekerja dan merasa puas kedua belah pihak.³

Keterlibatan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan bisa menjadi salah satu tantangan besar dalam organisasi itu sendiri. PT. PLN (Persero) Area Rengat sebagai suatu organisasi, di dalamnya terdiri individu-individu dengan berbagai tujuan dan kebutuhan. Akan muncul masalah jika organisasi tidak memperhatikan kebutuhan dari karyawannya. Akibatnya yaitu rendahnya motivasi

¹ www.pln.co.id (diakses pada tanggal 10 Desember 2017, pukul 10.15 WIB)

² https://plnrengat.wordpress.com/profil/ (diakses pada tanggal 10 Desember 2017, pukul 11.00 WIB)

³ Onong Uchjana Effendy, *Human Relations & Public Relations* (Bandung: Cv. Mandar Maju,2009), 52.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja karyawan yang dapat memberikan pengaruh pada produktivitas kerja karyawan dan pencapaian tujuan dari organisasi.

Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja. Salah satu faktor utama yang mempunyai pengaruh penting dalam motivasi kerja yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan kegiatan yang menumbuhkan sikap saling pengertian untuk mencapai hubungan hangat antar karyawan melalui komunikasi dua arah. Proses komunikasi yang ada pada perusahaan / organisasi dapat terjadi pada setiap tingkatan struktur, baik yang ada pada level pimpinan, maupun karyawan. Hal itu semata-mata untuk menyatukan persepsi dan makna pesan dari proses komunikasi yang dilakukan oleh individu karyawan maupun kelompok dalam tiap level organisasi. Selain itu juga dapat dilaksanakan oleh karyawan, baik dalam bentuk komunikasi formal maupun informal guna saling mengingatkan dan memberi motivasi terhadap bidang pekerjaan yang hendak dicapai atau diselesaikan bersama.

Akan tetapi dalam pelaksanaannya, bisa muncul permasalahan. Permasalahan yang dapat muncul, diantaranya kurangnya komunikasi secara lisan, dimana karyawan merasa canggung untuk menyampaikan pertanyaan, saran maupun kritikan saat berhadapan dengan pimpinan karena merasa derajatnya berbeda, kurangnya interaksi sesama pegawai yang sering mengalami salah pengertian dalam koordinasi tugas dan penyampaian informasi dan sikap kerja sama yang belum optimal dengan membebaskan pekerjaan yang belum dikuasai kepada teman kerja yang lebih tau.

Berkaitan dengan hal tersebut maka *human relations* dalam motivasi kerja dirasakan menjadi sangat penting dan merupakan sumber bagi kehidupan dan kedinamisan perusahaan. Dengan terjalinnya *human relations* yang optimal seorang atasan dapat mengetahui aspirasi bawahannya dan seorang bawahan dapat menangkap kehendak atasan dengan lebih baik. Keadaan seperti ini pada akhirnya akan mampu memacu motivasi karyawan dalam bekerja. Karena komunikasi yang terjadi memungkinkan lahirnya suasana akrab dan penuh dukungan.

Dalam observasi awal peneliti lakukan di kantor PT. PLN (Persero) Area Rengat, kegiatan *human relations* yang terjadi belum terealisasi sempurna. Seperti

belum terjalannya komunikasi persuasif antara karyawan dengan pimpinan dalam memotivasi kerja, sikap kurang ramah pimpinan terhadap bawahannya, waktu kerja karyawan yang kurang tepat, dan partisipasi karyawan yang kurang optimal dalam pelaksanaannya.

Melihat latar belakang di atas dan untuk melengkapi hasil kajian tentang hubungan *human relations* dengan motivasi kerja, hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk mengangkat judul skripsi: “**Hubungan Aktivitas *Human Relations* Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Rengat**”

B. Penegasan Istilah

1. Hubungan

Menurut Web Kamus Besar Bahasa Indonesia, Hubungan adalah keadaan berhubungan, kontak, sangkut paut, ikatan, pertalian (keluarga, persahabatan, dan sebagainya).⁴

2. Aktivitas

Menurut Web Kamus Besar Bahasa Indonesia, aktivitas adalah salah satu keaktifan/kegiatan kerja yang dilaksanakan tiap bagian dalam perusahaan.⁵

3. *Human Relations*

Secara singkat *human relations* adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologis.⁶

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan dasar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal. Kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam diri

⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia Versi Online, “*Hubungan*”, dalam <http://kbbi.web.id/hubung.html>. (diakses pada tanggal 17 Maret 2018, pukul 14.22).

⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia Versi Online, “*aktivitas*”, dalam <http://kbbi.web.id/aktivitas.html>. (diakses pada tanggal 2 Mei 2018, pukul 21.36).

⁶ Lidia Lengkey, Meity D. Himpong, Norma N. Mewengakang, “Peranan *Human Relations* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Propinsi Sulawesi Utara” *E-journal Acta Diurna*, Volume. IV No.3, 2015.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian faktor-faktor tersebut.⁷

5. Karyawan

Menurut KBBI, karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah, pegawai, pekerja. Menurut Hasibuan, karyawan merupakan orang penjual jasa (pikiran) atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.⁸

6. PT. PLN (Persero) Area Rengat

Perusahaan listrik negara atau nama resminya adalah PT.PLN (Persero) adalah sebuah BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang mengurus semua aspek kelistrikan di Indonesia. meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. PT. PLN (Persero) Area Rengat merupakan salah satu unit dari PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau.⁹

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dari penelitian ini adalah:

- Kurangnya motivasi kerja oleh pimpinan kepada bawahan
- Masih minimnya pendekatan dalam komunikasi persuasif sebagai bentuk pembangun rasa saling pengertian diantara atasan dan bawahan

2. Batasan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka penulis membatasi masalah yaitu mengenai hubungan aktivitas *human relations* dengan motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Rengat.

⁷ Pandji Anoraga, *Psikologi Kemimpinan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 40.

⁸ <http://www.dosenpendidikan.com/7-pengertian-karyawan-menurut-para-ahli-lengkap/> (diakses pada tanggal 23 Januari 2018, pukul 09.50).

⁹ <https://plnrengat.wordpress.com/profil/> (diakses pada tanggal 10 Desember 2017, pukul 11:00 WIB)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah ialah: Apakah terdapat hubungan aktivitas *human relations* dengan motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Rengat?

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan aktivitas *human relations* dengan motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Rengat.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

a) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai *human relations* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

b) Bagi Praktisi

1) Bagi pihak PT. PLN (Persero) Area Rengat hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu atau mencari solusi pemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan.

2) Bagi Penulis, penelitian ini sebagai syarat untuk meraih gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)

E. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini penulis membagi penulisan dalam 6 (enam) bab, dengan uraian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan berisi mengenai latar belakang, penegasan istilah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang kajian teori, kajian terdahulu, definisi konseptual, operasional variabel dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi jenis penelitian, metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, variabel penelitian, uji validitas, teknik pengumpulan data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI

Gambaran umum lokasi penelitian terdiri dari sejarah PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero), visi, misi dan motto PT. PLN (Persero).

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan diperoleh dari hasil penelitian berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian. Bab ini juga berisikan saran-saran penulis yang ditarik berdasarkan kesimpulan yang diperoleh yang diharapkan akan dapat memberikan sedikit masukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN