

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

#### A. Kajian Teori

##### 1. *Human Relations*

Onong Uchjana membagi dua pengertian *human relations*, yakni *human relations* dalam arti luas dan *human relations* dalam arti sempit.

a. *Human Relations* dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati kepada kedua belah pihak.

b. *Human Relations* dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi kekerjaan (*work organization*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.<sup>1</sup>

Secara singkat *human relations* adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologis.<sup>2</sup>

Menurut Hasibuan, *human relations* adalah hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan ketersediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama.<sup>3</sup>

Menurut Terry, *human relations* diartikan sebagai hubungan baik yang diperlukan untuk adanya komunikasi yaitu proses kerjasama timbal balik. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Munasef bahwa *human relations* karyawan

<sup>1</sup> Onong Uchjana Effendy, *Human Relations & Public Relations* (Bandung: Cv. Mandar Maju, 2009), 48-50.

<sup>2</sup> Lidia Lengkey, Meity D. Himpong, Norma N. Mewengakang, "Peranan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Propinsi Sulawesi Utara", dalam *E-journal Acta Diurna*, Volume. IV No.3, 2015.

<sup>3</sup> Ida Mustikawati, Husnul Hotimah "Pengaruh Human Relations Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember", dalam *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*, Vol.16 No.1, 2016, 28-37.

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.

dalam perusahaan adalah segala hubungan, baik yang formal maupun informal yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan guna memupuk kerja sama yang intim dan selaras bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan menurut pendapat yang dikatakan Davis antara lain: *Human Relations* adalah integrasi orang-orang dalam situasi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja bagi para karyawan untuk bekerjasama secara produktif, kooperatif, dan untuk mencari kepuasan ekonomi, psikologis dan kepuasan sosial.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa *human relations* adalah segala hubungan dengan karyawan yang sifatnya formal, informal dalam sebuah situasi kerja, yang mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja dan mencapai kepuasan baik ekonomi, psikologis maupun sosial.<sup>4</sup>

**a) Faktor Dalam *Human Relations***

Ada dua faktor dalam *Human Relations*, yaitu:

- 1) Faktor Komunikasi, adalah saluran dalam organisasi kerja untuk mempengaruhi mekanisme guna melakukan perubahan. Masalah komunikasi dinilai sebagai sesuatu yang sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi.

Terdapat dua pola dalam komunikasi organisasi, yaitu pola komunikasi dengan saluran formal dan saluran nonformal (informal). Saluran formal dalam pola komunikasi organisasi ada tiga, yaitu komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal.

- (a) Komunikasi Vertikal, adalah komunikasi yang terjadi antara pihak yang memiliki perbedaan tingkatan dalam organisasi, bisa mereka yang lebih tinggi ke yang lebih rendah atau sebaliknya.<sup>5</sup> Menurut Prof. Drs. Onong Uhcjana Effendy, M.A komunikasi vertikal yakni arus komunikasi dua arah timbal balik. Komunikasi jenis ini memegang peranan cukup vital dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, yaitu komunikasi dari atas

<sup>4</sup> M. Yahya, Ika Sapnawati, "Intensitas Human Relations, Kematangan Kepribadian Karyawan, Dan Tingkat Produktivitas Kerja Bagian Sortir Di PT. Dwi Kelinci Pati, dalam *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 22, No.1, Juni 2012: 18-28

<sup>5</sup> <https://www.google.co.id/amp/s/pakarkomunikasi.com/komunikasi-diagonal/amp> (diakses pada tanggal 23 Januari 2018, pukul 13.50)

## 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.

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

ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*). Dalam arus komunikasi vertikal dari atas ke bawah tersebut pihak pimpinan memberikan instruksi, petunjuk, informasi, penjelasan dan penugasan lain sebagainya kepada ketua unit/kelompok dan bawahan.<sup>6</sup>

- (b) Komunikasi Horizontal, adalah komunikasi memanjang, dimana komunikasi ini terjadi antara pihak atau anggota organisasi yang memiliki tingkat yang sama baik dari segi kedudukan, jabatan, atau statusnya dalam organisasi, biasanya komunikasi horizontal ini terjadi antara sesama anggota tim dalam divisi yang sama, atau peran lain yang memiliki tingkat yang sama dengannya.
- (c) Komunikasi Diagonal, adalah komunikasi yang terjadi menyilang dari segi tingkatan atau struktur organisasi.

Saluran nonformal atau informal yang terjadi dalam organisasi adalah segala bentuk komunikasi yang dilakukan tanpa ada keresmian atau keformalan, dan tentunya cenderung lebih santai dibanding saluran formal. Saluran komunikasi informal biasanya dilakukan pada jam-jam istirahat atau waktu lain yang tidak membutuhkan keseriusan mendalam dalam membahas sesuatu. Informasi atau topik yang dibahas dalam saluran komunikasi informalpun cenderung hal yang bersifat umum.<sup>7</sup>

- 2) Faktor Partisipasi, merupakan segi yang penting dalam organisasi karena secara potensial dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas kerja, mengurangi ketegangan dan dapat menerima perubahan yang terjadi secara bijaksana.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Rosady Ruslan, *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 91.

<sup>7</sup> <https://www.google.co.id/amp/s/pakarkomunikasi.com/komunikasi-diagonal/amp> (diakses pada tanggal 23 Januari 2018, pukul 14.03)

<sup>8</sup> *Ibid*, 20.

Hak Cipta Dilindungi 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.

## b) Teori *Human Relations*

Gerakan *human relations* 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 Illinois. 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 relations* dalam organisasi.

Menurut Muhammad, teori ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Dalam teori ini beranggapan bahwa komunikasi interpersonal untuk mengubah perilaku seseorang lewat interaksi untuk membangun suasana akrab dalam kerja sama yang dapat memberikan motivasi dalam bekerja dengan perasaan puas.

Berikut ini beberapa anggapan dasar pendekatan *human relations* menurut Rohim, yaitu:

- a. Produktivitas ditentukan oleh norma sosial dan faktor psikologis,
- b. Seluruh imbalan yang bersifat non ekonomis, sangat penting dalam memotivasi cara karyawan,
- c. Karyawan biasanya memberikan reaksi terhadap suatu persoalan, lebih sebagai anggota kelompok daripada individu,
- d. Kepemimpinan memegang peranan penting dan mencakup aspek-aspek formal dan informal,
- e. Penganut *human relations* menganggap komunikasi sebagai fasilitator penting dalam proses pembuatan keputusan.<sup>9</sup>

## c) Prinsip-prinsip *Human Relations*

Prinsip-prinsip dalam *Human Relations* pada suatu lembaga atau suatu instansi yaitu sebagai berikut:

<sup>9</sup> Lidia Lengkey, Meity D. Himpong, Norma N. Mewengakang, “Peranan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Propinsi Sulawesi Utara” dalam *E-journal Acta Diurna*, Volume. IV No.3, 2015.

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.

a. *Importance of Individual*

Memperhatikan kepentingan atau perusahaan bagi setiap masing-masing individu, sebagai pegawai, pekerja dan lain sebagainya.

b. Saling menerima (*mutual acceptance*)

Saling pengertian menerima dan memahami antara pimpinan dan bawahan dalam melakukan tugas-tugas dan fungsi-fungsinya.

c. Standar moral yang tinggi (*high moral standar*)

Memperhatikan standar moral yang tinggi pada setiap sikap dan perilaku sebagai profesional pimpinan dan pekerja.

d. Kepentingan bersama

Demi tercapainya tujuan dan kepentingan bersama.

e. Keterbukaan komunikasi (*open communication*)

Maksud keterbukaan komunikasi adalah prinsip melakukan suatu komunikasi terbuka, untuk menciptakan saling pengertian dan pemahaman mengenai instruksi pelaksanaan tugas efektif dan lain sebagainya.

f. Partisipasi

Melibatkan partisipasi menyampaikan pendapat, ide dan sumbang saran bagi semua tingkatan manajemen untuk mencapai tujuan bersama.<sup>10</sup>

**d) Faktor Manusia dalam *Human Relation***

Titik sentral *human relations* adalah manusia. Dan titik sentral *human relations* dalam organisasi adalah kekaryaan karyawan. Manusia karyawan ini harus ditinjau dari segi manusiawinya. Untuk mempraktekkan *human relations*, seorang pemimpin sedikit banyak mempelajari sifat tabeat manusia karyawan tadi. Meskipun tidak secara mendalam, pemimpin organisasi perlu memahami mengapa para karyawan satu sama lainnya berbeda dalam tabeat dan tingkah laku mereka dalam hidup berkelompok dan bermasyarakat.<sup>11</sup>

Ada dua faktor yang menentukan sifat tabeat manusia yakni pembawaan sejak ia dilahirkan (*heredity*) dan lingkungan hidup (*environment*). Yang menjadi

<sup>10</sup> Rosady Ruslan, *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), 86.

<sup>11</sup> Onong Uchjana Effendy, *Human Relations & Public Relations* (Bandung: Cv. Mandar Maju, 2009), 53.

#### Hak Cipta Dilindungi 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.

dasar dari watak sifat tabeat seseorang ialah sifat-sifat yang dimilikinya begitu ia dilahirkan, sifat mana adalah warisan dari orang tuanya dan nenek moyangnya. Sifat-sifat tersebut terpengaruhi oleh lingkungan dimana ia hidup.<sup>12</sup>

Ahli jiwa jung membedakan manusia menjadi dua golongan menurut arah perhatiannya. Jika perhatiannya terutama ditujukan keluar yakni ke sekelilingnya, ini dinamakan *type extraverse*. Seorang *extraverse* lebih mementingkan lingkungannya daripada dirinya sendiri: lebih mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan diri sendiri. Orang semacam ini umumnya berhati terbuka, gembira, ramah-tamah, lancar dalam pergaulan, dan memancarkan sikap hangat, sehingga mendapatkan banyak kawan.<sup>13</sup>

Golongan yang kedua ialah orang yang perhatiannya terutama diarahkan ke dalam dirinya sendiri. Ini disebut *type intraverse* orang yang bertipe ini lebih mementingkan dirinya sendiri daripada kepentingan umum. Seorang *intrevert* biasanya pendiam, egoistis, suka merenung, senang mengasingkan diri, tidak bisa bergaul.

Tujuan dilaksanakan *human relations* ialah untuk mendapatkan: (1) Kepuasan psikologi pegawai, (2) Moral yang tinggi, (3) Disiplin yang tinggi, (4) loyalitas yang tinggi, dan (5) Motivasi yang tinggi. Apabila dalam instansi ada kepuasan psikologis pada diri pada anggota ada moral, disiplin dan motivasi yang tinggi maka instansi akan diurus dengan mudah dan dapat berjalan dengan lancar menuju sasaran yang telah ditetapkan. Teori organisasi *human relation* mengakui pentingnya hubungan interpersonal yang harmonis dan didasari kerukunan, kekeluargaan, hormat menghormati, saling menghargai. Hanya dalam suasana yang demikian instansi dapat diurus dengan baik dan mencapai sasaran, selain itu dalam teori organisasi *human relations* juga dikemukakan cara-cara yang harus ditempuh oleh pimpinan untuk meningkatkan kepuasan instansi.<sup>14</sup>

## 2. Motivasi Kerja

### a) Definisi Motivasi Kerja

Motivasi dalam bahasa inggris disebut *motivation* yang berasal dari bahasa

<sup>12</sup> *Ibid*, 54.

<sup>13</sup> *Ibid*, 56.

<sup>14</sup> Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi* (Yogyakarta: CV. Andi, 2005), 264.

#### 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.

latin *movere* yang dimaksud “menggerakkan”. Lawler memberi definisi motivasi sebagai berikut: “Perilaku yang dikontrol oleh pengontrolan pusat manusia yang mengarahkan individu untuk mencapai sesuatu tujuan.<sup>15</sup> Sementara motivasi menurut Robbins adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.<sup>16</sup>

Motivasi berfungsi untuk mendorong timbulnya tingkah laku, mengarahkan untuk mencapai tujuan dan sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi seseorang akan menentukan cepat lambatnya gerak seseorang untuk melakukan tugas/aktivitasnya. Motivasi memiliki sumber dari dalam diri (*motivasi intrinsik*) maupun dari luar diri (*motivasi ekstrinsik*). Motivasi intrinsik bersumber dari dalam diri. Seseorang melakukan sesuatu didorong oleh keinginannya sendiri, tanpa ada paksaan dari orang lain. Sedangkan motivasi ekstrinsik bersumber dari pengaruh luar misalnya karena ajakan, suruhan, paksaan dari orang lain.<sup>17</sup>

Sumber motivasi (*source of motivation*), menurut cultip & Center bahwa setiap orang saling berbeda dalam lingkungan tekanan sosial yang sama dan menerima bujukan itu memiliki perbedaan tertentu untuk meresponnya (tanggapan), oleh karena itu terdapat tingkat perbedaan pada kecenderungan motivasi (*motivational predisposition*) dalam menanggapi suatu situasi atau permasalahan tertentu yang dihadapinya. Motivasi tersebut dibagi dua jenis, yaitu motivasi personal (*personal motivation*) dan motivasi kelompok (*group motivation*). Pada perkembangan selanjutnya, yaitu pertama, motivasi personal berkaitan dengan *self preservation* (pemeliharaan/mempertahankan diri), *hunger* (rasa lapar), *security* (rasa aman), and *sex* (kebutuhan seks). Termasuk kebutuhan emosional (*emotional needs*), kepercayaan *personal significance* (kepentingan personal). Kedua, motivasi kelompok yang dapat mempengaruhi perilaku manusia (*human behavior*) sebagai anggota masyarakat, yaitu berkaitan dengan

<sup>15</sup> Sutarto Wijono, *Psikologi Industri & Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 20.

<sup>16</sup> Sentot Imam Wahjono, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), 78.

<sup>17</sup> Yuli, Widiningsih, Anggia, dkk, *Dinamika Kesehatan Mental dalam Kehidupan* (Pekanbaru: Al-Mujtahadah Press, 2015), 64.







## 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.

hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab.

**d) Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Keith Davis<sup>24</sup>

**1) Faktor Kemampuan**

Kemampuan seseorang pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowlegde + Skill*). Artinya jika pegawai memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

**2) Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja, sedangkan sikap adalah kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

**Tabel 2.1**

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Motivasi	Lingkungan Kerja
Eksternal	1. Upah gaji yang baik dan layak
	2. Kondisi kerja yang baik
	3. Supervisi yang baik
Internal	1. Pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya/menyenangkan
	2. Pekerjaan yang menarik
	3. Pekerjaan yang menantang

<sup>24</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2015), 203

## 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.

## B. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian yang dicantumkan oleh peneliti merupakan upaya pencarian perbandingan antara penelitian yang terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, selain itu penelitian terdahulu membantu peneliti dalam memposisikan penelitian yang dilakukan. Adapun beberapa hasil penelitian yang penulis anggap mempunyai relevansi dengan penelitian yang dilakukan. Antara lain:

1. Penelitian dengan judul Hubungan *Human Relations* Dengan Produktifitas Kerja Karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru yang diteliti oleh Zuli Nastina. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk membuktikan hubungan antara dua variabel, peneliti menarik 80 sampel dari 399 populasi pada bagian produksi PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru dengan menggunakan rumus slovin (kelonggaran ketidaktelitian 10%).

Data-data statistik melalui program SPSS.16 membuktikan bahwa telah terjadi hubungan yang pasti antara *human relations* dengan produktifitas kerja karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru meskipun dengan kategori yang lemah, yaitu korelasi *product moment* 0,352.

Selain itu, peneliti membuktikan bahwa unsur-unsur *human relations* di PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru tidak terlampau mempengaruhi produktifitas kerja karyawan, karena diperoleh nilai  $r^2$  sebesar 0,124 atau 12,4%. Faktanya faktor *human relations* dengan komunikasi atas-bawah yang harmonis hanya berpengaruh sebesar 12,4% untuk mempengaruhi produktifitas kerjanya karyawan, sedangkan 87,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

$T_{hitung}$  didapatkan sebesar 3,323, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,000. Maka timbul kesimpulan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , karena  $3,323 > 2,000$  maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Artinya, telah terjadi hubungan signifikan antara

## Hak Cipta Dilindungi 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.

*human relations* dan produktifitas kerja karyawan dengan kategori lemah, namun memiliki angka yang signifikan yaitu sebesar 0,001.<sup>25</sup>

Penelitian ini mempunyai kesamaan pada metode yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dan mempunyai kajian yang sama yaitu *human relation*, serta persamaan lainnya ialah menggunakan rumus korelasi *product moment*. Sedangkan perbedaannya, peneliti mengambil kajian yang dikaitkan dengan motivasi kerja, sementara penelitian ini dikaitkan dengan produktivitas kerja, kemudian tempat, populasi dan sampel berbeda.

Penelitian yang berjudul Pengaruh *Human Relations* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi Wood Corrective Dan Preventive Departement Di PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) Perawang yang diteliti oleh Arridha Helty Nasution. Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah *human relations* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan divisi wood corrective & preventive departement di PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) Perawang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human relations* terhadap motivasi kerja karyawan divisi wood corrective & preventive departement di PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) Perawang.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik analisa *correlations coefficient product moment* dengan menggunakan alat bantu program SPSS 16.0. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi wood corrective & preventive departement di PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) Perawang yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampling menggunakan total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling menurut Sugiyono adalah jumlah populasi yang kurang dari 100 maka seluruh

<sup>25</sup> Zuli Nastina, "Hubungan Human Relations Dengan Produktifitas Kerja Karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru". (Skripsi S1 Ilmu Komuniasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2014).

populasi dijadikan sampel penelitian. Jadi, sampel penelitiannya berjumlah 60 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *human relations* dengan motivasi kerja karyawan divisi *wood corrective & preventive departement* di PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) Perawang. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) diperoleh sebesar 0,506 atau (50,6%) yang berada pada rata-rata interval 0,40-5,99. Hal ini berarti variabel independen (*human relations*) menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependent (motivasi kerja) yang berarti cukup berpengaruh, sedangkan 0,494 (49,4%) dipengaruhi oleh faktor lain.<sup>26</sup>

Dalam penelitian ini terdapat perbedaan pada rumusan masalah, yang mana penelitian ini meneliti apakah ada *human relations* berpengaruh pada motivasi kerja karyawan divisi *wood corrective & preventive departement* di PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) Perawang. Populasi, sampel, teknik pengambilan sampel dan tempat penelitian juga berbeda. Sementara persamaannya ada pada metode penelitian dan kajiannya.

3. Penelitian yang berjudul : Peranan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Propinsi Sulawesi Utara yang diteliti oleh Lidia Lengkey, Meity D. Himpong, Norma N.Mewekang. Penelitian ini menggunakan metode Korelasional Kuantitatif. Populasi berjumlah 72 orang dan semua dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *korelasi product moment* dan regresi linier sederhana.

Hasil perhitungan menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara variabel dependen dan independen, dimana " $t_{uji}$ " = 4,617 > " $t_{tabel}$ " = 1,67. Hasil Koefisien determinan total menunjukkan 41,1% dan sisanya 58,9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis linear sederhana menunjukkan terdapat hubungan yang

<sup>26</sup> Arridha Helty Nasution, "Pengaruh Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi Wood Corrective Dan Preventive Departement Di PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) Perawang". (Skripsi S1 Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2014).

#### 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.

fungsional dan linear diantara kedua variabel Peranan *Human Relations* terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Diharapkan dengan *human relations* organisasi harus memperhatikan kesejahteraan pegawai demi kemajuan organisasi. Untuk memotivasi kerja pegawai arah yang lebih produktif, bukan hanya kebutuhan fisik saja yang diperhatikan tetapi yang paling penting yaitu kebutuhan psikologis dari pegawai juga harus diperhatikan.

Penelitian ini meneliti bagaimana peranan human relations terhadap motivasi kerja, sementara peneliti meneliti apakah ada hubungan *human relations* dengan motivasi kerja karyawan. Populasi, sampel, dan tempat penelitian juga berbeda. Persamaannya ada pada metode penelitian dan kajiannya.<sup>27</sup>

### C. Definisi Konseptual

1. Secara singkat *human relations* adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologis.
2. Motivasi kerja merupakan respons seseorang (sebagai pengaruh) terhadap suatu lingkungan kerja yang dihadapi. Termasuk dalam hal ini respons terhadap komunikasi organisasi, kompensasi, promosi, teman kerja, kebijaksanaan organisasi, dan hubungan interpersonal dalam organisasi.

<sup>27</sup> Lidia Lengkey, Meity D. Himpong, Norma N. Mewengakang, “Peranan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Propinsi Sulawesi Utara”, dalam *E-journal Acta Diurna*, Volume. IV No.3, 2015.

## D. Operasional Variabel

**Tabel 2.2**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Indikator
1. Human Relations	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Atasan kerja menyampaikan ucapan-ucapan persuasif seperti motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja.</li> <li>b. Atasan menyampaikan kata-kata motivasi untuk menunjukkan perhatian di setiap permasalahan yang mengganggu karyawan dalam bekerja.</li> <li>c. Adanya komunikasi antar karyawan yang saling menghargai.</li> <li>d. Adanya komunikasi yang tidak kaku.</li> <li>e. Adanya perhatian berupa komunikasi vertikal keatas seperti saran, ide, dan lainnya yang didengar oleh atasan.</li> <li>f. Adanya komunikasi yang harmonis dan keramahtamahan antara atasan dan bawahan.</li> </ul>
2. Motivasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menerima gaji secara teratur.</li> <li>b. Menerima prestasi yang diraih.</li> <li>c. Mendapat ruang kerja yang layak dan nyaman.</li> <li>d. Ruang kerja yang bersih dan rapi.</li> <li>e. Mendapat pekerjaan yang sesuai dengan tugas.</li> <li>f. Mendapatkan penghargaan dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan dengan baik.</li> <li>g. Mendapat pekerjaan yang menantang.</li> <li>h. Mendapatkan rekan kerja yang sejalan.</li> </ul>

## E. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara) dan arti sesungguhnya belum bernilai (mencapai) sebagai suatu tesis

### 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.

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.

yang belum diuji kebenarannya.<sup>28</sup> Sifat sementara hipotesis tersebut berarti dapat diubah atau diganti dengan hipotesis yang lebih tepat, hal ini dimungkinkan bahwa hipotesis diajukan itu biasanya tergantung pada permasalahan yang sedang diteliti atau konsep-konsep dipergunakan.<sup>29</sup>

Hipotesis yang dapat digunakan oleh peneliti yaitu:

Ho : Tidak terdapat hubungan antara aktivitas *human relations* dengan motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Rengat.

Ha : Terdapat hubungan antara hubungan antara aktivitas *human relations* dengan motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Rengat

<sup>28</sup> Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 171.

<sup>29</sup> *Ibid*, 172.