

**EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTARA PEGAWAI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
WALENRANG**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Komunikasi
Islam (S.Kom.I.) pada Program Studi Komunikasi Penyiaran Islam
Jurusan Dakwah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri
(STAIN) Palopo

Oleh,

KHISTIANA

NIM 09.16.6.0052

**PROGRAM STUDI KOMUNIKASI PENYIARAN ISLAM JURUSAN DAKWAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
STAIN PALOPO
2014**

**EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTARA PEGAWAI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
WALENRANG**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Komunikasi
Islam (S.Kom.I.) pada Program Studi Komunikasi Penyiaran Islam
Jurusan Dakwah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri
(STAIN) Palopo

Oleh,

KHISTIANA

NIM 09.16.6.0052

Dibawah Bimbingan:

- 1. Drs. Masmuddin, M.Ag**
- 2. Hamdani Thaha, S.Ag**

**PROGRAM STUDI KOMUNIKASI PENYIARAN ISLAM JURUSAN DAKWAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
STAIN PALOPO
2014**

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul *Korelasi Antara Penerapan Human Relation Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Panply Bua* yang ditulis oleh **Khristiana** Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 09.16.6.0052, mahasiswa Program Studi Komunikasi Penyiaran Islam Jurusan Dakwah STAIN Palopo, yang *dimunaqasyahkan* pada hari Senin, tanggal 17 Maret 2014 M. bertepatan dengan 17 Muharram 1433 H. telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar S.Kom.I.

TIM PENGUJI

- | | | |
|------------------------------------|---------------|---------|
| 1. Prof. Dr. H. Nihaya, M., M.Hum. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Sukirman Nurdjan, S.S., M.Pd. | Sekretaris | (.....) |
| 2. Drs. H. Muhazzab Said, M. Si. | Penguji I | (.....) |
| 3. Drs. Baso Hasyim, M.Sos.I. | Penguji II | (.....) |
| 4. Hamdani Thaha, S.Ag | Pembimbing I | (.....) |
| 5. Drs. Masmuddin, M.Ag. | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui:

Ketua STAIN Palopo

Ketua Jurusan Dakwah

Prof. Dr. H. Nihaya, M., M. Hum.
NIP. 19511231 198003 1 01

Drs. Masmuddin, M. Ag.
NIP. 19600318 198703 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **KHISTIANA**
NIM : 09.16.6.0052
Program Studi : Komunikasi Penyiaran Islam
Jurusan : Dakwah

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/ karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 13 Februari 2014
Yang membuat pernyataan,

KHISTIANA
NIM 09.16.6.0052

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين. والصلاة والسلام على المبعوث رحمة
للعالمين. وعلى آله واصحابه اجمعين. اما بعد.

Kalimat yang paling tepat atas penyelesaian skripsi ini adalah mengucapkan syukur kepada Allah swt. sebagai manifestasi rasa tunduk dan pasrah hanya kepada-Nya. Dengan begitu diharapkan lahir rasa syukur yang mendalam atas semua nikmat dan karunia-Nya, sehingga segala perbuatan manusia menjadi tidak sia-sia. Muara akhir dari semua itu ialah turunya ridha Allah swt. yang akan membawa manusia kepada jalan keselamatan di dunia dan di akhirat.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis yakin bahwa tidak akan menyelesaikannya tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Olehnya itu melalui kesempatan yang baik ini penulis memberikan apresiasi sekaligus ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Nihaya, M., M. Hum. selaku Ketua STAIN Palopo yang telah memberikan dukungan moril dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama penulis menjadi mahasiswa di kampus ini.
2. Prof. Dr. H. M. Said Mahmud, Lc., MA. Selaku Ketua STAIN Palopo periode 2006-2010.
3. Masing-masing Sukirman Nurdjan, S.S., M.Pd. selaku Pembantu Ketua Bidang Akademik STAIN Palopo, Drs. Hisban Thaha, M.Ag. selaku Pembantu Ketua Bidang Administrasi STAIN Palopo, dan Dr. Abdul Pirol M.Ag. selaku Pembantu Ketua Bidang Kemahasiswaan STAIN Palopo.
4. Drs. Masmuddin, M.Ag. dan Drs. Efendi P., M.Sos.I selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Dakwah STAIN Palopo atas petunjuk, arahan dan ilmu yang beliau berikan selama ini.

5. Ibu Wahyuni Husain, S.Sos., M.I.Kom. selaku Ketua Prodi Komunikasi Penyiaran Islam dan Staf Jurusan Dakwah yang selalu memberikan bantuannya.

6. Drs. Masmuddin, M. Ag. selaku Pembimbing I dan Hamdani Thaha, S. Ag. selaku Pembimbing II, atas bimbingan dan arahnya selama penyusunan skripsi ini.

7. Segenap karyawan PT. Panply atas kesediaannya menjadi objek penelitian pada penulisan skripsi ini.

8. Pimpinan dan staf Perpustakaan STAIN Palopo yang telah memberikan pelayanannya dengan baik selama penulis menjalani studi.

9. Segenap dosen STAIN Palopo, terkhusus untuk dosen-dosen dari Jurusan Dakwah STAIN Palopo atas bimbingan dan ilmu pengetahuan yang diberikan kepada penulis. Semoga bimbingan dan ilmu pengetahuan tersebut menjadi amal jariyah di sisi Allah swt.

10. Segenap pegawai dan karyawan STAIN Palopo, terkhusus untuk Bagian Akademik atas pelayanannya selama penulis aktif di kampus ini.

11. Ibunda tercinta Sapria, seorang wanita sabar dan tangguh yang cinta kasihnya tetap hidup dan menyala dalam setiap langkah dan semangat penulis. Ayahanda Kaddas seorang laki-laki dengan kesabaran luar biasa, yang cinta kasihnya senantiasa hidup menggelora dalam setiap tarikan nafas dan aliran darah penulis. Semoga Allah swt. menjadikan saya anak yang selalu berbakti kepada ibu-bapaknya.

12. Saudaraku tercinta masing-masing kaspia, kismia, kaspiana, kaswan, kasim, Kisna, Kurnia, kidayanti. Kakak ipar penulis, masing-masing Ali Ahmar. Yang sudah banyak membantu penulis selama penyusunan skripsi ini.

13. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tak sempat disebutkan namanya satu persatu.

Mengakhiri prakata ini ucapan yang sama penulis apresiasi kepada segenap pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi dan sekaligus yang pernah mewarnai kehidupan penulis. Kata yang baik mengawali sesuatu ialah dengan

menyebut nama Allah swt. Begitupun sebaliknya, kata yang baik untuk mengakhiri sesuatu ialah dengan ungkapan syukur kepada yang Maha Suci. Semoga Allah swt. selalu mengarahkan hati kita kepada perbuatan baik lagi menjauhi kemungkaran. Amien.

Palopo, 13 Februari 2014

Penyusun

Khristiana

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
ABSTRAK.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup pembahasan	4
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	5
F. Garis-Garis Besar Isi skripsi.....	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	7
B. Kajian Pustaka.....	9
1. Komunikasi	9
2. Human Relation.....	10
3. Kinerja.....	17
4. Karyawan.....	22
5. Kinerja Karyawan.....	27

6. Teori Pendukung.....	32
C. Kerangka Pikir.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	35
B. Populasi dan Sampel	36
C. Jenis dan Sumber Data	36
D. Teknik Pengumpulan Data	38
E. Tekhnik Analisis Data.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Riwayat Singkat PT. Panply.....	40
B. Sajian Data Penelitian	47

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	57
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA	60
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

ABSTRAK

Khristiana, 2014 *Korelasi Antara Penerapan Human Relation dengan Kinerja Karyawan di PT. Panply Bua.* Skripsi Program Studi Komunikasi Penyiaran Islam Jurusan Dakwah STAIN Palopo.
Pembimbing I: Drs. Masmuddin, M. Ag., Pembimbing II: Hamdani Thaha, S. Ag.

Kata Kunci : Human Relation, Kinerja, Karyawan

Permasalahan pokok penelitian ini adalah (1) Bagaimana penerapan human relation di PT. Panply Bua?, (2) Bagaimana kinerja karyawan di PT. Panply Bua?, (3) Adakah korelasi antara penerapan human relation dengan kinerja karyawan?.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Panply sebanyak 1.789 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan random sampling sehingga sampel yang digunakan hanya 200 orang.

Hasil responden secara umum untuk Human Relation sebesar 57% dengan alternatif yang menjawab setuju dan sangat setuju. Sedangkan untuk hasil responden secara umum kinerja karyawan sebesar 58% dengan alternatif yang menjawab setuju dan sangat setuju.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan penulis diperoleh bahwa tingkat korelasi antara human relation dengan kinerja karyawan sangat kuat yaitu 0,918. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan human relation terhadap kinerja karyawan dapat mengembangkan dan memperbaiki kinerja, kualitas barang produksi, serta hubungan baik antara staf, karyawan dan atasannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan atau positif antara penerapan human relation dengan kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Definisi Operasional Variabel dan Ruang lingkup Pembahasan.....	4
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Garis-garis Besar Isi Skripsi.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Peneltian terdahulu yang relevan	7
B. Kajian Pustaka.....	9
1. Komunikasi.....	9
2. Human Relation.....	10
3. kinerja.....	17
4. karyawan.....	22
5. Kinerja karyawan.....	27
6. Teori Pendukung.....	30
Kerangka pikir.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	34

C. Populasi dan Sampel	34
D. Jenis dan Sumber Data.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Hasil Penelitian.....	
1. Riwayat singkat PT. Panply.....	
2. Lokasi Pabrik.....	
3. Dasar-dasar Hukum.....	
4. Keadaan Pabrik.....	
5. Reksturisasi Industri.....	
6. Produksi.....	
7. Pemasaran.....	
8. Karyawan.....	
9. Struktur Organisasi PT. Panply.....	38
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	43
BAB V PENUTUP.....	53
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai makhluk sosial manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainnya. Ia ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, bahkan ingin mengetahui dalam dirinya dan rasa ingin tahu pada saat ia berinteraksi dengan manusia lainnya. Manusia hidup dalam ikatan kelompok, ketergantungan perkembangannya terhadap kehidupan kelompok lebih besar dari pada ketergantungan makhluk lain manapun. Hakikat kehidupan kelompok adalah interaksi saling bertukar aktivitas antara anggotanya. Proses interaksi sosial menggerakkan dua proses umum lainnya. Pertama, Integrasi sosial, yakni kecenderungan untuk saling menarik, tergantung dan menyesuaikan diri. Kedua diferensi sosial, yakni kecendrungan kearah perkembangan sosial yang berlawanan seperti perbedaan menurut ciri-ciri biologis antarmanusia.¹

Bahwa revolusi industri telah membawa perubahan-perubahan besar dalam kehidupan manusia. Dengan dihasilkannya penemuan-penemuan baru, alat-alat teknik yang lebih efisien, tenaga manusia diganti dengan tenaga mesin. Ini mengakibatkan timbulnya overproduksi dan masalah-masalah baru. Pada mulanya buruh dipandang sebagai benda, sebagai milik majikan.

¹ Kaare Svalastoga, *Diferensiasi Sosial*, (Cet. I; Jakarta: Bina Aksara, 1989), h. 1.

Benturan-benturan psikologis dan konflik-konflik antara kepentingan pribadi dengan kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi sering terjadi, bukan saja antara manager dengan karyawan, tetapi juga antara karyawan dengan karyawan, yang benar benar mengganggu jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuannya.

Interaksi karyawan dalam lingkungan instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja individu, bahwa situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas.

Human relation dalam instansi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Dengan demikian yang 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 agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Suatu instansi dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam instansi juga harus memperhatikan yang ada di luar instansi atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar instansi yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi bagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan

kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, karyawan yang cukup, dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi.

Selain faktor *human relation* dan kondisi fisik lingkungan kerja, suatu instansi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan juga perlu memperhatikan *leadership*. Prestasi kerja karyawan dapat diupayakan agar mencapai tingkat yang diinginkan, sehingga dapat mendukung tingkat produktifitas yang tinggi yaitu dengan adanya *leadership* yang dapat memberikan pengaruh yang baik. Seperti diketahui bahwa kegiatan human relation telah terjadi sejak manusia terdiri dari lebih dari satu orang hal ini juga berarti bahwa *human relation* merupakan suatu gejala sosial yang hampir setua dengan hidup bermasyarakat. Sasaran material dari *human relation* adalah manusia dalam kehidupan bermasyarakat, sedangkan sasaran formilnya mencakup ruang lingkup hubungan antar manusia.

Di dalam konsep ilmu pengetahuan disiplin ilmiah *human relation* termasuk dalam lingkungan ilmu-ilmu sosial dan mengalami perkembangan di bidang sosiologi, ilmu jiwa sosial, ilmu politik, dan manajemen. Perkembangannya maju dengan pesat setelah perang dunia kedua berakhir sejalan dengan perkembangan organisasi lembaga, perusahaan dan industri-industri raksasa maupun dalam lembaga pemerintahan yang menggunakan teknik manajemen yang akurat serta tepat guna. Sesuai dengan latar belakang inilah maka tidaklah mengherankan apabila kegiatan *human relation* banyak dikembangkan dalam dunia lembaga, perusahaan, industri, pemerintah maupun bisnis dan publik administrasi.

Menurut bapak Gazali, PT Panply adalah salah satu perusahaan besar di Kabupaten Luwu yang dibangun mulai dari nol. Tetapi berkat kerja cerdas semua karyawan, dari tingkat dasar sampai pimpinan serta adanya hubungan baik sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan, serta hubungan baik antara pihak perusahaan dengan para konsumen dan perubahan kondisi fisik maka PT. Panply mampu bertahan sampai sekarang ini. Untuk masalah kondisi fisik lingkungan kerja akan lebih ditingkatkan lagi.

Hal yang juga tidak kalah penting, yaitu peningkatan kemampuan dan kualitas oleh masing-masing individu tentu saja berpengaruh kepada kinerja karyawan di lingkungan PT. Panply yang pada akhirnya juga berpengaruh pada kinerja perusahaan tersebut. Untuk itu peningkatan kinerja tidak hanya didukung oleh keahlian dan pengetahuan karyawan, tetapi juga karyawan yang positif yang mampu meningkatkan kontinuitas usaha sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Peningkatan kinerja merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh manajemen perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kelangsungan hidup serta mempertahankan eksistensi perusahaan dalam persaingan bisnis yang ketat sekarang ini.²

Dari uraian di atas tersebut penelitian tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : *“Korelasi Antara Penerapan Human Relations dengan Kinerja Karyawan di PT. Panply Bua.”*

²Gazali W, Kabag Humas, *Wawancara*, tanggal 23 Februari 2014

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, muncul permasalahan yang dapat diangkat yakni :

1. Bagaimana penerapan *human relation* di PT. Panply Bua?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Panply Bua?
3. Bagaimana korelasi antara penerapan *human relation* dengan kinerja karyawan di PT.Panply Bua?

C. Definisi Operasional Variabel dan Ruang lingkup Pembahasan

Dalam usaha memahami judul skripsi ini, yaitu “*Korelasi Antara Penerapan Human Relation dengan Kinerja Karyawan di PT. Panply Bua*” maka akan menjelaskan beberapa pengertian yang terkandung pada judul tersebut :

Definisi operasional variabel sangat penting artinya, bertujuan menghindari salah penafsiran ini. Dalam memahami penelitian ini untuk memudahkan memahami variabel tersebut di atas, maka dapat dijelaskan masing-masing variabel dalam definisi operasional sebagai berikut :

human relation adalah tindakan atau komunikasi persuasif yang dilakukan antara atasan dan karyawan PT. Panply Bua agar tercipta hubungan yang baik antara keduanya.

kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam sebuah perusahaan. Yang dimaksud dalam penelitian ini

untuk mengetahui hubungan seperti apa yang biasa dilakukan karyawan kepada atasannya maupun sesama karyawan dalam sebuah perusahaan.

Kedua variabel tersebut menunjukkan bagaimana deskripsi, pada variabel pertama sangat kuat dengan deskripsi pada variabel kedua.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan *human relation* di PT. Panply Bua
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Panply Bua
3. Untuk mengetahui korelasi antara penerapan *human relation* dengan kinerja karyawan di PT. Panply Bua

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah :

- a) Dalam jangka pendek, penelitian ini sebagai dasar penyusunan skripsi agar memperoleh hasil dan daya yang akurat.
- b) Dalam jangka panjang, penelitian ini berguna bagi perusahaan dalam memecahkan permasalahan tentang kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis :

- a) Sebagai dasar atau sebagai pilihan dalam memecahkan masalah tentang peranan *human relation* terhadap motivasi kerja karyawan.

F. Garis-Garis besar isi skripsi

Garis- garis besar isi dalam skripsi ini terdiri atas lima bab, yaitu :

Bab I berisi tentang pendahuluan. Dalam Bab ini tentang Latar Belakang Masalah yang merupakan *background* dari penulisan isi skripsi ini. Rumusan Masalah yang terdiri atas tiga pertanyaan masalah. Definisi operasional dan Ruang Lingkup Pembahasan, bertujuan untuk menghindari adanya salah penafsiran dalam memahami penelitian ini. Tujuan dan Manfaat Penelitian, serta diuraikan Garis-garis Besar Isi Skripsi.

Bab II, Tinjauan Pustaka. Dalam bab ini diuraikan tentang teori-teori yang digunakan para ahli yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Bab ini dibagi sub-sub bab yang terdiri atas : Penelitian terdahulu yang relevan, Human relation, Kinerja, Karyawan serta kerangka pikir.

Bab III, Metode Penelitian. Dalam bab ini membahas tentang : Pendekatan penelitian, dalam penelitian ini, digunakan desain penelitian kuantitatif. Variabel penelitian, penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel X (Korelasi antara Penerapan Human Relation) dan variabel Y (Kinerja karyawan). Populasi dan Sampel, jenis dan Sumber Data, Teknik Analisis Data.

Bab IV, Merupakan inti dari pembahasan skripsi ini yaitu uraian hasil penelitian. Di dalamnya menguraikan dan menjawab permasalahan yang ada berdasarkan data yang telah didapatkan sesuai dengan metode-metode yang telah ditentukan.

Bab V, Merupakan bab penutup berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Terdahulu yang Relevan

Ada beberapa yang berkaitan dengan penelitian ini sebelumnya diantaranya :

1. Skripsi Lia Setyowati *Hubungan Kegiatan Human Relation dengan Tingkat Kinerja Karyawan (Studi Korelasi Kegiatan Human Relation dengan Tingkat Kinerja Karyawan di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon)*. Hubungan manusiawi sangat penting dilakukan baik pada keseharian maupun dunia perkantoran. Dalam Instansi atau perusahaan perlu adanya hubungan antar manusia (*human relation*). Titik sentral *human relation* adalah manusia sebagai faktor tenaga kerja. Kegiatan human relations diantaranya adalah pentingnya individu, komunikasi terbuka, partisipasi pegawai, jika kegiatan ini di implementasikan pada karyawan maka akan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang memberikan efek yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dari sebagian sub variabel *human relation* yaitu pentingnya Individu, Komunikasi Terbuka, Partisipasi Pegawai dengan tingkat kinerja karyawan dan untuk mengetahui lebih dalam kekuatan hubungan kegiatan *human relation* dengan tingkat kinerja karyawan di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon.¹

¹Lia Setyowati, "*Hubungan Kegiatan Human Relation dengan Tingkat Kinerja Karyawan*", Skripsi, (Banten: Universitas Sultan Ageng Titayasa Serang, 2009), h. 127-128.

2. Skripsi Bayu Priambodo yang berjudul *Hubungan antara Human Relation Dengan Kineja Karyawan Bank Indonesia*, penelitian ini bertujuan untuk melihat keterkaitan antara *human relation* dengan kinerja karyawan dalam Bank Indonesia. penelitian dilakukan dengan meneliti hubungan antara aspek-aspek dalam human relations dengan aspek-aspek yang terdapat dalam kinerja karyawan. Aspek yang dimiliki oleh *human relation* adalah kepentingan bersama (mutual interest), perbedaan-perbedaan pada individu (individual differences), dan harga diri (human dignity). sedangkan aspek yang dimiliki kinerja adalah rasa memiliki (sense of belonging), rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*), dan prestasi kerja (*work performance*).²

Berdasarkan pembahasan di atas disimpulkan bahwa penelitian yang terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu membahas tentang *Human Relation* terhadap karyawan namun memiliki rumusan masalah yang berbeda penelitian pertama menitikberatkan permasalahan terhadap hubungan dari sebagian *subvariabel human relation* mengenai Komunikasi Terbuka, Partisipasi Pegawai dengan tingkat kinerja karyawan dan untuk mengetahui lebih dalam kekuatan hubungan kegiatan *human relation* dengan tingkat kinerja karyawan, kemudian penelitian yang kedua menitikberatkan permasalahan terhadap membahas tentang hubungan antar individu dari sebagian *subvariabel human relation* yakni pentingnya individu dan komunikasi terbuka. Selain lokasi penelitian yang berbeda, penelitian ini berfokus pada kegiatan

²Bayu Priambodo, *Hubungan antara Human Relation Dengan Kineja Karyawan Bank Indonesia*, (Jakarta: Universitas Sultan Ageng Titayasa Serang, 2009).

interaksi secara individual sesama karyawan dan interaksi karyawan dengan unsur pimpinan (dalam hal orang perorang) dalam perusahaan sehingga karyawan memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan, dalam hal ini PT. Panply Bua.

B. Kajian Pustaka (Landasan Teoretis)

1. Komunikasi

Komunikasi adalah cara dalam mengadakan hubungan antar manusia (human relation), karena melalui komunikasi antar pribadi kita dapat mengenal diri sendiri, mengenal orang lain, mengungkapkan diri sendiri kepada orang lain dalam arti berinteraksi dengan orang lain.

Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam.³

Inti dari komunikasi adalah bagaimana pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh komunikan (penerima pesan), bukanlah sekedar substansi pesan seperti apa yang disampaikan oleh komunikator (penyampai pesan). Demi tercapainya tujuan komunikasi, pesan yang disampaikan oleh komunikator harus dapat ditangkap, dicerna, dan dipahami oleh komunikan.

³ Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*. (Cet.III. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002) h. 19

Oleh karena itu materi pesan harus jelas, dengan cara penyampaian yang baik. Penyampaian yang baik adalah pertama, dengan bahasa yang mudah dipahami, dengan contoh-contoh kongret sesuai dengan pengalaman, tingkat pendidikan dan tingkat intelektual komunikan. Kedua kapan pesan itu disampaikan. Ketiga, di mana pesan itu di sampaikan. Keempat, kepada siapa pesan itu disampaikan (kondisi biografis, psikologis dan sosiologis dari komunikan).

2. Human Relation

Human relation dalam bahasa Indonesia tidaklah mudah. Secara harfiah terjemahannya adalah hubungan antar manusia, ini tidaklah salah sebab human relations adalah: “humannya” atau manusianya. Faktor manusia dalam *relation* ini bukan salah wujudnya, melainkan sifat-sifat, watak, tingkah laku, atau aspek psikis lainnya pada diri manusia. Dalam suatu manajemen atau suatu lingkungan kerja, *human relation* diperlukan mulai dari tingkat top managemen sampai pada tenaga pelaksana, terlepas dari kedudukan dan jabatan mereka. Karena bertujuan mempererat rasa persaudaraan dan mendapatkan suatu dari apa yang telah mereka kerjakan. Selain itu, human relation diperlukan dalam dunia bisnis dan industri karena mempelajari bagaimana orang dapat bekerja dengan efektif dengan kelompoknya, sehingga menimbulkan suatu keputusan dalam pencapaian tujuan organisasi maupun pencapaian tujuan personal. Hal ini merupakan kunci dari keseluruhan bisnis yaitu kepuasan organisasi, kelompok, perusahaan, dan perorangan. Jika setiap orang ingin bekerja secara humoris dengan segala perbedaan pandangan, prestasi, dan pencapaian

tujuan. Maka setiap orang yang ada dalam kelompok atau dunia usaha hendaklah mamahami *human relation*. Sehingga pekerjaan yang dilakukan bermanfaat dan dapat berproduksi dengan baik, yang pada akhirnya diharapkan mencapai kepuasan dari hasil kerja untuk individu sendiri maupun untuk organisasinya.⁴

Hubungan manusiawi dapat dilakukan dengan menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian, dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia. Definisi diatas tersebut menunjukkan *human relation* dapat dijadikan solusi terhadap permasalahan yang biasa menghambat terjadinya proses komunikasi. Pendapat ini berdasarkan atas sifat dari *human relation* itu sendiri sebagai bagian dari komunikasi yang dalam prosesnya bersifat *Action oriented* yang bertujuan mengubah sikap, pendapat serta perilaku seseorang.⁵

Human relation sebagai media yang dapat menghilangkan kesenjangan komunikasi juga dapat digunakan dalam praktek manajemen lembaga atau organisasi, baik dalam arti luas maupun dalam arti sempit. *Human relation* dalam arti sempit merupakan interaksi dalam situasi tertentu dan dalam ruang lingkup tertentu pula dengan orang-orang yang berada di lingkungan tertentu juga.⁶ Pada prinsipnya hubungan manusiawi dapat dilakukan untuk memperkecil hambatan-hambatan

⁴Max Shoem, *Human Relation* , <http://maxshoem.com> (diakses pada tanggal 2 November 2013)

⁵Onong Uchjana Effendy, *Ilmu komunikasi Teori dan Praktik*, (Cet. XV; Bandung: Rosdakarya, 2000), h.10.

⁶Erliana Hasan, *Komunikasi Pemerintahan*, (Cet. I; Bandung: Refika Aditama, 2005), h.50.

komunikasi, meniadakan salah pengertian dengan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia. Dalam intensitas yang lebih tinggi hubungan manusiawi dilakukan untuk menyembuhkan orang yang menderita frustrasi timbul pada diri seseorang akibat tidak mampu memecahkan masalah secara sendiri. Karena dalam kehidupan siapapun akan berhadapan dengan masalah. Menurut Keith Davis menjelaskan dalam bukunya yang berjudul *Human Relations*, bahwa hubungan manusiawi adalah ilmu dan seni. Dikaitkan dengan ilmu pemerintahan yang juga merupakan aplikasi antara ilmu dan seni memerintah tampak keterkaitan erat antara komunikasi dan pemerintahan.⁷

Secara singkat *human relation* adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran, dan kepuasan psikologis. *Human relation* dalam arti luas dan dalam arti sempit, dalam arti luas *human relation* mencakup interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam segala bidang kehidupan untuk memperoleh kepuasan hati, sementara *human relation* dalam arti sempit mencakup interaksi seseorang dengan orang lain dalam hubungan kerja dan dalam organisasi.⁸

Human relation dapat diterjemahkan sebagai hubungan kemanusiaan, atau hubungan antar manusia. Hubungan kemanusiaan lebih ditekankan pada unsur kemanusiaannya meliputi sifat-sifat, watak, tingkah laku, pribadi serta aspek-aspek

⁷*Ibid.*, h.50.

⁸*Ibid.*, h. 52.

kejiwaan lainnya yang terdapat dalam diri manusia. Hubungan antar manusia dimaksudkan merupakan hubungan tiap individu antara orang-orang yang bersifat lahiriah saja, tidak banyak memperhatikan aspek kejiwaan sehingga tidak memberikan kepuasan psikologi.⁹

Aliran hubungan manusiawi muncul karena ketidakpuasan bahwa yang dikemukakan pendekatan klasik tidak sepenuhnya menghasilkan efisiensi produksi dan keharmonisan kerja. Para manajer masih menghadapi kesulitan-kesulitan dan frustrasi karena karyawan tidak selalu mengikuti pola-pola perilaku yang rasional. Sehingga pembahasan “sisi perilaku manusia” dalam organisasi menjadi penting. Beberapa ahli mencoba melengkapi teori organisasi klasik dengan pandangan sosiologi dan psikologi.¹⁰

Contoh berikut ini akan memperjelas pengertian human relations.

Seorang karyawan sebuah perusahaan berkata kepada teman sekerjanya: “Direktur kita itu adalah paman saya”. Sang teman tersenyum.

Antara si karyawan dengan direkturnya itu terdapat hubungan, baik hubungan keluarga maupun hubungan kerja. Dan hubungan itu adalah hubungan manusia atau hubungan antar manusia, tetapi itu bukan “*human relation*.”

Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita

⁹Widjaja, *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*, (Cet. II; Jakarta: Bumi Aksara, 1993), h. 163.

¹⁰Hani Handoko, *Manajemen*, (Cet. I; Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1986), h. 46.

mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya. Maka dari itu, disinilah fungsi dan peranan seorang pimpinan dalam membangun hubungan yang baik antar karyawan maupun karyawan.

Di zaman modern ini ada kecenderungan kuat yang menjadikan berbagai pekerjaan di dalam perusahaan besar sebagai sesuatu yang “asing” dikarenakan adanya perkembangan teknologi yang pesat, pembagian buruh yang cukup tajam dan perbedaan sosial yang cukup mencolok. Dua titik utama dari teori ini yang menjadi sasaran kritik ialah konsep mengenai perusahaan masih berpijak pada konsep human relation yang lama dimana masalah konflik tujuan antara buruh dan majikan tidak dijelaskan secara gamblang. Kedua teori ini membahas masalah-masalah karakteristik perilaku para pekerja dengan berdasarkan konsep Maslow yang cenderung terlalu psikologis, yaitu konsep tentang tingkat kebutuhan, sehingga kita tidak bisa membuat Spesifikasi kebutuhan individu secara umum. Mengenai hal itu Goldthrope mengatakan: “kebutuhan atau keinginan dan harapan merupakan suatu variabel kultural, bukannya melalui variabel psikologis.”¹¹

Prinsip-prinsip dalam *Human Relation* adalah Adanya loyalitas. Adanya loyalitas yang dimaksud disini adalah kesetiaan antara atasan dan bawahan. Misalnya:

- a. Seorang atasan tidak menganggap remeh bawahan.

¹¹S.R. Parker, *Sosiologis Industri*.(Cet III; Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 133

- b. Seorang karyawan tidak menjelek-jelekan atasannya kepada orang lain.
- c. Tidak menceritakan rahasia organisasi atau perusahaan terhadap orang lain.
- d. Memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi tidak menganggap bawahan sebagai mesin karena bawahan juga ingin dihargai, diakui kemampuan dan kemauannya dapat dikembangkan secara teratur sampai tingkat yang maksimal.
- e. Pimpinan mengakui dan menghargai pelaksanaan tugas dengan baik oleh bawahan. Bentuk penghargaannya dapat berupa: kenaikan pangkat, kenaikan gaji, hadiah, surat penghargaan atau kombinasi dari beberapa hal tersebut.

Ciri hakiki *human relation* bukan “ human dalam pengertian wujud manusia (human being), melainkan dalam makna proses rokhaniah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan lain-lain aspek kejiwaan yang terdapat pada diri manusia. Karna itu, terjemahan yang paling mendekati makna dan maksud *relation* adalah hubungan manusiawi atau hubungan insani.¹²

Hubungan antar manusia merupakan hal yang penting dalam kelancaran suatu kegiatan apapun, terutama dalam suatu organisasi ataupun pekerjaan. Karena suatu hubungan antara manusia yang baik akan menciptakan suatu keharmonisan untuk menyelesaikan suatu permasalahan. Manusia merupakan individu yang berbeda-beda, maka secara langsung atau tidak langsung akan menciptakan permasalahan besar maupun kecil. Maka diperlukan penguasaan *Human Relation* yang baik untuk

¹²Ibnu Nashr, *Komunikasi Human Relation*. [http:// Ibnu Nashr.BlogSpot.Com](http://IbnuNashr.BlogSpot.Com). (Diakses pada tanggal 4 Desember 2013).

memecahkan masalah yang ada. Seiring berjalannya waktu, *Human Relation* sangat penting fungsinya dalam kehidupan masa kini terutama untuk seorang pimpinan yang tugasnya mengawasi para bawahannya sehingga bisa menciptakan hubungan yang harmonis dengan para karyawan. Terutama sebagai pimpinan menguasai ilmu hubungan antar manusia khususnya dalam industri perusahaan, akan dapat memotivasi dan mempermudah kinerjanya untuk berinteraksi dengan pimpinan maupun bawahannya sehingga standar operational prosedur bisa berjalan dengan baik.

Kunci aktivitas *Human Relation* adalah motivasi. Memotivasikan karyawan untuk bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya, kemajuan dirinya sendiri dan lain sebagainya.

Untuk memuaskan hati seluruh karyawan seorang demi seorang tidak mudah, ini memang tidak dapat disangkal. Kebahagiaan seorang karyawan yang mendapat kenaikan gaji mungkin menyebabkan beberapa teman sejawatnya tidak merasa senang. Akan tetapi lingkungan dan suasana yang bisa membantu seluruh karyawan memperoleh kebahagiaan akan dapat diciptakan dan diadakan. Dalam hal ini seorang pemimpin kelompok harus berfikir secara situasional dalam rangka mencapai tujuannya.¹³

¹³*Ibid*, h. 52

Sasaran utama dari penelitian terhadap hubungan antar manusia ialah untuk mengetahui struktur dan fungsi kelompok kecil dalam industri dan organisasi industri secara keseluruhan yang selanjutnya untuk mengembangkan suatu kerangka analitis dari struktur dan fungsi tersebut untuk membentuk suatu konsep interaksi.¹⁴

3. Kinerja

Kinerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu umat terhadap aktivitas seseorang atau kelompok. Kalau pandangan dan sikap melihat kinerja melihat suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kinerja sebagai suatu hal yang tak berarti untuk kehiupan manusia, maka kinerja itu dengan sendirinya sangat rendah. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kinerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan atau motivasi.¹⁵

Prestasi kerja atau penampilan (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Dalam bidang manajemen pengukuran kinerja pada umumnya telah menetapkan beberapa indikator.¹⁶ Bahwa kebiasaan kerja dan keuntungan untuk mengukur kinerja tergantung pula dengan pekerjaan dan tujuan yang dicapai. Kinerja

¹⁴S.R. Parker R.K.Brown, *op.cit.*, h. 126

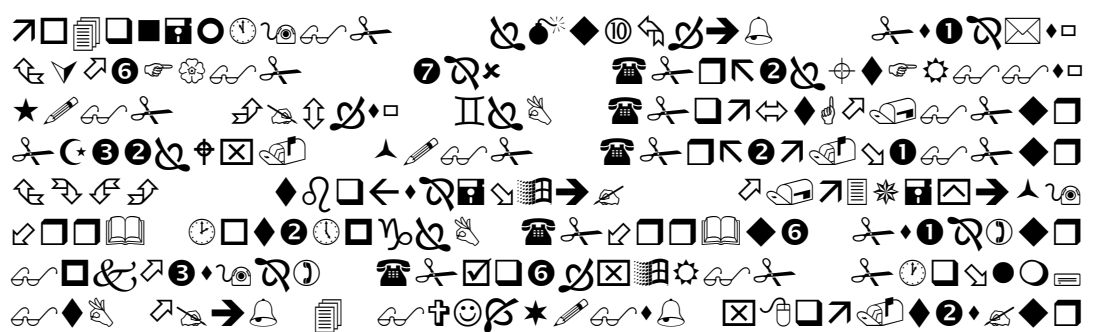
¹⁵Sittiana, *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik Pada SDN Pasapa ponrang Kab. Luwu*, 2011, h. 8

¹⁶Wahida, *Hubungan Antara Kinerja Guru Dan Prestasi Murid Pada Mts As-Adyah Sumber Wangi Kec.Mappedecceng Kab. Luwu Utara*, 2010. h. 27

yang baik dapat dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu memberikan definisi tentang kinerja adalah hasil kerja yang bersifat kongkrit, dapat diamati, dan dapat diukur.¹⁷

Kinerja dapat mengukur tingkat sejauhmana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Baik buruknya kinerja yang dicapai oleh seseorang disebabkan oleh banyak faktor. Kineja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikelompokkan menjadi dua faktor yaitu faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, penghargaan dan sebagainya faktor lingkungan organisasi meliputi hirarki organisasi, tugas-tugas, tanggung jawab, sistem reward, sistem pengendalian dan kepemimpinan.¹⁸

Islam sebagai pedoman hidup manusia, mendorong kepada setiap umatnya untuk memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam bekerja. Allah swt. berfirman dalam Q.S. al-Jumu'ah/62: 10-11, sebagai berikut:



¹⁷Ibid;

¹⁸Ibid; h.28



Terjemahnya:

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung dan apabila mereka melihat perniagaan atau permainan, mereka bubar untuk menuju kepadanya dan mereka tinggalkan kamu sedang berdiri (berkhotbah). Katakanlah: “apa yang di sisi Allah lebih baik daripada permainan dan perniagaan “, dan Allah sebaik-baik pemberi rezki.”¹⁹

Dari ayat tersebut di atas, Allah swt memberikan motivasi kepada umat Islam agar senantiasa giat dan cekatan dalam memanfaatkan waktu untuk mencari rezeki yang telah disediakan di muka bumi ini. Sehingga, setelah umat islam menunaikan shalat maka diperintahkan untuk bekerja mencari karunia Allah swt yang halal lagi baik.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁰ Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, “kinerja Adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja”.²¹

¹⁹Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Adhi Aksara Abadi Indonesia, 2011), h. 808.

²⁰*Ibid*; h. 9

²¹*Ibid*;

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya:

- a. berorientasi pada prestasi
- b. memiliki percaya diri
- c. berperngendalian diri
- d. kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.²²

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

²²Novenadwirespit, *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, blogspot.com (diunduh pada tanggal 22 Februari 2014)

Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja, motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu²³ :

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil risiko

²³ Wibisono, *Kinerja*. [http: Kerjayuk.com](http://Kerjayuk.com) (diunduh tanggal 2 Desember 2013)

3. Memiliki tujuan yang realistis
- c. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- d. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- e. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Menurut Gibson ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: *individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristic* (karakteristik organisasi), dan *work characteristics* (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan

produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien.²⁴

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Berkaitan dengan mendapatkan informasi tentang seberapa baik kinerja setiap karyawan dalam rangka menghargai orang-orang yang efektif, atau memberikan pembenaran tertulis tentang alasan pelaku yang harus ditertibkan, melalui analisis jabatan, organisasi dapat mengidentifikasi berbagai perilaku dan hasil yang membedakan kinerja efektif dari kinerja tidak efektif.

4. Karyawan

karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji, berhubungan dengan karyawan pasti takkan lepas dari kinerja karyawan maka setiap perusahaan akan selalu melakukan penilaian kinerja karyawan.²⁵

²⁴*Ibid.*

²⁵Musliani, *Hubungan Motivasi Kerja dan pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Citra Sarana Sejahtera Palopo*, 2013

Pengertian karyawan menurut beberapa ahli antara lain Menurut Bambang Suharto karyawan adalah aset, dimana aset terpenting dalam perusahaan ada 3, yaitu: SDM, SDM, dan SDM. Maksudnya adalah betapa pentingnya SDM atau karyawan dalam usaha. Menurut Rico Sierma dan Eva H. Saragih karyawan merupakan penggerak utama dari setiap organisasi. Tanpa mereka, organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti. Menurut Sonny Keraf karyawan adalah orang - orang profesional yang tidak mudah digantikan. Karena mengganti seorang tenaga profesional akan sangat merugikan baik dari segi finansial, waktu, dan energi. Menurut Frederic W. Taylor karyawan merupakan komunitas ekonomis yang termotivasi untuk bekerja berdasarkan kebutuhan keuangan mereka.

Menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 1, tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Selanjutnya, pada pasal 4 disebutkan bahwa karyawan adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan.²⁶

Jenis-jenis karyawan

a. Karyawan Operasional

Karyawan Operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan diri sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

²⁶Musliani, *Op. Cit.*, h. 9

b. Karyawan manajerial

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain.²⁷

Sikap dasar yang dibutuhkan karyawan

a. Komitmen

Jika anda ingin menjadi pribadi yang efektif atau pribadi yang bernilai dalam kehidupan anda, maka anda harus memiliki komitmen. Komitmen sejati harus mampu menginspirasi serta menarik orang lain. Komitmen sejati akan menunjukkan kepada orang lain bahwa anda memiliki keyakinan, bahwa anda memiliki prinsip dan nilai-nilai kehidupan yang berkualitas tinggi. Orang-orang akan percaya kepada anda sendiri. Para pengikut akan percaya kepada tujuagn anda sendiri.

b. Tanggun jawab

Jika komitmen dapat diartikan sebagai sebuah tindakan untk melaksanakan keputusan dengan sebaik-baiknya, maka tanggung jawab dapat diartikan sebagai sebuah tindakan untuk menyelesaikan hingga tuntas dan menanggung segala resiko yang ditimbulkan dari keputusan atau tindakan yang diambil tersebut.

²⁷ *Ibid*; h 9

c. Berfikir positif

Rasa frustrasi dari pikiran negatif, sementara saat anda berfikir negatif secara terus-menerus artinya anda memberi makan kepada rasa frustrasi tersebut. Negativitas tidak pernah mencari yang optimal dalam menangani situasi apapun. Kenyataannya, negativitas justru akan membenamkan anda dalam ketidak bahagiaan. Setiap keadaan bati yang negative akan menular dalam kehidupan anda. Maka mulailah berfikirpositif dan menjadi pribadi yang luar biasa bagi kehidupan yang telah dianugerahi bagi anda.

d. Hidup pada saat ini dengan sikap proaktif

Salah satu kunci untuk meraih kesuksesan dan kebahagiaan yang sejati dalam kehidupan ini adalah ketika kita mampu memulihkan segala jejak yang telah ditinggalkan oleh kehidupan masa lalu kita. Bisa saja masa lalu tersebut menjadi sebuah kenangan yang indah justru menjadi sebuah trauma yang tidak dapat kita lupakan begitu saja. Namun, ketika kita mampu meninggalkannya dengan segala keikhlasan dan keberanian, maka kita akan mampu untuk kembali hidup dalam kenangan-kenangan masa lalu tersebut. Bahkan segala kenangan hidup kita tersebut akan berhasil kita susun dan "*maintenance*" menjadi sebuah pondasi dan kekuatan yang mampu membawa kita untuk menyongsong masa depan yang jauh lebih baik.

e. Pantang menyerah

Tidak ada seorang manusia pun yang dalam hidupnya tak pernah memiliki masalah sama sekali. Namun dalam perjalanan kehidupan, kita sering melihat ada orang-orang yang luar biasa dalam menyikapi kegagalan yang dialaminya. Berawal

dari kegagalan demi kegagalan, mereka mampu bangkit dan kemudian menjadikan kegagalan tersebut sebagai pondasi dan jalan menuju kebahagiaan dan kesuksesannya. Oleh karena itu, jika saat ini kita berhenti dan menyerah kalah dengan semua yang terjadi dalam kehidupan kita, maka sesungguhnya kita adalah orang-orang yang benar dan gagal. Namun, selama kita tetap mempunyai harapan dan semangat mencapai cita-citakan dan menjadikan kegagalan sebagai titik tolak untuk berbuat lebih baik lagi dimasa mendatang.

f. Mampu bekerjasama

Dalam kehidupan ini, keberadaan dalam sebuah tim berjuang bersama mencapai tujuan sangatlah vital dalam menentukan keberhasilan, kesuksesan dan kebahagiaan hidup kita. Karena untuk menghadapi tantangan kehidupan dan berada dalam situasi kehidupan yang penuh tekanan dan persaingan ini, sesungguhnya kita membutuhkan sebuah tim yang terdiri dari pribadi-pribadi yang matang dan berkualitas. Bekerja bersama dalam sebuah tim yang sudah matang sangatlah menguntungkan secara individual. Itu karena salah satu ciri utama dari tim adalah kekuatan masing-masing anggota tim saling melengkapi dan menyempurnakan.

g. Memiliki jiwa kepemimpinan

Dalam sebuah tim yang berhasil dan sukses, selalu dapat dipastikan bahwa di dalam tim itu terdapat banyak atau sejumlah besar pribadi yang memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat. Baik itu pimpinan tim tersebut maupun seluruh anggota timnya. Hal ini berarti bahwa seorang pemimpin dan anggota timnya telah menjalankan “dwifungsi, yaitu sebagai *leader* sekaligus *Manager*”. Fungsi leader,

mengutamakan motivasi berupa ajakan dan dukungan bekerja sama dengan orang lain, hingga terbentuk tim yang solid. Sedangkan fungsi manager, menekankan pada pengendalian untuk mencapai hasil di masing-masing lingkup proses tugasnya. Perilaku leader yang membangun sistem kerja yang efektif dan efisien.²⁸

5. Kinerja karyawan

Kinerja Karyawan dalam buku yang berjudul :”Manajemen Sumber Daya Manusia”. Menurut Henry Simamora kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah :

- a. karakteristik situasi
- b. deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan
- c. tujuan-tujuan penilaian kinerja
- d. sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi

1. Pengukuran kinerja karyawan

Sebelum mulai mengukur kinerja dari masing variabel yang telah ditetapkan dalam rancangan sistem manajemen kinerja, ada baiknya sekali lagi dilakukan pengujian terhadap realibilitas dan validitas alat ukur tersebut. Pengukuran kinerja

²⁸ *Ibid*; h. 13

pada dasarnya telah diterapkan di hampir seluruh perusahaan di dunia. Namun demikian, pengukuran kinerja tersebut sering kali hanya menjadi sebuah aktivitas rutin tanpa adanya penekanan untuk menindak lanjuti hasil pengukuran yang didapatkan. Hasil dari pengukuran kinerja pada hakikatnya hanya memberikan pandangan bahwa terdapat perbedaan kinerja yang dicapai saat ini dengan target yang diharapkan. Tetapi tidak memberikan arahan mengapa perbedaan itu terjadi dan lebih jauh lagi, tidak memberikan cara penyelesaian perbedaan tersebut. Jelas bahwa pengukuran kinerja tidak secara otomatis memberikan jawaban atas seberapa bagus kinerja actual saat ini dan tidak memberikan alternatif perbaikan yang dilakukan. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa pengukuran kinerja hanyalah merupakan titik awal untuk analisis lebih jauh. Dalam praktiknya, sering kali penjelasan kualitatif diberikan oleh para manajer terhadap penyimpangan kinerja yang terjadi. Walaupun penjelasan ini sering kali masuk akal dan logis, penjelasan ini biasanya bersifat subjektif dan berdasarkan pada institusi semata yang tidak dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Oleh karena itulah diperlukan evaluasi kinerja.²⁹

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh

²⁹ *Ibid*; h. 14

beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika Anda sebagai pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan Anda.

Bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif. Penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Landasan bagi hubungan karyawan yang lebih baik adalah kebijaksanaan personalia yang logis yang mendorong perusahaan untuk memberikan pekerjaan yang teratur, kondisi pekerjaan yang baik, upah yang memadai, kesempatan untuk memperoleh kemajuan, penghargaan terhadap prestasi pengawasan yang baik, kesempatan untuk mengemukakan pendapat serta keuntungan yang diinginkan kepada para karyawannya. Kebijakan kepuasan kepada karyawannya sehingga mereka akan memberikan usaha kecakapan dan kesetiaannya secara maksimum kepada perusahaan tersebut. Suatu program hubungan karyawan tidak akan memperoleh kebaikan serta pengertian dalam sebuah perusahaan yang memberikan gaji yang kecil, pekerjaan yang banyak dan tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

2. Dignosa Kinerja Karyawan

Diagnosis kinerja didefinisikan sebagai proses untuk mendapatkan sebab-sebab dari deviasi kinerja dan menemukan cara untuk mencapai kinerja yang ditargetkan. Diagnosis kinerja merupakan hal yang sangat penting, karena sering kali manajemen memberikan berbagai penjelasan yang bervariasi terhadap penyimpangan kinerja yang terjadi. Misalnya, ketidaktepatan produksi bisa dikarenakan kerusakan mesin, absensi karyawan, bahan baku yang tidak memenuhi standar, dan beribu alasan yang lain. Yang diperlukan dalam diagnosis adalah mendapatkan apa sebab yang benar dari ketidak tepatan produksi tersebut. Bukan dengan menjajarkan berbagai kemungkinan. Penjelasan kualitatif yang tidak didukung data akurat sangat berbahaya, karena sering kali asumsi belum dikemukakan belum mencakup. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki diagram sebab akibat dari setiap variabel, yang seharusnya diturunkan secara ilmiah dengan menggunakan analisis faktor, analisis korelasi, *Analytic Hierarchy Process*.³⁰

3. Manfaat penilaian kinerja karyawan

Bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif. Penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan,

³⁰*Ibid*; h. 17

kekurangan, dan potensi pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.³¹

1. Tujuan penilaian kinerja karyawan

a. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, terminasi dan kompensasi.

b. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang

c. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku kinerja anggota organisasi atau perusahaan.³²

2. Tindak lanjut penilaian kinerja karyawan

Terdapat dua aspek yang berbeda dalam tindakan perbaikan yang harus dilakukan, yaitu aspek teknis dan aspek strategis. Dalam aspek teknis, fokus biasanya ditujukan pada jangka pendek, seperti jika didapatkan bahwa produksi tidak tepat maka variabel kinerja penyebab yang dapat diperbaiki, misalnya, menyangkut kendala perencanaan produksi atau kedisiplinan karyawan. Sebab-sebab untuk setiap

³¹*Ibid*; h. 18

³²*Ibid*; h. 19

variabel kinerja dapat unit setiap perusahaan, sehingga perbaikan harus disesuaikan dengan kondisi masing-masing perusahaan.

Aspek strategis lebih berfokus pada pengambilan keputusan dilevel manajemen yang lebih tinggi dan jangka panjang. Aspek-aspek perbaikan pada perspektif sumber daya, biasanya bersifat strategis. Sebagai contoh, jika didaftarkan bahwa kualifikasi tenaga kerja yang dimiliki tidak dapat mendukung kompetisi secara global, maka diperlukan sumber daya insani baru yang lebih kompetitif. Namun demikian, secara internasional merupakan keputusan merekrut sumber daya insani yang memenuhi syarat secara internasional merupakan keputusan strategis karena akan berdampak pada ongkos yang besar. Oleh karena itu diperlukan *trade-offs* (pilihan prioritas) pada pengambilan tindakan yang bersifat strategis.³³

6. Teori Pendukung

Teori Hubungan manusia, manusia sebagai anggota organisasi adalah merupakan inti organisasi sosial. Manusia terlibat dalam tingkah laku organisasi. Misalnya anggota organisasi yang memutuskan apa peranan yang akan dilakukannya dan bagaimana yang melakukannya.³⁴

Teori Konvergensi, dimana dalam teori ini tidak membedakan antara sumber dan penerima karena peran itu dapat berlangsung secara bersamaan pada seseorang dalam suatu konteks komunikasi. Teori ini juga menegaskan bahwa

³³*Ibid*; h 19

³⁴Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 39.

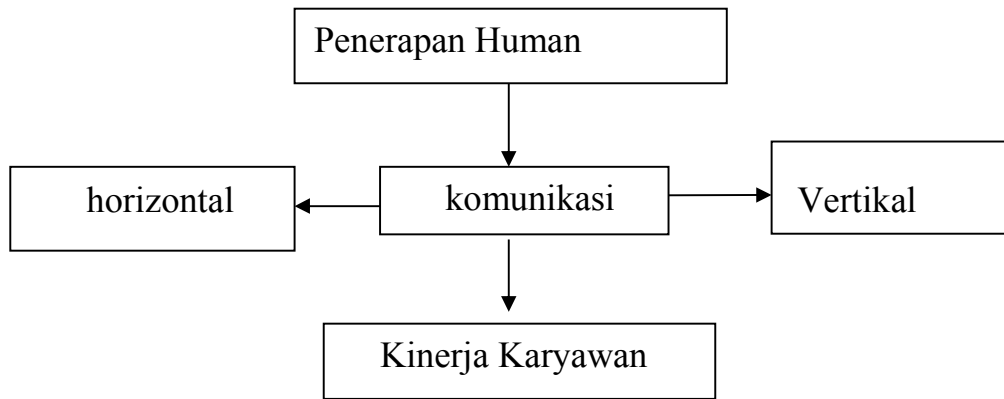
komunikasi berlangsung tanpa awal dan tanpa akhir, sepanjang manusia sadar akan diri dan lingkungannya.³⁵

C. Kerangka Pikir

Untuk memperjelas permasalahan dalam penelitian ini, peneliliti akan menuliskan definisi konsep yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut. Konsep utama dalam penelitian ini mengenai komunikasi dimana di dalamnya terdiri dari bentuk, sifat, teknik kegiatan human relations pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan penyampaian pikiran atau perasaan dalam bentuk informasi atau pesan, melalui komunikasi personal dan kelompok, baik yang bersifat komunikasi tatap muka, bermedia, vertikal maupun horizontal seperti lisan /tulisan, bahasa gambar, isyarat, warna dari seorang pimpinan kepada bawahannya secara timbal balik (*Feed Back*), sehingga sehingga tercipta suatu komunikasi yang informatif dan persuasif.

Konsep kedua yaitu meningkatkan kinerja karyawan, maksudnya adalah reaksi yang terjadi pada diri karyawan berupa tumbuhnya inisiatif kerja dan disiplin kerja karyawan sebagai dampak dari kegiatan human relations di lingkungan Perusahaan Panply Bua.

³⁵ Armansyah, *Landasan Teori dan Teknologi Komunikasi*, Blog Armansyah, (diunduh pada tanggal 20 Januari 2014)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Komunikasi yaitu cara melihat dan memperlakukan sesuatu masalah yang dikaji.¹

2. Pendekatan Sosiologi adalah Pendekatan yang digunakan untuk menganalisa perilaku dan perbuatan manusia sebagai makhluk sosial. Pendekatan ini digunakan untuk meneliti karyawan PT. Panply.

Dalam penelitian ini, digunakan desain penelitian kuantitatif. Penelitian ini memberikan gambaran korelasi antara penerapan human relation dengan kinerja karyawan di PT. Panply Bua.

Penelitian ini menitikberatkan pada analisis-analisis kuantitatif yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data. Untuk memperoleh hasil penelitian yang terarah, maka penelitian ini disusun melalui tiga tahap, yaitu (1). Tahap persiapan menyangkut tentang penyusunan proposal dan instrument, (2). Tahap pengumpulan data berkaitan dengan penyebaran angket serta pengurusan surat izin penelitian, (3). Tahap pengolahan data yang menyangkut pengklasifikasian dan penyusunan hasil penelitian yang selanjutnya dideskripsikan sebagai laporan hasil penelitian.

¹Asep Saeful Muhtadi, dan Maman Abdul Djalil, *Metodelogi Penelitian Dakwah*. (Cet.XI; Bandung: Pustaka Seti, 2003), h. 112

B. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PT. Panply Bua, Desa Barowa, Kecamatan Bua Kabupaten Luwu. Perusahaan panply merupakan perusahaan yang terletak di Desa Barowa, kecamatan Bua Kabupaten Luwu, karyawannya heterogen yang berasal dari berbagai macam daerah, baik suku maupun agama yang berbeda, dan mayoritas penduduknya menganut agama islam.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian.² Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Panply yang berjumlah 1.789 yang terdiri atas 6 Unit. Populasi dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Rincian Populasi

No	Unit	Populasi
1	Produksi	1.329
2	Perawatan	183
3	Log Pond	67
4	Tata Usaha	111
5	Gudang	18
6	HTR	81
		1.789

²Suharsimi Arikunto, *prosedur Penelitian*, (Cet.XI ; Jakrta Rineka Cipta, 1998), h. 120.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.³ Besar sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan melihat banyaknya populasi. Menurut Suharsimi Arikunto, Apabila subjeknya kurang dari 100 ($n < 100$) lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar maka dapat diambil 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih.⁴ Jadi, melihat dari jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 1.789 orang yang artinya lebih dari 100, maka peneliti hanya mengambil 11 % yaitu sekitar 200 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proporsional *sampling* dan *random sampling*. Teknik proporsional *sampling* mengandung arti bahwa dalam populasi terdapat sub-sub populasi. Adapun rumus untuk menentukan banyaknya karyawan yang diambil tiap unit yang dijadikan sampel yaitu:

$$Spl = \frac{n}{N} \times Js$$

Keterangan:

- Spl = jumlah sampel pada tiap-tiap populasi
- N = jumlah responden dalam populasi
- n = jumlah responden dalam sub populasi
- Js = jumlah sampel yang di butuhkan⁵

Setelah melakukan perhitungan maka jumlah sampel tiap unit sebagai berikut:

³*Ibid*, h.117

⁴*Ibid*, h.120.

⁵Bambang Soepeno, *Statistik Terapan*, (Cet.I; Jakarta: Asdi Mahasatya,1997),h.90.

Tabel 3.2
Rincian Sampel

No	Unit	Jumlah Karyawan	Sampel yang diambil
1	Produksi	1.329	149
2	Perawatan	183	21
3	Log Pond	67	8
4	Tata Usaha	111	13
5	Gudang	18	2
6	HTR	81	9
Jumlah		1.789	200

Sedangkan *random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dan digunakan agar setiap individu memperoleh kesempatan yang sama untuk untuk dipilih menjadi sampel. Teknik ini digunakan untuk mengambil sampel secara acak dari besar sampel yang telah ditentukan dalam tiap unit.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan langsung pada perusahaan PT. Panply Bua sehingga data yang diperoleh adalah :

- a. Data tentang penerapan *human relations* atasan/pimpinan perusahaan PT. Panply Bua terhadap karyawan dalam kegiatan pekerjaan sehari-hari dan kemungkinan untuk mendapatkan metode-metode yang digunakan dalam peningkatan kinerja karyawan.
- b. Data tentang sejarah perkembangan PT. Panply Bua sejak didirikan hingga saat ini.

2. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari bahan tertulis dengan melakukan pencatatan data pembangunan.

3. Dokumen-dokumen dan laporan-laporan tentang karyawan yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.

D. Teknik pengumpulan data

1. *Library research* (kepustakaan) yaitu suatu metode penelitian yang digunakan dengan mengunjungi perpustakaan, terutama mendapatkan literatur yang sesuai dengan topik pembahasan, mencari teori-teori yang kemungkinan dapat menjadi landasan teoritis (data sekunder).

2. *Field research* (penelitian lapangan), yaitu metode penelitian yang bertujuan mengumpulkan data (data primer) dengan cara :

a. Melakukan observasi, yaitu pengamatan pada obyek penelitian untuk mendapatkan bukti data yang berhubungan dengan permasalahan.

b. Melakukan wawancara (*interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview gaide* (panduan wawancara).⁶

c. Mengadakan kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan mengedarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang berkaitan erat dengan masalah yang akan diteliti.

E. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

Guna mendapatkan data yang kualified, maka data yang telah dikategorikan (data primer dan data sekunder), data yang bersifat kuantitatif berwujud angka-angka hasil pengukuran atau perhitungan. Jadi dalam menganalisis data penulis menggunakan metode statistik yang akan di olah dengan bantuan SPSS.

⁶ Moh Nasir, *Metode Penelitian*. (Cet. VI; Bogor: Ghalia Indonesia 2005), h. 193-194

Untuk ketentuan hubungan dapat dilihat dari besar kecilnya koefisien korelasi product moment lalu dikonsultasikan dengan dengan tabel pedoman berikut:⁷

Tabel 3.3⁸
Koefisien Korelasi *Product Moment*

Besarnya Koefisien Korelasi Product Moment	Interpretasi
0,00-0,19	Antara Variabel X dan Variabel Y memang terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu <i>sangat lemah</i> atau <i>sangat rendah</i> sehingga korelasi itu diabaikan (dianggap tidak ada korelasi antara variable X dan Variabel Y)
0,20-0,39	Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang <i>lemah</i> atau <i>rendah</i>
0,40-0,69	Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang <i>sedang</i> atau <i>cukup</i>
0,70-0,89	Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang <i>kuat</i> atau <i>tinggi</i> .
0,90-1,00	Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang <i>sangat kuat</i> atau <i>sangat tinggi</i>

⁷Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo,2006), h. 193

⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Cet.XIII: Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 196.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Lokasi Pabrik : Desa Barowa

Kec. Bua

Kabupaten Daerah TK.II Luwu

Provinsi Sul-Sel

b. Dasar- dasar Hukum

1) Surat dari Wampa Bidang Pertahanan Dan Keamanan

2) Nomor : Rah / wk / 603 / 63 tanggal 13 Mei 1963

3) Surat dari Menteri Perindustrian Rakyat Nomor : 075 / M / 63 tanggal 20 Mei 1963.

c. Susunan Pengurus PT. Palopo Plywood

Dalam akte Pendirian PT. Palopo Plywood ditetapkan Susunan Pengurus sbb:

1) Direktur Utama : Tuan Sudarto

2) Direktur : Tuan Abu Ramly

3) Komisaris Utama : Tuan Ir. Sudarto

4) Komisaris : Tuan Abdul Manam

Dengan akte perubahan No. 15 tanggal 3 Agustus 1972 oleh Notaris Soeleman adjososmita, SH mengenai perubahan Anggaran dasar pasal 22 susunan pengurus perseroan di rubah sehingga susunan lengkapnya sebagai berikut :

Direktur Utama : Tuan Rio Sogan Dawud

- 1) Tuan Raden Mas Wursarjo
- 2) Tuan Harun Sunadhi
- 3) Tuan Ir. Sukarno Sutardjo

Sebagai gantinya dibentuk Badan pelaksana Proyek Plywood Palopo (disingkat B.P.4) yang dipimpin oleh sebuah direksi terdiri dari :

- 1) Direktur Utama : Andi Macculau
- 2) Direktur I : Purnomo Hamiddjoyo
- 3) Direktur II : Mayor Syamsuddin D.L
- 4) Direktur III : Waworuntu

Menurut rencana pembangunan proyek akan selesai dalam tempo 2 tahun namun dalam kenyataan barjalan hampir 9 tahun lamanya disebabkan beberapa kali dihentikan karena tidak ada biaya yang tersedia tidak tersedianya rupiah pembiayaan karenakan proyek ini tidak mendapatkan anggaran pembangunan dan departemen perindustrian.

Selama periode pembangunan fisik kurang lebih 9 tahun lamanya telah beberapa kali terjadi pergantian kabinet begitu pula telah beberapa kali pergantian

pengelola bahkan pergantian dari itu departemen ke lain departemen sebagaimana akan diuraikan dibawah ini :

- a) Setelah timbang dari pihak PT. CERCO kepada pihak Badan Pelaksana Proyek Plywood Palopo (B.P.4) di kantor Gubernur Sulawesi Selatan pada tanggal 1 Desember 1965 segera dilakukan pengangkutan barang-barang dan besi kerangka bangunan kelokasi Proyek ini ditiadakan dan selanjutnya untuk pertama kalinya.
- b) Proyek Plywood Palopo diserahkan kepada Departemen Perindustrian dasar ringan dan tenaga. PT. Palopo Plywood menguasai Pabrik Plywood dan PT. Palopo Timber menguasai Logging Eguipment dan areal hutan di proses menjadi HPH.

d. Keadaan pabrik

Setelah perjanjian Exploitasi ditanda tangani oleh PT. Nelly Dwi Putri segera dipersiapkan segala sesuatunyadan dalam waktu hanya satu bulan pabrik yang sudah 3 ½ tahun lamnya macet mulai produksi komersial. Selama 10 tahun kerjasama yaitu 1978-1987 pabrik telah mengalami perluasan dan pengembangan yang secara singkat dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Pemasangan kembali mesin-mesi yang sudah dipetikan termasuk unit slicer menghasilkan produksi Pancy Plywood.
2. Pembangunan unit produksi Block Board serta moulding
3. Pembangunan Dry Klin untuk menunjang unit Wood Worksi king
4. Pembangunan sarana angkutan truck, forkklift dan cranz
5. Pembangunan saatu unit Saw Mill yang memproduksi Saw Timber untuk export

6. Untuk tempat mendirikan unit produksi baru tersebut serta mess karawan lokasi pabrik bertambah luas dengan membeli tanah penduduk setempat luasnya 12.406 M2s

7. Untuk menampung produksi dibangun gudang baru

8. Glue Spreader ditambah 2 set menjadi 4 set

9. Cold Fres ditambah 1 set menjadi 3 set

Para periode ini, pabrik telah dikembangkan menjadi industri terpadu dengan 3 unit produksi masing-masing :

1. Unit Produksi Plywood

2. Unit Produksi Saw Mill untuk Produksi gaji gergajian

3. Unit Produksi Wood Working untuk produksi Moulding

e. Restrukturisasi Industri :

Sejalan dengan kemajuan teknologi maka mesin-mesin lama tahun 1969 yang berasal dari pampasan perang diadakan pergantian dengan mesin-mesin baru yang full automatic sehubungan dengan pergantian mesin tersebut maka PT. Panply baerdasarkan Surat Persetujuan Ketua Badan Koordinasi penanaman modal No. 02 / V / 989 tanggal 4 Maret 1989 telah disetujui pengalihan status dai Non Fasilitas menjadi penanaman modal dalam negeri dan sekaligus melakukan Rekturisasi Industri.

Tabel 4.1
Reksturisasi Industri

1.	Rary Lattoz 9	1 Unit
2.	Reelins dan Unreeling 9	1 Unit
3.	Auto Clipper 9	1 Unit
4.	Contineous Dyer 12 Sectio	1 Unit
5.	Cold Press 4x8	1 Unit
6.	Hoto Press 18 Opening	1 Unit
7.	Hoto Press 45 Opening	1 Unit
8.	Double sizer 4x8	2 Unit
9.	Core Compossor 4	2 Unit
10.	Genset 450 KV/I	3 Unit
11.	Glue Storage Tank 200 ton	3 Unit
12.	Boilder 10 ton	1 Unit
13.	Waste Comveyor 56 M	1 Unit
14.	Shreed Hammer 75 HP	1 Unit
15.	Silo System	1 Unit
16.	Klin Dry	3 Unit
17.	Saw Mill	3 Unit
18.	Power Sub Station	1 Unit
19.	Log Canal Panjang 200 Meter	1 Unit
20.	Main Road Concrete Sement Pan	1 Unit
21.	Bangunan Edger	1 Unit
22.	Bangunan Gudang di tambah seluruh menjadi 9 buah	1 Unit
23.	Toyota Forklift	19 Buah

f. Produksi

Sejalan dengan penambahan mesin maka Produksi Plywood juga terus meningkat kemudian disusul dengan produksi Blou Boand, Sawn Timber dan Wood Working sebagai mana nampak pada daftar dibawah ini :

1. Produksi Plywood Tahun 1979 sampai Dengan Bulan Oktober
2. Tahun 1979 Plywood 1. 058. 106 Pc d / 1. 14. 683, 600 M3

3. Tahun 1980 Plywood 1. 026. 730 Pc d / 1. 14. 387, 398 M3
4. Tahun 1981 Plywood 1. 026. 730 Pc d / 1. 17. 864, 545 M3
5. Tahun 1982 Plywood 1. 026. 730 Pc d / 1. 15. 849, 149 M3
6. Tahun 1983 Plywood 1. 026. 730 Pc d / 1. 15. 874, 0179 M3
7. Tahun 1984 Plywood 1. 026. 730 Pc d / 1. 11. 609, 2202 M3

g. Pemasaran

Daerah pemasaran meliputi kabupaten-kabupaten di Sulawesi Selatan, antara pulau dan export kuta keluar negeri. Pemasaran di daerah Sulawesi Selatan melalui angkutan darat dengan truk sedang untuk antar pulau Surabaya dan Jakarta serta export diangkut dengan kapal laut melalui tongkang dari lokasi pabrik di Bua.

Karena jarak pabrik dengan daerah pemasaran jauh maka timbul biaya angkutan yang tinggi. Begitu pula bahan baku kayu diangkut dengan jarak yang semakin jauh (merauke Irian Jaya) menambah besarnya biaya angkutan. Bahan baku perekat atau lem didatangkan dari Banjarmasin setiap bulannya 800 ton dengan menggunakan kapal tangker, masalah biaya angkutan ini menambah tingginya ongkos produksi dan menyulitkan pemasaran.

h. Karyawan

Jumlah karyawan juga terus bertambah sejalan dengan bertambahnya kesibukan pabrik. Dari semula sekitar 400 orang pada tahun 1978 dan pada akhir tahun 1989 mencapai jumlah 1.300 orang, sekarang jumlahnya mencapai 2.300 orang tenaga kerja langsung pria dan wanita.

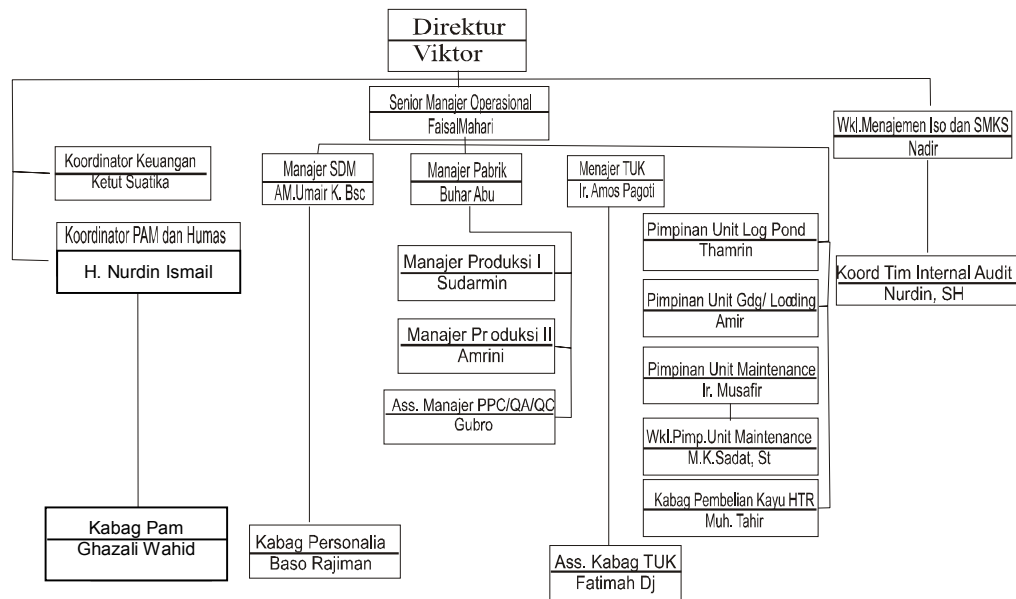
Tenaga kerja ini kebanyakan berasal dari daerah Kabupaten Luwu dan juga dari kabupaten lain seperti Kabupaten Tana Toraja, Kabupaten Wajo, Kabupaten Soppeng, Kabupaten Sidrap, Kabupaten Bone, Kabupaten Sinjai, dan dari Ujung Pandang.

Karyawan dari luar Kabupaten Luwu ditampung dalam mess karyawan yang disediakan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dibentuk Koperasi karyawan PT. Panply dibawah pembinaan Pimpinan Perusahaan. Koperasi karyawan didirikan pada tanggal 27 Mei 1990 dimana telah memperoleh status Badan Hukum pada tanggal 27 desember 1990.

Kekayaan koperasi pada tahun 1990 sebesar Rp 30.570.862 dengan Sisa Hasil Usaha (SHU) sebesar Rp 8.054.127, meningkat pada tahun 1991 kekayaan koperasi sebesar Rp 60. 885.520. dengan SHU Rp 26.154.528. dan pada tahun 1992 kekayaan koperasi sebesar Rp. 186.760, dengan SHU sebesar Rp 35. 021.287.¹

¹Arsp PT. Panply Tahun 2012

SRUKTUR ORGANISASI PT. PANPLY



Bua, 11 Juli 2011
PT.Panca Usaha Palopo Plywood

Victor
Direktur

2. Penerapan Human Relation di PT. Panply Bua

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana korelasi antara human relation dengan kinerja karwan. Berangkat dari tujuan tersebut untuk memperoleh data tentang korelasi human relation dengan kinerja karyawan maka dilakukan pengumpulan data sedangkan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Panply Bua yang berjumlah 200 orang. Metode pengumpulan data

yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket. Angket tersebut terdiri dari dua kelompok pertanyaan sesuai dengan variabel penelitian, yaitu variabel *human relation* dan kinerja karyawan. Masing-masing kelompok terdiri dari 5 item pertanyaan yang terdiri dari 5 alternatif jawaban yaitu STS yang diberi nilai 1, TS yang diberi nilai 2, R yang diberi nilai 3, S yang diberi nilai 4, SS yang diberi nilai 5. Sehubungan dengan hal tersebut telah ditentukan pula skor dari tiap proporsi pertanyaan dari variabel x (*human relation*) dan variabel y (kinerja karyawan) yang disajikan dalam bentuk tabel sbb:

Tabel 4.2
Kisi-Kisi Angket Penelitian Human Relation dan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	No Butir	Jumlah item
Human Relation	a. Pemanfaatan komunikasi	1, 6	5
	b. Pemanfaatan kedisiplinan	5	
	c. Pemanfaatan pemberian komisi	8, 9	
Kinerja Karyawan	a. Pemanfaatan waktu	2, 4	5
	b. Tingkat kinerja karyawan	3, 7, 10	
Jumlah			10

Gambaran secara umum mengenai tanggapan responden terhadap variabel *human relation* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Gambaran Umum Tanggapan Responden Mengenai
Human Relation

No	Alternatif Jawaban	F	%
5	Sangat Setuju	36	18 %
4	Setuju	78	39 %
3	Ragu-ragu	40	20 %
2	Tidak Setuju	33	16,5 %
1	Sangat tidak setuju	13	6,5 %
Jumlah		200	100,00 %

Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai human relation yaitu terdapat sebagian responden memilih alternatif jawaban sangat setuju yaitu sebesar 18%, setuju sebesar 39%, ragu-ragu sebesar 20 % dan yang memilih alternative jawaban sangat tidak setuju sebesar 6,5%.

Jadi dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan penerapan human relation. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang lebih banyak memilih alternatif jawaban sangat setuju dan setuju yaitu sebesar 57%.

Gambaran yang lebih rinci mengenai penerapan human relation. Diuraikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Berikut gambaran mengenai penerapan human relation yang dijabarkan berdasarkan item soalnya.

Tabel 4.4
Item 1
Hubungan komunikasi antara atasan dan karyawan dapat memperlancar pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	F	%
5	Sangat Setuju	37	18,5 %
4	Setuju	87	43,5 %
3	Ragu-ragu	40	20 %
2	Tidak Setuju	25	12,5 %
1	Sangat tidak setuju	11	5,5 %
Jumlah		200	100,00 %

Pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 37 atau 18,5% responden yang menjawab sangat setuju, 87 atau 43,5% responden yang menjawab setuju, 40 atau 20% responden yang menjawab ragu-ragu, 25 atau 12,5% yang menjawab tidak setuju dan 11 atau 5,5% responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan pada item1 bahwa sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan dengan persentase 43,5%.

Tabel 4.5
Item 5
Ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada di perusahaan

No	Alternatif Jawaban	F	%
5	Sangat Setuju	30	15 %
4	Setuju	65	32,5 %
3	Ragu-ragu	40	20 %
2	Tidak Setuju	45	22,5 %
1	Sangat tidak setuju	20	10 %
Jumlah		200	100,00 %

Pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 30 atau 15% responden yang menjawab sangat setuju, 65 atau 32,5% responden yang menjawab setuju, 40 atau 20% responden yang menjawab ragu-ragu, 45 atau 22,5% yang menjawab tidak

setuju dan 20 atau 10% responden yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pada item 2 sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan dengan persentase 32,5%.

Tabel 4.6
Item 6
Sikap karyawan selama melaksanakan tugas baik terhadap atasan maupun rekan kerja

No	Alternatif Jawaban	F	%
5	Sangat Setuju	37	18,5 %
4	Setuju	71	35,5 %
3	Ragu-ragu	43	21,5 %
2	Tidak Setuju	38	19 %
1	Sangat tidak setuju	11	5,5 %
Jumlah		200	100,00 %

Pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 37 atau 18,5% responden yang menjawab sangat setuju, 71 atau 35,5% responden yang menjawab setuju, 43 atau 21,5% responden yang menjawab ragu-ragu, 38 atau 19% yang menjawab tidak setuju dan 11 atau 5,5% responden yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pada item 3 sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan dengan persentase 35,5%.

Tabel 4.7
Item 8
Gaji atau upah diterima dengan jenjang lama kerja

No	Alternatif Jawaban	F	%
5	Sangat Setuju	45	22,5 %
4	Setuju	86	43 %
3	Ragu-ragu	35	17,5 %
2	Tidak Setuju	25	12,5 %
1	Sangat tidak setuju	9	4,5 %
Jumlah		200	100,00 %

Pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 45 atau 22,5% responden yang menjawab sangat setuju, 86 atau 43% responden yang menjawab setuju, 35 atau 17,5% responden yang menjawab ragu-ragu, 25 atau 12,5% yang menjawab tidak setuju dan 9 atau 4,5% responden yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pada item 4 sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan dengan persentase 43%.

Tabel 4.8
Item 9

Anda diberikan komisi dari perusahaan sesuai dengan yang anda harapkan

No	Alternatif Jawaban	F	%
5	Sangat Setuju	29	14,5 %
4	Setuju	81	40,5 %
3	Ragu-ragu	44	22 %
2	Tidak Setuju	31	15,5 %
1	Sangat tidak setuju	15	7,5 %
Jumlah		200	100,00 %

Pada tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 29 atau 14,5% responden yang menjawab sangat setuju, 81 atau 40,5% responden yang menjawab setuju, 44 atau 22% responden yang menjawab ragu-ragu, 31 atau 15,5% yang menjawab tidak setuju dan 15 atau 7,5% responden yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pada item 5 sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan dengan persentase 40,5%.

3. Kinerja Karyawan di PT. Panply Bua

Gambaran secara umum mengenai tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Gambaran Umum Tanggapan Responden Mengenai
Kinerja Karyawan

No	Alternatif Jawaban	F	%
5	Sangat Setuju	36	18 %
4	Setuju	80	40 %
3	Ragu-ragu	40	20 %
2	Tidak Setuju	32	16 %
1	Sangat tidak setuju	12	6 %
Jumlah		200	100,00 %

Tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yaitu terdapat sebagian responden memilih alternatif jawaban sangat setuju yaitu sebesar 18%, setuju sebesar 40%, ragu-ragu sebesar 20 %, tidak setuju 16% dan yang memilih alternative jawaban sangat tidak setuju sebesar 6%.

Jadi dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang lebih banyak memilih alternatif jawaban sangat setuju dan setuju yaitu sebesar 58%.

Gambaran yang lebih rinci mengenai kinerja karyawan. Diuraikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Berikut gambaran mengenai kinerja karyawan yang dijabarkan berdasarkan item soalnya.

Tabel 4.10
Item 2
Tugas diselesaikan dengan penuh tanggung jawab seperti tepat waktu dengan hasil memuaskan

No	Alternatif Jawaban	F	%
5	Sangat Setuju	37	18,5 %
4	Setuju	87	43,5 %
3	Ragu-ragu	40	20 %
2	Tidak Setuju	25	12,5 %
1	Sangat tidak setuju	11	5,5 %
Jumlah		200	100,00 %

Pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 37 atau 18,5% responden yang menjawab sangat setuju, 87 atau 43,5% responden yang menjawab setuju, 40 atau 20% responden yang menjawab ragu-ragu, 25 atau 12,5% yang menjawab tidak setuju dan 11 atau 5,5% responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan pada item 2 bahwa sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan dengan persentase 62%.

Tabel 4.11
Item 3
Karyawan memiliki tingkat daya guna dan hasil yang memadai

No	Alternatif Jawaban	F	%
5	Sangat Setuju	30	15 %
4	Setuju	65	32,5 %
3	Ragu-ragu	40	20 %
2	Tidak Setuju	45	22,5 %
1	Sangat tidak setuju	20	10 %
Jumlah		200	100,00 %

Pada tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 30 atau 15% responden yang menjawab sangat setuju, 65 atau 32,5% responden yang menjawab setuju, 40 atau 20% responden yang menjawab ragu-ragu, 45 atau 22,5% yang menjawab tidak

setuju dan 20 atau 10% responden yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pada item 3 sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan dengan persentase 47,5%.

Tabel 4.12
Item 4
**Cara pemeliharaan pada waktu mempergunakan alat-alat kerja serta mesin-
mesin dan disesuaikan dengan peraturan keselamatan**

No	Alternatif Jawaban	F	%
5	Sangat Setuju	37	18,5 %
4	Setuju	75	37,5 %
3	Ragu-ragu	43	21,5 %
2	Tidak Setuju	34	17 %
1	Sangat tidak setuju	11	5,5 %
Jumlah		200	100,00 %

Pada tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 37 atau 18,5% responden yang menjawab sangat setuju, 71 atau 35,5% responden yang menjawab setuju, 43 atau 21,5% responden yang menjawab ragu-ragu, 38 atau 19% yang menjawab tidak setuju dan 11 atau 5,5% responden yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pada item 4 sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan dengan persentase 56%.

Tabel 4.13
Item 7
Karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan

No	Alternatif Jawaban	F	%
5	Sangat Setuju	45	22,5 %
4	Setuju	86	43 %
3	Ragu-ragu	35	17,5 %
2	Tidak Setuju	25	12,5 %
1	Sangat tidak setuju	9	4,5 %
Jumlah		200	100,00 %

Pada tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 45 atau 22,5% responden yang menjawab sangat setuju, 86 atau 43% responden yang menjawab setuju, 35 atau 17,5% responden yang menjawab ragu-ragu, 25 atau 12,5% yang menjawab tidak setuju dan 9 atau 4,5% responden yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pada item 7 sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan dengan persentase 65,5%.

Tabel 4.14
Item 10
Tingkat kinerja para karyawan sesuai dapat mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	F	%
5	Sangat Setuju	30	15 %
4	Setuju	86	43 %
3	Ragu-ragu	44	22 %
2	Tidak Setuju	31	15,5 %
1	Sangat tidak setuju	9	4,5 %
Jumlah		200	100,00 %

Pada tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 30 atau 15% responden yang menjawab sangat setuju, 86 atau 43% responden yang menjawab setuju, 44 atau

22% responden yang menjawab ragu-ragu, 31 atau 15,5% yang menjawab tidak setuju dan 9 atau 7,5% responden yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pada item 10 sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan dengan persentase 58%.

Dari hasil penelitian diatas dengan menggunakan kuisisioner pertanyaan, peneliti juga melakukan wawancara langsung kepada salah satu karyawan selaku kepala humas panply. Dari hasil wawancara yang dilakukan karyawan berpendapat:

“ hubungan karyawan dengan staf baik, sebab staf dengan karyawan masing-masing mempunyai prosedur kerja masing-masing. Dan untuk sementara ini kinerja karyawan dalam keadaan baik”.²

Tidak semua karyawan di PT. Panply mempunyai hubungan yang baik dengan karyawan lain. Namun hal tersebut tidak mengurangi kinerja karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh faktor ekonomi, dalam artian perusahaan tersebut menjadi satu-satunya harapan hidup mereka, sehingga mau tidak mau mereka bekerja dengan baik.

Hal ini senada dengan pernyataan bapak Ghazali bahwa : (wawancara)
“Kinerja karyawan tidak akan berkurang terhadap tugas dan pekerjaannya sebab dipengaruhi oleh Faktor Ekonomi”

² Gazali.W, Kabag Humas, *Wawancara*, tanggal 1 Februari 2014

4. Korelasi antara penerapan human relation dengan kinerja karyawan

Untuk mengetahui tingkat korelasi dari human relation dan kinerja karyawan dicari dengan bantuan SPSS. Adapun penjabarannya sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS

Correlations^a

		Human Relation	Kinerja Karyawan
Human Relation	Pearson Correlation	1	.918**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.918**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a. Listwise N=200

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi dengan menggunakan SPSS diatas, maka dibuatlah kesimpulan bahwa untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara penerapan human relation (X) dan kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini akan digunakan analisis korelasi, dalam hal ini digunakan korelasi pruduct moment dengan menggunakan program siap pakai yaitu SPSS. Tingkat keeratan hubungan tersebut dalam SPSS disebut pearson correlation (koefisien korelasi).

Analisis korelasi antara penerapan human relation (X) dan kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan SPSS menghasilkan koefisien korelasi 0,918 ini berarti dengan adanya penerapan human relation maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan hubungan antara kedua variabel tersebut akan semakin kuat.

Dengan adanya penerapan human relation terhadap kinerja karyawan dapat mengembangkan dan memperbaiki kinerja, kualitas barang produksi, serta hubungan baik antara staf, karyawan dan atasannya. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat korelasi antara human relation dengan kinerja karyawan sangat kuat yaitu 0,918. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan atau positif antara penerapan *human relation* dengan kinerja karyawan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Gambaran umum human relation dengan kinerja karyawan PT. Panply dengan indikator yang dijelaskan secara per item. Dengan hasil angket untuk human relation sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 39% sedangkan untuk kinerja karyawan sebagian besar karyawan menjawab setuju dengan persentase 40%.

Dari hasil penerapan human relation dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan penerapan human relation. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang lebih banyak memilih alternatif jawaban sangat setuju dan setuju yaitu sebesar 57% Sedangkan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang lebih banyak memilih alternatif jawaban sangat setuju dan setuju yaitu sebesar 58%.

Dapat disimpulkan bahwa korelasi antara penerapan human relation dengan kinerja karyawan mempunyai korelasi atau hubungan yang kuat dan dengan baiknya hubungan karyawan dapat memicu kinerjanya. Dalam hal ini ketika *human relation*

baik maka kinerja karyawan akan baik juga. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bidangnya masing-masing. Oleh karena itu human relation merupakan pemicu untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan adanya penerapan human relation terhadap kinerja karyawan dapat mengembangkan dan memperbaiki kinerja, kualitas barang produksi, serta hubungan baik antara staf, karyawan dan atasannya. Dimana hubungan *Pearson Correlation* 0,918 pada human relation terhadap kinerja karyawan sangatlah kuat, sehingga hal ini sebanding dengan hubungan kinerja karyawan terhadap *human relation* 0,918. Dalam hal ini dapat dikatakan penerapan human relation dengan kinerja karyawan itu seimbang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil analisis dari human relation menunjukkan bahwa sebagian besar hasil responden yaitu 57%
2. Jadi hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang lebih banyak memilih alternatif jawaban sangat setuju dan setuju yaitu 58%.
3. Human relation dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat yaitu 0,918.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, penulis menyampaikan beberapa saran masukan yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak terkait. Adapun saran yang penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan Panply dengan adanya Human Relation yang baik akan memberikan kinerja yang baik pula.
2. Bagi pemimpin PT Panply dengan adanya Human Relation yang terjalin dengan baik antara karyawan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Keuntungan yang dimaksud yaitu mengembangkan kinerja dan meningkatkan produksi barang.

3. Bagi peneliti selanjutnya untuk memperoleh hasil yang lebih akurat kiranya menggunakan waktu yang lebih lama, dan masih banyak hal yang menarik untuk diteliti yang tidak sempat penulis teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Svalastoga, Kaare. *Diferensiasi Sosial*, Cet. I; Jakarta: Bina Aksara, 1989.
- Hasan, Erliana. *Komunikasi Pemerintahan*, Cet. I; Bandung: Refika Aditama, 2005.
- Widjaja. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*, Cet. II; Jakarta: Bumi Aksara, 1993
- Handoko, Hani. *Manajemen*, Cet. I; Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1986.
- Departemen Agama RI., *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Jakarta: Tc. Jakarta Yayasan Penerjemah Al-Qur'an, 2006.
- Moleong, LJ, *Metodelogi Penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2004.
- Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian*, jakarta Rineka Cipta, 1998
- Nasir, moh. *Metode Penelitian*, Cet. VI; Bogor: Ghalia Indonesia 2005.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta raja Grafindo, 2006.
- Parker S.R, *Sosiologis Industri*, Cet III; Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992.
- Cangara Hafied, *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Cet.III. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002
- Muhammad Dr. Arni, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001
- Musliani, *Hubungan Motivasi Kerja Dan pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Sarana Sejahtera Palopo*, 2013
- Wahida, *Hubungan Antara Kinerja Guru Dan Prestasi Murid Pada Mts As-Adyah Sumber Wangi Kec,Mappedecceng Kab. Luwu Utara*, 2010.
- Sittiana, *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik Pada SDN Pasapa ponrang Kab. Luwu*, 2011.

Sumber Lain :

Max Shoem, *Human Relation* , <http://maxshoem.com>, diakses pada tanggal 2 November 2013

Hana Karlina, Pengertian Karyawan. <http://hanakarlina.com>, diakses tanggal 25 November 2013

Fill Gunawan, www.Kerjayuk.com diakses tanggal 9 November 2013

Armansyah, “*Landasan Teori dan Teknologi Komunikasi*”, Blog Armansyah, diakses pada tanggal 20 Januari 2014)

Noveadwirespuit, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Blogspot.Com
diakses tanggal 22 Februari 2014

Setyowati Lya, “*Hubungan Kegiatan Human Relation dengan Tingkat Kinerja Karyawan*”,
Skripsi, (Banten: Universitas Sultan Ageng Titayasa Serang, 2009), Diakses tanggal
21 Desember 2013.

Priambodo Bayu, *Hubungan antara Human Relation Dengan Kineja Karyawan Bank
Indonesia*, .(Jakarta: Universitas Sultan Ageng Titayasa Serang, 2009).