

PENGARUH *HUMAN RELATION* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT WIJAYA KARYA (WIKABETON) BINJAI

***THE EFFECT OF HUMAN RELATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IMPROVEMENT
At PT Wijaya Karya (WIKABeton) Binjai***

¹⁾ **Fitra Amalia Hutagalung**

²⁾ **Humaizi**

**Program Studi Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sumatera Utara
Fitragalung7@gmail.com**

ABSTRAK

Human Relations sangat penting sekali peranannya dalam menciptakan hubungan yang sinergis dalam organisasi. Untuk menciptakan hubungan yang sinergis maka perlu diadakan pendekatan melalui kegiatan *human relations*. Dengan adanya kegiatan *Human Relations* akan tercipta suatu hubungan yang harmonis baik itu pimpinan dengan pimpinan, pimpinan dengan karyawan, serta karyawan dengan karyawan. Terciptanya hubungan yang baik dan harmonis dalam suatu organisasi akan menciptakan kepuasan dan semangat kerja para karyawan dan secara otomatis efektivitas para karyawan pun akan meningkat.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada parakaryawan PT Wijaya Karya Beton TBK (WIKABeton) Binjai. Teknik penentuan skor yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas serta uji normalitas data. Metode analisis yang digunakan adalah uji regresi linear sederhana, uji hipotesis (uji t) serta uji koefisien determinasi R^2 .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti *Human Relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Wijaya Karya Beton TBK (WIKABeton) Binjai sebesar 46,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Kata kunci: *Human Relations*, Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan, fungsi, otoritas dan tanggung jawab. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, maka diperlukan komunikasi yang baik di dalam suatu organisasi, baik organisasi/perusahaan swasta ataupun instansi pemerintah. Tanpa adanya komunikasi yang baik maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai. Komunikasi yang baik dan efektif sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. *Human Relation* merupakan suatu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lainnya dimana individu sebagai komunikator memperlakukan komunikannya secara manusiawi dan menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban dengan didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas

maupun masalah pribadi yang bersifat sosial. *Human relation* memperhatikan aspek-aspek kejiwaan pada diri manusia meliputi sikap pribadinya, tingkah laku, sifat maupun wataknya untuk mencegah maupun mengatasi *miss interpretation* dan *misscommunication* diantara individu yang berinteraksi.

Peran seorang pimpinan dalam organisasi dengan melihat latar belakang pribadi para karyawan yang berbeda satu sama lain, maka pimpinan harus mampu menyelaraskan perbedaan-perbedaan tersebut serta mampu mengarahkan dan membimbing mereka agar mempunyai visi dan misi yang sama dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga tujuan tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Human relations sangat penting sekali peranannya dalam menciptakan hubungan yang sinergis dalam organisasi. Untuk menciptakan hubungan yang sinergis maka perlu diadakan pendekatan melalui kegiatan *human relations*. Dengan adanya kegiatan *human relations* akan tercipta suatu hubungan yang harmonis baik itu pimpinan dengan pimpinan, pimpinan dengan karyawan, serta karyawan dengan karyawan.

Keberhasilan *human relations* dapat terlihat dengan adanya kerja sama yang kompak antara pimpinan dengan karyawannya. Para karyawan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan seorang pimpinan mempunyai kewajiban untuk mengarahkan, membina dan membantu menciptakan situasi dan suasana kerja yang menyenangkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dengan menerapkan *human relation*, pimpinan berusaha memecahkan masalah dalam situasi kerja maupun masalah yang menjadi beban para karyawan secara individu sehingga mereka dapat digerakkan ke arah yang lebih produktif. Penerapan *human relation* yang dilakukan pimpinan dengan karyawan dapat menimbulkan suatu penghargaan tersendiri bagi karyawan karena merasa diperhatikan oleh pimpinan. Komunikasi dan hubungan baik idealnya diterapkan oleh pimpinan tanpa memandang status dan jabatan karyawannya. *Human relation* yang diterapkan antara pimpinan dengan karyawan tentunya diharapkan dapat mencegah salah pengertian, mengembangkan kerja sama antara pimpinan dengan bawahan, membentuk suatu kelompok kerja atau *team work* yang efektif dan mengarahkan individu dalam kelompok kepada suatu tujuan

B. LANDASAN TEORI

Pengertian *Human Relation*

Dalam suatu organisasi, hubungan yang intim dan harmonis perlu diciptakan untuk menjaga kelangsungan hidupnya. Karena salah satu unsur yang penting bagi keberhasilan organisasi adalah terciptanya suatu hubungan yang harmonis baik antara pimpinan dan karyawan ataupun antar sesama karyawan. Sehingga menimbulkan kepuasan dan rasa senang diantara mereka. Untuk menciptakan suasana yang harmonis dalam lingkungan kerja adalah merupakan tanggung jawab seorang pimpinan agar efektivitas kerja karyawan dapat terwujud. Dengan demikian maka seorang pemimpin harus melaksanakan fungsi *human relations*.

Pada istilah hubungan manusia maupun hubungan antar manusia tidak terdapat ciri hakiki mengenai *Human Relation*. Ciri haiki *Human Relation* bukan “*human*” dalam pengertian wujud manusia melainkan dalam makna proses rokhaniah yang tertuju pada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan lain-lain. Karna itu, terjemahan yang paling mendekati makna dan maksud *Human Relations* adalah hubungan manusiawi atau hubungan insani (Onong,1993:41). *Human relation* sebagai suatu lapangan dari kegiatan manajemen lebih merupakan proses pengintegrasian manusia ke dalam suatu situasi, sehingga mereka dapat didorong untuk bekerja sama secara produktif guna terpenuhinya kepuasan sosial, ekonomi, dan rohaniah (Onong, 1993: 51).

Human Relation: hubungan manusiawi yang termasuk kedalam komunikasi antarpersonal (*interpersonal communication*) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya *action*

oriented mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang (Onong, 2009: 138) .

Kinerja Karyawan

Masyarakat sering menggunakan istilah kinerja (*performance*) atau prestasi kerja yang digunakan secara silih berganti, beberapa pakar juga memberikan arti yang pada hakekatnya memiliki kesepahaman antara satu dengan yang lainnya. Menurut Fahmi, (2016:127) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi menurut Prawirosentono, (dalam Sutrisno, 2010:170) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma maupun etika.

Menurut Wibowo (2016:171) mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif. Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi baik secara individual maupun kelompok orang yang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Dalam hal ini terdapat tiga kelompok karyawan sesuai dengan fungsinya, yakni kelompok pembuatan strategis atau kebijakan organisasi, administrasi, dan pelaksana operasi.

C.METODE

Dalam penelitian ini metode yang dilakukan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Yaitu penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau hubungan dengan variabel lain. Apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili) (Sugiono, 2012:116). Hasil penelitian yang menggunakan sampel maka kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin (Umar, 2008:78) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N : Populasi

n : Sampel

e : Presisi (digunakan 10% atau 0,1)

Dengan demikian, besar sampel yang diperlukan adalah :

$$n = \frac{312}{1 + 312(0,1)^2}$$

$$n = 76$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti adalah 80 responden untuk mempermudah dalam penghitungan.

D.HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data jawaban responden terhadap variabel *Human Relation* diketahui jawaban paling dominan adalah kategori jawaban dengan skor 3 (tiga) dalam skala likert. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa *Human Relation* akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Human relation dalam hal ini kebutuhan akan kerjasama merupakan salah satu esensi dari manajemen, terutama yang berhubungan dengan manusia, dalam arti bahwa kebutuhan akan kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk melakukan hubungan yang baik diantara sesama tanpa disertai dengan perbedaan-perbedaan diantara mereka. Dengan kebutuhan akan kerjasama diantara karyawan maka akan tercipta suatu pandangan hidup yang khas diantara mereka, dengan adanya pandangan hidup yang khas ini akan dapat memunculkan ataupun meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian secara parsial (uji-t) menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisiensi variabel *human relation* sebesar $(8,170 > (1,992))$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa *Human Relation* akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hera Febriani (2016). Penelitian ini juga didukung oleh teori menurut Onong (2009: 48) *Human relation* dalam arti luas adalah komunikasi *persuasif* yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak. *Human relation* dalam arti sempit adalah komunikasi *persuasif* yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work organization*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati. Karyawan telah mampu bekerjasama dengan tim di kantor secara baik dengan tidak adanya diskriminasi dan perbedaan status jabatan. Hal ini tentu didorong oleh perusahaan yang telah menciptakan berbagai kegiatan yang membuat karyawan dapat bekerjasama dalam tim. Perusahaan harus dapat mempertahankan kondisi seperti ini, agar dapat nantinya membuat peningkatan.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) yang bertujuan melihat besarnya hubungan antara kedua variabel pengaruh variabel bebas yaitu *human relation* dan peningkatan kinerja karyawan secara simultan berdasarkan hasil yang di dapat dari nilai R sebesar 0,474, berarti hubungan antara *human relation* dan kinerja karyawan erat. Kemudian, untuk melihat seberapa besar *human relation* dan kinerja karyawan dapat dinilai dari nilai *Adjusted R Square* yang didapat adalah 0,467. Hal ini berarti 46,7% kinerja karyawan PT Wijaya Karya Beton Binjai dapat dipengaruhi oleh variabel *human relation*. Sedangkan sisanya 53,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Dapat dikatakan bahwa secara simultan maupun parsial *human relation* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Variabel *human relation* pada penelitian ini didukung oleh teori menurut Onong (2009: 48) *Human relation* dalam arti luas adalah komunikasi *persuasif* yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak. *Human relation* dalam arti sempit adalah komunikasi *persuasif* yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work organization*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati. Beranggapan bahwa semua orang memiliki *human relation* untuk kepentingan bersama. Pada variabel lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2009: 21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi

lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa variabel *human relation* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wijaya Karya Beton Binjai. Hal ini dikarenakan pimpinan ataupun karyawan harus saling berinteraksi satu sama lain, mengingat dengan pemberian target karyawan harus bekerjasama untuk mencapai hasil yang diharapkan dan akan meningkatkan kerjasama antar karyawan sebab target yang diberikan akan mudah dicapai dengan jalan kerjasama.

Berdasarkan analisa data yang dilakukan terhadap variabel-variabel, *human relation* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya Beton Binjai. yang dibuktikan dengan hasil korelasi bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$, $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai 0,05 yang berarti bahwa *store environmenhuman relation* yang dimiliki oleh PT Wika Beton berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh *human relation* kinerja karyawan diterima. Berdasarkan data yang dihasilkan dari koesioner yang dibagikan kepada responden memiliki hasil sangat baik. dimana hasil dari nilai penelitian koefisien determinasi sebesar 0.474. Hal ini menunjukkan bahwa 46,7% variabel *human relation* (X) dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya 53,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Dharma, Surya 2010. *Manajemen Kinerja*. Cetakan III. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Erlina. 2011. *Metologi Penelitian*, Medan : USU Press
- Fahmi, Irham. 2014. *Kewirausahaan: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung Alfabeta.
- Halloran, Jack. 1983. *Applied Human Relations: An Organizational Approach*.
- Juliandi, Azuar & Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis*. Bandung: Cita Pustaka.
- Juliandi, Azuar & Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis*. Bandung: Cita Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- _____. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya
- Onong, Uchajana Effendi. 1993. *Human Relation dan Public Relation*. Bandung: Mandar Maju
- _____. 2009. *Human Relation dan Public Relation*. cetakan VIII. Bandung: Mandar Maju

Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal. Cetakan Pertama*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta Media Abadi.

Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

_____. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

_____, 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rajagrafindo Persada

Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusi: Teori Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

Wursanto. 1987. *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta: Kanisius

Jurnal-Jurnal

Rully Mambo, 2011, *Pengaruh Human Relations Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow*. Skripsi Program Studi Administrasi Negara Fisip Unsrat.

Asrifah, 2015, *pengaruh Human Relation terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi Sulawesi Tengah*

Skripsi

Reny, Trisari. *Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan PT. (Persero)Angkasa Pura II. Di Kantor Cabang Utama Bandara Soekarno – Hatta*

Rustam, Ansar. 2013. *Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan pada PT JCI Poultry Breeding division Di Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros*. Universitas Hasanuddin. Makasar

Girsang, Yuni. 2009. *Pengaruh human rlation terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Siantar Utara*. Universitas Sumatera Utara. Medan

Sumber Internet

<https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chromeinstant=UTF=human%20relation>,

<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-faktor-yang.html>

<http://repository.usu.ac.id/>, <https://miraclely.wordpress.com/2014/07/26/prinsip-prinsip-moral-untukmembangun-pribadi-yang-kuat/>