

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai suatu kewajiban yang hakiki dalam menentukan kinerja sebuah organisasi. Didalam organisasi diharapkan mampu memenuhi tuntutan dalam mengelola sumber daya manusia yang menunjukkan seberapa baik mereka dapat menggapai tujuan yang diharapkan. Manajemen sumber daya manusia ini dikelola dengan tidak memperhitungkan seberapa banyak karyawan yang membantu mencapai tujuan organisasi. Menyediakan tenaga kerja adalah bagian penting dari menghadapi persaingan di perusahaan. (Ningsih, 2022)

Perusahaan akan terus meningkatkan kinerja karyawannya untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) yang telah dipercayakan untuk mengawasi perusahaan, menjaga, dan meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Hal ini akan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan profesionalisme dan kinerjanya secara penuh. Setiap organisasi harus memiliki kemampuan untuk beroperasi secara efisien, efektif, dan produktif. Kinerja karyawan adalah kunci untuk mencapai tujuan, kinerja ini dapat dianggap sebagai faktor penentu suatu perusahaan. (Suryati, 2023)

Human relation (hubungan antar manusia) ialah sesuatu berupa hal penting dalam mengetahui seberapa besar tingkatan kinerja yang terkait dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sebuah hal yang dilakukan untuk terciptanya koneksi kerja yang damai sehingga dapat karyawan akan merasakan adanya kenyamanan dan terciptanya fokus dalam melakukan pekerjaan dan pengaruh secara positif didalam peforma karyawan. Situasi didalam lingkungan kerja ini ialah mempunyai elemen yang penting dan sangat mempunyai imbas didalam kinerja karyawan. (Rahmadhanti, 2024)

Situasi pekerjaan yang mendukung membuat pegawai akan lebih

merasa efektif dikarenakan keadaan yang nyaman, terhibur, dan tenang mengerjakan tugas yang diberikan kepada karyawan masing-masing. Human Relation menurut pendapat (Effendy, 2009) memisahkan dua makna human relation, seperti yang diartikan human relation ini dengan arti luas dan human relation diartikan sebagai arti sempit. Human Relation diartikan sebagai arti luas ialah komunikasi yang meyakinkan yang digunakan oleh seseorang untuk orang lain. Sebagai tatap muka mempunyai situasi yang mencakup bidang-bidang kehidupan yang memicu rasa kebahagiaan dan kesenangan hati kepada dua pihak terkait. Human relation diartikan sebagai arti sempit ialah sebagai komunikasi yang dilaksanakan oleh seseorang terhadap orang asing secara tatap wajah di situasi lingkungan kerja (work situation) dan dalam keorganisasian (work organization) yang bertujuan sebagai membangunkan semangat dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang efektif dan mempunyai perasaan yang senang dan bahagia.

Singkatnya, human relation ialah proses berinteraksi yang terjadi terhadap orang-orang dengan orang lain yang sanggup untuk saling pengertian, kesadaran dan kesenangan secara psikologis. human relation yang diartikan ialah interaksi baik yang diperlukan sebagai adanya hubungan komunikasi ialah proses kerjasama timbal balik. Hal juga yang bahwa human relation terhadap karyawan didalam suatu perusahaan ialah segala penghubung, baik secara formal maupun tidak formal yang dijalani atasan untuk bawahan yang digunakan untuk membangun kerja secara tim dan lurus dengan adanya capaian yang ditujukan kepada Perusahaan. (Masengi, 2023).

Manusia ialah makhluk sosial yang membutuhkan adanya komunikasi secara internal dalam kehidupan, yang mengartikan sebagai manusia memerlukan orang atau kelompok lain untuk saling berinteraksi. Berkomunikasi ialah suatu tindakan manusia yang mempunyai naluri, naluri ini dapat berhubungan satu sama lain. Dengan adanya naluri ini, komunikasi dapat dikatakan bagian hakiki dari hidup manusia (Ningrum,

2023). Pentingnya komunikasi dalam kehidupan manusia ini perlu diteliti dan dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi agar dapat berkomunikasi secara efektif untuk mencapai tujuannya. Komunikasi tidak hanya dijadikan sebagai alat penyampaian pesan, gagasan, atau sekadar buah pikiran saja, tetapi komunikasi digunakan lebih dari itu, yaitu sebagai alat untuk mempengaruhi orang lain atau sebagai sarana interaktif untuk menyamakan persepsi dan mencapai berbagai tujuan bagi individu, kelompok bisnis, dan masyarakat.

kualitas kerja bermakna menyimpang indeks kesuksesan organisasi. Karyawan yang memiliki performa yang baik tentu akan memberikan keterlibatan membangun badan usaha atau institusi posisi mereka bekerja. (Supardi, 2016) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang terlihat keunggulan dan keutamaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Hasil kerja memiliki dampak besar bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi krusial, seperti komunikasi perusahaan. Komunikasi organisasi pada hakekatnya ialah salah satu unsur pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lembaga mencermati interaksi tercantum akan mengoptimalkan mutu di samping lembaga (Kountul, 2015). Kepentingan dan kebutuhan setiap karyawan terpenuhi ketika bekerja dan pimpinan dapat membangun hubungan yang tidak hanya sebatas dengan para *skateholder* tetapi juga membangun hubungan antar karyawan satu dengan lainnya guna menciptakan ikatan akan bagus di antara keduanya. Hal ini akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan mendorong komunikasi mengenai tekad kerja akan sanggup memperbaiki karyawan.

Berdasarkan pengakuan dari Mahasiswa angkatan 2020 Universitas Muhammadiyah Malang yang magang selama 4 bulan lamanya di Taman Rekreasi Sengkaling, terdapat adanya masalah atau konflik yang terjadi, setelah melakukan pembicaraan atau mencari informasi seputar masalah-

masalah yang ada didalam lingkungan kerja di Taman Rekreasi Sengkaling. Terungkap bahwa tidak seluruh karyawan memegang koneksi bagus sesama karyawan pada lingkungan kerja, lalu terdapat masalah-masalah atau konflik yang terjadi didalamnya diantara lain adanya miss komunikasi antar sesama rekan kerja, hal ini sering dilakukan sebab kurangnya interaksi sesama rekan kerja, dan kurangnya kedekatan sesama rekan kerja yang mempunyai tugas masing-masing, hal ini mengakibatkan konflik yang terus menerus terjadi dan bisa menghambat kinerja tim tersebut. Perlunya adanya penerapan cara untuk mengatasi masalah-masalah ini dengan menggunakan komunikasi organisasi dalam lingkungan kerja yang menghasilkan penerapan yang terstruktur, dan tidak ada masalah terdapat di bagian-bagian lingkungan kerja. Lalu masalah selanjutnya, didalam lingkungan kerja tersebut, kurangnya evaluasi setelah mengadakan acara-acara dilingkungan kerja yang didalamnya mengadakan suatu acara, evaluasi itu sangat penting, yang meningkatkan tercapainya suatu tujuan atau inisiatif dan untuk mengukur keberhasilan suatu acara. Hal ini mengakibatkan kurangnya adanya hubungan komunikasi organisasi yang ada didalam lingkungan kerja. Mengakibatkan tidak memahami seberapa jauh kemajuan atau kesuksesan acara tanpa adanya penelian di antaranya juga enggan adanya menjelma menjadi unggul, maka penaksiran ini untuk melakukan mekanisme teratur untuk mengerti tingkat kemenangan suatu agenda yang di selenggarakan didalam lingkungan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang usai diuraikan sebelumnya, kemudian metode masalah yang menjadikan inti utama riset adalah Apakah human relation berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan formulasi masalah akan melampaui lalu target riset ini ialah guna memahami dan menganalisis dampak human relation bagi *kinerja* karyawan Perseroan Terbatas Taman Rekreasi Sengkaling.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara akademis

Temuan riset ini dinantikan akan menyalurkan pengetahuan penting bagi keahlian dan literatur terkait dengan human relation, dan prestasi kerja.

2. Secara praktis

Temuan riset ini diperlukan akan membantu organisasi dalam meningkatkan komunikasi khususnya human relation mereka yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.