

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Komunikasi

a. Definisi Komunikasi

Definisi komunikasi berawal bahasa Latin "*communis*" Bertujuan untuk menerbitkan maupun meningkatkan persatuan jarak rangkap ataupun lebih. Berdasarkan (Nurdin, 2013), komunikasi sendiri akar dialek Latin "*communico*" Artinya memberikan. Rongers dan D. Lawrence Kincaid memusatkan maka hubungan merupakan cara di mana rangkap karakter alias bertambah melatih maupun beralih pesan ialah memusat atas pemahaman akan lebih terpendam.

Edward de Parry mendeskripsikan koneksi seperti cara pengutaraan pikiran, hasrat, beserta perintah dari pengirim kepada penerima melalui simbol-simbol bermakna tertentu. Theodore Herbert berpendapat maka koneksi ialah metode pengalihan makna pemahaman bermula satu orang ke orang lain untuk mencapai arah spesifik. Melalui adanya koneksi, membuat terjadinya suatu sebuah terjadinya komunikasi. (Nurdin, 2013)

Menurut Richard L. Wiseman, koneksi ialah suatu cara akan menyertakan pergantian informasi beserta penemuan arti. Penjelasan ini terdapat berarti informasi hubungan ampuh kala komunikator menafsirkan permintaan dengan cara yang sama seperti penerima. Dengan ini, komunikasi menjadikan suatu dasar terbentuknya suatu hubungan yang saling memahami. (Nurdin, 2013)

Berdasarkan (Nurdin, 2013) pengertian komunikasi di atas. Mempunyai adanya proses penyampaian pesan, penggunaan simbol yang bermakna. Dapat kita simpulkan bahwa komunikasi mempunyai ciri-ciri sebagai berikut, yaitu:

- 1) Komunikasi dipandang sebagai suatu proses. Artinya, komunikasi merupakan serangkaian tindakan atau peristiwa

yang terjadi secara berurutan (memiliki tahapan-tahapan yang berurutan) dan saling terkait seiring waktu.

- 2) Hubungan ialah usaha adapun berencana dan bertujuan. Koneksi juga merupakan usaha adapun dikerjakan macam ingat, terencana, dan berbanding atas arah ataupun impian eksekutor.
- 3) Koneksi yang membutuhkan kesertaan dengan persatuan bermula semua peserta dalam kegiatan komunikasi. Ketika kedua belah pihak (dua orang atau lebih) terseret beserta menyimpan tingkat fokus adapun serupa, koneksi akan berjalan lancar.
- 4) Koneksi berkarakter simbolik, artinya koneksi cukup hakikatnya membentuk aktivitas memanfaatkan simbol-simbol.
- 5) Komunikasi adalah sebuah transaksi; pada dasarnya melibatkan dua tindakan: memberi dan menerima. Kedua tindakan ini harus seimbang.
- 6) Komunikasi yang melampaui aspek partikular beserta relasi, yaitu kontestan ataupun pelaksana koneksi bukan perlu tampak cukup durasi beserta wadah adapun kemiripan.

Berarti dalam berkomunikasi, tidak hanya perlu mengenal dan memahami saja, tetapi juga memiliki tujuan yang lebih spesifik. Tujuan ini berupa cara penyampaian informasi, membangun hubungan, atau mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain. Namun pula mempunyai arah yang spesifik (Effendy, 2009) yaitu:

- 1) Transformasi kemasyarakatan, melepaskan pemberitahuan terhadap masyarakat dengan harapan rakyat akan mengalihkan aksi lebih efektif.

- 2) Mengubah pendapat dan memberikan informasi kepada khalayak dengan tujuan mengubah pandangan dan pendapat mereka tentang pemberitahuan yang diberikan
- 3) Transformasi eksekutor, membagikan berbagai pemberitahuan terhadap rakyat akan mengalihkan kelakuan.

b. Metode Komunikasi

Komunikasi ialah cara ataupun arus transmisi pemberitahuan beserta perintah dua petunjuk kepada penerima, adapun dapat melihatnya. Menurut (Kountul, 2015), proses komunikasi mencakup enam dimensi utama untuk menggambarkan interaksi secara berlangsung. Keenam dimensi ini saling berkaitan dan berperan penting dalam memastikan adanya pesan dapat dipahami sesuai dengan maksud pengirim. Yaitu :

- 1) **Komunikasi interpersonal**

Komunikasi manusia melibatkan pemrosesan pemberitahuan lewat penglihatan beserta ganglion. Contohnya meliputi bekerja, merenung, mencatat, dan melukis.

- 2) **Komunikasi intrapersonal**

Metode komunikasi yang berlangsung dengan terus antara orang dan dapat berlangsung dengan berhadapan atau secara maya, seperti pertemuan tatap muka dan panggilan telepon.

- 3) **Komunikasi kelompok**

Proses komunikasi ini berlangsung antar kelompok, baik secara publik maupun privat. Pada tahap ini, setiap peserta berkomunikasi berdasarkan peran dan status mereka dalam kelompok. Misalnya, diskusi antara guru dan siswa di kelas, atau percakapan dengan orang tua.

- 4) **Komunikasi jarak golongan/aliansi**

Metode koneksi ini berjalan jeda gabungan dengan kelompok lainnya. Mungkin terdapat dua atau lebih peserta, tetapi setiap orang bertindak sebagai perwakilan kelompok/asosiasinya sendiri dan mengemban peran serta statusnya masing-masing.

5) Komunikasi institusi

Jenis koneksi ini mengaut kegiatan komunikasi internal dalam institusi dan aktivitas koneksi antar-institusi. Diskrepansi adalah jenis koneksi ini lebih resmi dan lebih memperhatikan kemampuan.

6) Komunikasi melalui rakyat besar

Kegiatan komunikasi cukup tahap ini membuktikan pada rakyat luas. Kegiatan komunikasi sanggup dilaksanakan dengan dua metode: pertama, komunikasi pers, seperti selebaran, radio, dan televisi.

c. Fungsi Komunikasi

Fungsi komunikasi ini sarana untuk menyampaikan informasi, membangun adanya suatu pemahaman serta menciptakan hubungan yang harmonis. Melalui komunikasi yang efektif, tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan William I. Gordon dalam (Mulyana, 2017), terdapat empat peranan komunikasi dalam komunikasi. Keempat peran ini sangat penting dalam menjalani adanya komunikasi dalam membangun hubungan antarindividu maupun kelompok. Keempat peranan penting ini, yaitu:

1) Karakteristik Sosial

Sebagai upaya untuk konsep diri, aktualisasi bertumpu, untuk bertahan berjiwa, untuk mencapai keceriaan, dan untuk meninggalkan stres dan kesukaran.

2) Fungsi komunikasi ekspresif

Hal yang ada kaitannya dengan komunikasi publik, yang memungkinkan terjadi antar perorangan maupun kolektif. Komunikasi ini tidak langsung terjadi dan tidak memengaruhi pihak eksternal, melainkan mencakup ekspresi emosi, khususnya melalui komunikasi non-verbal.

3) Fungsi komunikasi adab

Manfaat komunikasi ini berkaitan dengan kemampuan berekspresi dan komunikasi ini kebanyakan dilakukan dengan berkelompok.

4) Fungsi komunikasi instrumen

Sebagai suatu bentuk komunikasi, tujuan keseluruhannya adalah untuk menyampaikan informasi, memberikan edukasi serta dorongan, dan menyesuaikan perilaku dan kepercayaan.

Dalam interaksi yang begitu memegang peran krusial bagi kehidupan manusia. Komunikasi ini menjadikan suatu sarana utama untuk menjalani hubungan sosial, interaksi sosial dan membangun pemahaman secara bersama-sama. Komunikasi mempunyai sejumlah fungsi, yang menurut Harold D. Lasswell dalam (Effendy, 2009).

Diantaranya:

- a) Manusia mampu mengendalikan lingkungannya.
- b) Menyesuaikan diri dengan lingkungan.
- c) Mewariskan dan mentransformasikan nilai sosial.

2. Human Relation

a. Definisi Human Relation

Suatu proses interaksi antar individu yang didasari saling pengertian, saling mengargai, dan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Human relation ini penting dalam hubungan antarmanusia secara harmonis dalam berbagai konteks kehidupan. (Effendy, 2009) Human relations dibedakan menjadi dua pengertian, yaitu human relations arti luas dan human relations dalam arti sempit, yaitu:

a. Human Relations dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka. Dalam segala situasi dalam dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati kepada kedua belah pihak. Demikian adanya komunikasi, menjadikan suatu ajang untuk berinteraksi satu sama lain.

b. Human Relations dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (work situation) dan dalam organisasi kekayaan (work organization). Memiliki tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati. Membuat, faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang berkolaborasi.

Secara singkat human relations adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologis. Melalui adanya hubungan atau interaksi ini, individu bisa memahami perasaan, kebutuhan, serta pandangan orang lain secara mendalam. Dengan ini, human relations berperan penting dalam terjadinya kepuasan dan keharmonisan dalam lingkungan sosial dan kerja. (Lengkey, 2015)

Menurut Hasibuan, human relations adalah hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan ketersediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Dalam adanya hubungan tersebut, maka individu diharapkan mampu menyesuaikan diri dan saling bekerja sama mewujudkan suasana yang selaras dan produktif. Dengan ini, human relations yang relevan, dapat terjadinya hubungan secara efektif sehingga dapat memiliki tujuan bersama secara optimal. (Mustikawati, 2016)

Human relations diartikan sebagai hubungan baik yang diperlukan untuk adanya komunikasi yaitu proses kerjasama timbal balik. Hal yang sama juga dikemukakan oleh (Rosalina, 2018) bahwa human relations

karyawan dalam perusahaan adalah segala hubungan, baik yang formal maupun informal yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan guna memupuk kerja sama yang intim dan selaras bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan menurut pendapat yang dikatakan (Davis, 1989) Human Relations adalah integrasi orang-orang dalam situasi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja bagi para karyawan untuk bekerjasama secara produktif, kooperatif, dan untuk mencari kepuasan ekonomi, psikologis dan kepuasan sosial.

b. Manfaat Hubungan antar manusia

Hubungan antar manusia ini memiliki manfaat penting dalam suatu menciptakan suasana dilingkungan kerja. Selain itu, hubungan antar manusia secara efektif juga mampu meningkatkan semangat kerja, memperkuat komunikasi, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap adanya organisasi. Menurut (Djaja, 2011), manfaat hubungan antar manusia adalah:

a) Menghindari perselisihan antara pimpinan dan bawahan.

Upaya untuk saling menjaga hubungan tetap harmonis agar tidak terjadinya perselisihan atau kesalahpahaman dalam lingkungan. Perselisihan ini sering muncul akibat cara kerja, perbedaan pendapat atau komunikasi yang kurang efektif. Dengan ini, menghindari perselisihan membuat hubungan kerja dapat berjalan dengan baik.

b) Mengembangkan kerjasama antara pemimpin dan bawahan.

Terciptanya hubungan yang saling mendukung dan saling memahami dalam menjalankan tugas. Kerja sama ini menekankan komunikasi secara dua arah. Dengan terjalinnya kerjasama yang baik, suasana kerja menjadi harmonis dan bisa tercapainya produktivitas secara efektif.

c) dapat membentuk kerja sama tim yang efektif.

Suatu kondisi dimana setiap anggota tim dapat bekerja sama dan saling melengkapi satu sama lain. Kerja sama tim secara efektif, membawa adanya komunikasi yang saling terbuka, rasa saling percaya satu sama lain. Melalui adanya pembentukan tim, memaksimalkan potensi yang dimiliki, mengurangi konflik.

d) memotivasi individu dalam tim untuk bergerak menuju tujuan.

Mendorong setiap individu agar memiliki semangat, komitmen, dan kesadaran untuk berkontribusi. Secara langsung, dapat mencapai sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Proses yang melibatkan pimpinan atau sesama karyawan untuk menumbuhkan tanggung jawab kerja yang kuat.

Menurut (Effendy, 2009), hubungan antar manusia yang baik penting untuk menerapkan prinsip-prinsip interpersonal secara efektif dan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatan, para pemimpin perusahaan berupaya memecahkan tantangan individu yang dihadapi bawahannya. Tujuannya adalah untuk membangkitkan antusiasme dan motivasi, mendorong kolaborasi yang produktif, dan mencapai rasa sejahtera serta kepuasan pada tingkat ekonomi, psikologis, dan sosial. Hubungan antar manusia memotivasi karyawan, menginspirasi mereka, dan mendorong mereka untuk bekerja lebih giat.

c. Prinsip hubungan antar manusia

Prinsip hubungan antar manusia menekankan pentingnya saling menghormati dan memahami antara individu satu dengan lainnya. Dalam adanya menjalin hubungan ini, komunikasi berjalan secara terbuka, serta adanya suatu kejujuran agar suasana menjadi harmonis. Menurut (Siagian, 2012), prinsip-prinsip hubungan antar manusia adalah seperti berikut:

a) Lingkungan pekerjaan yang memberikan kepuasan. Suatu pekerjaan yang menantang dan hubungan profesional yang erat,

suasana kerja yang merangsang serta tindakan yang setara. Selain itu, perlakuan yang setara dan adil bagi setiap individu.

- b) Relasi kerja yang harmonis, baik formal maupun informal. Relasi ini menerminkan adanya hubungan saling menghargai dan memahami antar sesama karyawan. Dalam relasi ini, membentuk suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja.
- c) Cocok untuk hubungan kerja. Hubungan kerja yang dilandasi oleh kesesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Kecocokan inilah akan mempermudah kerja sama secara kondisional serta mengurangi potensi terjadinya konflik.
- d) Penempatan pekerja yang sesuai. Setiap individu hendaknya dialokasikan pada posisi yang selaras dengan keterampilan beserta kemampuannya. Dengan tujuan untuk mendorong produktivitas karyawan secara baik.

d. Indikator hubungan antar manusia

Hubungan antar manusia mengacu pada interaksi dinamis antar individu di lingkungan kerja, yang memungkinkan mereka bekerja secara efektif dan kolaboratif, serta mencapai kepuasan finansial, psikologis, dan sosial. Ketika tujuan ini tercapai, apa yang disebut "kerja tim yang sukses" pun terjadi. Menurut (Jalaluddin, 2011), hubungan antar manusia dapat diukur melalui empat indikator berikut:

- a) Perlunya kerjasama
Kebutuhan di sini adalah kebutuhan untuk bekerja. Secara kolaboratif, yang memerlukan baik antar pegawai maupun antara atasan dan pekerja.
- b) Persediaan psikologi
Pegawai memerlukan mempersiapkan diri. Secara psikologis, seperti stres untuk mengerjakan tugas maupun tugas baru yang diberikan atasan, agar kinerjanya meningkat.
- c) Pengendalian emosi

Pengendalian emosi artinya karyawan mampu mengendalikan emosinya, tidak membiarkan emosi menghambat aktivitas kerja, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.

d) Asal-usul budaya

Latar belakang budayanya adalah di tempat kerja, karyawan dan atasan harus saling menghormati, tanpa memandang ras, agama, suku, dan lain sebagainya, untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman seperti keluarga.

e) Keterbukaan

Keterbukaan berarti terbuka terhadap pendapat orang lain dan berbagi informasi penting dengan mereka. Ini bukan berarti seseorang harus langsung mengungkapkan seluruh kisah hidupnya, tetapi mereka harus siap berbagi pikiran dan perasaan ketika orang lain ingin tahu.

f) Empati

Empati adalah kemampuan untuk memahami pengalaman orang lain, merasakan hal yang sama, dan memahami masalah dari sudut pandang dan mata mereka.

g) Dukungan

Hubungan yang efektif ditandai dengan sikap suportif. Ini berarti setiap pihak dalam komunikasi berkomitmen untuk mendukung interaksi yang terbuka.

h) Positif (sikap positif)

Sikap positif diekspresikan melalui sikap dan perilaku. Dalam konteks sikap, ini berarti semua pihak yang terlibat dalam interaksi interpersonal harus memiliki perasaan dan sikap positif, alih-alih prasangka dan kecurigaan.

i) Kesetaraan

Kesetaraan adalah pengakuan bahwa kedua belah pihak mempunyai kepentingan, kedua belah pihak mempunyai nilai dan harga yang sama, dan keduanya saling membutuhkan.

e. Faktor yang mempengaruhi *hubungan antar manusia*

Hubungan antar manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor inilah yang harus berperan penting dalam menjaga keharmonisan hubungan antar manusia. Menurut (Gibson, 2010) terdapat sejumlah faktor dalam hubungan antar manusia, yakni:

a) Komunikasi

Dengan komunikasi, kami berharap mampu menumbuhkan kepercayaan di antara pegawai suatu organisasi atau perusahaan.

b) Iman

Keyakinan antar hubungan antarpegawai perlu dibina agar komunikasi dalam organisasi atau perusahaan tidak terputus.

c) Etika

Penyimpangan standar moral menimbulkan stress bagi karyawan dan memengaruhi kinerja mereka.

d) Keadilan

Suatu Perusahaan maupun organisasi berkewajiban menghargai dan memperlakukan semua pegawainya secara adil patuh pada segala keadaan.

e) Perasaan

Menunjukkan empati dan kepedulian terhadap semua Pegawai memiliki peran krusial dalam menjalin hubungan antara perusahaan/organisasi dengan karyawannya.

f) Pandangan dan kepercayaan

Jumlah Interaksi yang berlangsung dalam suatu Organisasi maupun perusahaan akan membangun kepercayaan dan

pandangan karyawan tentang apa Kondisi nyata di lingkungan kerja.

g) Tujuan yang tegas

Karyawan menganggap memahami hal yang diharapkan Melalui mereka, stres bisa dikurangi dan dapat mendukung mereka mengutamakan tugas yang ada.

h) Penyelesaian Konflik

Menyelesaikan konflik yang timbul secara adil dan cepat merupakan harapan utama organisasi jika ingin menjalin hubungan karyawan yang baik dalam organisasi.

f. Formulir kegiatan *hubungan antar manusia* dalam organisasi

Hubungan antar manusia berorientasi pada tindakan. Ini adalah aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh hasil yang efisien serta memuaskan. Lebih lanjut, hubungan antar manusia melibatkan penyesuaian karyawan terhadap lingkungan kerja, memotivasi mereka dalam berkolaborasi, dan mencapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial. Singkatnya, menurut Keith Davis (Effendy, 2009) hubungan antar manusia ialah tentang peningkatan upaya golongan yang efisien serta memuaskan.

Peran hubungan antar manusia dalam komunikasi adalah untuk memotivasi karyawan, menumbuhkan antusiasme mereka, dan mendorong Mereka untuk bekerja lebih keras. Saat memberikan dorongan kepada karyawan, sebaiknya memakai ucapan yang membangun dan bijaksana dan optimisme, alih-alih kata-kata negatif yang dapat membuat mereka merasa tertekan. Melalui ucapan secara bijak dan baik, dapat meningkatkan rasa loyalitas terhadap organisasi. (Effendy, 2009)

Aktivitas hubungan antar manusia, dapat di bedakan dari beberapa aspek tertentu. Aspek ini adalah aktivitas secara materi dan non materi. Jenis-jenis aktivitas hubungan antar manusia yang dijalankan oleh perusahaan (As'ad, 1999), yaitu:

a) Bukan Materi:

(1) Kompensasi meliputi seluruh pengeluaran perusahaan untuk karyawannya yang diperoleh oleh karyawan tersebut, secara nyata, berkala, maupun tidak langsung (di masa mendatang). Kompensasi merupakan salah satu metode manajemen dapat memperbaiki kinerja, menginspirasi karyawan, dan mengoptimalkan kemampuan kerja karyawan (Ruky, 2006).

(2) Melaksanakan aktivitas khusus bagi meningkatkan keakraban antara perusahaan dan karyawan. Membangun persahabatan antara pegawai dan pemilik perusahaan merupakan cara yang andal untuk mendorong semangat kerja karyawan. Keakraban yang tangguh dalam membuat karyawan merasa memiliki perusahaan, yang selanjutnya memperkuat loyalitas mereka terhadap perkembangan perusahaan. Adakan pertemuan rutin bulanan untuk mempertemukan seluruh karyawan. Suasana kerja yang ramah serta bersahabat Akan menciptakan kenyamanan bagi pegawai dan tenang dalam bekerja (As'ad, 1999).

(3) Kegiatan penjangkauan bertujuan untuk meninggalkan dampak yang berkelanjutan, terutama dalam hal pengakuan dan membangun persatuan di antara para peserta. Ada dua bentuk pembelajaran yang ingin dicapai oleh kegiatan penjangkauan: yang pertama adalah kegiatan intrinsik, yang bertujuan untuk memotivasi dan menumbuhkan rasa memiliki setiap peserta terhadap peserta lain dan perusahaan. Macam lain adalah aktivitas eksplorasi lingkungan, yang menggabungkan pengajaran budaya dengan budaya kerja melalui tanggung jawab yang memanfaatkan sumber daya alam (As'ad, 1999).

(4) Menurut Rae dalam (Rahmawati, 2023) pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien.

(5) Lokakarya adalah program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan karyawan. Lokakarya ini menghadirkan pembicara, Fasilitator, serta sesi diskusi untuk karyawan saling bertukar

ide. Dengan bantuan manajemen senior, lokakarya internal dapat diselenggarakan dan wajib melibatkan semua manajer menengah. Tujuan lokakarya ini adalah guna menerangkan apa yang dimaksud manajemen prestasi kerja, sasaran, serta cara penerapan (As'ad, 1999).

b) Materi:

(1) Manfaat tiruan manfaat terdiri dari asuransi kesehatan dan jiwa, ditambah waktu liburan yang dibayar kantor, rencana pensiun, dan manfaat lain yang terkait dalam kaitan kerja. (Widodo, 2012) pada (Pfothenauer, 2019).

(2) Insentif adalah kompensasi tambahan yang diberikan oleh organisasi di atas gaji atau upah. Pemberian insentif yang berbeda kepada setiap karyawan berdasarkan kinerja mereka dapat membantu meningkatkan kinerja mereka. Insentif mencakup bonus, kesempatan mengikuti pelatihan, promosi, dan peningkatan gaji (Widodo, 2012) (Pfothenauer, 2019).

(3) Fasilitas. Contoh fasilitas mencakup tunjangan tambahan yang tersedia bagi karyawan, Misalnya kendaraan dinas, keanggotaan klub, tempat parkir pribadi, atau penggunaan pesawat operasional perusahaan. (As'ad, 1999).

(4) Upah, umumnya berkaitan dengan besaran per jam. Upah merujuk pada dasar pembayaran dan biasanya digunakan untuk Karyawan bagian produksi dan pemeliharaan. Gaji biasanya digunakan untuk tarif pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (Ruky, 2006).

(5) Penghargaan: Memberikan penghargaan khusus kepada karyawan yang berprestasi tidaklah tepat. Penghargaan dapat berupa bonus, insentif, atau hadiah kecil sebagai ungkapan terima kasih perusahaan terhadap pencapaian karyawan. Pendekatan ini nyata sangat berhasil dalam memotivasi pegawai dan mendorong pencapaian lebih lanjut bagi perusahaan (Widodo, 2012).

Hubungan antar manusia dalam organisasi adalah pendekatan yang menekankan pentingnya membangun dan memelihara hubungan. Secara

hubungan ini memberikan keharmonisan yang bersifat langsung (Wardani, 2023). Berikut praktiknya hubungan antar manusia Organisasi adalah seperti berikut:

a) Program pelatihan

Perusahaan menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan karier kepada karyawannya guna mengembangkan kemampuan dan wawasan mereka.

b) Program kesejahteraan karyawan

Perusahaan menyediakan kebijakan pegawai yang memenuhi kebutuhan mereka dan membantu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

c) Program Penghargaan dan Penghargaan

Perusahaan menawarkan program penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang berprestasi di tempat kerja.

g. Konsep hubungan antar manusia

Konsep secara hubungan antar manusia ini berfokus pada individu yang saling berinteraksi dan membangun kerja sama secara harmonis. Secara hubungan ini dasari oleh saling pengertian, komunikasi yang efektif, dan menghormati satu individu dengan yang lain. (Kasmiruddin, 2017) Secara konseptual hubungan antar manusia Menurut para ahli, rinciannya adalah sebagai berikut:

a) Menurut (Hasan, 2010), hubungan interpersonal ialah koneksi antara manusia. Ketika orang memasuki lingkungan kerja yang termotivasi, mereka akan bekerja secara efisien dan berkolaborasi dengan kepuasan finansial, psikologis, dan sosial.

b) Menurut (Effendy, 2009), hubungan antar manusia adalah hubungan persuasif yang dilakukan seseorang secara tatap muka dengan orang lain dalam lingkungan kerja dan organisasi dengan tujuan meningkatkan semangat kerja dan kerjasama untuk mencapai hasil yang memuaskan.

- c) Menurut (Hasibuan, 2009) hubungan antar manusia adalah hubungan antar pribadi yang harmonis yang tercipta atas kesadaran dan kemauan memadukan keinginan-keinginan individu untuk menyatukan kehendak bersama.

Berdasarkan pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar manusia suatu proses interaksi harmonis antara individu dalam organisasi. Hubungan ini tidak untuk menekankan aspek dari komunikasi secara langsung, tetapi mencakup kesadaran penuh, kemauan, serta motivasi diri. Dengan adanya ikatan hubungan antar manusia yang baik, suasana kerja kondusif dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

h. Teknik – Teknik hubungan antar manusia

Hubungan antar manusia dapat digunakan untuk menghilangkan hambatan komunikasi, menghilangkan kesalahpahaman, dan menumbuhkan aspek konstruktif dari sifat manusia (Effendy, 2009). Interaksi interpersonal yang intens dapat menyembuhkan mereka yang menderita frustrasi. Frustrasi seseorang berasal dari masalah yang tidak dapat dipecahkan. Orang tidak membiarkan diri mereka terbelenggu oleh masalah, dan masalah satu orang berbeda dari yang lain. Orang yang mengalami frustrasi dapat dilihat dari perilaku mereka beberapa orang mungkin menjadi murung, depresi, tidak berdaya, putus asa, terisolasi, membuat alasan untuk menutupi kemampuan mereka, mencari kompensasi, melamun atau bertindak kekanak-kanakan. Karyawan yang frustrasi, terutama ketika jumlahnya banyak, dapat mengganggu kemajuan organisasi dan menjadi hambatan untuk mencapai tujuan mereka.

Dalam kaitan antar manusia, terdapat metode yang dapat diterapkan untuk mendukung mereka yang mengalami kekecewaan konseling. Konselor dapat berperan sebagai pemimpin organisasi, pemimpin hubungan masyarakat, atau pemimpin lainnya. Sasaran

konseling adalah untuk memfasilitasi karyawan yang memiliki masalah atau merasa frustrasi, membantu mereka memecahkan masalah mereka sendiri atau menumbuhkan suasana yang mendorong mereka untuk menghadapinya dengan berani. Dalam hubungan antar manusia, konseling dapat dibagi menjadi dua jenis berdasarkan pendekatan yang digunakan: konseling direktif dan konseling non-direktif (Effendy, 2009). Kunci hubungan antar manusia adalah motivasi, yang menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan cara yang memenuhi kebutuhan mereka (yaitu, kebutuhan untuk kehidupan keluarga sehari-hari, kebahagiaan keluarga, pengembangan diri, dan penghasilan yang memadai). Seseorang bergabung dengan suatu organisasi karena mereka percaya bahwa organisasi tersebut dapat membantu mereka mencapai tujuan mereka.

Pemimpin organisasi mengoordinasikan aktivitas karyawan dan mengendalikan keinginan mereka untuk bekerja sama, semuanya demi mencapai tujuan yang direncanakan, dan komunikasi memainkan peran penting di sini (Effendy, 2009). Hubungan antar manusia yang ditekankan di atas merupakan bentuk komunikasi persuasif. Dengan menerapkan interaksi antar individu, pimpinan atau pemimpin tim dapat berkomunikasi dengan karyawan secara manusiawi, mendorong kerja sama, mencapai hasil yang memuaskan, dan memungkinkan mereka bekerja dengan gembira.

i. Hambatan internal hubungan antar manusia

Kendala dalam human relation biasanya memiliki dua karakteristik: berdasar fakta dan berdasar pendapat, kendala yang nyata mengacu pada gangguan dan hambatan dalam komunikasi antar manusia yang tidak disengaja, tetapi dapat terjadi karena faktor-faktor merugikan. Gangguan dan hambatan tersebut seringkali bersumber dari konflik kepentingan, prasangka, keserakahan, kecemburuan, ketidakpedulian, dan faktor-faktor lainnya. Kepentingan dan prasangka menjadi faktor utama sulit

dihadapi, karena tidak ada yang lebih menjadi tantangan bagi seorang komunikator selain berkomunikasi dengan mereka yang jelas tidak menyukai komunikator, menyampaikan informasi yang bertentangan dengan fakta, atau mengganggu kepentingan mereka. Ketika seseorang dihadapkan pada gaya komunikasi yang tidak mereka sukai karena mengganggu pendidikan atau minat mereka, mereka sering kali mencemooh atau menghindarinya, menganggap pesan tersebut tidak dapat dipahami. Gejala ejekan dan penghindaran komunikasi, serta kebingungan tentang pesan, disebut penghindaran (Effendy, 2009).

j. Prinsip hubungan antar manusia

Secara prinsip, hubungan antar manusia ini penting. Menurut (Siagian, 2012) hubungan antar manusia mengacu pada semua hubungan yang telah terjalin, baik formal maupun informal, antara atasan dan bawahan, yang diciptakan dan dipelihara untuk mencapai tujuan. Berpendapat bahwa prinsip-prinsip hubungan antar manusia adalah sebagai berikut:

- a) Lingkungan kerja yang menyenangkan, yaitu pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang erat, lingkungan kerja yang merangsang dan perlakuan yang adil.
- b) Hubungan kerja yang harmonis, yaitu hubungan formal dan informal yang lazim terdapat dalam hubungan kerja.
- c) Penempatan pekerja yang tepat, yaitu setiap orang hendaknya ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya.

3. Prestasi Pekerja

a. Memahami Kinerja Karyawan

Mengutip (Armstrong, 1998) dalam (Wibowo, 2016) berpendapat bahwa kinerja bermula dari konsep "hasil". Beberapa juga mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja atau pencapaian. Namun,

kinerja sebenarnya memiliki makna yang lebih luas, tidak hanya mencakup hasil kerja tetapi juga cara proses kerja tersebut dijalankan. Kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi bagi organisasi.

Menurut (Abdurrahman, 2019), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu tugas. Definisi ini menjelaskan bahwa kinerja mengacu pada hasil yang dicapai seseorang berdasarkan kriteria yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Ketika karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan, kinerja mereka diukur secara kualitatif dan kuantitatif (penilaian kinerja). Sedangkan (Afandi, 2018) menjelaskan kinerja merupakan Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok sesuai peran masing-masing, dengan tetap mematuhi hukum, moral, dan etika organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, kinerja karyawan merupakan faktor kunci. Kinerja karyawan mengacu pada hasil dan kualitas pekerjaan yang dilakukan untuk memastikan karyawan bekerja secara efektif. Karyawan harus melakukan yang terbaik dan meningkatkan kinerja mereka dengan melaksanakan tugasnya dengan baik, karena kinerja penting untuk mencapai tujuan organisasi. (Sukmawati, 2024).

b. Garis panduan prestasi pekerja

Garis panduan prestasi pekerja suatu standar atau pedoman yang digunakan organisasi untuk menilai karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pedoman ini mencakup beberapa aspek kemampuan yang memiliki panduan. Menurut (Bangun, 2012) penunjuk prestasi adalah seperti berikut:

- a) Beban Kerja. Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok sesuai standar kerja. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan berbeda yang harus

dipenuhi oleh karyawan, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai.

b) Kualitas Pekerjaan: Setiap karyawan dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai penugasan.

c) Ketepatan waktu: Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda. Beberapa jenis pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada pekerjaan lain. Oleh karena itu, jika satu bagian pekerjaan tidak selesai Ketidaktepatan waktu akan mengganggu proses kerja bagian lain, sehingga memengaruhi kuantitas dan kualitas output.

d) Kehadiran: Tipe pekerjaan tertentu mengharuskan kehadiran untuk menyelesaikan pekerjaan Sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kehadiran mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

e) Kerja sama: Tidak semua pekerjaan dapat Dikerjakan oleh satu individu, sehingga kolaborasi antar pegawai sangatlah penting. Kinerja pegawai dapat diukur dari kemampuan mereka untuk bekerja sama dengan rekan kerja.

Sedangkan menurut (Robbins, 2006) Ukuran penilaian kinerja pegawai mencakup beberapa aspek tertentu. Penilaian ini bertujuan sebagai mengetahui sejauh mana pegawai mampu untuk tanggung jawab sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Aspek ini membuat seberapa pentingnya penilaian, berikut aspeknya:

- a) Kualitas pekerjaan ditentukan oleh persepsi karyawan terhadap output yang dihasilkan dan kelengkapan tugas, yang terkait dengan kompetensi dan kemampuan mereka.
- b) Kuantitas merujuk pada total produksi yang dihitung dalam unit, siklus kegiatan yang selesai, dan seterusnya.
- c) Ketepatan waktu merujuk pada sejauh mana kegiatan diselesaikan sesuai jadwal, dengan hasil yang tepat dan pemanfaatan waktu optimal untuk kegiatan lain.
- d) Efektivitas adalah sejauh mana sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, bahan baku) dimanfaatkan untuk meningkatkan hasil setiap unit.
- e) Kontinuitas mengacu pada sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan fungsi komitmen kerjanya. Pada tahap ini, karyawan memiliki komitmen kerja terhadap organisasi dan rasa tanggung jawab terhadap kantor.

c. Faktor yang mempengaruhi prestasi pekerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi aspek prestasi dalam pekerja. Faktor ini, berperan penting untuk menentukan karyawan dapat melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Faktor Menurut (Kasmir, 2016) , ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Diantaranya:

a) Kemampuan dan keterampilan

Ini adalah kemampuan atau keterampilan seseorang untuk melakukan suatu tugas. Kemampuan dan keterampilan ini merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan.

b) Pengetahuan

Inilah pengetahuan yang sedang bekerja. Pengetahuan ini dimiliki oleh individu mengenai tugas, tanggung jawab, dan

standar kerja yang harus dicapai dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang optimal.re

c) Rencana kerja

Pekerjaan ini dapat memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Rencana kerja ini memiliki fungsi sebagai pedoman bagi individu atau organisasi dalam mengatur, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan agar berjalan sesuai prosedur.

d) Kepribadian

Kepribadian mengacu pada karakter atau temperamen individu yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau temperamen yang berbeda.

e) Motivasi kerja

Ini merupakan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dorongan ini dapat mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan semangat dalam mencapai suatu tujuan organisasi maupun pribadi.

f) Kepemimpinan

Merupakan perilaku pemimpin untuk mengorganisasikan, mengelola, dan mengarahkan bawahan agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

g) Gaya kepemimpinan

Yaitu metode atau gaya perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

h) Budaya organisasi

Adalah praktik atau norma yang berlaku di dalam organisasi/perusahaan yang menjadikan suatu pedoman dalam bertindak dan berperilaku di tempat kerja.

i) Kepuasan Kerja

Ini adalah Perasaan positif seperti senang, bahagia, atau cinta yang muncul sebelum dan setelah melakukan suatu tugas. Kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya.

j) Lingkungan kerja

Ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan saat bekerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi semangat, kenyamanan, dan kinerja mereka.

k) Kesetiaan

Merupakan tanggung jawab karyawan untuk terus bekerja dan membela perusahaan lokasi mereka bekerja. Kesetiaan inilah mempunyai tekad dan kemampuan karyawan untuk menaati, melaksanakan serta mempertahankan suatu peraturan dalam organisasi.

l) Komitmen

Ini adalah kepatuhan karyawan terhadap kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja. Sikap ini mencerminkan sejauh mana individu mengenali organisasi yang terlibat didalamnya, serta berkeinginan secara kuat untuk tetap menjadi bagian organisasi.

m) Disiplin kerja

Merupakan sikap/perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, serta norma yang berlaku ditempat kerja demi tercapai suatu tujuan organisasi.

n) Efisiensi

Kemampuan dan keterampilan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan mencakup kompetensi dan keahlian yang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan mental, pendidikan, pelatihan yang terakumulasi, dan pengalaman kerja individu.

o) Dukungan organisasi

Lingkungan organisasi, termasuk struktur organisasi, penyediaan fasilitas dan infrastruktur kerja, serta kondisi dan persyaratan kerja, semuanya memengaruhi kinerja individu. Organisasi dapat menyediakan lingkungan kerja yang bersih, santai, dan nyaman. Lingkungan kerja meliputi kenyamanan, keselamatan, keamanan, serta keharmonisan hubungan dalam organisasi.

p) Dukungan manajemen

Prestasi organisasi dan individu sangat dipengaruhi oleh keterampilan manajemen para pemimpin atau manajemen, termasuk membangun hubungan kerja yang sistematis dan harmonis, mendukung pengembangan karyawan, meningkatkan efisiensi, dan memotivasi seluruh karyawan untuk mencapai kinerja optimal.

Dukungan manajemen dapat dilakukan dengan cara :

- (1) Mengidentifikasi dan memaksimalkan pemanfaatan kekuatan, kelebihan, serta potensi individu
- (2) Mendorong individu untuk terus mengembangkan diri melalui pembelajaran agar memperluas wawasan dan pengetahuan.
- (3) Menyediakan kesempatan bagi individu untuk belajar melalui program pendidikan dan pelatihan yang terstruktur

B. Pengaruh Variabel

1. Pengaruh Hubungan antar manusia terhadap prestasi pekerja

Hubungan antarmanusia, juga dikenal sebagai hubungan interpersonal, mengacu pada hubungan antarindividu yang mendorong interaksi dan pengaruh timbal balik. Hubungan ini memainkan kontribusi utama dalam membangun kelompok, organisasi, maupun bisnis. Menurut studi komunikasi, hubungan interpersonal merupakan akibat dari komunikasi antarpribadi. Karena human relation melibatkan interaksi

antara dua orang atau lebih, human relation penting untuk memelihara reputasi perusahaan/organisasi. (Rahayu, 2023).

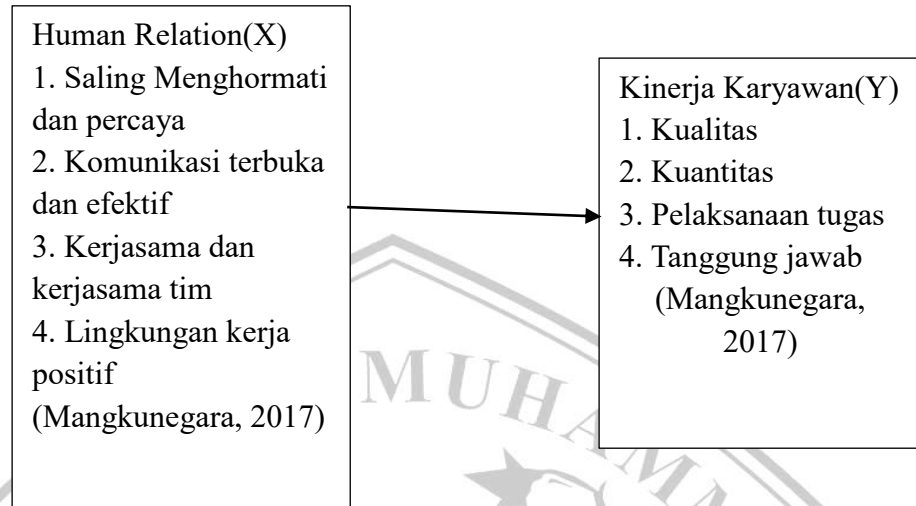
Orang yang bekerja dan memiliki perusahaan bukanlah robot secara naluriah, melainkan tekanan mental. Komunikasi internal yang buruk dapat memicu perselisihan yang dapat berdampak negatif pada perusahaan. Hubungan interpersonal membutuhkan perhatian, fokus, dan tanggung jawab. Dalam human relation, salah satu cara untuk membantu orang yang mengalami kekecewaan adalah melalui konseling. Konselor bisa berupa pimpinan perusahaan, manajer hubungan masyarakat, atau pimpinan lainnya (Effendy, 2009).

Kunci human relation adalah motivasi, yang memastikan karyawan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan mereka, seperti mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupan sehari-hari, menghidupi keluarga, dan mengembangkan diri. Orang-orang bergabung dengan organisasi karena mereka yakin dapat membantu mereka mencapai tujuan. Semuanya berputar di sekitar tujuan yang ditetapkan, dan komunikasi memainkan peran penting dalam hal ini. (Effendy, 2009).

C. Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2017) kerangka kerja konseptual adalah model konseptual yang menjelaskan bagaimana suatu teori terhubung dengan berbagai dimensi yang telah diidentifikasi. Kerangka kerja ini memberikan wawasan awal tentang dampak human relation terhadap kinerja karyawan dan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti menggunakan kerangka kerja berikut:

Tabel 2. 1
Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Menurut (Hasibuan, 2009) human relation ialah hubungan keharmonisan yang terwujud atas kesadaran dan kemauan untuk memadukan keinginan demi terciptanya tujuan bersama. Hubungan antar manusia yang baik menciptakan suasana kerja yang kondusif. Maka, hubungan antar manusia ini terjalin dengan semestinya.

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang. Kualitas kerja ini sangat mempengaruhi intensitas terhadap kinerja tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi, kemampuan dan hubungan kerja yang baik.

Berdasarkan landasan teori diatas, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara human relation terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Rekreasi Sengkaling.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara human relation terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Rekreasi Sengkaling.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Putri, 2021)	Pengaruh Human Relation dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Reliance Indonesia	Human Relation dan Team Work berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
<p>Penelitian terdahulu dan penelitian yang penulis lakukan adalah perbedaan objek tempat penelitian, penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT. Asuransi Reliance Indonesia, sedangkan penelitian yang penulis melakukan penelitian pada PT. Taman Sengkaling.</p>			
2.	(Liawati, 2020)	Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Cabang WTC Serpong Tangerang.	Human Relation dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
<p>Penelitian terdahulu menggunakan variabel X adalah Human Relation dan Lingkungan Kerja, sedangkan pada penelitian penulis menggunakan variabel X adalah Human Relation.</p>			
3.	(Sundayo, 2021)	Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kota Mobagu	Human Relation, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
<p>Penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel X, yaitu Human Relation, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja, sementara penelitian ini hanya menggunakan dua variabel X, yakni Human Relation dan Team Work.</p>			

4.	(Lutfiya, 2022)	<p>Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Queen Ice Asia Bangkalan</p>	<p>Human Relation di PT. Queen Asia Bangkalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik Human Relation, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sebaliknya, Lingkungan Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, Human Relation dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Queen Asia Bangkalan.</p>
<p>Penelitian terdahulu dan penelitian yang penulis lakukan adalah perbedaan objek tempat penelitian, penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT. Queen Ice Asia Bangkalan, sedangkan penelitian yang penulis melakukan penelitian pada PT. Taman Sengkaling.</p>			
5.	(Wahyuni, 2022)	<p>Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Cianjur).</p>	<p>Human Relation dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Dan nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu sebesar</p>

			164,678 > 3,175. Hasil dari penelitian ini juga memperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi antara Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,864 atau 86,4% sedangkan 13,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam peneliti.
<p>Penelitian terdahulu dan penelitian yang penulis lakukan adalah perbedaan objek tempat penelitian, penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Cianjur, sedangkan penelitian yang penulis melakukan penelitian pada PT. Taman Sengkaling.</p>			
6.	(Sari, 2021)	Pengaruh Human Relation, Disiplin, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orchid Boga Utama	Human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orchid Boga Utama. Human relation, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orchid Boga Utama.
<p>Penelitian terdahulu dan penelitian yang penulis lakukan adalah perbedaan objek tempat penelitian, penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT. Orchid Boga Utama, sedangkan penelitian yang penulis melakukan penelitian pada PT. Taman Sengkaling.</p>			

7.	(Isili, 2022)	<p>Pengaruh knowledge sharing, human relation dan semangat kerja Terhadap kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Provinsi sulut di masa pandemi covid-19</p>	<p>Knowledge Sharing, Human Relation, dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Utara. Secara parsial, Knowledge Sharing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Human Relation berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara individual.</p>
<p>Penelitian terdahulu dan penelitian yang penulis lakukan adalah perbedaan objek tempat penelitian, penelitian terdahulu melakukan penelitian pada pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Provinsi sulut, sedangkan penelitian yang penulis melakukan penelitian pada PT. Taman Sengkaling.</p>			