

Pengaruh *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan

Dian Multi Munawaroh, Sekartaji Anisa Putri

Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi

Universitas STIKOM Inter Studi Jakarta

13dianmulti@gmail.com, tgs.stikom@gmail.com

Abstract— Communities around the world are being hit by the COVID-19 virus disaster, so that the world economy is currently paralyzed. Crisis conditions like this have a negative impact on several countries, including Indonesia. In this pandemic situation, the government implemented a new policy called Work From Home to limit the spread of the virus. The implementation of WFH aims to reduce the number of virus transmission and is considered effective enough to maintain employee performance by preparing a comfortable workplace. The many new views in the work climate make the impact of human relations must be examined more deeply. Realizing the importance of building good relationships, especially with internal employees, especially during the current pandemic conditions, the way to communicate is limited. The purpose of this study was to determine the effect of Human Relations on Employee Performance. The research method uses quantitative research using surveys and conducted on non-majerial employees of PT.Infia Media Pratama. Based on the research, it can be concluded that Human Relations has a positive effect on the performance of PT. Infia Media Pratama. Big influence seen from the results of the coefficient of determination that is equal to 44.5%. From the results of the dimensional test that has been carried out, it is also obtained that one dimension shows the greatest influence on the performance variable, namely local identity, which is 37.4%. The results of the study showed that there was still 55.5% of the influence that could be caused by other factors to affect employee performance.

Keywords: *Human Relations; Performance; Employee*

Abstrak— Masyarakat di seluruh dunia sedang dilanda musibah virus COVID-19, sehingga membuat ekonomi dunia saat ini lumpuh. Kondisi krisis seperti ini memberi dampak negatif pada beberapa negara termasuk Indonesia. Pada situasi pandemi ini pemerintah menerapkan sebuah kebijakan baru yang disebut Work From Home untuk membatasi penyebaran virus. Penerapan WFH bertujuan menekan angka penularan virus dan dinilai cukup efektif untuk mempertahankan kinerja karyawan dengan mempersiapkan tempat kerja yang nyaman. Banyaknya pandangan-pandangan baru dalam iklim kerja membuat dampak human relations harus dicermati lebih dalam. Menyadari pentingnya membangun hubungan yang baik terutama dengan internal yaitu para karyawannya, khususnya pada kondisi masa pandemi saat ini cara berkomunikasi menjadi terbatas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian menggunakan kuantitatif yaitu menggunakan survey dan dilakukan pada karyawan non majerial PT.Infia Media Pratama. Berdasarkan penelitian diperoleh kesimpulan, Human Relations berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Infia Media Pratama. Besar pengaruhnya dilihat dari hasil koefisien

determinasi yaitu sebesar 44.5%. Dari hasil uji dimensi yang telah dilakukan juga diperoleh satu dimensi menunjukkan pengaruh paling besar pada variabel kinerja, yaitu local identity besarnya 37,4%. Hasil dari penelitian menunjukkan masih terdapat 55,5% pengaruh yang bisa disebabkan oleh faktor lain untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Human Relation; Kinerja; Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Masyarakat di seluruh dunia sedang dilanda musibah virus COVID-19, sehingga membuat ekonomi dunia saat ini lumpuh. Kondisi krisis seperti ini memberi dampak negatif pada beberapa negara termasuk Indonesia. Pada situasi pandemi ini pemerintah menerapkan sebuah kebijakan baru yang disebut Work From Home untuk membatasi penyebaran virus. Penerapan WFH bertujuan menekan angka penularan virus dan dinilai cukup efektif untuk mempertahankan kinerja karyawan dengan mempersiapkan tempat kerja yang nyaman (Kartika et al., 2021).

Strategi bekerja dari rumah setara dengan bekerja di tempat kerja, khususnya komitmen dan kewajiban serupa. Bagaimanapun juga, pelaksanaan work from home akhirnya mengalami kesulitan dan hambatan yang sulit, dengan alasan tidak semua bidang harus bisa dilakukan di rumah. Badan Kepegawaian Negara (BKN) ikut menerapkan WFH, dengan konsep bekerja seperti ini tidak serta merta merta meningkatkan produktifitas kerja. Terdapat beberapa sektor kerja yang mengharuskan untuk tetap bekerja di kantor, dua diantaranya yaitu bidang keamanan dan teknisi. Beberapa

karyawan merasa tidak adil, karna tidak semua bisa dilakukan dengan sistem kerja WFH (Ma'rifah, 2020).

Kekurangan dalam pelaksanaan WFH memiliki dampak pada karir seperti timbul keterbatasan interaksi antara pimpinan dan karyawan. Biaya dirumah meningkat, kurangnya pengetahuan secara langsung, karyawan cenderung merasa terisolasi (Mungkasa, 2020). Beberapa faktor lainnya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dari rumah termasuk jaringan internet yang lambat, hambatan dari individu di rumah dan batas waktu yang kabur (Cahyadi, 2020).

Situasi pandemi seperti saat ini menciptakan pembatasan baru pada kehidupan sosial, sementara manusia adalah makhluk sosial yang karena keadaan ini

memberikan respon seperti merasa kesepian, takut, dan merasa “berjarak” hingga muncul rasa stress (Rahmawati *et al.*, 2021). Perasaan stress dari berbagai macam faktor ini membutuhkan pengelolaan alokasi waktu delapan jam bekerja, dan butuh perhatian lebih agar meminimalkan konflik dan melepaskan ketegangan yang ada dalam perasaan dan juga mental.

Menurut Wahyu dan Sa’ed (2020) saat ini perubahan cara bekerja di masa pandemi tidak mudah untuk dilakukan dan menunjukkan bahwa adanya masalah berupa tekanan psikis yang cukup tinggi sehingga perlu penyesuaian serta dibutuhkan dukungan penuh untuk para pekerjanya. Diharapkan agar timbul rasa nyaman dan aman untuk meningkatkan rasa kesadaran demi mencapai tujuan bersama. Kinerja karyawan diharapkan tetap terkendali dengan baik, agar tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai walaupun di masa sulit seperti ini. Penilaian kinerja karyawan dapat diukur dari segi kualitasnya pekerja itu sendiri.

Tidak hanya itu, kuantitas juga diperhitungkan. Poin lainnya mengenai ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dimensi tersebut dapat dijadikan pemicu persaingan dengan perusahaan lain, sehingga kinerja karyawan yang maksimal dapat memberikan keunggulan dari para pesaing (Hartono & Rahadi, 2021).

Sebelum masa pandemi datang PT.Infia sering memberikan sarana kepada karyawannya untuk mengikuti seminar tatap muka secara langsung guna mengembangkan skill individual dari karyawannya tersebut. Agar karyawan dapat menemukan ide kreatif guna memajukan perusahaan. Karyawan dari PT Infia juga sering diberi kesempatan besar untuk mengisi dan menjadi pembicara di beberapa acara seminar. Sebagaimana public relations harus mampu meningkatkan kerjasama antara pimpinan dengan pekerja lainnya, dan dapat memunculkan hubungan yang lebih akrab dan semangat (Listiani, 2019).

Menurut Wahyu dan Sa’ed (2020) terdapat pandangan bahwa WFH menjadi pemicu penurunan partisipasi karyawan dalam bekerja. Penyebab utamanya seperti diberikan tugas yang tidak jelas, sehingga pembagian tugas sulit untuk dilakukan. Ditambah tingkat pengawasan yang rendah untuk dapat memantau para pekerja. Hubungan antar karyawan dan pimpinan menjadi menurun karena partisipasi karyawan itu sendiri mengalami penurunan. Hal ini memberikan pengaruh pada kinerja para pekerjanya dan membuat peneliti perlu melakukan riset yang akan dijadikan sebuah karya ilmiah dalam sebuah bentuk jurnal yaitu, Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Karyawan. Khususnya meneliti PT.Infia Media Pratama dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh human relations terhadap kinerja karyawan.

II. METODOLOGI

Metode penelitian menggunakan kuantitatif yaitu menggunakan survey dan dilakukan pada karyawan non

majerial PT.Infia Media Pratama (Neuman, 2013).

Dalam penelitian ini menggunakan paradigma positivis yang menurut Neuman (2013) paradigma yang melibatkan hipotesis dan perumusan konseptual. Paradigma positivis selalu mengacu pada teori dan data yang akurat, pandangan paradigma ini melibatkan sejumlah variabel yang akhirnya memunculkan pendekatan kuantitatif (Muslim, 2016).

Menurut Sugiyono (2015) penelitian yang biasa diterapkan untuk melakukan analisis data atau angka melalui deskripsi atau penggambaran data yang sudah dikumpulkan sebelumnya disebut sebagai penelitian kuantitatif deskriptif, yang digunakan oleh peneliti.

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu human relations. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian yang akan diteliti yaitu karyawan non manajerial pada PT. Infia Media Pratama dan mengambil sampel pada 50 karyawan. Menurut Muizu (2017), karyawan non manajerial atau operatives berada di bawah tanggung jawab manajer lini pertama artinya karyawan non manajerial tersebut melaksanakan tugas yang diberikan oleh manajer di atasnya.

Teknik total sampling atau bisa disebut sampel jenuh dipilih karena jumlah populasi sama dengan sampel maka seluruh karyawan dijadikan sebagai sampel. Dapat juga disebut teknik non probability.

Terdapat dua metode, yang akan dilakukan yaitu dengan studi pustaka dan kuesioner yang mana studi pustaka merupakan referensi berdasarkan buku atau jurnal yang sudah ada untuk mendukung penelitian ini. Menyebarkan kuisisioner yang menurut Creswell dalam Sugiyono (2015) dilakukan oleh penulis dengan penuh maksud untuk menyelesaikan materi dan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penyebaran kuisisioner penulis menyebarkan kepada seluruh sampel sebanyak 50 orang yaitu karyawan PT. Infia Media Pratama melalui email/online dikarenakan pandemi tidak bisa bertatap muka secara langsung. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengukuran atau pemberian nilai terhadap sikap dari responden dengan menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2015).

III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

Hasilnya dari penelitian ini untuk menguji pengaruh human relations Terhadap Kinerja sementara variabel dalam penelitian ini yaitu variabel X Human Relations yang mana adalah variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat. Masing-masing variabel dibagi terdiri dari dimensi-dimensi. Responden penelitian ini yaitu karyawan dari PT. Infia Media Pratama.

Responden yang terlibat dideskripsikan sebagai berikut.

Data identitas responden dalam penelitian yaitu para karyawan non manajerial PT. Infia Media Pratama berupa jenis kelamin, dan usia.

TABEL 4.1 JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	12	24.0	24.0	24.0
	Perempuan	38	76.0	76.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Dari 50 orang responden, 76% atau 38 orang adalah Perempuan, dan 24% atau 12 orang lainnya adalah Laki-Laki. Artinya, responden Perempuan lebih mendominasi.

TABEL 4.2 USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 25 tahun	9	18.0	18.0	18.0
	26 - 30 tahun	17	34.0	34.0	52.0
	30 tahun ke atas	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, dari 50 orang responden, sebanyak 48% atau 24 orang berusia 30 tahun ke atas, 34% responden atau 17 orang berusia 26 - 30 tahun, dan sisanya sebanyak 18% atau 9 orang berada di usia 18 - 25 tahun. Artinya, responden didominasi oleh usia 30 tahun ke atas.

Hasil uji validitas yang telah dilakukan berikut ini

TABEL 4.3 UJI VALIDITAS

HUMAN RELATIONS

	R Hitung	>/<	R Tabel	Keterangan
Pertanyaan_1	0.901	>	0.361	Valid
Pertanyaan_2	0.648	>	0.361	Valid
Pertanyaan_3	0.779	>	0.361	Valid
Pertanyaan_4	0.901	>	0.361	Valid
Pertanyaan_5	0.648	>	0.361	Valid
Pertanyaan_6	0.779	>	0.361	Valid
Pertanyaan_7	0.901	>	0.361	Valid
Pertanyaan_8	0.648	>	0.361	Valid
Pertanyaan_9	0.779	>	0.361	Valid
Pertanyaan_10	0.901	>	0.361	Valid
Pertanyaan_11	0.874	>	0.361	Valid
Pertanyaan_12	0.648	>	0.361	Valid
Pertanyaan_13	0.779	>	0.361	Valid

Seluruh pertanyaan sebanyak tiga belas, masing-

masing pertanyaan memiliki korelasi positif dengan rentang 0,648 - 0.901 ; 13 (tiga belas) butir valid berdasarkan nilai $r >$ dari nilai kritis 0.361 dan significance rate 0.05 sebagaimana ini merupakan hasil dari *pre-test*.

TABEL 4.4 UJI VALIDITAS

KINERJA

	R Hitung	>/<	R Tabel	Keterangan
Pertanyaan_1	0,880	>	0.361	Valid
Pertanyaan_2	0,653	>	0.361	Valid
Pertanyaan_3	0,762	>	0.361	Valid
Pertanyaan_4	0,855	>	0.361	Valid
Pertanyaan_5	0,649	>	0.361	Valid
Pertanyaan_6	0,746	>	0.361	Valid
Pertanyaan_7	0,838	>	0.361	Valid

Tabel menunjukkan bahwa diantara Tujuh pertanyaan pada variabel Kinerja, semua item berkorelasi positif dengan rentang 0.649 – 0,880 ; 7 (Tujuh) butir valid yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi r lebih besar dari nilai kritisnya 0.361 pada taraf signifikansi 0.05 sebagaimana ini merupakan hasil dari *pre-test*.

Selanjutnya untuk mengetahui reliabilitas menggunakan kaidah baku reliabilitas pada tabel dibawah (Kuncoro, 2007)

TABEL 4.5

Kaidah Baku Reliabilitas Guilford & Frucher

Nilai Reabilitas	Keterangan
> 0,90	Sangat Reliabel
0,70 - 0,90	Reliabel
0,40 - 0,70	Cukup Reliabel
0,20 - 0,40	Kurang Reliabel
< 0,20	Tidak Reliabel

Hasil Uji Reabilitas Variabel X:
Human Relations

TABEL 4.6

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	13

Dalam pelaksanaan n = 50 Variabel X mendapatkan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach 0.947, disimpulkan bahwa sangat reliabel. Dengan angka yang menunjukan mendekati angka 1.

Hasil Uji Reabilitas Variabel Y:
Kinerja

TABEL 4.7

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	7

Dalam pelaksanaan n = 50 hasil analisis tabel didapatkan nilai koefisien reliabilitas Alpha Cronbach yaitu 0.806. Maka diartikan bahwa data tersebut dapat dikatakan sangat reliabel dengan angka yang menunjukan mendekati angka 1.

Hasil uji regresi linier sederhana:

TABEL 4.8

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.434	2.038

a. Predictors: (Constant), HumanRelations

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan kontribusinya R square (R²) sebesar 0,445. Nilai R square dapat digunakan untuk menganalisa hasil Koefisien Determinasi (KD), dimana nilainya didapat dari rumus (KD = R² x 100%) 0,445 x 100% = 44,5%, artinya pengaruh human relations terhadap Kinerja Karyawan memiliki kontribusi sebesar 44.5%. Selebihnya, sebesar 55.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diluar dari konsep-konsep operasional penelitian ini.

Berikut tabel ANOVA:

TABEL 4.9

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.206	1	160.206	38.562	.000 ^b
	Residual	199.414	48	4.154		
	Total	359.620	49			

Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000, nilainya jika dibandingkan dengan tingkat alpha yaitu 0.05 maka lebih kecil (0.000 < 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Human Relations* (X), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel berikut ini yaitu koefisien:

TABEL 4.10

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.584	3.740		2.295	.026
	HumanRelations	.406	.065	.667	6.210	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Didapatkan signifikansi yang bernilai masih di bawah 0,05. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *human relations* yang signifikan terhadap kinerja.

Jika nilai x sebesar 1 maka nilai y adalah $y = a + bx = 8,584 + 0,406x$ nilai regresi bernilai + maka dengan demikian nilai human relation terhadap kinerja menjadi positif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human relations* terhadap kinerja karyawan PT. Infia Media Pratama dan dilakukan uji dimensi dengan hasil pada tabel berikut:

Hasil uji dimensi

TABEL 4.11

	Dimensi	Rsquare
1	Importance of individual	0,179
2	Mutual acceptance	0,174
3	Common interest	0,156
4	Open communication	0,167
5	Participation officials	0,186
6	Local identity	0,374
7	Local Decisions	0,092
8	High Moral Standart	0,35

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian diperoleh kesimpulan, Human Relations dapat diterapkan menjadi sebuah kegiatan public relations guna meningkatkan kinerja para karyawan sebuah perusahaan. Dengan memberikan pujian yang tepat untuk karyawan yang berprestasi juga dapat memunculkan rasa keterikatan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Rasa nyaman dari karyawan dapat meningkatkan daya kerja hingga optimal dan termotivasi untuk kerja lebih baik untuk perusahaan. Sebagaimana seorang public relations harus menjaga relasi dan tanggung jawab oleh sebab itu menerapkan kegiatan human relations menjadi hal yang harus dilakukan.

Pada setiap organisasi harus melakukan evaluasi untuk mengukur pencapaian hasil kerja karyawan nya, human relations memiliki peran besar untuk menjalankan proses evaluasi tersebut. Human relations juga dapat dikatakan sebagai penghubung antara pimpinan dan para karyawan perusahaan. Oleh sebab itu, human relations harus diterapkan guna meningkatkan kinerja agar lebih maksimal. Dalam mengembangkan hubungan kerja satu sama lain dapat memanfaatkan beberapa aspek lain seperti saling terbuka satu dengan yang lain. Turut serta dalam berpartisipasi kegiatan kantor untuk mendekati diri dengan sesama rekan kerja. Dalam suatu perusahaan memiliki kekuatan tersendiri, salah satunya dalam mengelola karyawan dan dapat menangani secara baik dan harus lebih diperhatikan secara tepat. Penerapan human relations menjadi satu strategi yang cocok untuk membangun dan membina hubungan yang harmonis agar tujuan perusahaan dapat dicapai maksimal.

Kinerja yang baik akan menciptakan produktivitas kerja karyawan secara maksimal, suasana kerja yang nyaman juga dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi. Jika sudah tercipta hubungan kerja yang baik dalam suatu perusahaan maka timbul rasa puas, hal ini dapat disimpulkan human relations sudah diterapkan dengan baik di sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Annisa, O. ;, Fadillah, A., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2011). PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA), KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL DAFAM SEMARANG. www.semarangkota.go.id
- [2] Cahyadi, R. K. (2020). Tantangan yang Sering Dihadapi Selama Work From Home. Gadjian.Com.
- [3] Effendy, O. U. (2014). Komunikasi Teori dan Filsafat. In Citra Aditya.
- [4] George R Terry. (2011). Principles of Management.
- [5] Habiyah, S., Lestari, N., & Juventa, P. A. (2021). Peran Corporate Secretary Membangun Kembali Reputasi Perusahaan Studi Kasus Karyawan PT Istaka Karya. 6(1), 27–42.
- [6] Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19.

- Jurnal Manajemen Bisnis, 18(1), 16–21. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.2728>
- [7] Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Hendra Widodo, B., & Susanti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang).
- [9] Hutagalung, W., & Amalia, F. (2017). Universitas Sumatera Utara Repositori Institusi USU <http://repositori.usu.ac.id> Pengaruh Human Relation Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/17163>
- [10] Kartika, L., Jayawinangun, R., & Indrawan, R. D. (2021). EFEKTIVITAS PROGRAM WORK FROM HOME (WFH) BERBASIS OUTCOME MASA PANDEMI COVID-19. 7(3), 338–356.
- [11] Kriyantono, R. (2007). Teknis Praktis Riset Komunikasi. Kencana.
- [12] Kuncoro, M. (2007). Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi.
- [13] Listiani, A. F. (2019). Peran Public Relations Untuk Meningkatkan Eksistensi Perusahaan Melalui Penggunaan Virtual Office Di Surabaya. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran, 7(2), 135–143.
- [14] Ma`rifah, D. (2020). Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai. Civil Service, 14(2), 53–64.
- [15] Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [16] Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- [17] Muslim. (2016). Varian-varian paradigma, pendekatan, metode, dan jenis penelitian dalam ilmu komunikasi. Wahana, 1, No.10(10), 77–85. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/wahana/article/view/654>
- [18] Narbuko, Oli Ahmadi, A. (2011). Metode Penelitian. Bumi Aksara.
- [19] Neuman, W. L. (2013). Social Research Methods: Qualitative And Quantitative Approaches. Allyn and Bacon.
- [20] Perwitasari, N. H. (2020). Panik & Stres Bisa Picu Turunnya Daya Tahan Tubuh Saat Wabah Corona. Tirto.Id.
- [21] Priyatno, D. (2014). SPSS 22 Pengola Data Terpraktis. In Yogyakarta, Andi.
- [22] Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama.
- [23] Rahmawati, S., Masni Erika Firmiana, & Hadiansyah, A. (2021). Manajemen Stress dan Menjaga Kesehatan Mental di Masa Pandemi COVID 19. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1–8.
- [24] Ruslan, R. (2014). A model for public relations.
- [25] Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Alfabeta.
- [26] Susanto, I. H. (2020). PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.KOMPAS GRAMEDIA CABANG KARAWACI.
- [27] Wa Ode Zusnita Muizu, E. T. S. (2017). Manajer Dan Perangkat Manajemen Baru. Pekbis Jurna, 53(9), 287.
- [28] Wahyu, A. M., & SaãTMid, M. (2020). Produktivitas Selama Work From Home: Sebuah Analisis Psikologi Sosial. Jurnal

Kependudukan Indonesia, 2902, 53.
<https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.570>

- [29] Wahyuningsih, W., Hartono, S., & Djumali, D. (2020). Budaya Kerja, Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Tunas Pembangunan (Utp) Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 50–54. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.834>
- [30] Wiraditi, R. B., & Sudibyoy, A. G. (2020). Strategi Marketing Public Relations Dalam Meningkatkan Brand Image PT . Brodo Ganesha Indonesia. *Journal of Creative Communication*, 2(1), 51–72.
- [31] Yohana Artha Uly. (2021). Kadin Siapkan Data Perusahaan yang Ikut Vaksinasi Mandiri. *Kompas.Com*.