

Penerapan Human Relations dalam Memotivasi Kerja Pegawai pada PT. Batik Danar Hadi

Indri Sari, Rizky Fauzi

Prodi Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi
Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi InterStudi
Jakarta, Indonesia
Indrisari171@gmail.com

Abstract—This study aims to determine the application of Human Relations in employee motivation at PT. Danar Hadi Batik. The type of research used is descriptive qualitative, with the basis of research using case study methods. The writing describes the state of the object of research based on the object of this research based on the existing facts. The data collection technique is an in-depth interview. In an effort to increase employee work motivation, the Human Relations Principle is used, which is applied by the leadership to motivate employees with the leadership caring about the interests of employees, the leadership respects employees/subordinates, the leadership prioritizes common interests, openness in employees/subordinates in all matters related to work, praise leadership towards employees and employee rights are considered by the leadership. The results of this study indicate that Human Relations in improving employee performance is based on several points, namely, employees/employees work according to procedures, motivated employees are disciplined to come on time, employees are motivated to achieve company goals, employees are motivated to complete work on time and there are rewards from superiors who improve employee performance. Thus, there are obstacles faced by Human Relations in improving employee performance, namely, working conditions that have not provided a comfortable physical working environment, and inadequate equipment or work facilities and infrastructure that affect the effectiveness, efficiency and job satisfaction of employees and the inability of subordinates. initiate communication with the leadership because employees feel reluctant to the leader.

Keywords—Public Relations, Motivation, Employees, Performance.

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan Human Relations dalam motivasi kerja pegawai di PT. Batik Danar Hadi. Tipe penelitian yang digunakan ialah deskriptif kualitatif, dengan dasar penelitian menggunakan metode studi kasus. Penulisan menggambarkan keadaan objek penelitian berdasarkan objek penelitian ini berdasarkan fakta yang ada. Teknik pengumpulan data adalah wawancara mendalam. upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, namun penerapannya belum maksimal. Konsep yang digunakan Prinsip Human Relations, yang di terapkan oleh pimpinan untuk memotivasi pegawai dengan pimpinan memperdulikan kepentingan pegawai, pimpinan menghargai karyawan/bawahan, pimpinan sangat mengutamakan kepentingan bersama, keterbukaan dalam karyawan/bawahan segala hal terkait dengan pekerjaan, pujian pimpinan terhadap

karyawan dan hak pegawai diperhatikan oleh pimpinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Human Relations dalam memotivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, yaitu pegawai/karyawan bekerja sesuai prosedur, pegawai termotivasi disiplin datang tepat waktu, pegawai termotivasi mencapai tujuan perusahaan, pegawai termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan adanya reward dari pimpinan yang membuat kinerja pegawai akan meningkat. Sehingga, ada kendala yang dihadapi Human Relations dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu, kondisi kerja yang belum menuguhkan kondisi fisik lingkungan kerja yang nyaman, serta tidak memadainya alat perlengkapan atau sarana dan prasarana kerja yang berpengaruh pada efektifitas, efisiensi dan kepuasan kerja karyawan dan ketidak mampuan bawahan memulai komunikasi dengan pimpinan karena pegawai merasa segan terhadap pimpinannya.

Kata Kunci—Public Relations, Motivasi, Karyawan, Kinerja.

I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan menjadi parameter dan ujung tombak dari keberhasilan organisasi, karena organisasi terdiri dari berbagai orang-orang mempunyai macam-macam sifat dan kemampuan. Agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik diperlukan *leadership* atau kepemimpinan. Oleh karenanya seorang pemimpin hendaknya memiliki gaya kepemimpinan yang mengetahui kebutuhan-kebutuhan orang-orang yang dipimpinya baik itu kebutuhan manusia secara *fisiologis* atau secara psikologis, karena kepemimpinan adalah *tool* dalam *human relations* bagaimana memengaruhi orang lain dalam organisasi, dan bagaimana orang bertingkah laku sehingga dengan kepemimpinan yang baik diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja orang-orang yang dipimpinya (Amrullah, 2013).

Human relations adalah suatu kondisi hubungan yang berlangsung di berbagai tempat, termasuk juga dalam lingkungan kerja, baik formal maupun informal, antar pimpinan dan karyawan misalnya. Komunikasi, tugas, dan tanggung jawab atau pendelegasian wewenang akan sangat sulit dilakukan jika tidak dibarengi dengan proses *human relations* yang baik (Amrullah, 2013).

Di negara-negara yang sudah maju, saat ini *Human Relations* banyak dipraktikkan untuk mengembangkan

organisasi ke karyawan (*work organization*) dan meningkatkan daya kerja para pegawai. Masalah *Human Relations* itu menyangkut watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap dan tingkah laku menuju kebahagiaan atau kepuasan hati. Proses rohaniyah dengan perasaan bahagia ini berlangsung dua atau tiga orang yang terlibat dalam hubungan komunikatif, yakni komunikasi antarpersonal yang karena sifatnya dialogis, maka masing-masing merasa tahu, sadar dan merasakan efeknya (Amrullah, 2013).

PT. Batik Danar hadi adalah yang tergolong industri batik besar, yang juga terkenal. Batik Danar Hadi berdiri sejak tahun 1967, diprakarsai oleh sepasang suami istri, Santosa Doellah dan Danarsih Santosa. Dalam kurun dua dasawarsa terakhir, Danar Hadi Batik telah menjadi perusahaan manufaktur batik yang terpadu, integral dan dikenal sebagai produsen kain batik. Selain lembut, halus, juga dikenal bermutu tinggi. Sejak tahun 1975, Batik Danar Hadi telah melebarkan sayap ke ibukota, Jakarta, dan kota-kota besar di seluruh propinsi Indonesia (Tunggadewi, 2015).

Bisnis Batik Danar Hadi tidak hanya sebagai perancang saja. Bidang manufaktur, distributor, dan eksportir produk serta garmen yang berkualitas tinggi, juga dijajaki oleh PT. Batik Danar Hadi. Selain itu, Danar Hadi juga melakukan perluasan usaha dalam *properti*, hotel, *furniture* dan restoran seperti Sampit Residence, Pop Hotel Tebet, Hotel Dynasty, dan Restoran Soga. Hingga kini, Batik Danar Hadi yang tersebar di Indonesia berjumlah 20 cabang. Beberapa diantaranya berada di pulau Jawa, Sumatera, Bali, dan Sulawesi (Tunggadewi, 2015).

Namun, menjamurnya industri batik di Indonesia justru menjadikan PT. Batik Danar Hadi semakin melebarkan sayap di bidang industri batik Indonesia. Reputasi Danar Hadi yang telah dibangun selama 47 tahun menjadi sangat sulit dikejar oleh para kompetitornya, hal baik ini harus dipertahankan. Dibalik proses dan upaya tersebut, tentunya tidak terlepas dari interaksi antar individu yang ada dalam organisasi, yakni, pimpinan dan para karyawan baik secara vertikal, maupun horizontal (Tunggadewi, 2015).

Seorang pimpinan yang mendapat umpan balik dari bawahannya, seharusnya menerima secara seksama. Sehingga komunikasi tersebut tidak menimbulkan isyarat-isyarat *non-verbal*, maka jika tidak mendapat respon, persepsi kedua pihak akan kabur. Komunikasi yang baik seharusnya direncanakan terlebih dahulu sebelum dilaksanakan, sehingga tidak terkesan hambar, terutama komunikasi vertikal yang dilakukan antara pimpinan dengan bawahan (Amrullah, 2013).

Dalam situasi yang demikian, maka pegawai dalam keadaan posisinya sebagai bawahan mempunyai kebutuhan dan senantiasa dihadapkan sebagai kendala yang perlu mendapat perhatian, minimal secara moral, sehingga bawahan merasa aman menerima, menyimpan dan sekaligus melaksanakan pesan dari pimpinan atau setidaknya bawahan merasa tidak dirugikan (Amrullah, 2013).

Sangat dianjurkan untuk menjaga hubungan yang baik dengan pegawai, karena pegawai adalah bagian dari suatu internal organisasi atau perusahaan yang tidak dapat terpisahkan, karena pegawai public paling penting didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Aspek terpenting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah karyawan, sebelum ada hubungan dengan konsumen, pelanggan, lingkungan, investor dari pihak lain diluar organisasi atau perusahaan, perusahaan harus terlebih dahulu memperhatikan orang-orang yang mengerjakannya, yaitu karyawan (Makbul, 2017).

Faktor memotivasi yang membangun adalah seorang pimpinan dapat memberikan pujian pada seorang bawahan yang berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik disertai penghargaan dan hadiah berupa buah tangan seperti, memberikan dorongan bersifat positif ini dapat meningkatkan prestasi kerjanya (Makbul, 2017).

Berhubung dengan hal tersebut, maka penerapan *human relations* dilakukan di PT. Batik Danar Hadi sangatlah penting. *Human relations* adalah cara yang tepat dan efektif untuk memotivasi kerja karyawan, masih banyak karyawan yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya serta terjadinya salah paham yang membuat pekerjaan terlambat untuk diselesaikan. Namun pada pelaksanaannya sering kali mengalami keterlambatan dan ketidaksesuaian hasil dengan intruksi organisasi. Faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi disinyalir karena karyawan sering bekerja tidak sepenuh hati, dan memberi batasan sendiri dalam bekerja yang dapat memicu tidak tercapainya target kerja.

Di kantor PT. Batik Danar Hadi dijalan melawai raya 69-70 kebayoran baru – Jakarta Selatan, mempunyai banyak karyawan yang bekerja tidak sepenuh hati serta menjadikan lingkungan kerja yang tidak produktif, hal ini bisa berimbas pada produktivitas perusahaan. Oleh karenanya perlu adanya inisiatif dari pemimpin untuk membangkitkan Kembali semangat dari para karyawan dengan memberikan motivasi kerja. Disini terlihat bahwa faktor peran pimpinan yang harus mengontrol semua pegawai dalam menjalankan tugas. Adanya sosok pemimpin yang tidak memberikan perhatian yang maksimal tentang hal ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Selain itu bukan hanya dari sosok peran pemimpin, tetapi ada juga pemasalahan lain seperti tidak adanya Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan yang ahli dalam bidang tersebut. Kurangnya SDM juga menyebabkan adanya pekerjaan-pekerjaan yang bidangnya berbeda namun dilakukan oleh orang yang sama. Atau dapat diartikan, seorang karyawan merangkap dalam mengerjakan beberapa jenis pekerjaan yang dilakukan sekaligus meskipun bukan bidangnya, namun karena dianggap mampu dalam hal tersebut, maka tugas atau pekerjaan akan didelegasikan kepadanya (Amrullah, 2013).

Fenomena yang terjadi di Batik Danar Hadi Melawai adalah contohnya seorang Purchasing merangkap sebagai admin gudang, atau seorang *Quality Control* yang kadang merangkap pekerjaan menjadi admin. Hal ini tentunya sah-

sah saja sepanjang karyawan yang bersangkutan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan sejalan dengan tujuan organisasi, namun merangkap pekerjaan dapat membuka peluang terhadap keadaan karyawan akan merasa terbebani pekerjaannya terlalu berat, ataupun tidak terfokus dalam bekerja yang tentunya juga mengakibatkan tidak optimalnya suatu pekerjaan.

Apabila hal tersebut terus menerus terjadi, dapat dikhawatirkan akan berpengaruh pada keadaan psikis karyawan yang dapat menurunkan motivasinya dalam bekerja, serta berdampak pada perusahaan. Pada situasi atau kondisi seperti itu, tentunya peran pimpinan sangat dibutuhkan sebagai *the central of organization* atau pusat yang harus mengontrol, mengoordinasi, mengarahkan dan memediasi segala sesuatu dalam perusahaan.

Komunikasi yang terjalin didalam lingkungan organisasi juga harus terjalin dengan baik. Adanya sosok pemimpin yang disegani para pegawai, dapat mengganggu iklim dalam suatu organisasi dan terjadinya rasa tidak nyaman.

Bukan hanya dari pimpinan saja tapi dari perusahaan harus ada dukungan khusus untuk memotivasi kerja karyawan dan kekompakan bersama. Seperti kegiatan di luar jam kerja, kumpul bersama, makan bersama dan lain sebagainya. Kegiatan ini merupakan kegiatan interpersonal yang dilaksanakan pemimpin kepada bawahannya untuk meningkatkan kekompakan dan kasih sayang, namun tidak dicantumkan sebagai suatu kebijakan (Makbul, 2017).

Peraturan perusahaan ini harus dilaksanakan pada kegiatan *Human Relations* di perusahaan PT. Batik Danar Hadi agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, dapat meningkatkan produktivitasnya dan dapat memberikan dorongan semangat bagi karyawan ini akan terus loyal kepada perusahaan.

Penelitian ini menarik karena *Human Relations* merupakan mata kuliah yang telah penulis pelajari di bangku kuliah Ilmu Komunikasi. Serta dapat dijadikan bahan rujukan bagi pemimpin suatu usaha atau perusahaan yang memiliki masalah hubungan dengan karyawan maupun hubungan dengan sesama karyawan. Jadi penelitian ini sangat menarik dan tentunya relevan dengan kajian ilmu komunikasi sehingga dapat dilihat bagaimana penerapannya dalam kehidupan sehari-hari, baik formal maupun *non formal*.

Sedangkan penelitian sebelumnya menurut (Makbul, 2017) yaitu Penerapan *Human Relations* Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Di Pt. Bank Bukopin Wisma Kalla Makassar. Tujuan penelitian Penerapan *Human Relations* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT Bank Bukopin Wisma Kalla Makassar dilakukan melalui pemenuhan kebutuhan ekonomi, sosial, dan psikologi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang menghambat peningkatan kinerja karyawan PT Bank Bukopin Wisma Kalla yaitu, Faktor penghambat seperti penataan ruang kerja meja yang berhadapan dengan meja pimpinannya yang membuat suasana kerja kurang nyaman, adanya rasa segan antara bawahan dengan pimpinan perlu adanya *humas*

relations secara efektif, agar kinerja karyawan dapat terlaksana dengan baik dan komunikasi antara atasan dan bawahan dapat menjadi lebih baik, sehingga tercipta komunikasi yang efektif (Makbul, 2017).

Berdasarkan pada latar belakang masalah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Penerapan *Human Relations* Dalam Memotivasi Kerja Karyawan PT. Batik Danar Hadi"

Untuk mengetahui bagaimana penerapan *Human Relations* berperan dalam memotivasi kerja karyawan di PT. Batik Danar Hadi?

Untuk mengetahui bagaimana penerapan *Human Relations* yang dilakukan oleh pimpinan dalam memotivasi kerja karyawan PT. Batik Danar Hadi.

Kegunaan teoretis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi siapa saja mengenai penerapan *Human Relations* dalam memotivasi kerja pegawai.

Kegunaan Praktis Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa yang ingin menambah wawasan mengenai *Human Relations*.

II. METODOLOGI

Tipe penelitian yang dilakukan adalah tipe deskriptif kualitatif yaitu penulisan menggambarkan keadaan objek penelitian berdasarkan objek penelitian berdasarkan fakta yang ada. Jenis penelitian deskriptif bertujuan membuat penggambaran secara teratur nyata dan tepat. Pendekatan deskriptif untuk menggambarkan kebenaran yang sedang terjadi tanpa menjelaskan hubungan antar variabel. (Kriyantono, 2016)

A. Informan

Orang yang berguna dalam membagikan informasi mengenai keadaan dan kondisi latar penelitian. Bertanggung jawab atas keinginan untuk menjadi bagian dari tim peneliti meskipun hanya sebagai informan, dapat memberikan opini dalam perihal nilai-nilai, sikap, bangunan, proses dan kebudayaan yang menjadi latar penelitian. (Moleong, 2006)

Adapun *Key informan* penelitian ini adalah manager, pimpinan cabang dan karyawan. *Key informan* yang dipilih ditujukan kepada pihak-pihak yang dianggap ahli dan telah berpengalaman dibidangnya masing-masing serta memiliki kompetensi yang baik terhadap aspek-aspek PT. Batik Danar Hadi. *Key informan* masing-masing adalah Lutfia Nugraheni Nrangwesti (44 tahun) manager MD - Informan 1. Niken Pinkan Dwiariyani (34 tahun) bagian MD - informan 2 dan informan 3 Pradina Fitriana karyawan gudang (1 orang).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Pt. Batik Danar Hadi, Jl. Melawai raya 69-70 Kebayoran Baru – Jakarta Selatan. Sedangkan waktu penelitian dilakuka dari bulan September 2020 – November 2020.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara mendalam

Wawancara ini merupakan wawancara tatap muka antara peneliti dan responden dengan teknik wawancara mendalam dengan berdasarkan interview guide yang telah disusun disertai dengan diskusi-diskusi dengan pihak yang terkait. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan dua pihak antara pewawancara dan terwawancara. (Moleong, 2011)

2. Data Primer

Data primer yaitu sumber data dimana sebuah data dapat dihasilkan yang didapat dengan *observasi* atau wawancara pada *informan* secara langsung. (Burgin, 2010)

Data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan salah satu orang manager perusahaan Pt. Batik Danar Hadi, satu orang pimpinan cabang dan tiga pegawai yang berkaitan.

D. Teknik Pengolahan Data Coding

Tahapan ini peneliti menempatkan data sesuai dengan jenisnya. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam memahami dan menganalisis data.

E. Teknik Komfirmasi Data

Triangulasi teori adalah dimana hasil akhir penelitian berupa sebuah rumusan informasi statement. Informasi tersebut selanjutnya dibandingkan dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan. Triangulasi metode merupakan salah satu pendekatan yang dilakukan peneliti untuk menggali dan melakukan Teknik pengolahan data. Teknik triangulasi bisa diibaratkan sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data dengan membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian.

III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian yang dikaitkan dengan judul: Penerapan *Human Relations* Dalam Memotivasi Kerja Pegawai Pada Pt. Batik Danar Hadi dihubungkan dengan teori motivasi, dalam hal ini teori dua faktor Herzberg (Gitosudarmo & Sudita, 2015:35) yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dijabarkan hal-hal sebagai berikut :

Satu, harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu di dalam organisasi tersebut. Sinkronisasi antara tujuan pribadi Tujuan organisasi adalah konsistensi atau keselarasan antara pemenuhan kebutuhan tujuan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi, bertujuan untuk menghindari tumpang tindih manfaat antara keduanya. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu membimbing sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan olehnya (rulina, 2016), serta meyakinkan karyawan bahwa jika tujuan organisasi tercapai, maka tujuan organisasi tercapai individu dalam organisasi juga akan menjadi kenyataan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa sebagai the central of organization, Manager MD Informan

1, LNN, mengatakan :

“saya sebagai manager MD selalu berusaha menjadi mediator menyampaikan pendapat pegawai untuk menjaga konsistensi antara realisasi tujuan pribadi karyawan dengan tujuan organisasi. Berusaha mengkoordinir pegawai untuk menghasilkan kinerja sesuai standar yang ditetapkan organisasi dengan memberikan motivasi agar penjualan naik, komunikasi yang terbuka, menyelesaikan konflik antar pegawai dengan memberikan solusi pemasalahan dan pengawasan yang baik, dengan tetap memperhatikan hak-hak pegawai, seperti gaji dan bonus yang sesuai kesepakatan bersama.”

Informan 3, Pf mengatakan “ sejauh ini menurut saya pimpinan saya sudah berusaha berlaku bijaksana dalam memimpin, seperti termotivasi agar perkerjaan selesai dengan baik, tapi masih ada rasa segan dalam berkomunikasi”.

Seperti yang terlihat dari hasil penelitian, Salah satu caranya adalah dengan mendiskusikan, merundingkan, dan berkompromi mengenai gaji atau kompensasi yang akan diterima setiap karyawan, dan melakukan penyesuaian berdasarkan kemampuan organisasi untuk mencapai keselarasan atau konsistensi di antara keduanya. Namun, setiap anggota organisasi memahami hal ini secara berbeda, karena tidak semua orang puas dengannya. Sebagian orang menganggap jumlah hadiahnya sudah cukup, dan sebagian lagi menganggapnya masih sangat kecil. Namun, apa yang membuat beberapa karyawan tetap hidup adalah kecintaan pada pekerjaan. Upaya lain yang dilakukan untuk mewujudkan prinsip tersebut adalah dengan memberikan jaminan sosial kepada karyawan yang diwujudkan dalam pemberian jaminan kesehatan dan tunjangan hari raya.

Seluruh deskripsi menunjukkan Penerapan prinsip sinkronisasi terkait tujuan pribadi dan tujuan organisasi serta faktor ketidakpuasan terutama jaminan sosial dapat mencegah atau mempertahankan ketidakpuasan karyawan, sedangkan kondisi yang terkait dengan faktor gaji dapat memicu ketidakpuasan karyawan. Berbeda dengan faktor kepuasan yang berkaitan dengan pertumbuhan dan perkembangan, yaitu karyawan percaya bahwa organisasi adalah tempat untuk mengasah potensi dan meningkatkan keterampilan mereka, dapat memotivasi karyawan untuk terus belajar untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan pribadi sesuai dengan tujuan organisasi. Sementara itu terkait dengan faktor promosi karir, dan situasi ini tidak dapat merangsang semangat karyawan

Dua, suasana kerja yang menyenangkan, Suasana kerja yang menyenangkan adalah keadaan atau kondisi kerja di Batik Danar Hadi yang menyuguhkan suasana yang nyaman dan akrab yang memungkinkan para karyawan untuk bekerja dengan perasaan senang, leluasa, santai dan nyaman.

Informan 2, NPD mengatakan :

“Untuk mencapai tujuan tersebut, saya sebagai Pemimpin MD Batik Danar Hadi harus berusaha menjalin hubungan yang erat dengan seluruh anggota organisasi melalui perilakunya, yaitu melalui komunikasi yang terbuka

dan proaktif. Pertama-tama, Terbuka bagi karyawan agar dapat berkomunikasi secara langsung tanpa harus memperdulikan jarak dan waktu, dalam hal ini karyawan dapat mengkoordinir urusan pekerjaan dengan pemimpin MD melalui telepon, SMS atau WA kapan saja dan dimana saja, sehingga dapat menghindari kekakuan dalam hubungan kerja. Selain itu saya harus lebih sering berinisiatif mengadakan makan siang bersama agar lebih santai dan nyaman tidak hanya membangun keakraban dengan para karyawan, seperti sehabis selesai mengadakan event besar selalu mengadakan makan bersama. hal yang tidak kalah penting untuk mewujudkan suasana kerja yang menyenangkan dari segi tata ruang, ventilasi dan udara, kebersihan, dan pencahayaan yang tidak memadai.”

Informan 3, PF mengatakan “ketidak mampuan saya memulai komunikasi dengan pimpinan jadi merasa segan/kekakuan terhadap pimpinan membuat suasana kerja menjadi tidak nyaman.”

Dari segi pendekatan, proses komunikasi dan upaya membangun hubungan keintiman yang akrab sebagaimana yang terkandung pada prinsip ini, dapat diketahui bahwa hal tersebut sangat berkaitan dengan faktor kondisi kerja (*dissatisfiers*) dan faktor hubungan antar pribadi yang merupakan salah satu faktor *satisfiers*. Oleh karena itu, hal ini dapat menjadi faktor yang menjaga atau menepis ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan, sekaligus dapat memotivasi karyawan untuk bekerja. Sedangkan mengenai hal yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja yang juga merupakan bagian dari faktor kondisi kerja (*dissatisfiers*) dapat menyebabkan timbulnya rasa ketidakpuasan di kalangan karyawan.

Tiga, *informalitas* yang wajar mengenai *informalitas* yang wajar dalam hubungan kerja, dengan cara menyeimbangkan formalitas dengan informalitas dan bersikap secara profesional.

Informan 2, NPD mengatakan “ Sebagai seorang pimpinan saya harus berusaha menghargai karyawan.”

Informan 3, PF mengatakan: “ seorang pimpinan MD harus berupaya memosisikan dirinya sebagaimana mestinya, sadar akan waktu dan tempat bagaimana harus bersikap, dan memberikan perlakuan yang adil kepada setiap karyawannya, seperti adanya konflik internal antar pegawai pimpinan saya harus mencari solusi untuk mengatasinya dengan bijaksana dan mencari jalan keluar yang baik untuk kedua belah pihak.”

Hal tersebut terlihat dari sikap santai pemimpin di luar jam kerja, yang biasanya berhubungan dengan karyawan, *hang out* bersama, merokok dan minum kopi bersama, dan membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan atau tidak. Namun, pemimpin selalu tegas dan serius dalam instruksi, pengawasan, dan evaluasi. Selain itu, pemimpin berusaha menunjukkan sikap profesional dengan memperlakukan semua karyawan secara adil, mengabaikan dan mempertimbangkan keintiman pribadi dengan karyawan tertentu. Sikap pemimpin dapat diterima dan dipahami oleh karyawan karena dianggap wajar dan pantas

Empat, Berbicara tentang Prinsip Sifat Manusia

(Karyawan) bukan mesin, pemimpin memperlakukan karyawan semaksimal mungkin, tidak memaksa karyawan untuk melakukan apa pun yang mereka inginkan, tetapi memberi bertanggung jawab, Mempercayakan, mengkoordinasikan, dan mengontrol proses kerja, membimbing karyawan saat menghadapi kendala, dan memberi mereka kebebasan untuk bekerja dan mengembangkan ide inovatif mungkin.

Informan 3, PF mengatakan: “ Tidak jarang ditemui kendala-kendala tertentu dalam proses pelaksanaan pekerjaan yang dapat menimbulkan stres, kecemasan atau tekanan kerja, misalnya sulitnya mencairkan uang untuk keperluan cargo, pekerjaan tidak selesai dan tidak memenuhi target. , dan sulit untuk mendapatkan subsidi untuk dinas luar, Pemimpin harus menyesuaikan situasi karyawan perusahaan lapangan, tujuannya agar karyawan lebih tenang dan lebih fokus pada pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Selain itu, pemimpin juga berupaya mewujudkan demokrasi, yaitu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengungkapkan pendapat, mengajukan pertanyaan, atau memulai komunikasi dalam suasana formal maupun informal, secara langsung.”

Informan 1, LNN, mengatakan” saya menanyakan kendala-kendala yang mereka hadapi berusaha membantu apabila terjadi kendala dilapangan, berusaha mengkoordinir pegawai.”

Pendelegasian tanggung jawab dan kepercayaan oleh pimpinan terhadap karyawan, menunjukkan adanya faktor tanggung jawab yang merupakan salah satu unsur *satisfiers*, yang dapat merangsang motivasi kerja karyawan. Sementara itu, kuatnya pengawasan dan pengarahan, sikap dinamis terhadap kendala yang dihadapi karyawan serta sikap demokratis pimpinan menunjukkan adanya fungsi supervisi oleh pimpinan. Sebagai salah satu faktor ketidakpuasan, hal ini dapat menghindari ketidakpuasan karyawan.

Lima, Kembangkan kemampuan karyawan adalah upaya PT. Batik Dinar Hadi untuk mengembangkan dan mengasa keterampilan pegawai untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal agar pekerjaan dapat dilakukan lebih efektif dan efisien sesuai dengan keinginan organisasi.

Informan 3, PF mengatakan: “perusahaan juga mensuport karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan selama tidak mengganggu perkerjaan.”

Informan 2, NPD mengatakan “saya akan mendukungnya.”

Berdasarkan prinsip ini, pemimpin Kadang-kadang melakukan sistem pembinaan atau bimbingan langsung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, terutama ketika ada karyawan baru atau magang. Selain itu, organisasi harus sering melakukan seminar untuk memberikan pelatihan atau ilmu baru khusus bagi karyawannya. Upaya-upaya tersebut merupakan perwujudan penerapan prinsip pengembangan kapasitas pegawai, yang erat kaitannya dengan faktor pertumbuhan dan pengembangan pribadi, sebagai elemen konten, yang menunjukkan bahwa hal ini dapat

menciptakan kepuasan dan memotivasi pegawai

Keenam, pekerjaan menarik dan penuh tantangan adalah jenis dan kondisi kerja yang menantang dan tidak membosankan yang mendorong para karyawan PT. Batik Danar Hadi lebih kreatif, inisiatif, inovatif dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Seperti jenis pekerjaan di Batik Danar Hadi, menurut pantauan penulis desainer harus menyediakan 5 desain setiap harinya. Karyawan dituntut untuk menghardirkan ide dan konsep yang berbeda pada setiap proyeknya yang harus diselesaikan dan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Dalam proses tersebut pimpinan MD mendorong karyawan agar lebih mandiri serta memberi kesempatan sebesar-besarnya kepada karyawan untuk leluasa kreatif dan inovatif dalam berkarya. Selain itu yang menjadi tantangan tersendiri adalah bagi karyawan untuk lebih fleksibel agar dapat saling mengisi pekerjaan dalam keadaan tertentu.

Seperti yang disebutkan dalam Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa hal ini merupakan perwujudan dari faktor kepuasan, terutama faktor pekerjaan itu sendiri dan faktor tanggung jawab, yang dapat dilihat dari jenis dan sifat pekerjaan, serta pembagian tugas dan caranya karyawan bekerja. Oleh karena itu, hal-hal yang berkaitan dengan prinsip ini dapat membuat karyawan merasa puas dan termotivasi dalam bekerja.

Ketujuh, pengakuan dan penghargaan atas keberhasilan di PT. Batik Danar Hadi, pimpinan memberikan pengakuan dan mengapresiasi keberhasilan dalam bentuk pujian dan ucapan terima kasih, namun hal ini jarang terjadi diberikan kepada karyawan sebagai individu melainkan sebagai tim. Selain itu bentuk apresiasi yang lainnya antara lain kenaikan gaji, Memberikan reward atau bonus dan memberikan sembako tiap tahun. Namun hal ini sudah tidak ada lagi hilang begitu saja. Segala bentuk apresiasi dirancang untuk menciptakan suasana kerja yang baik, yang dapat meningkatkan semangat seluruh anggota organisasi.

Manager MD Informan 1, LNN, mengatakan: “sebagai manager pimpinan Md saya berusaha berikap baik untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang sudah bekerja dengan baik. Seperti memberikan bingkisan hadiah dan ucapan terima kasih atau pujian untuk mengapresiasi keberhasilannya. Memberikan reward jalan-jalan seperti ke bromo dan ke Jepang.”

Informan 3, PF mengatakan “dengan adanya reward perjalanan bromo dan Jepang dapat lebih termotivasi untuk bekerja sesuai prosedur, kedisiplinan saya untuk datang tepat waktu, termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan berusaha membantu meningkatkan penjualan.”

Pemberian apresiasi berupa pujian, ucapan terimakasih, kenaikan gaji dan pemberian insentif yang merupakan bentuk penerapan dari prinsip pengakuan dan penghargaan atas keberhasilan karyawan, juga merupakan perwujudan dari faktor pengakuan (*satisfiers*), dengan demikian, dapat diketahui bahwa hal tersebut dapat memberi rasa puas dan menstimuli motivasi karyawan dalam bekerja.

Kedelapan, Alat perlengkapan yang cukup yaitu

Peralatan yang memadai, mis. Ketersediaan dan kecukupan alat Peralatan kerja atau sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan pegawai PT. Batik Danar Hadi. Dalam hal ini, Pemimpin MD selalu Mencoba berkonsentrasi Tersedianya sarana atau sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaan pegawai PT. Batik Danar Hadi, karena organisasi masih dalam tahap penyempurnaan, dan banyak hal yang dirasa masih kurang. Menurut pantauan penulis, sarana dan prasarana dasar atau perlengkapan untuk menunjang pekerjaan karyawan belum memadai. Belum lagi furniture dan dekorasi interior untuk menambah suasana agar lebih menyenangkan, peralatan dasar yang sifatnya sangat terbatas seperti tinta printer, kertas hvs harus mengumpulkan kertas-kertas yang sudah tidak dipakai atau kertas bekas, komputer atau mesin-mesin penunjang lain juga sangat minim jumlahnya, ruang khusus masing-masing divisi yang menjamin privasi dan menunjang keleluasaan kerja tidak ada, ruang khusus untuk melaksanakan ibadah kurang nyaman, toilet yang berada di luar dari gedung, pencahayaannya kurang, AC yang dapat membuat karyawan bekerja lebih nyaman juga tidak berfungsi dengan baik.

Informan 3, PF mengatakan “ masih kurangnya sarana dan prasarana.”

Seluruh keadaan dan kondisi sebagaimana yang telah diuraikan di atas, juga merupakan cerminan dari faktor kondisi kerja (*dissatisfiers*). Dengan demikian dapat diketahui bahwa prinsip alat perlengkapan yang cukup yang merupakan indikator dari faktor kondisi kerja (*dissatisfiers*) belum dapat diterapkan sehingga dapat memicu timbulnya ketidakpuasan karyawan yang mempengaruhi efektifitas dan efisiensinya dalam bekerja. Pada kondisi ini seluruh anggota organisasi dituntut untuk bekerja seproduktif mungkin dalam keadaan yang masih kekurangan. Menanggapi hal tersebut pimpinan redaksi menekankan pada karyawan untuk tetap memaksimalkan alat perlengkapan yang ada.

Kesembilan, *The right man in the right place* adalah penempatan personel berdasarkan keahliannya. Jika orang-orang dalam tim menangani hal-hal tertentu sesuai dengan keahliannya masing-masing, tim akan dapat bertindak lebih cepat. Dalam rangka melatih tenaga terampil dan kemudian menatanya sesuai dengan keahliannya di organisasi, Batik Danar Hadi melakukan rekrutmen dengan mengutamakan pengalaman dan keterampilan calon karyawan. Ini untuk membuat semua Proses pelaksanaan kerja dalam organisasi berjalan lebih optimal dan efisien.

Di Batik Danar Hadi pimpinan berupaya menempatkan setiap karyawan sesuai dengan keterlampiran dan pengalaman masing-masing, yang berpengalaman di bidang desainer biasanya dibidang mendesain, yang piawai dan berpengalaman dibidang dalam hal berbicara dan pintar berjualan biasanya dia ditugaskan menjadi spg dan marketing, begitu juga dibidang yang lain. Namun karena jumlah pegawai yang terbatas, dalam beberapa hal, beberapa pekerjaan memerlukan perhatian, meskipun bukan bidangnya sendiri, harus ditangani oleh pegawai yang

dianggap mampu.

Informan 3, PF mengatakan “hal ini dialami oleh hampir seluruh karyawan, seperti *quality control* merangkap menjadi admin, seorang admin konfektor yang merangkap menjadi purchasing, seorang akuntansi yang harus kadang mengurus fashion show turun kelapangan dan hal lainnya.”

Informan 1, LNN mengatakan “karna kurangnya tenaga kerja terkadang karyawan harus merangkap pekerjaan yang bukan tugasnya.”

Hal ini dinilai kurang efektif karena mengganggu efisiensi kerja dan memicu sikap saling berharap antar karyawan yang berdampak negatif bagi organisasi. Penjelasan mengenai prinsip *the right man in the right place* di terutama yang berkaitan dengan kondisi yang mengharuskan pegawai untuk mengisi posisi walaupun tidak di bidangnya sendiri, menunjukkan bahwa proses implementasi Batik Danar Hadi masih belum teratur. Situasi ini mencerminkan kondisi kerja yang negatif (*dissatisfiers*), yang dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan.

Kesepuluh, balas dan jasa setimpal yaitu kesesuaian antara imbalan yang diterima oleh para karyawan dari organisasi, dengan jasa dan dedikasi yang telah diberikannya kepada organisasi.

Besar kecilnya imbalan merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Sistem imbalan atau balasan yang diberikan organisasi akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Dapat dikatakan pula bahwa pemberian balas jasa oleh organisasi tersebut merupakan hasil penjualan tenaga karyawan terhadap organisasi.

Informan 2, NPD mengatakan “Menyikapi hal ini saya sebagai pimpinan berupaya menjalankan fungsi kepemimpinan yang baik yakni menjadi penyambung lidah antar organisasi dan karyawan dengan membicarakan imbalan yang dianggap sesuai dan bisa disepakati antar keduanya. Selain gaji, ada bentuk balas jasa lain yang diberikan kepada para karyawan seperti pemberian insentif dan jaminan kesehatan, Namun hal tersebut diapresiasi berbeda oleh setiap anggota organisasi. Ada yang merasa sudah sesuai, dan ada yang merasa belum cukup.”

Informan 3, PF mengatakan “Karyawan menilai jumlah gaji yang diberikan oleh organisasi kurang memuaskan, terlebih lagi dengan jumlah insentif yang dinilai sangat sedikit, dan harus dibagi pula dengan rekan kerja yang lain.”

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa unsur jaminan kesehatan dalam prinsip ini yang merupakan indikator dari faktor jaminan sosial (*dissatisfiers*) dapat menepis ketidakpuasan karyawan, sebaliknya unsur gaji yang merupakan indikator dari faktor gaji (*dissatisfiers*) dapat memicu timbulnya ketidakpuasan karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pimpinan MD PT. Batik Danar Hadi menerapkan prinsip-prinsip human relations sebagai upaya

meningkatkan motivasi kerja karyawan. Meskipun prinsip-prinsip ini sudah dilaksanakan, namun pelaksanaannya belum maksimal. menunjukkan bahwa *Human Relations* dalam meningkatkan kinerja pegawai berpacu pada beberapa poin, yaitu pegawai bekerja sesuai prosedur, disiplin/datang tepat waktu, pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, pegawai termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan adanya reward dari pimpinan yang membuat kinerja pegawai akan meningkat.

Sehingga, ada kendala yang dihadapi *Human Relations* dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu, kondisi kerja yang belum menyuguhkan kondisi fisik lingkungan kerja yang nyaman, serta tidak memadainya alat perlengkapan atau sarana dan prasarana kerja yang berpengaruh pada efektifitas, efisiensi dan kepuasan kerja karyawan dan ketidakmampuan bawahan memulai komunikasi dengan pimpinan karena pegawai merasa segan terhadap pimpinannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amrullah, M. N. (2013). Pentingnya Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- [2] Burgin, B. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Raja Grafindo Persada.
- [3] Erliana, H. (2014). *Komunikasi Pemerintahan*. In *Jurnal Komunikasi Pemerintahan*. PT. Refika Aditama.
- [4] Fitriani. (2016). Analisis Jaringan Komunikasi Informal " Adidas Team " Di PT. Damco Indonesia Jakarta Pusat. *Jurnal Visi Komunikasi*, 15(02), 275–285.
- [5] Gora, R. (2019). *Riset Kualitatif Public Relations*. Jakad Publishing Surabaya.
- [6] Hartatik, I. P. (2014). *Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- [7] Kriyantono, R. (2016). *Teknik Praktisi Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktisi Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Kencana.
- [8] Makbul. (2017). PENERAPAN HUMAN RELATIONS DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA DI PT. BANK BUKOPIN WISMA KALLA MAKASSAR. *Al-Qisthi (Jurnal Sosial Dan Politik*, VII(2), 203–224.
- [9] Moleong, L. J. (2006). *metodologi penelitian kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- [10] Moleong, L. J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- [11] Relations, P. H., Redaksi, P., & Kerja, M. (2019). Pentingnya Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. 6(2), 357–370.
- [12] rulina, poppy. (2016). *komunikasi organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- [13] Sadarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- [14] Sulaiman, A. I. (2013). Model Komunikasi Formal dan Informal dalam Proses Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Penelitian Komunikasi*, 16(2), 173–188. <https://doi.org/10.20422/jpk.v16i2.38>
- [15] Tunggadewi, H. (2015). *Bauran Komunikasi Pemasaran dan Keputusan Membeli*.
- [16] Yanti, N., Adawiah, R., & Matnuh, H. (2016). *PELAKSANAAN KEGIATAN EKSTRAKURIKULER DALAM RANGKA*

PENGEMBANGAN NILAI-NILAI KARAKTER SISWA
UNTUK MENJADI WARGA NEGARA YANG BAIK DI SMA
KORPRI BANJARMASIN. Jurnal Pendidikan
Kewarganegaraan, 6(11), 963–970.