

SKRIPSI

HUMAN RELATIONS DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI TVRI SULAWESI SELATAN)



Oleh:

ALIF NUGRAHA

NIM.105651105521

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2025

SKRIPSI

HUMAN RELATIONS

**DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DITVRI SULAWESI – SELATAN)**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)

Di susun dan Diajukan Oleh:

ALIF NUGRAHA

Nomor Induk Mahasiswa: 105651105521

Kepada

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2025

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : *Human Relations Dalam*
Meningkatkan Kinerja Karyawan
(Studi Kasus di TVRI Sulawesi Selatan)

Nama Mahasiswa : Alif Nugraha
Nomor Induk Mahasiswa : 105651105521
Program Studi : Ilmu Komunikasi

Menyetujui:

Pembimbing 1

Dr. Muhammad Yahya, M.Si

NIDN: 0930078655

Pembimbing 2

Arni, S.Ikom., M.I.Kom

NIDN: 0930078204

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Unismuh Makassar



Dr. A. Lahir Prianto, S.IP, M.Si

NBM: 992797

Ketua Program Studi Ilmu
Komunikasi

Dr. Syukri, S.Sos., M.Si

NBM: 923586



HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh tim penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Maka berdasarkan surat keputusan dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0477/FSP/A.4.-II/VIII/47/2025 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh Gelar Sarjana dalam Program Studi Ilmu Komunikasi yang dilaksanakan di Makassar pada hari Kamis Tanggal 28 Agustus 2025.

TIM PENILAI


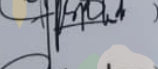
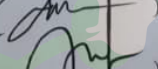
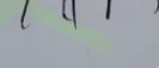
Ketua

Sekretaris

Dr. Andi Luhur Prianto, S. IP., M. Si
NBM : 992797

Nasrul Haq, S.Sos., M.PA
NBM : 1067 463

TIM PENGUJI

1. Dr. Muhammad Yahya, M.Si ()
2. Ahmad Syarif, S.Sos., M.I.Kom ()
3. Arni, S.Kom., M.I.Kom ()
4. Irwan Alim, S.Ip., M.A ()

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini ;

Nama Mahasiswa : Alif Nugraha

Nomor Induk Mahasiswa : 105651105521

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah karena saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 26 Agustus 2025

Yang Menyatakan,

Alif Nugraha

ABSTRACT

Alif Nugraha, The Role of Human Relations in Improving Employee Performance (Case Study at TVRI South Sulawesi), supervised by Dr. Muhammad Yahya, M.Si and Arni, S.Kom., M.I.Kom.

Human Relations is a relationship established between one individual and another, where the communicator treats the communicant in a humane manner.

The results of this study show that Human Relations in improving employee performance at TVRI South Sulawesi are based on eight points: (1) Individual interests, the fulfillment of employees' economic, social, and psychological needs; (2) Mutual acceptance, maintaining effective communication; (3) Common interests, demonstrated through work agreements; (4) Communication openness, both formal and informal approaches; (5) Employee participation, involving employees in decision-making; (6) Local identity, taking into account employee performance values (SKP); (7) Local satisfaction, employee involvement in problem-solving; (8) High moral standards, instilling ethics and morals.

Keywords: Human Relations, Communication, TVRI South Sulawesi.

ABSTRAK

Alif Nugraha, Peran *Human Relations* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di TVRI Sulawesi – Selatan), dibimbing oleh Dr. Muhammad Yahya, M.Si dan Arni, S.Kom., M.I.Kom.

Human Relations merupakan suatu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lainnya dimana individu sebagai komunikator memperlakukan komunikannya secara manusiawi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Human Relations* dalam meningkatkan kinerja karyawan di TVRI Sulawesi – Selatan berpacu pada beberapa delapan poin, yaitu (1) Kepentingan individu, pemenuhan kebutuhan ekonomi, social serta psikologis karyawan (2) Saling menerima, menjaga efektivitas komunikasi (3) Kepentingan Bersama, diperlihatkan dengan perjanjian kerja (4) Keterbukaan Komunikasi, Pendekatan formal dan non formal (5) Partisipasi Pegawai, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan (6) Identitas Lokal, memperhatikan nilai SKP Karyawan (7) Kepuasan Lokal, keterlibatan karyawan dalam pemecahan masalah (8) Standar Moral yang tinggi, penanaman etika dan moral.

Kata Kunci : *Human Relations*, Komunikasi, TVRI Sulawesi – Selatan.

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang paling indah selain puji syukur kepada Allah Swt, yang telah menentukan segala sesuatu berada di tangan-Nya, sehingga tidak ada setetes embun pun dan segelintir jiwa manusia yang lepas dari ketentuan dan ketetapan-Nya, mengucapkan Alhamdulillah atas hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dengan judul : “Peran *Human Relations* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di TVRI Sulawesi – Selatan).

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak dari masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Untuk sementara itu dengan kerendahan hati melalui ucapan sederhana ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang – orang yang penulis hormati dan cintai, yang juga telah membantu secara langsung maupun tidak langsung selama pembuatan skripsi ini terutama kepada:

Kedua orang tua penulis yang telah membesarkan dan mendidik penulis secara ikhlas serta memberikan motivasi dan doa yang senantiasa dilangitkan. Terimakasih sahabat – sahabat seperjuangan penulis yang masih bersama berjuang mendapatkan gelar sarjana. Yang selama ini membantu dan memberikan semangat untuk penulis

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada orang yang penulis hormati, yaitu:

1. Bapak Dr. Muhammad Yahya, M.Si dan Ibu Arni, S.Kom., M.I.Kom selaku pembimbing yang senantiasa meluangkan waktunya untuk

membimbing penulis secara intensif, mengoreksi naskah skripsi serta mendorong agar penulisan dapat menyelesaikan studi dengan cepat.

2. Bapak Dr. A. Luhur Prianto, S.IP, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Dr. Syukri, S. Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Segenap Dosen dan Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan banyak ilmu dan arahan selama perkuliahan berlangsung serta membimbing skripsi penulis ini dengan baik.

5. Kepada Bapak yang senantiasa memberikan dukungan moril maupun material serta doa dalam proses penyelesaian skripsi.

6. Kepada Almarhumah Ibu yang telah menjadi guru pertama saat penulis menginjakkan kaki di muka bumi ini. Gelar ini kupersembahkan untuknya.

7. Kepada Adindha Resqhi Maharani yang senantiasa mendukung dan membantu saya dalam proses pembuatan skripsi.

Penulis menyadari begitu banyak kekurangan dan keterbatasan dalam skripsi ini. Oleh itu penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan kritikan yang bersifat membangun dari berbagai pihak. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tujuan dari pembuatan skripsi ini dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSIKesalahan! Bookmark tidak ditentukan.	
HALAMAN PENERIMAAN TIMKesalahan! Bookmark tidak ditentukan.	
HALAMAN PERNYATAAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
A. Penelitian Terdahulu.....	7
B. Pengertian Konsep dan Teori	11

C. Kerangka Pikir	48
D. Deskripsi Fokus Penelitian.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	51
B. Jenis dan Type Penelitian	51
C. Informan Penelitian.....	52
D. Sumber Data.....	52
E. Teknik Pengumpulan Data	53
F. Teknik Analisis Data	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	56
B. Hasil Penelitian.....	59
C. Pembahasan Hasil Penelitian	72
BAB V.....	83
PENUTUP.....	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN PEDOMAN WAWANCARA.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
Tabel 2.1 Informan Penelitian	52



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Logo TVRI Sulawesi - Selatan.....	56
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi TVRI Sulawesi – Selatan	59
Gambar 4. 3 Pemberian Reward	60
Gambar 4. 4 Surat Perjanjian Kinerja 2024	64
Gambar 4. 5 Rapat Formal.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mengelola sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah, sehingga membutuhkan banyak keterampilan untuk memperlancar pelaksanaannya. Di antara begitu banyak keterampilan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi, ada satu cara yang dapat menyatukan seluruh aspek untuk mencapai tujuan organisasi atau sebuah perusahaan, yaitu keterampilan dan kemampuan dalam berkomunikasi untuk menciptakan suasana berorganisasi yang dapat memotivasi para karyawan agar memberikan kinerja terbaiknya.

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya jalinan komunikasi yang terjadi dalam sebuah organisasi maka besar kemungkinan semua kegiatan yang akan dilaksanakan dalam sebuah organisasi tersebut tidak akan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. (Sumilat dkk., 2017). Kemampuan dalam berkomunikasi yang baik akan sangat membantu segala kegiatan yang ada didalam organisasi tersebut.

Komunikasi adalah ilmu interdisiplin atau sebuah pendekatan yang terdiri dari gabungan dari berbagai disiplin ilmu dan perkembangannya dipengaruhi oleh ilmu-ilmu lain (Purnomo, 2023). Komunikasi merupakan salah satu aspek penting dan integral yang tidak bisa dikesampingkan oleh

sebuah organisasi, kebutuhan akan suatu informasi terasa semakin diperlukan setiap saat.

Bagaimanapun bentuknya, komunikasi tidak bisa dilepaskan dalam kehidupan organisasi, aspek-aspek organisasi seperti *unity*, Kerjasama, kordinasi, dan pencapaian tujuan bersama tidak akan pernah terwujud tanpa komunikasi sendiri bisa menjadi penyebab dari tidak berfungsinya aspek-aspek organisasi, (Muhibudin Wijaya Laksana, t.t.).

Televisi Republik Indonesia (TVRI) sangat berperan mencerdaskan anak bangsa melalui banyak program Pendidikan yang jelas mengedukasi masyarakat Indonesia. TVRI adalah media public dengan integritas tinggi untuk menyuarakan berbagai nilai, budaya, dan keberagaman yang menjadi kebanggaan Indonesia melalui konten programnya yang berkualitas ke seluruh lapisan masyarakat hingga ke berbagai penjuru tempat di Indonesia. Dengan besarnya nama TVRI sudah jelas tidak terlepas dari *stakeholder* yang bekerja keras dalam mempertahankan eksistensi TVRI dari tahun ke tahun, mulai dari pimpinan sampai dengan segenap unsur karyawan.

Beban kerja yang parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan terkhususnya di TVRI Sulawesi Selatan. Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan jika tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, seperti kebutuhan fisik, psikologis, serta lingkungan kerja yang mendukung. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kurangnya dukungan dapat menyebabkan karyawan, malas, kelelahan dan akhirnya

mempengaruhi efektifitas kerja sebuah karyawan. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Maka dari hal tersebut untuk melengkapi penelitian yang saat ini sedang disusun, penulis menilai perlu adanya teori *Human Relations* yang dapat menyatukan aspek Komunikasi dan Organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Effendy, 1993) menyatakan bahwa *human relations* adalah pengintegrasian orang – orang kedalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja sama serta dengan rasa puas baik kepuasan ekonomis, psikologis, maupun kepuasan social. *Human relations* adalah hubungan kemanusiaan yang lebih ditekankan kepada unsur – unsur rohaniah yang meliputi: sifat, watak, tingkah laku, pribadi serta aspek – aspek kejiwaan lainnya yang terdapat dalam diri manusia yang menuju suatu kebahagiaan.

Menurut (Sondang P. Siagian, 1997) dalam (Nadapdap, 2017) *human relations* adalah keseluruhan hubungan baik yang formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu *team work* yang harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. *Human relations* adalah hubungan yang bersifat inern, sedangkan hubungan yang berfiat ektesrn disebut *public relations*. *Human relations* merupakan inti daripada kepemimpinan.

Satu hal yang sangat penting tapi justru kadang sering terlupakan adalah usaha perusahaan atau sebuah organisasi untuk memperhatikan kebutuhan psikologis karyawannya. Dalam hal ini salah satu diantaranya adalah *human relation*-nya. Terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikologis ini dalam suatu perusahaan merupakan hal penting bagi bertumbuhnya motivasi kerja yang lebih besar bagi produktifitas sebuah organisasi.

Dengan terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikologis sebuah karyawan dengan penerapan teori *human relations* ini akan meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja serta tanggung jawab pada setiap karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam strategi organisasi, (Maulidya Angrayni, 2023). Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan, serta status seorang bawahan atau pegawai dalam suatu organisasi atau instansi.

Kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari bagaimana ia melaksanakan tugasnya. Kedisiplinan pegawai yang baik mencerminkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya jika disiplin seorang pegawai kurang baik maka hal itu mencerminkan kinerja yang kurang baik pula. Didalam sebuah organisasi iklim komunikasi dilingkungan kerja harus diciptakan nyaman dan bersahabat bagi pegawai agar dapat menimbulkan

rasa kekeluargaan dilingkungan kerja, sehingga pegawai menjadi betah dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan kerja.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peran kinerja adalah perilaku nyata yang ditujukan oleh semua orang sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan perannya masing – masing. Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi dan mampu memberikan kontribusi optimal dalam sebuah organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pemaparan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah Bagaimana *Human Relations* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Di TVRI Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara kritis dan mendalam terkait teori *human relations* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun Kegunaan penelitian ini yakni:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan keilmuan yang terkait dalam pengembangan Ilmu Komunikasi, khususnya yang terkait dengan pengembangan dan efektivitas kerja dalam dunia kerja,

2. Praktis

Bagi Perusahaan Televisi TVRI Sulawesi Selatan, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai masukan terkait dengan bagaimana efektivitas teori *human relations* dalam meningkatkan kinerja Karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau yang belum terpublikasikan (skripsi, tesis dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sejauh mana orsinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan. Penelitian terdahulu yang mempunyai relasi atau keterkaitan dengan penelitian yang akan diteliti antara lain: judul, metode, hasil penelitian

Judul	Penulis	Metode	Hasil
Pengaruh Human Relations, Kerjasama Tim,dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada PT Liebra Permana.	Tiara Wahyu Puspita, Qristin Violinda dan Ratih Hesty Utami P (2023)	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Signifikansi Human Relation (X1) sebesar $0,035 < 0,05$, selhingga melnelrima Ha dan melnolak H0 (H1 ditelrima), dengan koefisien regresi positif yang berarti Human Relation belrpelngaruh positif dan signifikan telrhadao Kinerja Karyawan. Human Relation adalah hubungan yang baik di dalam suatu organisasi, baik itu antar sesama karyawan, maupun karyawan dengan atasannya
Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip	Maulidya Angrayni,	Deskriptif Kualitatif	Efektivitas komunikasi memiliki peran penting dalam

<i>Human Relations</i> Dalam Komunikasi Organisasi Pada Startup di Indonesia	Mohammad Zainul,Prihatini Ade Mayvita (2023)		mengalurkan informasi, memahami tugas dan tanggung jawab karyawan PT. Global Express Sejahtera. Melalui komunikasi yang terbuka dan jelas antara manajemen dan karyawan. Tujuan pekerjaan dapat dipahami dengan baik, instruksi dapat diterima dengan tepat, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
Penerapan Prinsip- Prinsip <i>Human</i> <i>Relations</i> oleh Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Boyolali	Ani Isnani (2023)	Pendekatan Kualitatif	Pentingnya individu, penerapan prinsip ini dilakukan Kepala dinas melalui pengenalan terhadap pegawai seperti menyapa para pegawai yang ada diruang kerja, menempatkan pegawai sesuai dengan bidang dan kemampuan yang dimilikinya. Dalam menerapkan prinsip ini perlu adanya pelatihan skill pegawai sehingga para pegawai dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.

Table. 2. 1

(Puspita dkk., 2023) yang berjudul (Pengaruh *Human Relations*,
Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus
pada PT Liebra Permana), dengan menggunakan metode penelitian
pendekatan kuantitatif, *human relations* adalah hubungan yang baik di

dalam suatu organisasi, baik itu antar sesama karyawan, maupun karyawan dengan atasannya. *Human relations* yang baik dapat dibangun melalui komunikasi yang baik antar karyawan, menghilangkan segala bentuk ego, menumbuhkan rasa saling percaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan membangun *team work* yang solid guna mencapai tujuan bersama. Sehingga yang dapat ditarik sebagai kesimpulan dari penelitian ini adalah komunikasi yang baik dalam sebuah perusahaan ditandai dengan menerima masukan dengan lapang dada, menyapa rekan kerja, memuji yang pantas dipuji, memberi kritik dengan santun dan berkomunikasi dengan jelas. Adapun yang menjadi persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang di ulas oleh penulis adalah bahwa keduanya berhubungan dengan subjek hubungan manusia dan membahas tentang teori *human relations*. Kemudian sebagai pembeda adalah penggunaan metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantu *Software SPSS 22.0*.

(Maulidya Angrayni, 2023), yang berjudul (Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip *Human Relations* Dalam Komunikasi Organisasi Pada Startup di Indonesia). Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, mengungkap bahwa penerapan prinsip prinsip *human relations* yang terjadi dalam komunikasi organisasi pada startup di Indonesia telah memantik motivasi kerja dan meminimalisir konflik antar karyawan karena kerja sama tim yang lancar dan bisa mencapai target-target perusahaan secara sangat baik. Dengan menerapkan prinsip *human relations* setiap karyawan dinilai

mempunyai standar moral yang tinggi pada setiap sikap, tindak, dan perilaku setiap individu karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan juga membahas tentang teori *human relations*. Adapun yang menjadi pembeda dari penelitian adalah lebih berfokus kepada menganalisis penerapan prinsip prinsip *human relations* dalam komunikasi organisasi.

Sebagai akhir penelitian ini merujuk pada penelitian yang disusun oleh (Ani Isnani, 2023) dengan judul Penerapan Prinsip-Prinsip *Human Relations* Oleh Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Boyolali. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *human relations* oleh kepala dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Boyolali melalui pengenalan terhadap pegawai dan penempatan sesuai bidang dan kemampuan pegawai, adanya sikap menghargai dan menghormati dari Kepala Dinas dan adanya sikap saling menerima dari pegawai terkait tugas yang diberikan oleh kepala dinas. Dengan menggunakan metode penelitian pendekatan kualitatif, hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *human relations* yang dilakukan oleh Kepala Dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dikatakan cukup berhasil, namun masih terdapat beberapa prinsip yang belum maksimal dalam penerapannya, hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian tentang kinerja pegawai. Terungkap dalam penelitian ini mempunyai kesamaan dari segi metode penelitian yang

menggunakan pendekatan kualitatif. Juga penerepan prinsip *human relations* dalam sebuah organisasi. Kemudian yang menjadi pembeda dari penelitian ini adalah lokasi studi kasus penulis.

Beberapa penelitian tersebut dapat diketahui bahwa sejumlah besar persamaan-persamaan yang sama sama membahas tentang *human relations* dan Kinerja Karyawan. Serta beberapa penelitian yang akan diteliti dengan beberapa penelitian sebelumnya adalah penelitian sekarang berfokus kepada menganalisis secara kritis dan mendalam terkait peran *human relations* dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berstudi kasus di TVRI Sulawesi – Selatan.

B. Pengertian Konsep dan Teori

1. Komunikasi

Sebuah komunikasi yang efektif menjadi hal yang sangat penting bagi semua organisasi. untuk memahami komunikasi dengan mudah, perlu diketahui terlebih dahulu mengenai konsep-konsep dasar komunikasi. Menurut Robbins (1996) dalam (Ulfiani, t.t.), komunikasi adalah sebuah pengiriman makna kepada orang lain berbentuk lambang, symbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga yang menerima informasi tersebut dapat memahami informasi yang diterimanya. Menurut Louis Forsdale (1981) dalam (Ulfiani, t.t.) “*communication is the process by which a system is established, maintained, and altered by means of shared signals what operate according to rules*”. Komunikasi adalah suatu proses memberikan signal dengan aturan tertentu sehingga dengan

cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. Pada definisi ini, komunikasi juga dipandang sebagai suatu proses. Yang dimaksud dengan kata signal disini adalah signal yang berupa verbal dan non verbal yang mempunyai aturan tertentu. Dengan adanya aturan ini menjadikan orang yang menerima signal yang telah mengetahui aturannya akan dapat memahami maksud dari signal yang diterimanya. Misalnya setiap bahasa mempunyai aturan tertentu baik bahasa lisan, bahasa tulisan maupun bahasa isyarat. Bila orang yang mengirim signal menggunakan bahasa yang sama dengan orang yang menerima signal, maka si penerima akan dapat memahami maksud dari signal tersebut, tetapi kalau tidak, mungkin dia tidak dapat memahami maksudnya. Forsdale juga mengatakan bahwa pemberian signal dalam komunikasi dapat dilakukan dengan maksud tertentu atau dengan disadari dan dapat juga terjadi tanpa disadari. Menurut Brent D. Ruben dalam (Pratiwi dkk., 2023) komunikasi manusia adalah suatu proses dimana hubungan seorang yang satu dan yang lainnya dalam suatu organisasi atau dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan serta menggunakan informasi untuk berkoordinasi dengan lingkungan dan sekitarnya. Jika definisi ini dibandingkan dengan dua definisi sebelumnya yang memakai istilah stimulus dan signal, definisi Ruben menggunakan istilah informasi yang diartikan sebagai kumpulan data, pesan (*message*), susunan isyarat dalam cara tertentu yang mempunyai arti atau berguna bagi sistem tertentu. Istilah menciptakan informasi yang dimaksudkan Ruben adalah

tindakan menyandingkan pesan yang berarti kumpulan data atau suatu set isyarat. Sedangkan istilah mengirimkan informasi adalah proses dimana pesan dipindahkan dari si pengirim kepada orang lain. Istilah pemakaian informasi menunjuk kepada peranan informasi dalam mempengaruhi tingkah laku manusia baik secara individual, kelompok, maupun masyarakat. Jadi jelas bahwa tujuan komunikasi menurut ruben adalah untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain.

a. Tujuan Komunikasi

Menurut Effendy (2017) dalam (Fajar Wahyu Miska Nanda Fitriyana, 2024) dalam berkomunikasi, komunikator pasti memiliki suatu tujuan tertentu. Tujuan dari komunikasi dibagi menjadi empat yaitu :

- 1) Mengubah sikap (*to change the attitude*)
- 2) Mengubah opini / pendapat (*to change the opinion*)
- 3) Mengubah perilaku (*to change the behavior*)
- 4) Mengubah Masyarakat (*to change the society*)

b. Unsur – Unsur Utama Dalam Komunikasi

(Hasmawati, 2019) mengungkapkan bahwa disamping dari tujuan diatas, unsur – unsur komunikasi meliputi ;

- 1) Pengirim, orang yang memiliki informasi dan keendak untuk menyampaikan kepada orang lain. Pengirim atau komunikator dalam organisasi bisa dari karyawan bisa juga dari pemimpin.

- 2) Penyandian (*encoding*), proses mengubah informasi ke dalam syarat – syarat atau symbol – symbol tertentu. Proses penyandian ini dilakukan oleh pengirim.
- 3) Pesan, adalah informasi yang hendak disampaikan pengirim kepada penerima.
- 4) Saluran atau media, saluran merupakan jalan melalui apa informasi secara berpindah dari pengirim pesan ke penerima pesan.
- 5) Penfsiran (*decoding*), adalah proses dimana penerima menerjemahkan atau mengartikan pesan yang diterima.
- 6) Umpan Balik (*feedback*), pada dasarnya merupakan tanggapan penerima atas informasi yang disampaikan pengirim.

c. Fungsi – Fungsi Komunikasi

Hermanto (2020) dalam (Hasmawati, 2019) menjelaskan bahwa fungsi – fungsi komunikasi antara lain :

1) Pengawasan

Setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhan kepada atasannya berkaitan dengan penjelasannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.

2) Memotivasi

Memberikan staf deskripsi tentang apa yang harus dilakukan,
Menyusun tujuan yang lebih spesifik untuk meningkatkan kinerja. Menetapkan tujuan yang lebih spesifik dan memotivasi pekerja selama melakukan aktivitas mereka dengan baik akan mendorong kinerja yang lebih efisien.

3) Pengungkapan Emosi

Komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai rasa untuk memenuhi kebutuhan social.

4) Informasi

Fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

d. Bentuk – Bentuk Komunikasi

Menurut (Arifin dkk., 2019) bentuk – bentuk komunikasi dikelompokkan sebagai berikut :

1) Perbincangan tak resmi, merupakan bentuk komunikasi yang paling dasar. Cocok untuk hubungan sehari – hari, pengarahan, tukar – menukar informasi, meninjau kemajuan, maupun untuk memelihara efektifitas hubungan pribadi.

2) Pembicaraan lewat telepon, panggilan telepon bermanfaat untuk pengecekan cepat atau peniriman dan penerimaan informasi, instruksi atau data.

e. Hambatan Dalam Komunikasi

Komunikasi tidak selalu berjalan lancar, terkadang komunikasi mengalami hambatan. Menurut Nitisemoto (2020) (Hasmawati, 2019) hambatan – hambatan dalam komunikasi antara lain :

1) Hambatan Psikologis

Hambatan Psikologis terjadi misalnya karena komunikasi yang disampaikan sering kali keliru dan diralat.

2) Hambatan Kurangnya Motivasi

Kemampuan perusahaan untuk memotivasi karyawannya merupakan kunci bagi karyawan untuk melaksanakan rencana, petunjuk dan sarana yang dikomunikasikan.

3) Hambatan karena banyaknya perantara

Suatu komunikasi dalam penyampaiannya mungkin harus melalui beberapa perantara. Semakin banyak perantara, maka kemungkinan berubahnya komunikasi semakin besar.

4) Hambatan kurangnya partisipasi

Kurangnya partisipasi antar pihak yang satu dengan pihak yang lain terutama pihak atasan dan bawahan merupakan hambatan terhadap komunikasi yang disampaikan.

f. Indikator Komunikasi

Menurut (Syaiful Eko Febrianto, 2021) indikator – indikator dalam komunikasi antara lain :

1) Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang dimaksudkan oleh komunikator.

2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.

3) Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terdapat perubahan pada perilakunya.

4) Hubungan yang semakin baik

Bahwa proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.

5) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah Tindakan.

2. Komunikasi Organisasi

Organisasi merupakan sekelompok orang yang berada dalam suatu wadah dengan tujuan yang sama. Organisasi secara khas dianggap sebagai kata benda, sementara pengorganisasian dianggap sebagai kata kerja. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap

masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadannya oleh masyarakat di sekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti; pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota – anggotanya sehingga menekan angka pengangguran.

Menurut R. Wayne Pace dan Don F. Faules (1998:31-32) dalam (Sumilat dkk., 2017) komunikasi organisasi dapat didefinisikan menjadi dua prespektif yaitu definisi fungsional (Objektif) komunikasi organisasi dan definisi interpretif (Subjektif) komunikasi organisasi. Menurut mereka definisi fungsional komunikasi organisasi adalah sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit – unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit – unit komunikasi dalam hubungan – hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkaran. Sedangkan definisi interpretif komunikasi organisasi adalah “Perilaku Organisasi” yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi.

Komunikasi Organisasi menurut Wiryanto (2011) dalam (Siregar dkk., 2021) adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang di setuju oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepada kepentingan

organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial yang orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Goldhaber (1986) dalam (Zamzami & Wili Sahana, 2021) memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Pengertian tersebut mengandung

1) Proses

Suatu organisasi adalah suatu system yang terbuka dan dinamis yang secara tidak langsung menciptakan saling tukar menukar informasi satu sama lain. Karena kegiatan yang berulang-ulang dan tiada hentinya tersebut maka dikatakan sebagai suatu proses.

2) Pesan

Pesan adalah susunan symbol yang penuh arti tentang objek, orang, kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang lain. Pesan dalam organisasi dapat dilihat menurut beberapa klasifikasi yang berhubungan dengan Bahasa, penerima yang dimaksud, metode difusi, dan arus tujuan dari pesan. Klasifikasi pesan dalam Bahasa dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu verbal dan non verbal, dimana pesan verbal dalam organisasi

berupa: surat, memo, percakapan, dan pidato. Sedangkan pesan non verbal dalam organisasi bisa berupa: Bahasa gerak tubuh, sentuhan, ekspresi wajah, dan lain-lain.

3) Jaringan

Organisasi terdiri dari satu seri orang yang tiap-tiapnya menduduki posisi atau peranan tertentu dalam organisasi. Ciptaan dan pertukaran pesan dari orang-orang ini terjadi melewati suatu set jalann kecil yang dinamakan jaringan komunikasi. Suatu jaringan komunikasi ini mungkin mencakup hanya dua orang, beberapa orang atau keseluruhan organisasi. Luas dari jaringan komunikasi ini dipengaruhi oleh banyak fakto, diantaranya:: arah dan arus pesan, isi pesan, hubungan peranan, dan lain-lain.

4) Keadaan Saling Terantung

Karena organisasi merupakan suatu sistem yang terbuka, sistem kehidupan sosial maka untuk berfungsinya bagian-bagian itu terletak pada manusia yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu hubungan manusia dalam organisasi yang memfokuskan kepada tingkah laku komunikasi dari orang yang terlibat suatu hubunngan perlu dipelajari. Sikap, skill, dan moral dari seseorang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh hubungan yang bersifat organisasi

5) Hubungan

Karena organisasi merupakan suatu sistem yang terbuka, sistem kehidupan sosial maka untuk berfungsinya bagian-bagian itu terletak pada manusia yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu hubungan manusia dalam organisasi yang memfokuskan kepada tingkah laku komunikasi dari orang yang terlibat suatu hubungan perlu dipelajari. Sikap, skill, dan moral dari seseorang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh hubungan yang bersifat organisasi.

6) Lingkungan

Yang dimaksud lingkungan adalah semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang diperhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu dalam suatu sistem. Yang termasuk dalam lingkungan internal adalah personal (karyawan), staf, golongan fungsional dari organisasi, dan juga komponen lainnya seperti tujuan, produk, dan lainnya. Organisasi sebagai sistem terbuka harus berinteraksi dengan lingkungan eksternal seperti: teknologi, ekonomi, dan faktor sosial. Karena faktor lingkungan berubah-ubah maka organisasi memerlukan informasi baru untuk mengatasi perubahan dalam lingkungan dengan menciptakan dan melakukan penukaran pesan baik secara internal maupun eksternal.

7) Ketidakpastian

Ketidak pastian adalah perbedaan informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan. Ketidakpastian dalam organisasi juga disebabkan oleh terjadinya banyak informasi yang diterima daripada informasi yang sesungguhnya diperlukan untuk menghadapi lingkungan mereka. Bisa dikatakan ketidakpastian dapat disebabkan oleh terlalu sedikit informasi yang didapatkan dan juga karena terlalu banyak informasi yang diterima. prosedur prosedur yang berlaku kepada anak buahnya, menentukan masalah yang perlu perhatian. Tetapi komunikasi dalam bentuk ini tidak selalu harus secara lisan atau bertatap muka secara langsung. Memo ataupun surat yang dikirimkan oleh direksi kepada bawahannya juga termasuk komunikasi ke bawah.

a. Arus Informasi Dalam Organisasi

Dalam berkomunikasi terdapat arus informasi yang perlu diperhatikan, untuk itu akan dibahas berdasarkan tempat dimana khalayak sasaran berada, yaitu komunikasi internal, komunikasi diagonal, dan komunikasi eksternal (Fitri Susilawati, 2010).

1) Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi didalam organisasi atau perusahaan. Dalam penerapan komunikasi beragam karena sesuai dengan struktur organisasi. Komunikasi dalam organisasi bisa terjadi diantara orang yang memiliki level

kepangkatan yang sama, diantara pimpinan dan bawahan, dan lain-lain.

Berdasarkan alur komunikasi yang terjadi di dalam organisasi, maka komunikasi internal terbagi menjadi empat jalur yaitu, vertical, horizontal, diagonal, dan grapevine.

a) Komunikasi Vertikal

Komunikasi Vertikal adalah arus komunikasi yang terjadi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*). Pada *downward communication*, pimpinan menyampaikan pesan kepada bawahan. Alur ini memiliki fungsi sebagai berikut:

- (1) Pemberian atau penyampaian instruksi kerja, bentuknya perintah, arahan, penerangan, manual kerja, uraian tugas.
- (2) Penjelasan dari pimpinan mengenai mengapa suatu tugas perlu dilaksanakan. Hal ini ditunjukkan agar pekerja mengetahui bagaimana tugas-tugas berkaitan dengan tugas dan posisi yang lain di organisasi dan mengapa mereka mengerjakan tugas tersebut.
- (3) Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku seperti bagaimana waktu kerja, cara pengaturan gaji, asuransi Kesehatan, dan lain-lain.

- (4) Pemberian informasi bagaimana mengembangkan misi perusahaan.

Selain diatas, komunikasi juga mengalir dari bawahan ke atasan atau *upward communication*. Metode yang digunakan dalam penyampaian informasi bisa dengan lisan, tulisan, gambar, skema, atau kombinasi diantara semuanya. *Metode Upward communication* memiliki beberapa fungsi yaitu:

- (1) Penyampaian informasi mengenai pekerjaan yang sudah dan yang belum diselesaikan.
- (2) Penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan.
- (3) Membantu pemimpin dalam pengambilan keputusan.

b) Komunikasi Horizontal

Menurut Natthania (2014) dalam (Swandhana, 2017) komunikasi horizontal adalah aliran komunikasi yang menunjukkan adanya pertukaran informasi ke samping, yaitu mengalir sesuai dengan prinsip fungsional diantara orang-orang yang sama didalam suatu organisasi. Manfaat *horizontal communication* adalah:

- (a) Kordinasi tugas, memiliki tujuan untuk membantu anggota organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

- (b) Pemecahan masalah, sebuah masalah yang menimpa sebuah organisasi tidak akan bisa diselesaikan apabila

dibicarakan oleh satu divisi saja. Sebaliknya menyelesaikan masalah tersebut dibutuhkan proses dasar *brainstorming* dari semua divisi yang ada pada perusahaan.

(c) Berbagai informasi dimana setiap anggota perusahaan dibutuhkan untuk saling berbagi informasi agar mereka menjadi sadar terhadap kegiatan yang ada di perusahaan dan juga kolega mereka.

(d) Resolusi konflik, konflik adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari. Ketika karyawan dalam sebuah perusahaan mengalami konflik, maka cara termudah untuk menyelesaikannya adalah dengan interaksi secara langsung. Sebagian besar penyebab timbulnya konflik adalah karena kesalahpahaman. Oleh karena itu harus segera diselesaikan dengan cepat dan efisien, agar dapat menyebabkan resolusi konflik.

c) Komunikasi Diagonal

Komunikasi Diagonal adalah komunikasi internal di ruang lingkup organisasi/kanntor antara orang-orang yang mempunyai kedudukan tidak sama pada posisi tidak sejalur vertical. Mengukur komunikasi diagonal digunakan tiga indikator dari effendi (2009) dalam (Ulil Asbor, 2017) meliputi:

- (a) Penyampaian keluhan, menyampaikan keluhan kepada pegawai bagian lain
- (b) Pendapat, menyampaikan pendapat kepada pegawai bagian lain jika dimintai pendapat
- (c) Saran, selalu berkordinasi dan memberikan saran dengan karyawan

2) Komunikasi Eksternal

Komunikasi Eksternal adalah komunikasi dengan pihak luar, antar organisasi. Komunikasi eksternal dilakukan menurut kelompok sasaran berdasarkan relasi yang harus dibangun, harus dibina secara terus menerus (Febri Rahmanto, 2004) yaitu;

- a) Hubungan dalam lingkaran
- b) Hubungan dengan instansi pemerintah
- c) Hubungan dengan pers, komunikasi eksternal terdiri dari dua jalur secara timbal balik yaitu komunikasi dari organisasi ke public dan public ke organisasi. Komunikasi dari organisasi ke public pada umumnya bersifat informatif yang dibuat sedemikian rupa sehingga public merasa ada keterlibatan dan setidaknya terjadi hubungan batin. Komunikasi dari organisasi ke public dapat melalui berbagai macam saluran, seperti:

- (1) Majalah organisasi,
- (2) *Pers Realease*

- (3) Artikel dalam surat kabar
- (4) Pidato / uraian radio dan televisi
- (5) Film documenter
- (6) Brosur, leaflets, poster
- (7) Konferensi pers, dan lain lain.

Komunikasi eksternal berfokus pada informasi baik didalam maupun diluar organisasi. Dalam organisasi yang lebih besar, komunikasi ini dilakukan lebih banyak oleh kepala hubungan masyarakat. Komunikasi eksternal terdiri dari jalur secara timbal balik, (Dessy Shinta, 2020) yaitu;

a) Komunikasi dari organisasi kepada pendengar

Komunikasi ini biasanya dalam bentuk informasi yang dilakukan dengan cara membuat para pendengar merasa memiliki keterlibatan. Komunikasi ini terdapa dalam bentuk pembuatan iklan, penjualan produk dan bentuk komunikasi lainnya.

b) Komunikasi dari pendengar keorganisasian

Komunikasi ini merupakan umpan balik sebagai hasil dari aktivitas dan komunikasi yang diselenggarakan oleh organisasi.

3. Kerjasama Tim

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-

upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. “Tracy (2006) dalam (Eva Silvani Lawasi, 2012) menyatakan bahwa teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan”. Pernyataan di atas diperkuat Dewi (2007), bahwa kerja tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Stephen dan Timothy (2008) dalam (Eva Silvani Lawasi, 2012) menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Dari semua pengertian mengenai Kerjasama tim (*teamwork*) yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa Kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang baik.

Habibie (2017) dalam (Fajar Wahyu Miska Nanda Fitriyana, 2024) berpendapat bahwa Kerjasama tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua

orang atau lebih yang berinteraksi dan mengordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki tiga komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang – orang dalam sebuah tim memiliki interaksi reguler. Ketiga, orang – orang dalam sebuah tim memiliki tujuan kinerja yang sama. Kerjasama tim adalah system perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

Dengan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kerjasama tim merupakan sekelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki berbagai keterampilan yang berbeda, kemampuan yang berbeda untuk berkumpul dan bekerja sama dalam mencapai tujuan, dimana tujuan tersebut dapat tercapai melalui Kerjasama daripada bekerja secara individual.

a. Tujuan Kerjasama Tim

Menurut Funali (2014) dalam (Fajar Wahyu Miska Nanda Fitriyana, 2024) tujuan dari bekerjasama ialah dapat mengembangkan tingkat pemikiran yang tinggi, keterampilan komunikasi yang penting, meningkatkan minat, percaya diri, kesadaran bersosial dan sikap toleransi terhadap perbedaan individu. Dalam Kerjasama, kita memiliki kesempatan mengungkapkan gagasan, mendengarkan pendapat orang lain, serta bersama – sama membangun pengertian, menjadi sangat penting

dalam belajar karena memiliki unsur yang berguna menantang pemikiran dan meningkatkan harga diri seseorang.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Menurut Nassabella (2021) dalam (Fajar Wahyu Miska Nanda Fitriyana, 2024) ada beberapa hal yang mempengaruhi Kerjasama tim yang baik, antara lain:

1) Rasa Saling Percaya

Suatu hal yang harus dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Dengan adanya rasa saling percaya antar anggota, mereka akan menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka Kerjasama akan menjadi baik dan berkembang.

2) Keterbukaan

Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, dimana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya atau sebaliknya.

3) Realisasi Diri

Merupakan suatu bentuk kebutuhan sikap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari. Dengan realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya dapat dirasakan dan diakui dalam lingkungannya.

4) Saling Ketergantungan

Saling ketergantungan dipengaruhi oleh adanya ikatan antar individu. Supaya saling ketergantungan ini dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif dan lebih matang.

c. Manfaat Kerjasama Tim

Menurut Chang (1998) dalam (FRANS NATALIUS, 2021) manfaat Kerjasama tim bukan saja untuk organisasi tetapi juga untuk individu.

1) Manfaat Kerjasama tim bagi organisasi adalah :

- (a) Meningkatkan komitmen karyawan terhadap keputusan yang diambil
- (b) Meningkatkan produktifitas tim kerja
- (c) Meningkatkan rasa tanggung jawab

2) Manfaat Kerjasama tim bagi Individu adalah :

- (a) Pekerjaan Lebih Bervariasi
- (b) Lebih banyak kebebasan untuk membuat dan menindak-lanjuti keputusan yang benar
- (c) Meningkatkan kesempatan untuk mempelajari keahlian baru

3) Kerjasama Tim yang Efektif

Sedangkan menurut Chang (1999) dalam (Frans Natalius, 2021) kunci menuju Kerjasama tim yang efektif digambarkan seperti dibawah ini :

(a) Komunikasi adalah inti dari keberhasilan Kerjasama tim.

Komunikasi yang efektif adalah titik berangkat dari pemahaman, penafsiran dan Tindakan. Mendengarkan secara efektif juga diperlukan seperti paraphrase, merenungkan implikasi pesan, mengundang kontribusi dan merenungkan perasaan yang mendasari pesan.

(b) Mengatasi konflik. Anggota tim sering memiliki pendekatan dan insting tersendiri dalam mengatasi konflik. Beberapa orang berusaha menghindari konflik, ada yang menghadapi secara obyektif dan ada pula yang menangani secara emosional. Ketika anggota tim menggunakan campuran dari berbagai pendekatan ini, hasilnya bisa kontra produktif, sering hasilnya bukan mengatasi konflik malah justru memperburuk konflik. Solusinya adalah tim harus menggunakan pendekatan yang efektif dan konsisten.

(c) Keragaman anggota tim. Keragaman latar belakang anggota tim menghasilkan tantangan sekaligus peluang. Tantangan bila anggota tim keliru menafsirkan pesan atau Tindakan orang lain, atau memberi tanggapan dengan cara yang tidak diinginkan. Pada saat yang sama keragaman anggota tim memberikan peluang bagi tim untuk belajar memanfaatkan kekuatan dan keunikan masing – masing anggota tim. Anggota tim harus mengenali keunikan agar bisa

menyesuaikan dan memberi perhatian khusus pada hal – hal yang tidak bisa diubah.

(d) Motivasi adalah *spark plug* kinerja tim, menjadi inspirasi komitmen, inovasi dan efektivitas tim. Tetapi tidak bisa muncul begitu saja. Pemimpin dan anggota tim perlu menyadari factor – factor yang mempengaruhi motivasi dan Teknik yang bisa digunakan untuk memajukan dan mempertahankan tingkat motivasi. Factor – factor motivasi terkait dengan sifat dan isi dari pekerjaan yang dilakukan oleh anggota tim. Apabila ada factor – factor ini akan membangun motivasi yang tinggi. Factor – factor ini akan membangun motivasi yang tinggi. Faktor – factor motivasi yang bisa mendorong tim untuk unggul mencakup seperti dibawah ini

- (1) Prestasi menyelesaikan tugas dengan berhasil
- (2) Pengakuan atas prestasi
- (3) Pekerjaan itu sendiri menarik dan menantang
- (4) Kesempatan untuk berkembang
- (5) Tanggung jawab yang lebih besar

4. Kinerja Karyawan

Moeheriono (2010) dalam (Novia Ruth Silaen, 2021), beliau mengemukakan bahwa upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan dalam bukunya yang berjudul *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15) dalam (Abdul Malik, 2017). Kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

a. Prinsip Dasar Manajemen Kinerja

Menurut Sutrisno (2011) dalam (I.N. Sundawa, 2018) kinerja karyawan adalah prestasi actual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Wibowo (2015) dalam (Fitriah & Rohendi, 2022), mengemukakan bahwa manajemen kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan tujuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi fondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Prinsip-prinsip dasar manajemen kinerja adalah:

- 1) Strategis manajemen kinerja bersifat strategis artinya membahas masalah kinerja secara lebih luas, lebih urgen, dan dengan tujuan jangka panjang. Manajemen kinerja mengintegrasikan berbagai aspek dalam organisasi dari masalah teknis dan teknologis, finansial, sumber daya manusia, budaya organisasi, mekanisme kerja, kepentingan stakeholder dan lainnya,
- 2) Perumusan tujuan, manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi. Selanjutnya tujuan yang sudah dirumuskan dirinci lebih lanjut menjadi tujuan di tingkat yang lebih rendah sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki,
- 3) Perencanaan, perencanaan kinerja menyangkut pendefinisian tujuan dan sasaran organisasi, membangun strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan tersebut dan mengembangkan perencanaan secara komprehensif untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan aktivitas,
- 4) Umpan balik, manajemen kinerja memerlukan umpan balik terus menerus. Umpan balik dapat dipergunakan untuk meninjau kembali perencanaan kinerja; Pengukuran, pengukuran manajemen kinerja diperlukan untuk mengetahui perkembangan pencapaian standar, target dan waktu yang tersedia.

Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Selain itu juga dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas terbaik yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam pertanggungjawaban penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Merujuk pada hasil penelitian (Syafira Zulkarnaen, 2020), mengungkapkan bahwa variable kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu. (Rahman dkk., 2020) karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku individu dalam pengambilan keputusan dilingkungan kerja. Diungkap Kembali oleh Huda (2018) dalam (Fajar Wahyu Miska Nanda Fitriyana, 2024) mengatakan bahwa variable karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor Kedua, yang mempengaruhi kinerja adalah Kerjasama tim. Sebagai Kerjasama menggerakkan karyawan untuk berinteraksi yang hasilnya harus mempengaruhi kinerja tim. Kerjasama tim hakikatnya mempercepat pekerjaan agar cepat terselesaikan dengan dikerjakan secara berkelompok. Hasil penelitian Jaya (2020) dalam (Fajar Wahyu Miska Nanda Fitriyana, 2024) mengungkap sama bahwa variable Kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga, yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Menurut Sutrisno (2017) dalam (Agatha Cristine Panggiki Bode Lumanauw Genita G. Lumintang, 2017) komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi proses komunikasi social makna ini ada dalam konteks ilmu social. Para ilmuwan social menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya focus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku.

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000:68) dalam (Novia Ruth Silaen, 2021) mengungkap bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Mempunyai komitmen yang tinggi.
- 2) Resiko yang dihadapi diambil dan ditanggung.
- 3) Tujuan yang realistis dimilikinya.

- 4) Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
- 5) Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
- 6) Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.

5. Teori *Human Relations*

Dalam artian luas *human relations* dapat diartikan sebagai komunikasi persuasive yang dilakukan individu kepada individu lain secara tatap muka (*face to face*) dalam situasi dan semua aspek kehidupab, sehingga menghasilkan kebahagiaan dan keuasan hati kepada kedua belah pihak (Effendy, 1993).

Human relations adalah salah satu kajian di bidang ilmu komunikasi. *Human relations* dalam arti sempit adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk mengunggah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat Kerjasama yang produktif dengan perasaan Bahagia dan puas hati. (Sri Hadijah Arnus, 2013).

Cutlip, Center & Broom (2009) dalam (Muhibudin Wijaya Laksana, 2021) mengungkap bahwa *Public Relations* merupakan fungsi manajemen untuk membangun dan mempertahankan hubungan baik dan bermanfaat antara organisasi dengan publiknya. Dalam kegiatan *human relations* seorang pemimpin perusahaan berusaha memecahkan

masalah-masalah yang menimpa bawahannya secara individual. *Human relations* dapat diterjemahkan sebagai hubungan manusia atau hubungan antar manusia. *Human relations* dikatakan sebagai interaksi antara individu satu dengan yang lainnya secara baik-baik dalam situasi kerja dalam cakupan organisasi (Hasibuan, 2017) dalam (Puspita dkk., 2023). (Lidia Lengkey, 2015) juga mengungkapkan bahwa *Human Relations* adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan secara psikologis.

Human relations adalah masalah rohaniyah, yaitu proses rohaniyah yang menyangkut sifat-sifat rohaniyah, perangai, kepribadian, sikap dan tingkah laku menuju suatu kebahagiaan atau kepuasan hari (Amrullah, 2013) dalam (Mahendra, 2022).

Dalam artian sempit *human relations* adalah komunikasi persuasive yang digunakan dalam situasi kerja organisasi kerja, yaitu interaksi orang-orang dengan situasi kerja yang menguntungkan seperti puas rasa, dengan mempertimbangkan aspek psikologis dan social. Hubungan antar manusia melibatkan aspek “harga diri: dalam penerapannya. Seperti yang dikemukakan oleh (Effendy, 2007) harga diri ialah etika dan dasar moral bagi hubungan manusiawi. Melalui motivasi menunjukkan bahwa manusia ingin diperlakukan sebagai *human being* (manusia) dengan kehormatan dan penghargaan.

a. Konsep human relations

Human relations merupakan unsur dalam manajemen yang menimbulkan suatu komunikasi diantara sesama manusia yang menciptakan sikap, tingkah laku yang saling pengertian. *Human relations* ialah hubungan yang terjalin disituasi kerja dalam organisasi. Menurut (Keith Davis, 1962) terdapat tiga falsafah yang mendasari *human relations* yaitu:

1) Kepentingan bersama (*mutual interest*)

Setiap pimpinan dan anggota memiliki kepentingan atau tujuan yang berbeda-beda. Supaya tercapainya suatu tujuan dan kepentingan organisasi maka kepentingan dalam organisasi baik pemimpin maupun anggota harus mempunyai kepentingan bersama.

2) Harga diri (*human Dignity*)

Dalam hal ini, manusia itu ingin diperlakukan sebagai *human being* (manusia) dihargai, dihormati dan diperhatikan. Harga diri merupakan etika dasar dalam hubungan kemanusiaan.

3) Perbedaan – perbedaan individu

Field of expeienze (pengalaman) dapat menentukan perbedaan, perbedaan pada setiap individu merupakan gagasan dasar pada *human relations* yang dimulai dari persepsi terkait sudut pandang dan pemahaman dari setiap individu.

Lebih lanjut menurut (Ani Isnani, 2023) dalam istilah *human relations* dalam lingkup pekerjaan dapat dimaknai bahwa hubungan antar sesama manusia secara harmonis menciptakan peluang utama dalam aspek kehidupan, sehingga dalam suatu organisasi jika pendekatan *human relations* dibangun atas dasar keharmonisan maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

b. Prinsip – prinsip *human relations*

Selanjutnya dalam menjalin hubungan dengan manusia, ada beberapa prinsip-prinsip yang harus dipegang untuk mengembangkan *human relations* yang lebih baik. Prinsip-prinsip ini dikemukakan oleh (Keith Davis, 1957: 28-29) dalam (Prameswari Putri & Kadewandana, 2018) ada delapan prinsip dalam mengembangkan *human relations* yang lebih baik.

Prinsip-prinsip tersebut terdiri atas:

1) Kepentingan Individu (*Importance of individual*)

Prinsip ini menjelaskan bahwa kepentingan individu harus diperhatikan pada setiap pegawai dan mengenali perasaannya masing-masing. Selain itu memastikan perlakuan masing-masing orang sebagai individu, pegawai, pekerja dan sebagainya juga penting dilakukan agar semangat kerja dapat meningkat dan kinerja juga dapat memuaskan. Setiap atasan atau manajemen sebaiknya

mengetahui para pegawainya secara personal, mencoba untuk membantu menyelesaikan masalah mereka, dan memahami jika ada pegawai yang secara alami menolak perubahan yang mereka tidak mengerti.

2) Saling Menerima (*Mutual Acceptance*)

Prinsip ini menjelaskan bahwa pegawai, serikat pekerja dan manajemen atau atasan perlu adanya sikap saling menerima sebagai individu dan kelompok serta kebutuhan untuk saling menghormati fungsi dan tanggung jawab masing-masing. Memahami antara pimpinan dan bawahan juga diperlukan dalam melakukan berbagai tugas yang diberikan. Dari adanya sikap saling menerima individu juga dapat terus menjalani kehidupan yang produktif, memuaskan dan bahkan kehidupan permanen dalam organisasi atau sebaliknya, dapat meninggalkan organisasi karena berbagai alasan, termasuk kegagalan dari sikap saling menerima.

3) Kepentingan Bersama (*Common Interest*)

Prinsip ini menjelaskan bahwa pegawai, serikat pekerja dan manajemen saling terikat satu sama lain dari kepentingan bersama. Adanya keterikatan ini untuk terciptanya tujuan organisasi yang dilakukan secara bersama melalui kerja sama seluruh komponen organisasi. Selanjutnya kepentingan bersama yang dilakukan melalui kerja sama dapat

meningkatkan produktivitas dan dapat menciptakan keselarasan hubungan antar manusia, kelompok dan lain sebagainya. Oleh karena itu, ketika kepentingan bersama berhasil dilakukan, maka keamanan individu dan kemampuan mereka dalam bekerja juga dapat dikatakan sukses

4) Keterbukaan Komunikasi (*Open Communication*)

Prinsip ini menjelaskan bahwa berbagi gagasan, informasi dan perasaan dengan seluruh komponen organisasi sangat penting sebagai jalan menuju pemahaman dan keputusan yang lebih baik. Komunikasi terbuka juga penting dilakukan untuk memperoleh saling pengertian maupun pelaksanaan tugas secara efektif dan lain sebagainya. (Keith Davis, 1962) juga mengemukakan bahwa ketika komunikasi terbuka tidak dilakukan, maka hasilnya dapat meliputi kesalahpahaman, kurangnya motivasi, ketidakamanan, konflik, dan ketidakmampuan membuat keputusan yang efektif.

5) Partisipasi pegawai

Prinsip ini menjelaskan bahwa hasil yang lebih baik dapat terjadi melalui adanya keseimbangan dalam melihat sudut pandang orang-orang di semua tingkatan di organisasi. Lalu adanya sikap saling berbagi serta pemecahan masalah dari orang-orang yang terpengaruh. Partisipasi pegawai juga

dilakukan dengan melibatkan partisipan dalam menyampaikan pendapat, ide, maupun saran bagi semua komponen dalam organisasi. Partisipasi melibatkan mental dan emosional, bukan pada aktivitas otot. Pada partisipasi, diri seseorang terlibat, bukan hanya keahliannya jadi keterlibatan lebih kepada psikologis bukan fisiknya. Partisipasi terjadi ketika ada pegawai yang termotivasi untuk berkontribusi dalam suatu situasi. Pegawai diberi kesempatan untuk berinisiatif dan mengembangkan kreativitas mereka sendiri untuk mencapai tujuan organisasi. Partisipasi lebih dari sekedar menyetujui sesuatu yang sudah diputuskan. Ini adalah hubungan psikologis dan hubungan sosial dua arah di antara orang-orang daripada prosedur untuk memaksakan gagasan dari atasan atau pimpinan. Partisipasi juga berarti mendorong pegawai untuk menerima tanggung jawabnya dalam aktivitas kelompok. Hal tersebut merupakan proses sosial di mana seseorang menjadi dirinya sendiri, terlibat dalam organisasi dan ingin melihat kesuksesan kerja.

6) Identitas Lokal (*Lokal identity*)

Prinsip ini menjelaskan bahwa individu dapat menerima kesempatan terbesar untuk pengakuan, kebanggaan dan kepuasan kerja melalui identifikasi dengan unit kerja

lokalnya. Kesempatan-kesempatan seperti kepuasan kerja ini bisa didapat melalui adanya perlakuan baik dan kepuasan yang dapat terdiri atas gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi dan lain sebagainya.

7) Kepuasan Lokal (*Local Decisions*)

Prinsip ini menjelaskan bahwa orang-orang yang paling dekat dengan masalah yang memengaruhi diri mereka sendiri dapat mengembangkan solusi yang paling memuaskan jika diberi wewenang untuk menyelesaikan masalah tersebut. Jadi, jika ada masalah yang terjadi pada diri mereka, ketika diberikan wewenang untuk menyelesaikannya, maka mereka sebenarnya dapat menyelesaikan masalah tersebut dengan solusi-solusi yang juga dapat memuaskan.

8) Standar moral yang tinggi (*High Moral Standard*)

Prinsip ini menjelaskan bahwa dasar yang paling tepat untuk menilai “kebenaran” sebuah tindakan yang melibatkan orang-orang adalah ujian moralitas dan itu berpengaruh pada hak asasi manusia. Standar moral yang tinggi juga harus diperhatikan pada setiap tindakan, sikap ataupun perilaku sebagai profesional, pimpinan dan pekerja. Para profesional, pimpinan dan pekerja dengan moral tinggi menyukai pekerjaan dan organisasi mereka dan berkeinginan untuk

bekerja sama dengan pegawai lain untuk pencapaian tujuan bersama. Moral yang tinggi juga merupakan ciri khas human relations yang baik dalam organisasi

c. Proses *Human relations*

Hubungan manusia (*human relations*) ialah hubungan sosial baik secara perseorangan maupun kelompok, proses interaksi sosial terjadi apabila antar pihak bisa saling berhubungan secara kontak sosial atau komunikasi. Menurut Soekanto dalam bukunya Sosiologi suatu pengantar dalam (Prameswari Putri & Kadewandana, 2018), terdapat dua unsur adanya proses interaksi sosial atau human relations yaitu :

- 1) Kontak sosial ialah interaksi antara suatu pihak dengan pihak lain pada proses awal interaksi sosial. Secara harafiah kontak sosial berarti saling menyentuh, dalam aspek sosial kontak sosial bersifat tidak hanya saling menyentuh, namun dalam pelaksanaannya kontak sosial dilakukan dengan komunikasi antara individu satu dengan individu lain maupun kelompok. Kontak sosial merupakan hubungan antar individu maupun kelompok yang sifatnya langsung misalnya percakapan secara langsung sebagai bentuk perilaku dan tindakan.
- 2) Komunikasi ialah proses yang terjadi pada saat kontak sosial berlangsung, secara harafiah komunikasi adalah interaksi atau pergaulan dengan orang lain . Komunikasi merupakan

proses pertukaran informasi dari individu satu dengan individu lain dengan menggunakan saluran tertentu dan menghasilkan feedback dalam proses interaksinya.

d. Fungsi dan tujuan *human relations*

Menurut (Sa'diyah El Adawiyah, 2020) dalam bukunya mengemukakan *human relations* dalam suatu organisasi sebagai berikut:

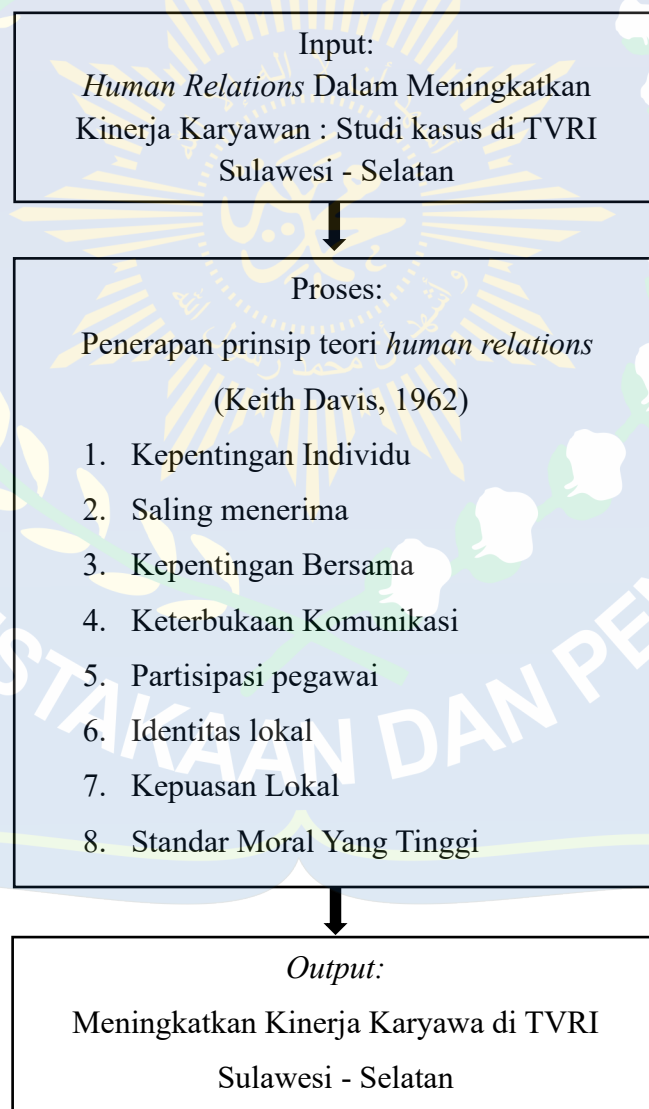
- 1) Berperan untuk meningkatkan semangat kerja dalam organisasi
- 2) Berperan untuk meningkatkan hubungan kolaboratif antara sesama anggota organisasi
- 3) Menekankan dampak konflik dan frustrasi pegawai
- 4) Mencari tahu sedini mungkin kondisi antara pegawai terutama yang membuat hubungan itu tidak selaras
- 5) Memahami factor psikologis, komunikatif dan lingkungan kerja sehingga mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi.

Adapun tujuan *human relations* ialah untuk menciptakan saling pengertian, upaya menjalin Kerjasama yang baik antara seluruh element individu pada organisasi, Ketika hubungan manusia yang baik tercipta, lebih muda untuk mencapai tujuan dalam organisasi, setiap orang membutuhkan hubungan manusia,

landasan dasar dari saling menghormati dapat diterapkan dalam organisasi.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini berperan sebagai peta konseptual yang menjelaskan alur logis dari penelitian. Kerangka pikir adalah model yang menggambarkan bagaimana hubungan teori yang satu dengan yang lainnya. Yang menjelaskan tentang masalah yang ada, dan kerangka pikir akan menghubungkan antara variable mana saja yang terkait.



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

D. Deskripsi Fokus Penelitian

Definisi fokus penelitian berdasarkan uraian kerangka berpikir diatas yaitu sebagai berikut:

1. Dampak Human Relations dalam meningkatkan kinerja karyawan : Penelitian ini akan berfokus pada bagaimana teori human relations berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mengeksplorasi persepsi, serta dinamika hubungan antara karyawan dan atasan yang berdampak pada kinerja karyawan.
2. Kepentingan Individu : Mengeksplorasi bagaimana penghargaan terhadap perbedaan individu, pemberian kesempatan untuk berkembang, serta pengakuan atas kontribusi karyawan yang dapat membangun motivasi dan kinerja karyawan.
3. Saling Menerima : Penelitian ini akan mempelajari bagaimana budaya saling menerima antar karyawan dan pimpinan diatasnya, sehingga mampu membangun rasa kepercayaan, mengurangi konflik, dan meningkatkan Kerjasama tim .
4. Kepentingan Bersama : Mempelajari bagaimana perusahaan dapat membangun kesadaran serta keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan bersama.
5. Keterbukaan Komunikasi : Mengeksplorasi bagaimana komunikasi terbuka dapat diterapkan di sebuah perusahaan, mempelajari hambatan yang mungkin di hadapi, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

6. Partisipasi Pegawai : Menganalisis sejauh mana tingkat keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan pada sebuah hal yang akan dikerjakan atau problematika yang sedang di hadapi.
7. Identitas Lokal : Mempelajari norma sosial, budaya, serta nilai – nilai yang ada dalam sebuah perusahaan dan bagaimana pimpinan dapat menerapkannya terhadap karyawan.
8. Kepuasan Lokal : Mengeksplorasi bagaimana aspek – aspek lokal yang diterapkan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi, loyalitas dan efektivitas kerja karyawan.
9. Standar Moral Yang Tinggi : Menganalisis bagaimana organisasi menetapkan dan menerapkan standar moral dalam interaksi kerja, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama kurang lebih 3 (tiga) bulan setelah seminar proposal. Adapun lokasi penelitian sesuai dengan judul yang sudah ditetapkan, penelitian dilakukan di TVRI Sulawesi – Selatan, Kelurahan Mario, Kecamatan Mariso, Kota Makassar, Sulawesi – Selatan.

B. Jenis dan Type Penelitian

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang merupakan sebuah pendekatan induktif terhadap seluruh proses penelitian yang cenderung mengkonstruksi format penelitian dan strategi memperoleh data dilapangan (*field research*) (Burhan Bungin, 2008). Penelitian kualitatif dalam hal ini bertujuan menjelaskan fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data secara mendalam.

2. Type Penelitian

Type penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yakni suatu tekhnik yang menggambarkan dan menginterpretasikan arti data data yang telah terkumpul dengan memberikan perhatian dan merekam sebanyak mungkin aspek situasi yang diteliti pada saat itu, sehingga memperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan sebenarnya (Kriyantono, 2007). Dengan menggunakan type deskriptif kualitatif berarti peneliti menganalisa data yang telah dikumpulkan berupa kata kata, gambar dan bukan angka angka. Data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, video, dokumen pribadi, catatan atau memo dan dokumen resmi lainnya.

C. Informan Penelitian

Pada penelitian ini subjek adalah pihak yang bisa memberikan informasi terkait permasalahan yang sedang diteliti meliputi latar belakang dan keadaan yang sebenarnya agar dapat menjadi data yang akurat. Dalam penelitian ini pihak yang dapat memberikan informasi atau disebut informan adalah :

NO	NAMA	JABATAN
1.	Arnita Irawati, S.E., M.M.	Kepala Sub Bagian Tata Usaha
2.	Amzar Idrus	Staff Tata Usaha
3.	Syamsuddin	Staff Tata Usaha
4.	Andi Mustahil	Bidang Berita
5.	Muh Dwi Rahmady	Bidang Berita

D. Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dari data yang diperoleh. Apabila penelitian ini menggunakan Teknik wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut *responden*. Apabila peneliti menggunakan Teknik dokumentasi, maka catatan data yang diperoleh menjadi sumber data.

1. Sumber data primer yaitu, data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Data primer atau data pokok yang diperoleh peneliti saat melakukan penelitian ini yaitu berupa hasil wawancara langsung kepada beberapa informan penelitian serta hasil pengamatan dari observasi.
2. Sumber data sekunder yaitu, data yang langsung dikumpul oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber utama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen – dokumen. Data sekunder atau data pendukung yang didapatkan

oleh peneliti berupa dokumen profil perusahaan, artikel tentang perusahaan, jurnal, buku, surat kabar, serta berbagai dokumen yang terakut dengan unit analisis peneliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara untuk mendapatkan informasi, materi, realitas industry dan informasi yang otentik. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi adalah tinjau langsung yang bertujuan untuk membandingkan referensi atau literatur yang ada dengan apa yang betul-betul terjadi secara langsung di lapangan. Observasi yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan cara mendatangi secara langsung lokasi penelitian, serta pengamatan pada perusahaan televisi TVRI Sulawesi – Selatan.

2. Wawancara

Wawancara atau diskusi, dilakukan melalui metode formal maupun informal. Wawancara ini bertujuan untuk memperkuat apa yang telah didapat dari observasi secara langsung. Pada penelitian ini, peneliti memperoleh data yang akurat dengan cara melakukan wawancara kepada informan untuk lebih memperbanyak serta memperkuat data dalam hasil penelitian tersebut.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumentasi dilakukan oleh peneliti sebagai bahan pendukung dari hasil observasi dan wawancara yang telah dikumpulkan. Dokumentasi tersebut berupa foto-foto, rekaman audio, serta video.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses dimana informasi dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dikumpulkan dan dibandingkan secara sistematis. Kegiatan analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berkesinambungan sampai tuntas. Fungsi analisis data adalah reduksi data, tampilan data dan verifikasi.

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses memperbaiki data dengan mengurangi data yang dirasa kurang perlu dan tidak relevan dan menambahkan data yang dirasa kurang. Pengetahuan yang diperoleh di bidang ini bisa sangat luas. Reduksi data berarti merangkum, memprioritaskan, memfokuskan pada hal-hal yang esensial, mencari tema dan pola. Dengan demikian, data yang direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data dan melakukan penelitian pada saat dibutuhkan.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah sebuah tahap lanjutan analisis dimana peneliti menyajikan temuan penelitian berupa kategori atau pengelompokan. Penyajian data adalah proses pengumpulan data yang diorganisasikan menurut kategori atau pengelompokan yang dibutuhkan. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat berupa deskripsi singkat, diagram, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.

3. Verifikasi Data

Verifikasi data atau penarikan kesimpulan adalah suatu tahap lanjutan dimana pada tahap ini peneliti menarik kesimpulan dari temuan data. Ini adalah interpretasi peneliti atas temuan dari suatu wawancara atau sebuah dokumen. Kesimpulan yang

ditarik dalam penelitian kualitatif dapat konsisten dengan prioritas penelitian yang direncanakan sejak awal penelitian.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Deskripsi Umum TVRI Sulawesi Selatan



Gambar 4. 1
Logo TVRI Sulawesi Selatan
(Sumber: TVRI Sulawesi Selatan)

Stasiun Televisi Republik Indonesia, atau yang lebih akrab di sebut dengan TVRI ini merupakan stasiun televisi publik yang pertama kali dikenal oleh masyarakat luas. TVRI pertama kali mengepakkan sayapnya pada tanggal 24 Agustus 1962, dengan siaran perdana menayangkan upacara peringatan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia. Siaran yang ditampilkan pada masa itu masih hitam putih, kemudian TVRI juga menayangkan acara Asian Games yang saat itu sedang diselenggarakan di Jakarta. Stasiun TVRI saat ini bergerak di lembaga penyiaran publik, yang sebagian biaya operasionalnya asih ditanggung negara. TVRI pernah memonopoli siaran televisi di Indonesia sebelum tahun 1989 ketika didirikan stasiun televisi swasta pertama yang disingkat dengan (RCTI) di Jakarta, dan kemudian muncul juga SCTV pada tahun 1990 di Surabaya. (Maruta, Windi Triarfi , 2018)

Pada tanggal 7 Desember 1972 TVRI Ujung Pandang memulai program siarannya dalam status siaran percobaan. Saat itu siaran TVRI Ujung Pandang, Maros, Pangkajene Kepulauan, Gowa, Takalar dan Jenepono. Sesuai master plan TVRI pusat, TVRI Ujung Pandang direncanakan akan dibangun pada tahun 1978,

namun atas inisiatif dan desakan dari unsur Pemerintah Daerah setempat khususnya Walikota Kotamadya Ujung Pandang. HM Dg. Patompo berhasil mengajak perusahaan Nasional Gobel dan mitranya dari Jepang PT. Matsushita Electric Company untuk mendirikan stasiun TVRI daerah Ujung Pandang. Stasiun kemudian didedikasikan kepada warga Sulawesi Selatan sebagaimana tercantum dalam prasasti sebagai berikut “Gedung dan Pemancar ini dipersembahkan oleh Matsushita Electronic Company Lth, Japa, PT. Nasional Gobel Indonesia untuk diabadikan kepada kepentingan Pemerintah dan Rakyat Indonesia” Ujung Pandang, 7 Desember 1972. (Amelia, Riezcha 2018)

2. Motto, Visi dan Misi TVRI Sulawesi Selatan

a. Motto TVRI Sulawesi Selatan

“*sipakainga*” adalah ungkapan bahasa Makassar yang bermakna “saling mengingatkan”. Sedangkan, dalam bahasa Bugis terdapat perbedaan tipis pada huruf terakhir yaitu “*sipakainge*” dengan makna yang sama.

Dengan motto ini TVRI Sulawesi Selatan memposisikan diri dekat dengan warga, menjadi saling mengingatkan antara *public* dan *public* lainnya, serta dari TVRI Sulawesi Selatan sendiri dengan pesan kontrol sosial yang berlandaskan kebijakan penyiaran “*peace information*” atau informasi yang damai atau netral.

“*Sipakainga*” sebagai salah satu ungkapan nilai luhur budaya masyarakat Sulawesi Selatan dalam arti saling mengingatkan memiliki cakupan luas: saling mengingatkan dalam kebenaran, kebaikan, kebijakan, kebersamaan dan makna kehidupan dalam tugas kekhilafan manusia diatas bumi. Motto ini demikian pula visi dan misi yang dicanangkan dan mulai dipopulerkan pada pertengahan tahun 2007 di Makassar.

b. Visi dan Misi TVRI Sulawesi Selatan

1) Visi

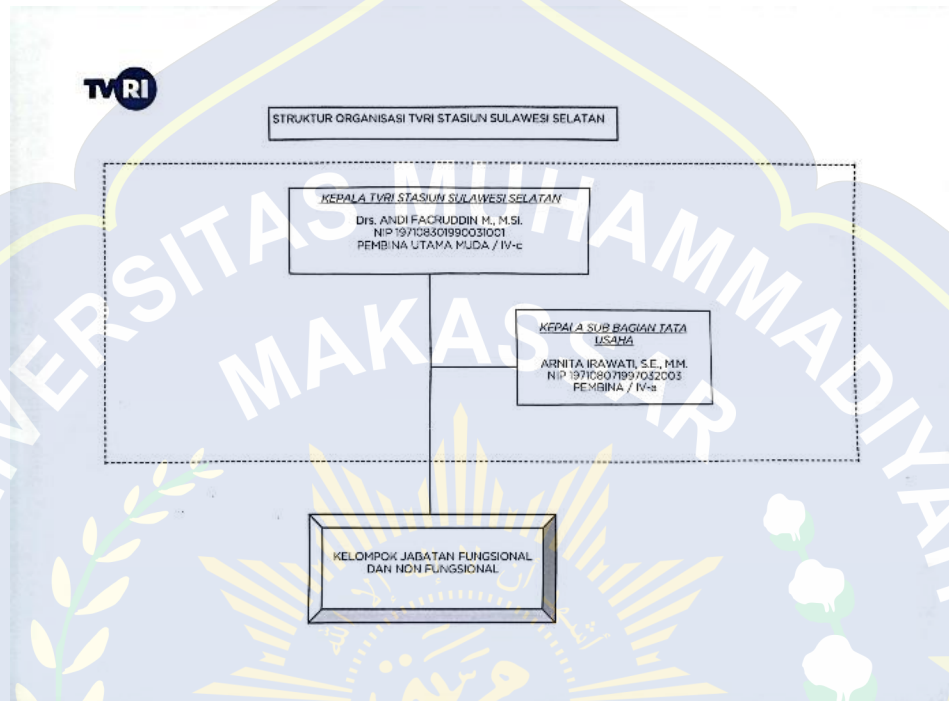
Visi TVRI Nasional adalah terwujudnya TVRI sebagai media pilihan bangsa Indonesia dalam rangka turut mencerdaskan kehidupan bangsa untuk memperkuat kesatuan nasional. Visi TVRI Sulawesi Selatan pula hadir sebagai penjabaran visi TVRI Nasional yakni TV warga yang menuntun, mencerdaskan terdepan di kawasan timur. Visi ini hadir serta di populerkan sebagai komitmen yang menjadikan TVRI Sulawesi Selatan sebagai media yang menuntun sesuai motto, mencerdaskan sebagaimana terkandung dalam visi TVRI secara Nasional, dan terdepan di kawasan timur dengan melihat posisi Makassar yang strategis. Kota metropolitan Makassar adalah barometer kemajuan ilmu, teknologi dan bisnis di belahan timur Indonesia. Mimpi ini diharapkan dapat diwujudkan melalui langkah-langkah terprogram dalam tujuh misi.

2) Misi

Misi TVRI Sulawesi Selatan terdiri atas tujuh langkah utama menuju mimpi yang dijuluki dengan *“The Seven Missions”*

- a) Penciptaan lingkungan dan suasana kerja menyenangkan.
- b) Pengembangan Kemampuan SDM berkelanjutan.
- c) Pendayagunaan potensi SDM sesuai minat dan kemampuan.
- d) Peningkatan mutu siaran berjalan dengan kebutuhan dan keinginan publik.
- e) Mewujudkan kemitraan saling menguntungkan.
- f) Mencerdaskan masyarakat Sulawesi Selatan.
- g) Menjadikan media perekat sosial dan pelestarian budaya lokal.

3. Struktur Organisasi TVRI Sulawesi Selatan



Gambar 4. 2
Struktur Organisasi TVRI Sulawesi Selatan
(Sumber: TVRI Sulawesi Selatan)

B. Hasil Penelitian

Setelah penulis melakukan penelitian kurang lebih dua bulan di TVRI Sulawesi Selatan yang dimana Pimpinan dan karyawan yang menjadi informan dalam penelitian ini, sehingga ditemukan hasil penelitian melalui observasi langsung di TVRI Sulawesi Selatan dan wawancara secara mendalam dengan informan yang bersangkutan.

1. Pentingnya Individu

Human relations yang ada pada TVRI Sulawesi Selatan dinilai telah memperhatikan kepentingan individu setiap karyawannya. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap kepentingan individu dilakukan melalui pendekatan seperti pendekatan interpersonal. Pendekatan ini dilakukan ketika karyawan dinilai sedang memiliki masalah sehingga terlihat adanya sikap dalam

membantu karyawan. Hal ini kemudian dijelaskan oleh Arnita Irawati selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha,

“kalau mengenalnya tidak bilang secara lebih dalam ya, apa lagi macam macam karakternya. Karakter mereka itu mempengaruhi produktifitas kerja mereka. Maka Pimpinan dalam hal ini yah, memberikan pembinaan, memberikan *punishment* jika mereka salah, memberikan *reward* jika mereka berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Ada *punishment* dan *reward*. Jadi kalau sebisanya kita harus kenal semua pegawai, meski kalau saya sendiri ,saya kenal tapi kalau secara intens itu tidak semua paling dilingkungan yang saya punya tugas dan fungsi saya berlaku. Tapi saya suka juga kepoin mereka, tapi itu yang kalau mauji dikepo. Merujuk pada struktur organisasi, saya tugasnya mendukung pimpinan untuk bisa mempercepat tugas pimpinan, jadi kalau mau kepoin mereka sebenarnya wajar aja, wajar. Namun sebenarnya karakter saya tidak suka kepoan, tapi karena tuntutan jabatan saya ada disini dan saya membawahi mereka dan harus bisa menggerakan mereka. Sebaiknya harus kenal, apa lagi melihat struktur organisasi kita yang hanya dua saja ini” (Wawancara Jum’at 14 Maret 2025)



Gambar 4. 3
Pemberian Reward / Kenaikan Pangkat
(Sumber: TVRI Sulawesi – Selatan)

Dalam hal ini terlihat bahwa Kepala Sub Bagian Tata Usaha cukup mengenali para karyawannya dan juga sudah menjadi tugas pokok pimpinan untuk melakukan pendekatan kepada setiap karyawannya. Hal ini yang kemudian nantinya akan mempermudah pimpinan dalam menyelesaikan setiap problematika yang ada pada lingkungan pekerjaan.

Kemudian hasil wawancara dengan Syamsyuddin selaku Staff Tata Usaha :

“Bentuk perhatian biasanya lebih ke personal kami, pimpinan berusaha membuat kami supaya saling terbukaki, contohnya kalau semisalnya ada yang lagi punya masalah secara personal di keluarganya atau misalkan ada yang lagi kurang sehat atau menjalani pengobatan tertentu. Nah itu semuanya adalah bentuk perhatiannya pimpinan kepada bawahannya. Dan dengan hal itu muncullah rasa kekeluargaan, rasa saling memikiki. Sehingga ketika beliau mempunyai arahan kita sigap langsung bergerak”

Dalam interaksi tersebut menunjukkan bagaimana perhaian yang diberikan seorang atasan kepada tim atau bawahannya secara personal memberikan perhatian dan dukungan untuk bekerja sesuai dengan kapasitas individu. Sehingga dengan membangun komunikasi yang mengedepankan perasaan, tidak menimbulkan perasaan tertekan, tapi perasaan senang, nyaman dan menikmati pekerjaan.

Menurut informan, menanyakan kabar menjadi rutinitas yang penting untuk mengetahui perasaan dan kesulitan yang sedang dihadapi setiap karyawannya, sehingga tidak akan mengganggu pekerjaan kedepannya dan sama-sama saling mengetahui.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Amzar Idrus selaku Staff Tata Usaha mengungkapkan bahwa:

“Berbicara dari segi kebutuhan ekonomi, sosial maupun psikologis kami selaku staff. Ekonomi dulu ya, ini sudah pasti menyangkut soal gaji yang kami terima dan saya pribadi merasa cukup dengan itu karena seimbang dengan beban kerja yang kami terima. Ngomong ngomong lagi soal kondisi sosial dan psikologis saya selaku staff dan karyawan lainnya, saya rasa kondisi lingkungan kerja yang ada di TVRI Sulawesi Selatan ini terbangun sangat sehat, saat ada masalah pribadi maupun pekerjaan pimpinan selalu sigap dalam menyelesaikan permasalahan seperti itu. Jadi ya pastilah membangun produktifitas kinerja kami, membuat kami semangat bekerja” (Wawancara Jum’at 14 Maret 2025)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di atas maka dapat ditarik menjadi kesimpulan adalah Pimpinan dalam hal ini kepala Sub Bagian Tata Usaha memenuhi aspek kepentingan individu karyawannya dengan mengenal secara mendalam masing masing dari mereka. Memberi prioritas pada perhatian yang harus diberikan kepada setiap karyawan, dan atasan mengenali perasaan karyawannya masing masing. Aspek

Ekonomi, Sosial dan Psikologis terpenuhi, tunjangan gaji yang sesuai dengan berat beban kerja mereka setara. Secara Sosial dan Psikologis karyawan, lingkungan kerja yang terbangun di TVRI Sulawesi Selatan dinilai sangat positif sebab mengedepankan rasa saling menghargai sesama pimpinan dan bawahan. Hal ini kemudian jelas mendorong kinerja karyawan dan meminimalisir hambatan dalam bekerja.

2. Saling Menerima

Dalam melakukan tugas dan tanggung jawab perlu adanya sikap saling menerima dari karyawan terkait tugas yang diberikan oleh Pimpinan. Dalam hal ini juga kepala sub bagian tata usaha menghargai dan menghormati setiap tugas yang dikerjakan oleh pegawai, adanya sikap demikian dapat berdampak pada produktivitas kinerja pegawai.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Arnita Irawati selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha :

“dengan melihat stuktur organisasi kita yang hanya dua ini, saat instuksi kerja di turunkan oleh bapak kepala stasiun maka tugas saya adalah mengkomunikasikan kepada bawahan saya secara baik-baik. Saya selalu *briefing* mereka, menjelaskan tentang tugas yang mereka dapatkan ini sudah sesuai dengan kompetensi atau tupoksi yang mereka miliki. Saya pastikan, pekerjaan yang saya berikan tidak akan berlebihan dan memahamkan mereka bahwa kerjasama tim sangat diperlukan demi lancarnya tugas kerja ini terselenggara. Saat mereka sudah paham betul tentang tugas dan wewenang mereka, maka sudah sangat dipastikan bahwa bawahan saya dapat menerima dan menjalankan setiap tugas yang saya berikan” (Wawancara Jum’at 14 Maret 2025)

Merujuk pada wawancara diatas maka dapat dikatakan bahwa pimpinan sebisa mungkin memahamkan setiap bawahannya terkait dengan tugas kerja dan wewenang mereka. Sebagai seorang atasan, memahami pekerjaan bawahan adalah kunci untuk membangun hubungan yang baik, karena dengan memahami batasan-batasan pekerjaan dan saling menerima mana yang menjadi pekerjaan utama dan mana pekerjaan baru atau tambahan merupakan kunci untuk meminimalisir konflik.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Bapak Amzar Idrus, selaku Staff Tata Usaha mengungkapkan bahwa:

“pastilah saat ibu memberikan arahan itu kita menerima nya dengan baik, bagaimana tidak saat itu sudah menjadi tanggung jawab dan tugas kita sebagai staff atau karyawan disini. Ibu juga selalu melakukan *cross check* saat kita sedang menjalankan tugas. Bertanya apakah kami mengalami kesulitan ataupun kendala. Kami selalu diarahkan untuk selalu bekerja sama sesama tim kerja lainnya agar pekerjaan yang awal mulanya mungkin berat bisa menjadi agak ringan. Ibu itu sifatnya baik tapi tegas, jadi kita dibuat selalu disiplin dalam bekerja” (Wawancara Jum’at 14 Maret 2025)

Selanjutnya hasil wawancara Muh Dwi Rahmady Bidang Berita (Pejabat Fungsional) :

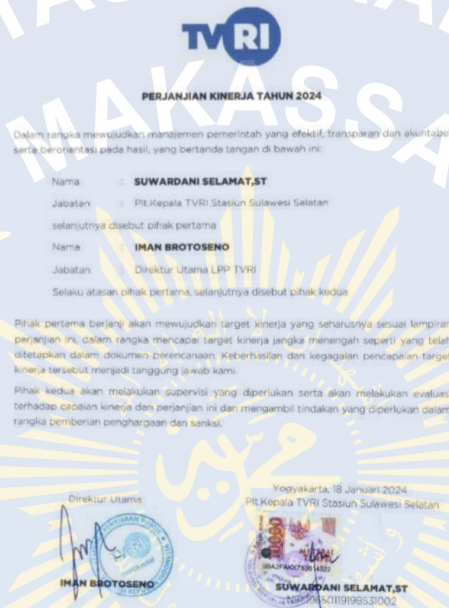
“selama ini saya merasakan bahwa bidang yang saya tekuni saat ini sudah sesuai dengan riwayat pendidikan yang saya miliki. Dalam artian pimpinan membagi tugas itu sesuai dengan standarisasi latar belakang pendidikan pegawai atau karyawannya. Semuanya sudah ditempatkan pada tingkat keahlian masing masing” (Wawancara Senin 17 Maret 2025)

Berdasarkan pendapat informan diatas menyatakan bahwa pegawai menerima tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Komunikasi yang efektif dalam sebuah perusahaan atau organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebab dapat meminimalisir konflik atau kesalahpahaman sesama tim kerja. Tanpa adanya saling menerima dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan khususnya dalam memberikan tugas-tugas pekerjaan yang akan dilakukan, sangat rentan memicu konflik internal.

3. Kepentingan Bersama

Dalam mencapai visi dan misi organisasi kerjasama antar pegawai sangat penting dilakukan. Kerjasama dilakukan sebagai bentuk pendekatan kepala sub bagian tata usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan dan membina hubungan kerja yang baik dengan pegawai. Dalam hal ini bentuk kerjasama yang diterapkan di TVRI Sulawesi Selatan adalah MoU atau surat perjanjian kinerja. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Muh Dwi Rahmady selaku bidang berita (pegawai fungsional) :

“bentuk kerjasama yang ada di TVRI Sulawesi Selatan itu ada seperti Mou atau sebuah surat perjanjian dari masing masing karyawan kepada pimpinan, dan dengan hadirnya surat perjanjian tersebut secara tidak langsung mengikat para karyawannya untuk produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya mereka” (Wawancara Senin 17 Maret 2025).



Gambar 4. 4
Surat Perjanjian Kinerja 2024
(Sumber: Arsip TVRI Sulawesi – Selatan)

Surat perjanjian kinerja dilakukan dalam rangka menjalin kerjasama dengan para karyawan, dengan adanya surat tersebut karyawan akan saling bekerjasama dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan oleh organisasi atau sebuah perusahaan.

Kemudian ditambahkan oleh Arnita Irawati selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha :

“jadi bentuk kerjasamanya itu ditunjukkan dalam bentuk surat perintah, dari kami selaku pimpinan yang membawahi mereka lalu kemudian dibawahnya ada

pegawai fungsional dan non fungsional untuk memberikan perintah terkait tugas-tugas kerja karyawan. Selain dalam bentuk formal, pendekatan juga dilakukan secara informal seperti adanya apel pagi, atau rapat-rapat yang bersifat intern dengan komunikasi yang baik” (Wawancara Jum’at 14 Maret 2025)

Ditegaskan kembali oleh Arnita Irawati selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha mengungkap kerjasama yang terjalin di TVRI Sulawesi – Selatan tidak hanya bersifat surat perintah yang diturunkan ke bawahannya, melainkan ada juga pendekatan yang menggunakan komunikasi interpersonal untuk mengunggah semangat dan produktivitas kerja para karyawannya.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya prinsip saling menerima yang terjalin antara bawahan dan atasan di TVRI Sulawesi Selatan. Prinsip ini tentunya perlu dijaga dan ditumbuhkan kepada seluruh karyawan, agar memiliki semangat yang sama dalam bekerja untuk mencapai tujuan Perusahaan. Karena dengan adanya kepentingan bersama yang dilakukan melalui kerja sama yang baik, pasti akan meningkatkan produktivitas dan dapat menciptakan keselarasan hubungan antar manusia dan kelompok lainnya.

4. Komunikasi Terbuka

Komunikasi dilakukan dalam kehidupan sehari-hari untuk berinteraksi dengan individu satu dan individu lain. Dalam suatu organisasi komunikasi yang dilakukan bersifat formal kemudian didukung dengan adanya komunikasi informal sebagai upaya dalam membina hubungan baik dengan para karyawan.

Sebagaimana yang diungkapkan pada wawancara dengan Arnita Irawati selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha :

“komunikasi yang kita lakukan pertama adalah pendekatan formal dalam artian kita dibatasi oleh regulasi dan aturan-aturan yang berlaku. Namun kemudian itu tidak bersifat kaku, komunikasinya itu bersifat persuasif. Nah dari pendekatan itu harapannya nanti timbul rasa saling kebersamaan dan goalnya nanti mereka bisa

melaksanakan tugas dan bisa memaksimalkan kemampuan yang ada sehingga nanti tujuan organisasi bisa tercapai



Gambar 4. 5
Rapat Formal
(Sumber: TVRI Sulawesi – Selatan)

Komunikasi yang diterapkan oleh kepala sub bagian tata usaha bersifat formal karena dibatasi oleh struktural, namun didukung dengan adanya komunikasi informal dengan tujuan menghilangkan rasa kecanggungan pada saat berinteraksi antar karyawan. Komunikasi yang bersifat terbuka untuk menciptakan rasa saling mengerti dan pemahaman mengenai instruksi pelaksanaan tugas yang efektif.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Andi Mustahil selaku Bidang Berita (Pegawai Fungsional) mengungkapkan bahwa :

“hal yang paling utama dalam suatu tim kerja untuk berinteraksi adalah komunikasi yang baik tanpa komunikasi, kita tidak mungkin melakukan interaksi dengan orang lain. soal tugas dan pekerjaan. Kalau ada yang kurang jelas atau kita butuh bantuan, kita biasanya ngobrol aja secara langsung, atau lewat sosial media seperti *WhatsApp*. Jadi tidak ada itu yang dibilang ditutup-tutupi, kita saling menginfo supaya segala bentuk pekerjaan dapat selesai dengan efisien. Walaupun kita sama-sama tahu ya, berkomunikasi secara daring menurut saya kurang efektif.”

Komunikasi terbuka adalah proses pertukaran informasi dan perasaan secara jujur, transparan dan tanpa ada yang disembunyikan. Menurut hasil wawancara dan observasi dilapangan terungkap bahwa komunikasi terbuka yang ada dalam lingkungan kerja TVRI Sulawesi – Selatan telah berjalan dengan baik. dengan berjalannya komunikasi secara terbuka pada sebuah organisasi atau sebuah perusahaan akan meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

5. Partisipasi Pegawai

Untuk mencapai tujuan organisasi dan produktivitas kinerja yang tinggi, maka di perlukan adanya kontribusi dari karyawan. Dalam hal ini para karyawan harus memiliki ide, kreatifitas dan kearifan dalam bekerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan SOP yang ditetapkan dalam organisasi tersebut.

Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Arnita Irawati, S.E., M.M

“kami sudah pasti menyediakan wadah untuk para karyawan menyampaikan ide dan gagasan mereka, melalui setiap rapat evaluasi kerja yang biasanya kami adakan rutin dalam setiap pekan. Tidak saya pungkiri juga, dengan banyaknya kepala pada saat rapat akan menyelesaikan banyak problematika kerja karena didorong dengan inovasi dan ide ide segar dari pada karyawan itu sendiri”

Arnita Irawati selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha mengungkapkan bahwa pegawai di TVRI Sulawesi – Selatan menyediakan forum tersendiri bagi karyawannya untuk menyampaikan ide dan gagasan mereka. Kerja sama tim adalah penentu berjalan dengan mulusnya setiap tugas kerja yang sedang di kerjakan.

Selanjutnya hasil wawancara Mustahil selaku Bidang Berita (Pegawai Fungsional) mengatakan :

“kami sebagai pegawai itu sudah punya tugas masing masing sesuai dengan tupoksi kami yang harus dilaksanakan kewajibannya sesuai dengan tupoksinya. Di kantor ini kita punya yang dibidang semacam surat perjanjian kerja, nah berdasarkan dari surat itu mau tidak mau kami selaku pegawai wajib berkontribusi dalam setiap tugas kerja yang diberikan oleh pimpinan”

Berdasarkan hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa kontribusi pegawai

dilakukan melalui rapat untuk mengemukakan ide, kreatifitas dan gagasan dari

Kepala Sub Bagian Tata Usaha maupun dari karyawan terkait pekerjaan. Dalam hal ini pemahaman tugas pokok dan fungsi juga dilakukan guna memaksimalkan keterlaksanaan pegawai dalam bekerja, sehingga pegawai akan berkontribusi secara penuh sesuai dengan SOP yang berlaku di organisasi, hal ini kemudian akan mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan di TVRI Sulawesi Selatan.

Partisipasi pegawai secara langsung telah membangun tim yang solid untuk mencapai tujuan organisasi. Capaian-capaian yang sudah diraih bersama pun tentunya menjadi motivasi dan semangat bersama untuk terus memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

6. Identitas Lokal

Identitas lokal menekankan kepada setiap individu berhak menerima kesempatan terbesar untuk pengakuan, kebanggaan dan kepuasan kerja melalui identifikasi dengan unit kerja. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Arnita Irawati selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha menyatakan bahwa:

“pimpinan juga berusaha selalu mengapresiasi kinerja teman teman, contohnya melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), kalau dia kita anggap sudah bagus dalam menjalankan pekerjaannya pasti pimpinan akan memberikan nilai lewat SKP. Entahkah itu inovasinya, tanggung jawabnya serta loyalitasnya. SKP itulah yang kemudian akan menjadi bahan mereka untuk naik pangkat atau di promosikan.”

Menurut Mustahil selaku bidang berita (Pegawai Fungsional) mengungkapkan bahwa :

“Dalam peraturan tentang kepegawaian juga dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang bagus berprestasi dan bisa diusulkan dalam penghargaan berupa kenaikan pangkat. Jadi selama peraturannya sudah sesuai atau mungkin terpenuhi bisa langsung diberikan penghargaan”

Apabila pegawai memiliki kinerja yang bagus, maka akan diberikan penghargaan (*reward*) berupa kenaikan pangkat dengan tetap memperhatikan penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Pemberian *reward* kepada pegawai

dimaksudkan untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar produktivitas kinerjanya dapat meningkat. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Arnita Irawati selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha, menyatakan bahwa:

Menurut Syamsuddin selaku staff Tata Usaha :

“pimpinan kerap kali memberikan apresiasi dalam bentuk pujian tapi bukan berarti kita haus pujian ya, cuman kadang kala untuk memantik semangat kerja kami perlu adanya apresiasi langsung dari pimpinan dan itu yang membuat kami menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugas kerja. Ibu juga memberikan nilai berdasarkan kinerja yang telah kami lakukan, jadi saat ada karyawan yang memiliki nilai kerja yang bagus, maka akan di pertimbangkan untuk di promosikan naik jabatan”

Berdasarkan hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa bentuk apresiasi dari pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberikan *reward* dalam hal ini diberikan kesempatan berupa naik jabatan dan memberikan pujian kepada karyawan yang bersangkutan.

7. Kepuasan Lokal

Saat karyawan memiliki masalah, pimpinan memberikan wewenang kepada karyawan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut baik itu dalam hal masalah pribadi maupun masalah pekerjaan. Terkait masalah pekerjaan maka proses penyelesaian masalah yang diterapkan di TVRI Sulawesi – Selatan dilakukan secara berjenjang, dalam artian penyelesaian masalah akan dibantu oleh atasan langsung mulai dari tingkat pejabat fungsional

Wawancara dengan Ibu Irawati selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha:

“saat karyawan mempunyai masalah pribadi maupun tentang pekerjaan itu penanganannya berjenjang. Masih ada pejabat fungsional yang akan memberikan bantuan untuk memecahkan permasalahan serta memberikan nasihat. Lagian juga kalau masalah pekerjaan mereka, dia kan punya unit tim dan sudah pasti yang paling cocok untuk menyelesaikan masalah ini yah mereka mereka aja. Itu sudah menjadi bagian dari konsekuensi kerja”

Hal ini menjelaskan bahwa orang orang yang paling dekat dengan masalah yang mempengaruhi diri mereka sendiri dapat mengembangkan solusi yang paling

memuaskan jika diberi wewenang untuk menyelesaikan masalah tersebut. Artinya organisasi atau perusahaan melibatkan karyawan karyawan yang paling dekat dalam hal memecahkan masalah.

Menurut Mustahil selaku Bidang Berita (Pegawai Fungsional) mengungkapkan bahwa :

“saat ada masalah yang sifat nya genting atau urgent, pimpinan tidak pernah mengkhawatirkan itu sebab telah memberikan wewenang kepada bawahannya untuk menyelesaikan masalahnya secara person atau tim”

Mengacu pada pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian wewenang diberikan sepenuhnya kepada masing-masing karyawan jika ada masalah yang terjadi pada karyawan yang bersangkutan sehingga mereka dapat menyelesaikannya secara pribadi.

Kemudian ditambahkan dengan hasil wawancara Muh Dwi Rahmady selaku Bidang Berita (Pegawai Fungsional) :

“dari segi keterlibatannya kami dalam memecahkan masalah itu hampir 100 %, kami di bentuk menjadi tim itu sudah berarti pimpinan menanamkan kepercayaannya kepada kita semua. Kami merasa sangat bangga saat ada kendala dalam suatu pekerjaan dan dapat menyelesaikannya sendiri dengan tetap berembuk solusi atau jalan keluar yang paling baik. Berembuk, karena beban kerja ini di jalani secara tim, maka dari itu saat ada masalah apa-apa selalu bermusyawarah dan memutuskan solusi dari pekiknya masalah tersebut”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat disimpulkan bahwasanya pimpinan memberikan keleluasaan kepada bawahannya untuk menyelesaikan masalah karyawan secara mandiri. Pengambilan keputusan dilakukan secara bersama sama, solusi hadir berdasarkan hasil kesepakatan tim dan secara terbuka. Hal ini kemudian dilakukan untuk memelihara lingkungan kerja dan kerja sama tim agar tetap kondusif.

8. Ukuran Standar Moral

Etika dan moral harus diperhatikan oleh pimpinan ketika menerapkannya kepada pegawai serta adanya keadilan baik dalam sikap maupun tindakan. Hal tersebut dilakukan tentunya sebagai upaya untuk membina hubungan baik dengan pegawai di lembaga.

Hal ini kemudian dijelaskan oleh Arnita Irawati selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha,

“ngomong ngomong soal etika dan moral ya, sebenarnya itu telah dimaktubkan pada visi misi TVRI Sulawesi – Selatan. Apa itu? *Sipakainge*, dalam budaya adat bugis makassar itu dijabarkan sebagai sikap yang saling mengingatkan, menekankan pada betapa pentingnya kita untuk saling menjaga dan membantu sesama lain. Dan insya allah, senantiasa saya ingatkan pada masing masing staff dan karyawan untuk menjaga nilai moral yang kita junjung tinggi itu” (Wawancara Jum’at 14 Maret 2025)

TVRI Sulawesi Selatan menjunjung tinggi nilai kehidupan, prinsip itulah yang saat ini dipegang erat dan diaplikasikan dalam lingkungan pekerjaan. Prinsip dan nilai nilai yang dijadikan kompas kehidupan dalam lingkungan kerja TVRI Sulawesi Selatan.

“diluar dari itu, wabil khusus yang ASN disini juga menerapkan slogan ASN, yakni (BerAKHLAK) Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Nah kalau nilai nilai inti yang menjadi pedoman perilaku bagi seluruh Aparatur Sipil Negara terpenuhi di Kantor ini maka akan menjadi hal yang sangat luar biasa. Itu adalah cita cita setiap pimpinan” (Wawancara Jum’at 14 Maret 2025)

Kepala Sub Bagian Tata Usaha juga menjelaskan bahwasanya ada *tagline* atau *slogan* yang perlu wajib dijunjung tinggi dikhususkan kepada ASN (Aparatur Sipil Negara) yang bekerja di TVRI Sulawesi Selatan.

Ditutup dengan hasil wawancara Syamsuddin selaku Staff Tata Usaha mengungkapkan bahwa :

“kita terlatih untuk profesional dalam bekerja, memperhatikan batasan setiap pembahasan yang sedang kami bicarakan, tau kapan kita bisa berleha-leha dan kapan harus bekerja dengan serius. Itu semua terjadi karena komunikasi dalam organisasinya lancar tanpa hambatan”

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka yang dapat ditarik menjadi kesimpulan adalah hubungan antar manusia yang dibangun dengan baik pasti akan mengedepankan etika bekerja dengan baik juga, karena setiap pekerja pasti memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara peneliti akan memaparkan kesamaan antara hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Keith Davis bahwa prinsip-prinsip *human relations* terdiri dari beberapa komponen diantaranya: pentingnya individu, kepentingan bersama, komunikasi terbuka, partisipasi pegawai, identitas lokal, kepuasan lokal dan ukuran standar moral.

Untuk menciptakan suasana kerja yang dinilai nyaman tersebut *human relations* menjadi hal yang mendasar supaya komunikasi terbangun dengan baik dan tidak ada salah maupun gagal komunikasi yang dapat menyebabkan konflik.

Menurut Ruslan (2016) *human relations* dalam arti sempit yaitu saat interaksi terjadi antara seseorang dan orang atau kelompok lainnya, misalnya dalam hubungan pekerjaan dan organisasi yang bertujuan untuk memotivasi semangat pekerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka, menciptakan kepuasan kerja, menumbuhkan rasa saling memiliki yang dikaitkan dengan peningkatan produktivitas perusahaan.

1. Kepentingan Individu

Prinsip ini menjelaskan bahwa betapa pentingnya individu harus diperhatikan pada setiap pegawai, mengenali dan memahami perasannya masing-masing. Selain itu memastikan perlakuan masing-masing orang sebagai individu, karyawan, pekerja dan

sebagainya juga penting dilakukan agar semangat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam prinsip ini memprioritaskan pada perhatian yang harus diberikan kepada setiap karyawan, dan atasan harus mengenali perasaan masing-masing.

Kemudian merujuk pada hasil wawancara dan observasi yang terjadi dilapangan, pimpinan dinilai dapat memahami sikap, karakteristik dan pemenuhan kebutuhan ekonomi, sosial serta psikologis karyawan sehingga setiap individu karyawan akan merasa dirinya adalah bagian dari TVRI Sulawesi – Selatan. Pimpinan dalam hal ini mengetahui karyawannya secara personal, mencoba membantu menyelesaikan masalah mereka dan memahami setiap problematika yang sedang dihadapi oleh karyawan.

Selaras dengan penelitian Muhibudin Wijaya Laksana (2021), kesuksesan seseorang dalam kehidupannya tergantung dari sikapnya sendiri dan sikap terhadap orang-orang dimana ia bergaul atau yang ia hadapi. Artinya inti dari human relations adalah sikap ramah, sikap menghargai orang lain, memperhatikan kepentingan orang lain dan bersikap jujur. Perhatian yang diberikan seorang atasan kepada bawahannya secara personal memberikan perhatian dan dukungan untuk bekerja sesuai dengan kapasitas individu. Sehingga dengan membangun komunikasi yang mengedepankan perasaan, tidak menimbulkan perasaan tertekan tapi perasaan senang, nyaman dan menikmati pekerjaan.

Seperti yang dituturkan oleh Farida dan Kholidah (2021), jika hubungan harmonis terjalin antar pekerja maka akan menciptakan

kondisi dan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman. Adanya interaksi berupa saling memberikan perhatian dari atasan untuk mementingkan perasaan bawahannya saat bekerja, hal ini menunjukkann bahwa TVRI Sulawesi – Selatan telah menerapkan prinsip *human relations* yang pertama.

2. Saling Menerima

Prinsip ini menjelaskan bahwa pegawai serikat pekerja dan manajemen atau atasan perlu adanya sikap saling menerima sebagai individu dan kelompok serta kebutuhan untuk saling menghormati fungsi dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dilapangan, informan menilai prinsip ini sangat penting untuk diterapkan di perusahaan atau organisasi manapun. Saling memahami pekerjaan sangat penting untuk berjalannya kerja sama tim yang baik, sehingga komunikasi untuk pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan atau kesulitan-kesulitan yang dihadapi setiap minggunya disepakati secara bersama. Hasil wawancara dengan kunci informan menyatakan bahwa para karyawan menerima tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan dan sebagai seorang pimpinan juga menghargai dan menghormati setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di TVRI Sulawesi – Selatan. Dengan demikian, hubungan kerja akan menjadi harmonis dan produktivitas kinerja pegawai akan meningkat dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan tugasnya.

Informan juga menyampaikan bahwa setiap karyawan pasti

menerima tugas karena ini merupakan perusahaan yang mana sudah terdapat peraturan kinerja yang mengikat sehingga dalam hal ini tentu para pegawai saling menerima tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam hal ini juga adanya sikap saling menghargai dan menghormati antar pegawai. Selaras dengan pernyataan Putri & Kadewandana (2018), bahwa sikap saling menerima ketika terjadi individu secara formal dan informal diberikan pembentukan dalam organisasi dan menandakan kecocokan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan organisasi.

Tanpa adanya prinsip saling menerima dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, khususnya dalam pemberian tugas- tugas pekerjaan yang akan dilakukan, sangat rentan memicu konflik internal. Seperti apa yang dikemukakan oleh Siregar & Usriyah (2021), konflik dalam organisasi yang tidak dikelola dengan baik tentunya menjadi salah satu faktor yang dapat menghambat ketercapaian tujuan organisasi sehingga perlu diantisipasi dan dikelola agar tidak berdampak negatif pada memaksimalkan fungsi dan peran maupun tujuan komunikasi organisasi.

3. Kepentingan Bersama

Prinsip ini menjeskan bahwa karyawan dan atasan saling terikat satu sama lain dari kepentingan bersama. Adanya keterikatan ini untuk terciptanya tujuan organisasi yang dilakukan secara bersama melalui kerja sama seluruh komponen organisasi atau sebuah perusahaan.

Merujuk pada hasil wawancara dan observasi maka dapat

dijabarkan bahwa kerjasama dilakukan sebagai bentuk pendekatan informan terhadap karyawannya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan membina hubungan kerja yang baik.

Dalam hal ini bentuk kerja sama yang diterapkan di TVRI Sulawesi-Selatan adalah MoU atau surat perjanjian kinerja. Selain dari pada surat perintah itu pimpinan juga melakukan pendekatan yang menggunakan komunikasi interpersonal untuk mengunggah semangat dan produktivitas kerja para karyawannya. Seberapa baik orang berkomunikasi dapat berdampak pada seberapa efektif dan efisien Perusahaan mencapai tujuannya. Hal ini berkaitan dengan bagaimana anggota organisasi mengalihkan Tindakan mereka ke arah pencapaian tujuan organisasi. Dengan komunikasi yang baik antara manajemen dengan sekita pekerja dan diterapkannya keadilan dalam organisasi, maka pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat di hindari. Harmen, H (2024). Maka yang menjadi kesimpulan adalah TVRI Sulawesi – Selatan menerapkan prinsip saling menerima yang terjalin antara atasan dengan bawahan. Prinsip ini tentunya perlu dijaga dan di tumbuhkan kepada seluruh karyawan, agar memiliki semangat yang sama dalam bekerja untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.

4. Keterbukaan Komunikasi

Prinsip ini menjelaskan bahwa berbagai gagasan, informasi dan perasaan dengan seluruh komponen organisasi sangat penting sebagai jalan menuju pemahaman dan keputusan yang lebih baik.

Dalam suatu organisasi komunikasi yang dilakukan bersifat formal kemudian didukung dengan adanya komunikasi informal sebagai upaya dalam membina hubungan baik dengan para karyawan. Menurut hasil wawancara dan observasi menyatakan bahwa prinsip komunikasi terbuka dilakukan oleh informan secara formal karena dibatasi oleh struktural, namun disisi lain pimpinan juga menerapkan prinsip ini dengan komunikasi secara informal dengan karyawan di TVRI Sulawesi – Selatan, hal ini bertujuan untuk menghilangkan rasa kecanggungan dalam berinteraksi. Seperti apa yang dikemukakan Wulandari, P., & Azwa, I. R. (2015), Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sebuah organisasi tidak pernah terlepas dari komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam membina, mendidik, mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Maka yang dapat ditarik menjadi kesimpulan adalah tindak komunikasi dilakukan secara terbuka, artinya setiap anggota organisasi dapat mengungkapkan gagasan atau pendapat dalam suasana rileks, santai dan informal. Dalam suasana yang demikian memungkinkan setiap anggota organisasi dapat mencapai kesepakatan dan pengertian bersama. Menurut Sutarto (2002) dalam (Wulandari, P., & Azwa, I. R. ,2015), ukuran keberhasilan dari pemberian komunikasi pimpinan yang efektif terhadap peningkatan kinerja pegawai perlu didukung adanya kerjasama harmonis antara pimpinan dan pegawai.

Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-

variabel yang mempengaruhinya seperti komunikasi dan motivasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan, Ernika, D. (2016).

5. Partisipasi Pegawai

Untuk mencapai tujuan organisasi dan produktivitas kinerja yang tinggi, maka diperlukan adanya kontribusi dari karyawan. Dalam hal ini para karyawan harus memiliki ide, kreatifitas dan keaktifan dalam bekerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan SOP yang ditetapkan di TVRI Sulawesi – Selatan.

Berdasarkan hasil wawancara penerapan prinsip ini diterapkan oleh informan melalui diskusi dengan karyawan, dengan diskusi ini diharapkan karyawan bisa memberikan ide dan gagasan mengenai tugas tugas kerja mereka. Partisipasi menurut pimpinan sangat dibutuhkan dalam organisasi karena dapat meningkatkan kinerja pegawai serta mendukung dalam kemajuan organisasi dan membuat setiap masalah yang dimiliki menjadi ringan sehingga rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja mulai terbangun.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, masing- masing karyawan diberi tugas sesuai dengan tupoksi sehingga mereka akan berkontribusi secara penuh dalam bekerja.

Sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Deviyanti, D., & Utami, E. (2023), prinsip ini menjelaskan bahwa untuk memperoleh hasil yang lebih baik, diperlukan adanya berbagai prespektif dari berbagai pihak dalam semua tingkatan di organisasi. Dalam prinsip

ini penting adanya partisipasi karyawan dalam menyampaikan pendapat, ide, maupun saran bagi semua komponen dalam organisasi.

6. Identitas Lokal

Prinsip ini menjelaskan bahwa individu dapat menerima kesempatan terbesar untuk pengakuan, kebanggaan dan kepuasan kerja melalui identifikasi dengan unit kerja lokalnya. Putri & Kadewandana (2018), juga mengemukakan bahwa adanya kesempatan-kesempatan seperti kepuasan kerja ini bisa didapat melalui adanya perlakuan baik dan kepuasan yang dapat terdiri atas gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi dan sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara dan obsevasi peneliti menemukan bahwa pimpinan menerapkan prinsip identitas lokal yang apa bila pegawai memiliki kinerja yang bagus, maka akan diberikan penghargaan berupa kenaikan pangkat dengan tetap memperhatikan penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai).

Pimpinan juga menilai bahwa dengan pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi dapat mengunggah gairah kerja yang produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan memberikan *reward* sebagai bentuk pengakuan yang dipublikasikan untuk memacu karyawan yang lainnya. Gunawan, A., Sopandi (2023), dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi kerja para pegawai. Selain suatu motivasi, *reward* juga bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapai.

7. Kepuasan Lokal

Prinsip ini menjelaskan bahwa orang-orang yang paling dekat dengan masalah yang mempengaruhi diri mereka sendiri dapat mengembangkan solusi yang paling memuaskan jika diberi wewenang untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Menurut hasil wawancara dengan beberapa informan, informan memberikan wewenang kepada pegawai yang sedang memiliki masalah untuk menyelesaikan masalah tersebut. Penyelesaian masalah juga dilakukan secara berjenjang. Pemberian wewenang diberikan sepenuhnya kepada masing-masing karyawan jika ada masalah yang terjadi pada karyawan yang bersangkutan sehingga mereka dapat menyelesaikannya secara pribadi atau tim. Hal ini pun dilakukan untuk memelihara lingkungan kerja dan kerja sama tim yang kondusif.

Maka dari itu pengambilan keputusan bersama tim harus dilakukan berdasarkan hasil kesepakatan dan secara terbuka.

Elnaga dan Imran (2014) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan dibangun dengan merancang lingkungan kerja dimana karyawan diizinkan untuk membuat keputusan berdasarkan pekerjaan yang berhubungan dengan kondisi tertentu. Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa, Perusahaan harus mempertahankan pemberdayaan yang sudah dilakukan sebelumnya dan meningkatkan pemberdayaan dalam hal kredibilitas terhadap karyawan seperti melibatkan karyawan dalam proses perencanaan

dan pembuatan keputusan. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih percaya diri dalam membuat suatu keputusan dan memiliki rasa tanggung jawab sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

8. Standar Moral Yang Tinggi

Etika dan moral harus diperhatikan oleh pimpinan ketika menerapkannya kepada pegawai serta adanya keadilan baik dalam sikap maupun tindakan. Hal tersebut dilakukan tentunya sebagai upaya untuk membina hubungan baik dengan pegawai di sebuah organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan menunjukkan bahwa TVRI Sulawesi – Selatan menjunjung tinggi nilai kehidupan, prinsip itulah yang saat ini dipegang erat dan diaplikasikan dalam lingkungan pekerjaan. Prinsip dan nilai-nilai yang dijadikan kompas kehidupan dalam lingkungan kerja TVRI Sulawesi Selatan.

Kepala sub Bagian Tata Usaha juga mengemukakan bahwa ada *slogan* yang wajib dijunjung tinggi dikhususkan kepada ASN. Hal itu kemudian yang mendorong setiap karyawan mempunyai nilai moral yang tinggi dalam bekerja. Komunikasi yang dibangun secara lebih terbuka dan partisipatif ini pun, secara tidak langsung telah menanamkan profesionalisme yang tinggi bagi para pekerja di TVRI Sulawesi – Selatan. Deviyanti, D., & Utami, E. (2023) mengemukakan bahwa, dalam pernyataannya hubungan antar manusia yang dibangun dengan baik pasti akan mengedepankan etika bekerja dengan baik juga, karena setiap

pekerja pasti memiliki tanggung jawab yang tinggi.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa peneliti, terkait judul, dapat disimpulkan bahwa *human relations* sangat berperan besar dalam peningkatan kinerja karyawan yang ada di TVRI Sulawesi – Selatan. Praktik *human relations* yang baik ditunjukkan melalui komunikasi yang efektif, penghargaan terhadap kontribusi individu karyawan, kerjasama yang terjalin dengan harmonis, serta kepedulian pimpinan terhadap karyawannya dan dapat menjamin kesejahteraan karyawannya, terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan delapan prinsip *human relations* ini telah memantik motivasi kerja dan meminimalisir konflik antara karyawan karena kerja sama tim yang lancar dan bisa mencapai target target organisasi. Delapan prinsip *Human Relations* dalam hal ini:

1. Kepentingan Individu, pimpinan dinilai dapat dapat memahami, karakteristik dan pemenuhan kebutuhan ekonomi, social serta psikologis karyawan sehingga setiap individu karyawan dibuat merasa dirinya adalah bagian dari TVRI Sulawesi – Selatan.
2. Saling Menerima, informan menilai prinsip ini sangat untuk diterapkan di TVRI Sulawesi – Selatan. Sebab, saling memahami pekerjaan penting untuk menjaga berjalannya kerja sama tim yang baik serta efektifnya komunikasi.
3. Kepentingan Bersama, TVRI Sulawesi – Selatan dinilai telah menjalankan prinsip saling menerima, ditunjukkan dengan efektivitas kerja pegawai

dalam bekerja.

4. Keterbukaan Komunikasi, prinsip ini diterapkan melalui pendekatan formal dan informal yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawannya.
5. Partisipasi Pegawai, penerapan prinsip partisipasi pegawai ditunjukkan melalui dilibatkannya karyawan TVRI Sulawesi – Selatan dalam menyampaikan ide dan gagasan.
6. Identitas Lokal, penerapan prinsip identitas lokal ditunjukkan melalui pemberian *reward* kepada setiap karyawan dengan tetap memperhatikan nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Hal itu kemudian dapat mengunggah semangat karyawan lain untuk lebih produktif dalam bekerja.
7. Kepuasan Lokal, penerapan prinsip kepuasan lokal ditunjukkan melalui terlibatnya karyawan TVRI Sulawesi – Selatan dalam memecahkan masalah dalam lingkungan kerjanya masing – masing.
8. Standar Moral yang Tinggi, penerapan prinsip ini ditunjukkan dengan penanaman etika dan moral terhadap setiap karyawan melalui slogan TVRI Sulawesi – Selatan dan Slogan ASN.

B. Saran

1. Lebih memaksimalkan penerapan prinsip kepentingan bersama dengan tidak hanya mengikat karyawan dengan kontrak kerja melainkan membangun komunikasi interpersonal yang lebih mendalam. Hal ini dapat di realisasikan melalui apel pagi yang mungkin akan lebih efektif untuk menyadarkan karyawan terkait dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.
2. Meminimalisir penggunaan media sosial seperti *whatssapp* sebagai media berkomunikasi dalam menjalankan tugas sebab peneliti menilai hal ini akan mengganggu efektivitas komunikasi. Penggunaan *Whatsapp* dalam

konteks komunikasi kerja sering kali menimbulkan kesalahpahaman, keterlambatan, respond, atau kesan kurang personal. Oleh karena itu, untuk membangun *human relations* yang efektif, penting bagi pimpinan dan karyawan untuk lebih mengutamakan komunikasi secara langsung.

3. Dalam penelitian yang sekarang menggunakan metode penelitian kualitatif, maka penelitian berikutnya bisa memakai pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Dengan begitu dapat diukur secara statistik seberapa besar pengaruh *human relations* terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Malik. (2017). Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerta Rajasa Raya Kabupaten Sidoarjo. *Manajemen*, 5. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/22208/20354>
- Agatha Cristine Panggiki Bode Lumanauw Genita G. Lumintang. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Sam Ratulangi Effect of Compensation. *3018 Jurnal EMBA*, 5(2), 3018–3027.
- Ani Isnani. (2023). Penerapan Prinsip-Prinsip *Human Relations* Oleh Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
- Arifin, S., Yahya, M., & Siddik, M. (2019). Strategi Komunikasi Siswa dan Guru Kelas XI SMAN 2 Sangatta Utara Dalam Proses Pembelajaran Bahasa Indonesia. Dalam *Online) Diglosia* (Vol. 2, Nomor 1).
- Dessy Shinta. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo.
- Deviyanti, D., & Utami, E. (2023). Analisis penerapan prinsip-prinsip human relations dalam komunikasi organisasi pada startup di Indonesia. *Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 7(2), 308-326.
- Effendy, O. U. (1993). *Human relations dan public relations*. Mandar Maju.
- Effendy, O. Uchjana. (2011). *Ilmu komunikasi : teori dan praktek*. Ernika, D.
- (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda. *Jurnal Ilmua Komunikasi*, 4(2).
- Eva Silvani Lawasi, B. T. (2012). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 5. <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/349/>
- Fajar Wahyu Miska Nanda Fitriyana. (2024). Analisis Pengaruh Karakter Individu, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Darul Ulum.
- Febri Rahmanto, A. (2004). Dalam *Peranan Komunikasi dalam Suatu Organisasi Jurnal Komunikologi* (Vol. 1, Nomor 2).
- Fitriah, D., & Rohendi, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja. *Jurnal Manajemen Jasa*, 2(2). <http://ejournal.ars.ac.id/index.php/jsj>
- Gunawan, A., Sopandi, E., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1-9.
- Harmen, H., Syahreza, D. S., Ardana, A., Wudda, A. R., Pasaribu, R., Hasibuan, K. M., & Sihombing, W. L. (2024). Kolaborasi antara Manajemen dan Serikat Pekerja dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Mencegah Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Indosat Tbk. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(3). Hasmawati, F.

- (2019). Manajemen Dalam Komunikasi. *Al - Idarah Jurnal Pengkajian Dakwah dan Manajemen*, 8.
- I.N. Sundawa, S. & R. P. (2018). Fenomena Rendahnya Kinerja Karyawan Bagian Produksi Laksana Home Metal Industri Bandung. *Strategic Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 18(2), 65–70.
<https://ejournal.upi.edu/index.php/strategic/article/view/17594>
- Keith Davis. (1962). *Human Relations at Work*. McGraw-Hill, 1962.
- Lidia Lengkey, M. D. H. , N. N. M. (2015). Peranan *Human Relations* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Kepengawasan Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi – Utara. *Jurnal Acta Diurna Komunikasi*, 3.
- Mahendra, R. (2022). Implementasi Komunikasi Interpersonal Dengan Human Relations Pada Karyawan Dalam Lingkungan Kerja PT. POS Indonesia Cabang Demak. <https://www.researchgate.net/publication/361299322>
- Maulidya Angrayni, M. Z. P. A. M. (2023). Peran Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Global Express Sejahtera Banjarmasin. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Tahun 2023*
- Muhibudin Wijaya Laksana. (2021). Pendekatan *Human Relations Dalam Memecahkan Masalah Komunikasi Organisasi*.
<https://digilib.uinsgd.ac.id/46615/>
- Nadapdap, K. (2017). Analisis Pengaruh *Human Relations* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. Dalam *Jurnal Ilmiah Methonomi* (Vol. 3, Nomor 2).
- Natalius, F. (2011). Analisa Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional untuk meningkatkan Kerjasama Tim dan Kinerja Waktu Proyek (Studi Kasus pada Perusahaan PT. X).
- Novia Ruth Silaen, S. R. C. M. R. S. E. M. R. T. D. T. A. H. A. M. D. G. S. A. S. L. O. A. Z. R. S. P. (2021). Kinerja Karyawan Widina Bhakti Persada Bandung. (Group CV.
- Prameswari Putri, D., & Kadewardana, D. (2018). Prinsip-Prinsip Human Relations dalam Pelaksanaan Komunikasi Organisasi di Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Journal of Strategic Communication*, 8, 1–3.
<https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/coverage/article/view/587>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). *Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. 4.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631.
- Purnomo, A. M. (2023). Efektifitas Penggunaan Pesan Dalam Media Komunikasi Pemasaran Online.

- Puspita, T. W., Violinda, Q., & Hesty Utami, R. (2023). Pengaruh *Human Relations*, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada PT Liebra Permana). *Jurnal Bisnis Kolega*, 9. <https://doi.org/10.57249/jbk>
- Putri, D. P., & Kadewandana, D. (2018). Prinsip-Prinsip Human Relations dalam Pelaksanaan Komunikasi Organisasi di Kementerian Komunikasi dan Informatika. *CoverAge: Journal of Strategic Communication*, 8(2), 24-35.
- Sa'diyah El Adawiyah. (2020). *Human Relations*. EDU PUSTAKA. <https://www.researchgate.net/publication/342588669>
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik. *Idarah: Jurnal Pendidikan dan Kependidikan*, 5(2), 163-174.
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, A., Bairizki, A. S., Lestari, M., & Maulani, U. (2021). *KOMUNIKASI ORGANISASI* (Aji Abdullatif R, Ed.; Ridwan).
- Sri Hadijah Arnus. (2013). Public Relations dan Human Relations Dalam Prespektif Ilmu Komunikasi. *Al - Munzir*, 6. <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/al-munzir/article/view/237>
- Sumilat, C., Paputungan, R., & Golung, A. M. (2017). Peran Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kakas. *Acta Diurna Komunikasi*, VI(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/15478>
- Susilawati, F. (2010). Komunikasi organisasi dalam kepemimpinan pada PT Tempo Inti Media.
- Swandhana, H. (2017). Peranan Komunikasi Horizontal Dalam Peningkatan Kinerja Pada Prime Sauce. Dalam *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* (Vol. 2, Nomor 2).
- Syafira Zulkarnaen, D. L. E. S. S. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 200–215. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Syaiful Eko Febrianto. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan dan Kerjasama Tim: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan Kepemimpinan Tim dan Efektivitas Tim. *JMPS Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Ulfiani, M. (t.t.). Pengaruh Komunikasi Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.
- Ulil Asbor. (2017). Pengaruh Komunikasi Vertikal, Komunikasi Horizontal, Komunikasi Diagonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan

Bareng Jombang (Repository STIE PGTI Dewantara Jombang).
<https://repository.stiedewantara.ac.id/172/>

Wulandari, P., & Azwa, I. R. (2015). Gaya komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. White and Blue di Pekanbaru. *Jom FISIP*, 2(1), 1-15.

Zamzami & Wili Sahana. (2021). Strategi Komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2.



LAMPIRAN PEDOMAN WAWANCARA

A. Kepentingan Individu

1. Apakah Bapak / Ibu mengenali setiap individu karyawan yang bekerja di TVRI Sulawesi – Selatan?
2. Bagaimana cara Bapak / Ibu melakukan pendekatan dengan karyawan?
3. Apakah Bapak / Ibu sudah memenuhi kebutuhan dari masing – masing karyawan baik dari segi kebutuhan secara ekonomi, sosial maupun psikologis?

B. Saling Menerima

4. Bagaimana cara pimpinan membangun prinsip saling menerima dalam memberikan tugas kerja di TVRI Sulawesi – Selatan.
5. Apakah karyawan dapat menerima setiap tugas yang di berikan oleh pimpinan?

C. Kepentingan Bersama

6. Bagaimana cara bapak / ibu mengkordinasikan karyawan untuk bekerjasama dalam menjalankan tugas sehingga nantinya dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi dan dapat mencapai kepentingan bersama?

D. Keterbukaan Komunikasi

7. Bagaimana komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan?
8. Dalam menyampaikan informasi yang baik berkaitan dengan tugas maupun lainnya apakah komunikasi dilakukan secara terbuka?

E. Partisipasi Pegawai

9. Sejauh mana pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan

keputusan, penyampaian ide dan gagasan?

10. Apakah pimpinan memberikan wadah atau kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat pada saat rapat?

F. Identitas Lokal

11. Bagaimana cara pimpinan mengapresiasi pegawai yang memiliki prestasi dan kerja yang baik?

G. Kepuasan Lokal

12. Bagaimana sikap pimpinan ketika ada salah satu pegawai yang memiliki masalah? Bagaimana solusi dan tindakan yang pimpinan lakukan dan apakah pimpinan memberikan wewenang kepada karyawan tersebut untuk menyelesaikan masalahnya?

H. Standar Moral Yang Tinggi

13. Penanaman nilai moral seperti apa yang di terapkan di TVRI Sulawesi – Selatan?



L

A

M

P

I

R

A

N







STRUKTUR ORGANISASI TVRI STASIUN SULAWESI SELATAN

KEPALA TVRI STASIUN SULAWESI SELATAN

Drs. ANDI FACRUDDIN M. MSI.
NIP 19708301990031001
PEMBINA UTAMA MUDA / IV-c

KEPALA SUB BAGIAN TATA
USAHA

ARNITA IRAWATI, S.E., M.M.
NIP 19708071997032003
PEMBINA / IV-a

KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL
DAN NON FUNGSIONAL



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 866972 Fax (0411) 865588 Makassar 90221 e-mail : lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 6391/05/C.4-VIII/II/1446/2025

26 February 2025 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

27 Sya'ban 1446

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

اَللّٰهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَارْحَمْ عَلٰى اٰلِ مُحَمَّدٍ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 0231/FSP/A.5-VIII/II/1446 H/2025 M tanggal 26 Februari 2025, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : ALIF NUGRAHA

No. Stambuk : 10565 1105521

Fakultas : Fakultas Sosial dan Politik

Jurusan : Ilmu Komunikasi

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Human Relations dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di TVRI Sulawesi Selatan)"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 28 Februari 2025 s/d 28 April 2025.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

اَللّٰهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَارْحَمْ عَلٰى اٰلِ مُحَمَّدٍ

Ketua LP3M,



Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.

NBM 1127761



**Universitas
Muhammadiyah
Makassar**
Integrity - Professionalism - Entrepreneurship

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Faculty of Social and Political Sciences

Menara Iqbal Tani 8 - Jalan Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221
Telp. (0411) 866 972 Fax. (0411) 865 588
Official Email: fisp@unismuh.ac.id
Official Web: <https://fisp.unismuh.ac.id>

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI

Nomor: /SP/ /FSP/A.5-VI/XI/1446/2024

Berdasarkan usulan judul penulisan skripsi mahasiswa yang telah disetujui Ketua Prodi, maka dengan ini Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unismuh Makassar menugaskan dosen yang namanya tersebut di bawah ini sebagai pembimbing penulisan skripsi saudara :

N a m a : Alif Nugraha
Stambuk : 105651105521
Prodi : Ilmu Komunikasi

Dengan Rencana Judul Skripsi :


***"Peran Komunikasi Dalam Membangun Kerjasama Tim Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan:
Studi Kasus Di TVRI Sulawesi Selatan"***

Pembimbing I : Dr. Muhammad Yahya, M.Si
Pembimbing II : Amini, S.Kom., M.I.Kom

Tugas ini hendaknya dilaksanakan secara sistematis, berkesinambungan dan bertanggungjawab, serta dilakukan evaluasi secara berkala tentang kemajuan dan Hasil penulisan yang telah dicapai.

Di tetapkan : di Makassar,
Pada tanggal : 11 November 2024

/D e k a n,


Dr. Hj. Ikhvani Malik, S.Sos, M.Si
NBM. 730 727

Tembusan Kepada yth :

- Pembimbing I
- Pembimbing II
- Ketua Prodi
- Mahasiswa yang bersangkutan



Kemajuan Untuk Bangsa dan Ummat Manusia
Progress for the Nation and Humankind

Ilmu Administrasi Negara - Ilmu Pemerintahan - Ilmu Komunikasi
Public Administration - Government Studies - Communication Science



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : 4774/S.01/PTSP/2025
Lampiran : -
Perihal : Izin penelitian
Kepada Yth.
Pimpinan Redaksi TVRI Sulawesi Selatan

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 6391/05/C.4-VIII/II/1446/2025 tanggal 26 Februari 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : ALIF NUGRAHA
Nomor Pokok : 105651105521
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 259, Makassar
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" HUMAN RELATIONS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI TVRI SULAWESI SELATAN) "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 28 Februari s/d 28 April 2025

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 28 Februari 2025

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,
2. *Pertinggal.*



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Alif Nugraha

Nim : 105651105521

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	4%	10 %
2	Bab 2	24%	25 %
3	Bab 3	10%	10 %
4	Bab 4	10%	10 %
5	Bab 5	4%	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 25 Agustus 2025

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Bab I Alif Nugraha 105651105521

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Keimyung University

Student Paper

2%

2

text-id.123dok.com

Internet Source

2%

Exclude quotes

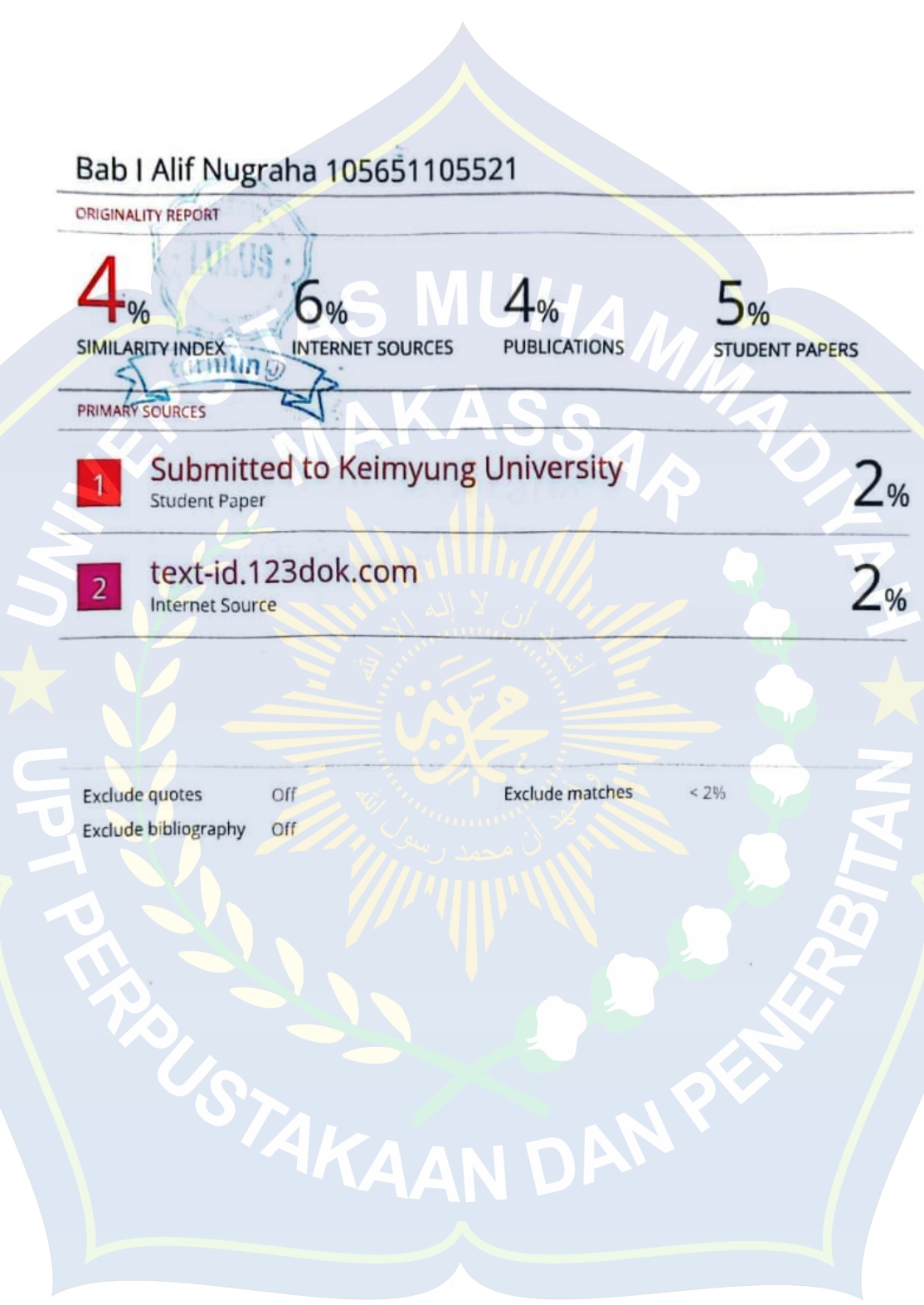
Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

Off



Bab II Alif Nugraha 105651105521

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

7%

2

journal.univpancasila.ac.id

Internet Source

6%

3

eprints.binadarma.ac.id

Internet Source

3%

4

lib.ui.ac.id

Internet Source

3%

5

text-id.123dok.com

Internet Source

2%

6

ejurnal.ars.ac.id

Internet Source

2%

7

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

Off

Bab III Alif Nugraha 105651105521

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Bhayangkara Jakarta
Raya

Student Paper

3%

2

etheses.uinmataram.ac.id

Internet Source

2%

3

etd.iain-padangsidimpuan.ac.id

Internet Source

2%

4

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

2%

5

radensuprpto.blogspot.com

Internet Source

2%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%



Bab IV Alif Nugraha 105651105521

ORIGINALITY REPORT

10% SIMILARITY INDEX
10% INTERNET SOURCES
0% PUBLICATIONS
7% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.univpancasila.ac.id	3%
2	repository.unhas.ac.id	2%
3	repositori.uin-alauddin.ac.id	2%
4	www.neliti.com	2%
5	lppm.ibrahimy.ac.id	2%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches 2%

Bab V Alif Nugraha 105651105521

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ejurnal.yossoedarso.ac.id

Internet Source

2%

2

id.123dok.com

Internet Source

2%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

Off

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Alif Nugaha, lahir pada tanggal 02 Oktober 2002 di Belawa – Wajo, Provinsi Sulawesi – Selatan. Berasal dari Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo. Penulis merupakan anak Tunggal dari pasangan Bapak Abdul Majid dan Ibu Hamsiah Saing. Jenjang Pendidikan penulis dimulai dari TK Aba Qaryah Thayyibah Belawa dilanjut ke jenjang SD (Sekolah Dasar) Negeri Bontorannu 1 yang selesai pada tahun 2015. Kemudian menyelesaikan Pendidikan Menengah Pertama di SMP Muhammadiyah 5 Mariso pada tahun 2018 dan Pendidikan menengah atas di SMA Muhammadiyah 4 Makassar pada tahun 2021. Di tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan tinggi di Universitas Muhammadiyah Makassar sebagai mahasiswa Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha dan diiringi dengan doa dalam menjalankan aktivitas akademik diperguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “*Human Relations* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di TVRI Sulawesi – Selatan)” sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom) di Universitas Muhammadiyah Makassar.

