

## **Analisis Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan**

**Syardiansah<sup>1</sup>, Dhian Rosalina<sup>2</sup>, Devi Apiska<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi Universitas Samudra  
Sistem Informasi Bangunan Universitas Malikussaleh  
Jl. Meurandeh, Langsa, Indonesia  
email : syardiansah@unsam.ac.id

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Timbang Langsa. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan sampel sebanyak 134 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Probability Sampling dan penentuan sampel dilakukan secara random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Uji hipotesis yang dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil persamaan regresi diperoleh  $Y = 2,687 + 0,375X_1$ . Nilai konstanta adalah sebesar 2,687 merupakan nilai kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh hubungan antar manusia. Koefisien regresi hubungan antar manusia bernilai 0,375 dan bertanda positif, artinya apabila hubungan antar manusia ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,375. Hubungan antar manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Timbang Langsa dengan hasil uji t yaitu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,573 > 1,656$ ) dan nilai  $t_{sig}$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,19 atau 19,0%. Hal ini menunjukkan variabel hubungan antar manusia mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Timbang Langsa sebesar 19,0%, dan sisanya 81,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi dan kompensasi.*

*Kata kunci: Hubungan Antar Manusia, Kinerja, Sumberdaya Manusia*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah aset yang mempunyai peran penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah pihak yang menjalankan roda kehidupan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, setiap perusahaan dituntut untuk selalu melakukan banyak perubahan diberbagai bidang khususnya sumber daya manusia. Salah satu hal terpenting yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah permasalahan kinerja. Dalam mewujudkan

keberhasilan sebuah perusahaan, setiap karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik.

Hubungan antar manusia adalah suatu hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama (Hasibuan, 2009:137). Dalam sebuah perusahaan, karyawan dituntut untuk memiliki hubungan kemanusiaan yang baik, yang diantaranya adalah pimpinan maupun kepada sesama karyawan. *Hubungan antar manusia* (hubungan antar manusia) merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga karyawan akan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan yang berkualitas dapat berdampak positif bagi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan (Rivai dan Basri, 2012:14). Selain itu, baik tidaknya suatu kinerja dapat menjadi tolak ukur untuk melakukan pengambilan keputusan yang efektif dan efisien bagi perusahaan. Namun demikian, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang berkualitas. Hal ini dikarenakan banyak berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan, salah satunya yaitu hubungan antar manusia.

Berdasarkan hasil pengamatan awal pada PT Perkebunan Timbang Langsa diketahui bahwa karyawan sulit meningkatkan kinerja mereka dikarenakan kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menjalankan tugas kerja dan masih ada beberapa karyawan lainnya yang merasa akan tersaingi sehingga kurang maksimal dalam memberikan bantuan ataupun pengetahuan kepada karyawan lain. Beberapa rekan kerja yang acuh dan kurang peduli terhadap rekan kerjanya serta masih ada pimpinan yang kurang peduli dan mengenali bawahannya sehingga hubungan di perusahaan tersebut kurang harmonis yang mengakibatkan karyawan kurang maksimal dalam pekerjaannya dan berdampak terhadap kinerja.

Demikian pula halnya terhadap mental kerja yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi kinerja. Hal ini dikarenakan pimpinan yang selalu memberikan tekanan terhadap karyawan untuk terus meningkatkan

kinerja namun dengan cara penyampaian yang kurang tepat, tak jarang perkataan dari pimpinan membuat mental karyawan menjadi terpuruk dan membuat karyawan tersebut tidak bersemangat untuk bekerja dan berdampak kurang baik terhadap kinerjanya.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Hubungan Antar Manusia

Effendy (2009:50) menyatakan hubungan antar manusia merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan. Hubungan antar manusia menurut Hasibuan (2009: 137) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. Menurut Davis (2009:59) hubungan antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi tentang kerja atau dalam organisasi kekerjaan.

Selanjutnya, Menurut Siagian (2012: 110), inti keberhasilan manajemen adalah kepemimpinan, sedangkan inti kepemimpinan adalah hubungan antar manusia, baik buruknya manajemen tergantung pada baik buruknya kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan tersebut tergantung baik buruknya hubungan antar manusia yang diterapkan di instansi, hubungan antar manusia yang dimaksudkan disini adalah hubungan yang baik yang dilakukan antara pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan atasan dalam instansi tersebut.

Menurut Gibson dan Ivancevich (2010:86) hubungan antar manusia mempunyai beberapa faktor yaitu:

1. Komunikasi. Melalui komunikasi diharapkan dapat membangun kepercayaan antar sesama karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.
2. Kepercayaan. Kepercayaan di antara sesama karyawan karyawan harus dibangun agar komunikasi di dalam organisasi atau perusahaan tidak terganggu.
3. Etika. Pelanggaran etika dapat menyebabkan stres dan tekanan dalam diri karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan.
4. Keadilan. Perusahaan atau organisasi harus memperlakukan semua karyawan dengan perlakuan yang konsisten dalam berbagai situasi.
5. Perasaan. Menunjukkan rasa empati dan memberi perhatian kepada seluruh karyawan merupakan bagian penting dalam membangun hubungan antara perusahaan atau organisasi dan karyawan.

6. Persepsi dan Keyakinan. Banyaknya komunikasi yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan akan membentuk keyakinan dan persepsi karyawan terkait dengan kenyataan yang sebenarnya di tempat kerja.
7. Harapan yang jelas. Di mata karyawan, mengetahui apa yang diinginkan dari mereka dapat mengurangi stres dan membantu untuk fokus pada pekerjaan yang diberikan.
8. Pemecahan konflik. Menyelesaikan konflik yang timbul dengan cara yang adil dan cepat, merupakan harapan utama suatu organisasi bila ingin menciptakan *employee relation* yang baik dalam organisasi.

## 2.2 Kinerja

Menurut Bangun (2012:231), Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Umar (2009:164) , secara umum kinerja mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Selanjutnya Wibowo (2012:209) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selanjutnya Rivai dan Basri (2012:14) menyatakan kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Simanjuntak, (2010:128) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

### 1. Kompetensi.

Kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan individu melakukan kerja yang terdiri atas:

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja yang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerjanya
- b. *Motivation* dan *etos* kerja yang dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang memandang pekerjaan sebagai sebuah beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah, dan

sebaliknya, yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

## 2. Dukungan organisasi

Lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja inspeksi, serta kondisi dan syarat kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Pengorganisasian dapat memberikan kejelasan, kemudahan dan kenyamanan kerja, kondisi kerja mencakup kenyamanan dan keselamatan kerja serta keamanan dan keharmonisan hubungan organisasi.

## 3. Dukungan manajemen

Kinerja organisasi dan kinerja individu juga bergantung pada kemampuan manajerial pimpinan atau manajemen dalam membangun sistem kerja dan hubungan yang harmonis, dan mendukung pengembangan kompetensi pekerja serta menumbuhkan kompensasi dan memobilisasi seluruh tenaga kerja untuk bekerja secara optimal. Dukungan manajemen dapat dilakukan dengan:

- a. Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi individu
- b. Mendorong individu untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuan .
- c. Membuka kesempatan individu untuk belajar baik melalui pendidikan maupun pelatihan yang diprogramkan.

Sedangkan menurut Mahmudi, (2009:111) terdapat lima faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor personal atau individu meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, kompensasi yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas manajer dan pimpinan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kepada individu.
3. Faktor tim yang mencakup kualitas dukungan dan semangat, kepercayaan, keeratan dan kekompakan yang diberikan terhadap sesama anggota tim .
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga bahwa hubungan antar manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Perkebunan Timbang Langsa yang berjumlah 202 responden. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 134 responden.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan siapa yang akan dijadikan sampel dilakukan secara *random sampling*.

### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan berupa observasi, interview dan kuesioner, dan penelitian kepustakaan. Jenis data yang digunakan berupa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 134 orang responden dengan pernyataan dalam kuesioner dibuat menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai *skalalikert* tersebut adalah: Sangat Setuju (SS): 5, Setuju (S): 4, Kurang Setuju (KS): 3, Tidak Setuju (TS): 2, Sangat Tidak Setuju (STS): 1.

### 3.3 Metode Analisis Data

Metode Analisa data yang digunakan untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan *SPSS* Versi 20.0. Model hubungan karyawan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi persamaan sebagai berikut (Sugiono, 2011:275):

$$Y = a + b_1X_1$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel X1
- X1 = Hubungan Antar Manusia

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

**1. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 (Hubungan Antar Manusia) benar-benar berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial.

**2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, selain itu koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel independen (Y) yang disebabkan oleh variabel dependen (X).

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Analisa**

Berdasarkan hasil pengumpulan data penelitian dan dilakukan pengolahan data dengan bantuan software SPSS di peroleh nilai coefficient regresi linear sederhana sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Nilai Coefficients Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.687	.281		9.569	.000
<i>Human relation</i>	.375	.067	.436	5.573	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dengan melihat tabel 1 pada kolom nilai *Unstandardized Coefficients* (B) didapat persamaan regresi linier sederhana untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,687 + 0,375X_1$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 2,687 merupakan nilai kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel hubungan antar manusia.
2. Koefisien regresi hubungan antar manusia bernilai 0,375 dan bertanda positif, artinya apabila hubungan antar manusia ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,375.

#### 4.2 Pembahasan

Hasil uji t atau uji signifikansi variabel hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat tabel 1. Pada tabel 1 diketahui nilai t sig yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hubungan antar manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa. Artinya hipotesis diterima .

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 4.2**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 <sup>a</sup>	.190	.184	.23471

a. Predictors: (Constant), human relation

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,190 atau 19,0%. Hal ini menunjukkan variabel hubungan antar manusia mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Timbang Langsa sebesar 19,0%, dan sisanya 81,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi dan kompensasi, dll.



## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Timbang Langsa diperoleh kesimpulan:

1. Hubungan antar manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Timbang Langsa. Hal ini menunjukkan semakin baik hubungan antar karyawan maka akan berdampak baik terhadap peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.
2. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,19 0atau 19,0%. Hal ini menunjukkan variabel hubungan antar manusia mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Timbang Langsa sebesar 19,0%, dan sisanya 81,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi dan kompensasi, dll.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan harus meningkatkan program hubungan antar manusia dengan memberikan perhatian, pengarahan serta pengawasan terhadap karyawan agar hubungan antar karyawan maupun atasan dapat berjalan dengan baik dan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.
2. Untuk meningkatkan hubungan antar karyawan, perusahaan hendaknya menerapkan secara rutin *Focus Group Discussion* dalam pekerjaan sehingga dapat memperkuat hubungan antara sesama karyawan baik itu kerja sama, persaudaraan dan kekompakan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asrifah. 2015. Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi di Sulawesi Tengah. **e-Jurnal Katalogis**. Vol.3, No.2, Hal: 125-134
- Bangun, Wilson, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: Erlangga.
- Djaja, Danan. 2011. **Peranan Humas Dalam Perusahaan**. Jakarta: Graha Ilmu.
- Davis, Keith. 2009. **Perilaku dalam Organisasi**. Jakarta: PT. Pustaka Binawan.

- Effendy, Onong Uchjana. 2009. **Human Relation dan Public Relation**. Bandung: Mandar Maju.
- Gibson, J.L dan Ivancevich, John M. 2010. **Organisasi, Struktur dan Manajemen**. ( Terjemahan: Djoerban Wahid, S.H ). Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Jalaludin, Rakhmat. 2011. **Psikologi Komunikasi**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**. Jakarta, Erlangga.
- Kurniati. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuswandi, Febriyanti, Rina dan Suryo Chayono. 2015. Pengaruh *Human Relation*, Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota BanjarBaru. **Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis**. Vol.1, No.8, Hal:10-18.
- Lungan, Richard. 2010. **Aplikasi Statistika dan Hitung Peluang**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mahmudi. 2009. **Manajemen Kinerja Sektor Publik**. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munasef. 2008. **Manajemen Kepegawaian Indonesia**. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Rivai, V, Basri, A.F.M. 2012. **Performance Appraisal**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rukmana, Widdi Ega. 2010. Analisis Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal. **Skripsi**. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sedarmayanti. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2012. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: STIE YKPN.

- [21] Simanjuntak, Payaman J. 2010. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja**. Jakarta: FEUI
- [22] Sugiyono. 2014. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- [23] Susanti, Eka Cahyana Putri, Al Musadieg Mochammad dan Ika Ruhanna. Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. **Jurnal Administrasi Bisnis**. Vol.17, No.2, Hal:1-9
- [24] Talumantak, Angreini, Kojo, Christoffel dan Lucky Dotulang. 2016. Analisis Pengaruh *Human Relationship* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. **Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi**. Vol.16, No. 01, Hal:852-862
- [25] Umar, Husein, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Rineka Cipta.
- [26] Wibowo. 2012. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Rajawali Perss.