

**PENTINGNYA HUMAN RELATIONS DALAM  
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI**

Oleh: Mudzhira Nur Amrullah

Dosen Jurusan Ilmu Komunikasi

Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar

Email: mudzhira.nuramrullah@uin-alauddin.ac.id

**Abstract;**

*The purpose of this paper is to illustrate the importance of human relations in motivating employees to work more optimally. Relationships based on the principles of human relations within the organization between leaders and subordinates and between subordinates or employees themselves will encourage the organization to be more productive in achieving its goals perfectly. Therefore many organizations actively seek ways to perfect interpersonal relationships, among their members, because managers or leaders believe that human relation is a very beneficial factor both for the organization itself and for individuals or employees.*

**Kata Kunci:** Motivasi, Komunikasi dan Human Relations

## I. PENDAHULUAN

Seorang pegawai yang termotivasi baik, akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap keefektifan organisasinya. Jika seorang pegawai termotivasi dengan baik, maka akan menunjukkan suatu pemerintahan yang berjalan efektif dan hal ini merupakan kunci sukses bagi seorang atasan dalam membina perusahaan/lembaga/pemerintahan yang dipimpinnya.

Ada lima hal penting yang perlu diperhatikan dalam kaitan human relations terhadap

peningkatan motivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, kelima hal tersebut antara lain :

1. Tersedianya umpan balik dan proses mendengarkan yang efektif.
2. Adanya kesungguhan hati dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Dapat memahami kebutuhan-kebutuhan pegawai bawahan.
4. Penggunaan waktu secara tepat dan efektif.
5. Mempergunakan saluran komunikasi yang tepat.

Seorang atasan yang mendapat umpan balik dari bawahannya, hendaknya menerima secara seksama. Sehingga komunikasi berikutnya tidak menimbulkan isyarat-isyarat non-verbal, karena jika tidak mendapat respon, maka persepsi kedua belah pihak akan kabur. Komunikasi yang baik hendaknya direncanakan terlebih dahulu sebelum dilaksanakan, sehingga tidak terkesan hambar, terutama komunikasi vertikal yang dilakukan antara atasan dengan bawahan. Dalam situasi yang demikian, maka pegawai dalam posisinya sebagai bawahan mempunyai kebutuhan dan senantiasa perlu diperhadapkan sebagai kendala yang perlu mendapat perhatian, minimal secara moral, sehingga bawahan merasa aman menerima, menyimpan dan sekaligus melaksanakan pesan dari atasan atau setidaknya bawahan merasa tidak dirugikan.

Secara sekilas human relations terlihat sebagai suatu hal yang biasa dan mudah dilakukan, tetapi sebenarnya tidaklah demikian adanya. Human relations adalah suatu hal yang dinamis dan tidak terlepas dari faktor manusia. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan misalnya. Komunikasi, tugas, dan tanggung jawab atau pendelegasian wewenang akan sangat sulit dilakukan jika tidak dibarengi dengan proses human relations yang baik.

Disadari atau tidak, human relations dapat memberi pengaruh-pengaruh positif terhadap motivasi kerja seseorang. Teknik-teknik yang kurang tepat yang digunakan oleh seorang atasan dalam berkomunikasi dengan bawahannya (komunikasi vertikal) akan berakibat menurunnya motivasi kerja bawahannya. Hal ini dapat terjadi karena motivasi berhubungan erat dengan implikasi-implikasi yang diterima sebagai hasil suatu

## **Pentingnya Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai ( Mudzhira Nur Amrullah )**

---

komunikasi. Adapun komunikasi horizontal dalam berkomunikasi yaitu berupa koordinasi tugas, penyelesaian masalah, pembagian informasi, dan resolusi konflik.

Peran human relation sangat menentukan aktifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, human relations harus memiliki evaluasi prestasi kerja bagi seluruh orang-orang yang ada di dalam organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian prestasinya dan hal ini dapat dijadikan tolak ukur untuk pemberian kompensasi, pengembangan potensi diri serta perbaikan lingkungan kerja dalam melakukan inovasi yang akhirnya akan meningkatkan motivasi dan juga meningkatkan prestasi kerjanya, maka organisasi harus memberikan insentif atau membuat kebijakan tertentu dalam rangka memotivasi pegawainya, agar dapat memberikan kontribusi balikan kepada organisasi, yaitu berupa prestasi kerja yang tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, penulis ingin mengurai lebih jauh bagaimana pentingnyahuman relationsdalam meningkatkan motivasi kerja pegawai ?Human relations yang dimaksud adalah komunikasi persuasif yang dilakukan seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak yang dilakukan dimana saja. Motivasi kerja itu sendiri merupakan daya gerak, gairah atau semangat kerja yang diperlihatkan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, yang diperoleh melalui imbalan-imbalan (economic, social, dan psychological rewards) atau melalui persesuaian pimpinan/atasan suatu lembaga.Tujuan dan kegunaan tulisan ini untuk memberikan gambaran pentingnya human relations dalam memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal dan diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan dan seluruh pegawainya dalam rangka mengembangkan human relations. Tulisan ini dielaborasi dalam outline sebagai berikut: Pendahuluan, pembahasan yang berisi tentang konsep dasar human relations, motivasi dalam human relations dan penutup berupa kesimpulan dan implikasi.

## II. PEMBAHASAN

### A. KONSEP DASAR HUMAN RELATIONS

Saat ini human relations semakin mendapat perhatian para pimpinan dalam organisasi apapun, karena semakin dirasakan pentingnya memecahkan berbagai masalah menyangkut manusia dalam manajemen. Benturan-benturan psikologis, salah interpretasi, dan konflik-konflik antara kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi sering terjadi, bukan saja antara pimpinan dengan karyawan tetapi juga antara karyawan dengan karyawan yang tentunya bisa mengganggu jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan. Selain itu salah komunikasi (mis-communication) dan salah interpretasi (mis-interpretations) juga dapat dinetralisir dengan human relations yang positif.

Human relations dapat diartikan sebagai hubungan antar manusia atau lebih tepatnya hubungan manusiawi, namun tidak hanya dalam hal berkomunikasi saja tetapi didalam pelaksanaannya terkandung nilai-nilai kemanusiaan serta unsur-unsur kejiwaan yang amat mendalam untuk mengubah sifat, pendapat, atau perilaku seseorang. Pada istilah hubungan antar manusia tidak terdapat titik berat yang meyakinkan, sedangkan titik berat pada human relations adalah humannya (manusianya). Jadi di sini faktor manusianya berupa sifat, watak, tingkah laku, pribadinya dan bukan hanya wujudnya saja. Human relations adalah masalah rohaniah, yaitu proses rohaniah yang menyangkut sifat-sifat rohaniah, perangai, kepribadian, sikap dan tingkah laku menuju suatu kebahagiaan atau kepuasan hati.

## **Pentingnya Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai ( Mudzhira Nur Amrullah )**

---

Ditinjau dari segi ilmu komunikasi, human relations termasuk kedalam komunikasi antar personal (interpersonal communication) sebab berlangsung antara dua orang secara dialogis dan sifatnya action oriented, mengandung kegiatan mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang. Human relations merupakan komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati. Ada dua pengertian human relations menurut Effendy (2010:48), yaitu ;

a. Human Relations dalam arti luas.

Human relations dalam arti luas ialah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam berbagai situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Jadi, hubungan manusiawi dilakukan dimana saja; dirumah, dijalan, dalam bis dan sebagainya. Berhasilnya seseorang dalam melakukan hubungan manusiawi ialah kerana sifat manusiawi; ramah, sopan, menghargai dan menghormati orang lain yang bernilai luhur. Manusia bersifat demikian bukanlah hal yang luar biasa, sebab secara kodratiah, selain homo sapiens – sebagai mahluk berpikir – manusia juga merupakan homo socius, mahluk yang bermasyarakat. Tidak mungkin ia hidup tanpa orang lain dan sebagai mahluk sosial ia harus berusaha menciptakan keserasian dan keselarasannya dengan lingkungannya.

b. Human Relations dalam arti sempit

Human relations dalam arti sempit juga interaksi antara seseorang dengan orang lain. Akan tetapi, interaksi disini hanyalah dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekayaan (*work organization*).

Beberapa definisi human relations:

1. The Liang Gie (1978), mengemukakan bahwa Human Relations adalah adanya suatu interaksi, bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif, melainkan suatu aktivitas yang merupakan ‘action oriented’ untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan

2. Wursanto, dalam bukunya *Etika Komunikasi Kantor* (1987), *Human Relations* adalah terjemahan kata hubungan kemanusiaan yang bersifat rohaniah dengan memperhatikan aspek-aspek kejiwaan yang ada di diri manusia misalnya: watak, sikap, tingkah laku, peramai, dan lain-lain aspek kejiwaan yang terdapat dalam diri manusia
3. Stan Kossen mengartikan *Human Relations* sebagai telaah perilaku manusia dan antar hubungannya dalam organisasi dengan tujuan menggabungkan kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran pribadi dengan kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran organisasi secara menyeluruh
4. Eduard C. Lindeman dalam bukunya yang berjudul *The Democratic Way of Life* juga mengatakan bahwa hubungan manusiawi adalah komunikasi antarpersona untuk membuat orang lain mengerti dan menaruh.
5. Cabot dan Kahl (1967): HAM adalah suatu sosiologi yang konkret karena meneliti situasi kehidupan, khususnya masalah interaksi dengan pengaruh dan psikologisnya. Jadi, interaksi mengakibatkan dan menghasilkan penyesuaian diri secara timbal balik yang mencakup kecakapan dalam penyesuaian dengan situasi baru.
6. H. Bonner (1975): interaksi adalah hubungan antara dua atau lebih individu manusia dan perilaku individu yang satu mempengaruhi, mengubah, dan memperbaiki perilaku individu lain atau sebaliknya.
7. Menurut Zinun, *Human Relations* adalah penyatuan manusia dalam hal ini, penyatuan kedalam situasi kerja sehingga tercipta kerja sama yang baik dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian *human relations* dapat dijelaskan dengan beberapa definisi, namun esensinya sama yaitu suatu hubungan antar manusia yang lebih dari sekedar hubungan manusia. Hubungan manusiawi yang tidak hanya mementingkan aspek komunikasi, tetapi juga aspek psikologis dan kepuasan.

Davis dalam Oemi Abdurrachman (2012:82) mengemukakan, yang menjadi dasar falsafah *human relations* adalah hal-hal sebagai berikut:

- a. **Mutual Interest (Kepentingan Bersama)**

## **Pentingnya Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai ( Mudzhira Nur Amrullah )**

---

Antara yang memimpin dan yang dipimpin dan antara orang-orang yang dipimpin sendiri (pegawai) harus ada “mutual interest” atau kepentingan bersama. Bila hal ini tidak ada, maka usaha untuk mengumpulkan orang-orang dalam satu wadah/badan dan menciptakan kerjasama tidak akan ada faedahnya sama sekali.

Pada umumnya, untuk memenuhi sesuatu kebutuhan, orang mencari jalan untuk menggabungkan dirinya kedalam sesuatu badan, organisasi, club, dan sebagainya. Ia bekerja di salah sebuah perusahaan atau instansi. Untuk memenuhi kebutuhan materi, untuk mencapai kepentingan bersama atas dasar itu harus mengadakan komunikasi dan interaksi dengan orang atau orang-orang lain.

Di negara-negara demokratis orang bebas untuk memilih sesuatu organisasi atau badan yang sesuai dengan kepentingan atau kebutuhannya. Demikian pula badan atau organisasi itu bebas untuk menerima atau menolak orang-orang yang datang padanya sesuai dengan kebutuhan atau kepentingan organisasi/badan itu dalam usahanya untuk mencapai sesuatu objektif.

Dengan demikian jelaslah bahwa antara orang-orang dengan sesuatu badan atau organisasi, penerimaan dan pendapatnya berdasarkan kebutuhan timbal balik. Yang menerima atau yang memberi tempat/wadah (pimpinan) dan yang diterima atau mencapai tempat/wadah (yang dipimpin) dapat mencapai tujuannya dengan cara kerjasama. Juga diantara orang-orang yang dipimpin (pegawai) harus ada kerjasama demi tercapainya tujuan masing-masing.

Yang dimaksud dengan tujuan masing-masing dalam hal ini, karena tiap orang mempunyai tujuan dan kebutuhan yang berbeda-beda, tapi mereka sama-sama mempunyai kepentingan yang dapat tercapai didalam wadah/badan itu. Jadi tujuan mereka itu tidak “identical”, tapi “mutual”. Dengan demikian mereka merasa terdorong untuk menghadapi dan memecahkan sesuatu problem bersama-sama. Di bidang perusahaan dan di instansi pemerintah pemimpin dan yang dipimpin merupakan suatu kesatuan didalam melaksanakan kepentingan bersama, menghasilkan barang-barang dan memberikan service kepada publik. Mereka satu sama lainnya saling bergantung.

Pemimpin tak akan mencapai tujuannya tanpa bantuan para pegawainya. Demikian pula dengan pegawai tidak akan dapat melakukan kegiatan-kegiatan

teratur, bahkan mereka akan merupakan kelompok yang tidak terorganisir, tanpa leadership yang baik. Tujuan atau sukses hanya dapat tercapai, bila pemimpin dan para pegawaidapat bersatu dalam memperjuangkan kepentingan bersama.

b. Perbedaan-perbedaan pada individu

Tiap individu berbeda dari individu lainnya dan perbedaan-perbedaan yang ada pada tiap orang merupakan hal yang penting sekali didalam kehidupan manusia. semenjak lahirnya, manusia merupakan hal yang unik. Didalam penghidupannya dari hari kehari, karena hubungannya dengan orang-orang, dengan bermacam-macam benda, berbagai-bagai kejadian, membuat dia lebih berbeda daripada yang lain, karena hal-hal tadi merupakan sebagian dari pengalaman-pengalamannya. Oleh karena itu agar para pegawai dapat merasa puas dalam menjalankan tugas-kewajibannya, mereka harus diperlakukan berdasarkan perbedaan-perbedaan tadi. Karena perbedaan-perbedaan yang ada pada individu-individu maka falsafah dalam human relations dimulai dengan individu. Group atau kelompok merupakan soal nomor dua. Sebab tanpa ada individu-individu kelompok itu tidak akan terwujudkan. Kelompok tidak akan mempunyai kekuatan sebelum individu-individu yang ada di dalamnya mengadakan kegiatan. Misalnya, tiap kelompok mengadakan sesuatu tindakan, tindakan itu tidak akan timbul bila tidak ada individu yang memulainya. Dan didalam berbagai tindakan individulah yang bertanggung jawab atas sesuatu tindakan.

c. Human Dignity (Harga Diri)

Ingram telah mengutip pendapat William James, seorang psycholoog dari Harvard University, A.S., bahwa tiap manusia di dalam hati kecilnya ingin dihormati dan dihargai.

Davis mengemukakan, bahwa “human dignity” merupakan suatu etika dan dasar moral bagi human relations. Hasil penyelidikan mengenai “personal wants”, telah menunjukkan, bahwa tiap manusia ingin diperlakukan dengan respect, dengan dignity (waardigheid), ingin diperlakukan sebagai “human being” (manusia). Ini disebabkan karena manusia itu mempunyai harga diri.



## **Pentingnya Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai ( Mudzhira Nur Amrullah )**

---

Agar seseorang merasa, bahwa ia itu dihargai sebagai manusia, dapat ditunjukkan dengan berbagai-bagai cara. Misalnya, seorang pemimpin dapat meminta pendapat bawahannya tentang sesuatu hal yang ada hubungannya dengan kepentingan mereka; mengucapkan terima kasih dan menunjukkan kepuasan atas tugas yang telah diselesaikan oleh bawahannya. Bila ada anggota keluarga bawahannya sakit, pemimpin dapat menunjukkan perhatiannya dengan menanyakan, misalnya kondisi si sakit, menawarkan pertolongan, dan sebagainya.

Hal-hal kecil yang sering dilupakan, sebenarnya dapat mengandung arti yang besar sekali bagi seseorang dan kemajuan badan atau instansi itu sendiri. Bagi seorang pegawai hal-hal yang sering dilupakan itu dapat mempunyai arti yang besar sekali, dapat merupakan suatu dorongan dan kekuatan yang dapat membangkitkan harapan yang sudah mulai pudar dan mengembalikan kepercayaan yang sudah hilang pada dirinya sendiri.

### **B. MOTIVASI DALAM HUMAN RELATIONS**

Motif adalah suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu, melakukan tindakan atau bersikap tertentu. Motif dapat berupa cita-cita. Motif ini merupakan tahap awal dari proses motivasi. Secara etimologis Motif adalah kondisi seseorang yang mendorong untuk mencari suatu kepuasan atau mencapai suatu tujuan. Dalam psikologi, istilah motif pun erat hubungannya dengan “gerak”, yaitu gerakan yang dilakukan oleh manusia atau disebut juga perbuatan atau perilaku. Motif dalam psikologi berarti juga rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga bagi terjadinya suatu perbuatan (action) atau perilaku (behavior).

Motivasi adalah kekuatan atau daya dorong yang menggerakkan sekaligus mengarahkan kehendak atau perilaku seseorang dan segala kekuatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya, yang muncul dari keinginan memenuhi kebutuhannya. Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi disebut juga dengan

istilah kebutuhan (need), desakan (urge), keinginan (wish) dan dorongan (drive), yang semuanya ini mempunyai pengertian yang sama yaitu sebagai suatu keadaan yang ada pada diri seseorang yang mendorong untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai keinginan atau tujuan. Dorongan ini biasanya di wujudkan dalam bentuk perilaku. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi. Kebutuhan ini menimbulkan keinginan dalam diri seseorang untuk memenuhinya. Disini kebutuhan dapat dilihat sebagai kekurangan (defisiensi) yang dialami individu pada suatu waktu tertentu.

Motivasi merupakan bagian dari human relations untuk bagaimana meningkatkan sumber daya manusia yang ada dalam diri seseorang, sehingga seseorang yang diberi motivasi dapat bekerja lebih keras, berusaha mencari tingkat tanggung jawab, bekerja tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan, dan melakukan pekerjaannya dengan profesional.

Dalam motivasi kerja dapat diukur sebagai berikut :

1. Tinggi, motivasi kerja tinggi apabila bawahan memiliki disiplin kerja yang tinggi, mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan serta menghasilkan kualitas hasil pekerjaan yang sangat memuaskan bagi atasan.
2. Sedang, motivasi kerja sedang apabila bawahan kurang memiliki disiplin kerja, kurang mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan serta kualitas hasil pekerjaan yang kurang memuaskan bagi atasan.
3. Rendah, motivasi kerja rendah apabila bawahan tidak memiliki disiplin kerja, tidak memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan serta kualitas hasil pekerjaan yang tidak memuaskan bagi atasan.

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan adalah merupakan ujung tombak keberhasilan suatu organisasi, karena organisasi yang dipimpin oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang mengetahui kebutuhan-kebutuhan orang-orang yang dipimpinnya baik itu kebutuhan manusia secara fisiologis atau secara psikologis, karena kepemimpinan merupakan salah satu alat (tool) dalam human relations bagaimana

## **Pentingnya Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai ( Mudzhira Nur Amrullah )**

---

mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi, dan bagaimana orang bertingkah laku sehingga dengan kepemimpinan yang baik diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja orang-orang yang dipimpinnya.

Seorang pegawai yang termotivasi baik, akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap keefektifan organisasinya. Jika seorang pegawai termotivasi dengan baik, maka akan menunjukkan suatu pemerintahan yang berjalan efektif dan hal ini merupakan kunci sukses bagi seorang atasan dalam membina perusahaan/lembaga/pemerintahan yang dipimpinnya.

Seorang atasan yang mendapat umpan balik dari bawahannya, hendaknya menerima secara seksama. Sehingga komunikasi berikutnya tidak menimbulkan isyarat-isyarat non-verbal, karena jika tidak mendapat respon, maka persepsi kedua belah pihak akan kabur. Komunikasi yang baik hendaknya direncanakan terlebih dahulu sebelum dilaksanakan, sehingga tidak terkesan hambar, terutama komunikasi vertikal yang dilakukan antara atasan dengan bawahan. Dalam situasi yang demikian, maka pegawai dalam posisinya sebagai bawahan mempunyai kebutuhan dan senantiasa perlu diperhadapkan sebagai kendala yang perlu mendapat perhatian, minimal secara moral, sehingga bawahan merasa aman menerima, menyimpan dan sekaligus melaksanakan pesan dari atasan atau setidaknya bawahan merasa tidak dirugikan.

Peran human relation sangat menentukan aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, human relations harus memiliki evaluasi prestasi kerja bagi seluruh orang-orang yang ada di dalam organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian prestasinya. Hal ini dapat dijadikan tolak ukur untuk pemberian kompensasi, pengembangan potensi diri serta perbaikan lingkungan kerja dalam melakukan inovasi yang akhirnya akan meningkatkan motivasi dan juga meningkatkan prestasi kerjanya. Organisasi sebaiknya memberikan insentif atau membuat kebijakan tertentu dalam rangka memotivasi pegawainya, agar dapat memberikan kontribusi balikan kepada organisasi berupa prestasi kerja yang tinggi.

Dengan kegiatan human relations para pemimpin organisasi kekerjaan berusaha memecahkan masalah yang menimpa para karyawan secara individual, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan dan digerakkan ke arah yang lebih produktif. Norman dalam Effendy (1993:50) mengatakan bahwa human relations dapat diusahakan untuk menghilangkan rintangan-rintangan komunikasi, mencegah salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia. Dalam melaksanakan human relations itu pemimpin organisasi atau lembaga melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara manusiawi untuk menggiatkan mereka bekerja bersama-sama,

Untuk mempraktekan human relation, seorang pemimpin perlu mempelajari sifat tabiat karyawan, juga tingkah laku mereka dalam hidup berkelompok dan bermasyarakat. Manusia tidak hanya mempunyai kemampuan vegetatif (makan, minum dan berkembang biak), Kemampuan sensitif (bergerak, mengamati, bernafsu dan berperasaan) dan juga kemampuan intelektual (memiliki hasrat dan kecerdasan). Human Relations fokus pada bagaimana metode komunikasi yang dipergunakan mampu memotivasi orang-orang dalam organisasi agar terjadi sikap kooperatis, kedisiplinan, etos kerja, produktivitas dan kepuasan bagi kedua belah pihak (antara perusahaan & pekerja).

Prestasi kerja seorang karyawan kadang-kadang tidak sama dengan kecakapan yang dimilikinya. Memang faktor penyebabnya tidak sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, Faktor penyebab ini tergantung dari orangnya sendiri atau lingkungan kerjanya. Tidak sesuainya prestasi kerja dengan kecakapannya itu bagi seseorang karyawan mungkin karena tidak mempunyai kemauan bisa juga karena tidak menyukai pimpinannya atau dapat juga disebabkan oleh kurangnya energi dan lain sebagainya. Dalam psikologi keadaan seperti itu dikatakan sebagai berikut; bukan kecakapan (ability) yang kurang, melainkan motivasi yang kurang atau bahkan tidak ada. Motif yang tidak kuat, sehingga hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan kecakapannya. Yang menjadi pusat perhatian yaitu kunci segala aktivitas human relations adalah motivasi, dimana kita semua telah mengetahui bahwa human relations merupakan komunikasi persuasif yang selalu mengajak komunikasi ke jalan yang lebih baik dari sebelumnya. Dalam proses pengajaran inilah motivasi mengambil perannya untuk

## **Pentingnya Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai ( Mudzhira Nur Amrullah )**

---

bagaimana ia mampu membujuk, memberikan semangat untuk bangkit dari keterpurukan pikiran, hati dan tindakan.

Seseorang memasuki suatu organisasi, karena ia berpikir organisasi akan dapat membantu dia mencapai tujuannya. Demikian pula para karyawan, mereka mempunyai organisasi. Pemimpin organisasi tersebut dapat mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas para karyawan dan mengkooperasikan hasrat-hasrat mereka untuk bekerja bersama-sama. Ini semua tertuju kepada sasaran yang direncanakan. Dan di sini komunikasi memegang peranan penting. Human relations seperti ditegaskan di muka adalah komunikasi persuasif. Dengan melaksanakan human relations itu pemimpin organisasi atau pemimpin kelompok melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara manusiawi untuk menggigitakan mereka bekerja bersama-sama, sehingga hasilnya memuaskan di samping mereka bekerja dengan hati puas.

Seperti dijelaskan diatas, kunci dari kegiatan human relations adalah motivasi yang dapat mendorong kinerja karyawan, seorang pimpinan harus dapat memahami kebutuhan karyawan dan harus menyesuaikan penghargaan yang diberikan kepada karyawan tersebut, seperti : gaji yang layak, pemberian cuti, dan promosi jabatan bagi karyawan. Peningkatan karir dalam kaitannya dengan human relations adalah sebagai motivasi bagi karyawan, dengan demikian karyawan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan dengan bekerja secara maksimal. Peningkatan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempengaruhi organisasi dan kinerja karyawan, dimana peningkatan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk menjamin orang-orang yang ada didalamnya mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan.

Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan, pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan

meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Cianni dan Wnuck menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai kesempatan yang tinggi dalam meningkatkan karirnya akan merangsang motivasinya untuk bekerja lebih baik. Perusahaan yang memiliki manajemen yang baik dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja dan kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan dan perilaku dalam melakukan pengembangan, dimana hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Jika dalam sebuah organisasi tidak memiliki manajemen yang baik dalam pengelolaan dan pengembangan karir maka akan muncul ketidakpuasan dari karyawan terhadap kinerja pimpinan perusahaan dan produktivitas organisasi akan berjalan lambat karena karyawan merasa kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir didalam organisasi tidak akan mereka dapatkan. Jadi, pengembangan karir merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja karyawan.

Manajer juga harus dapat menumbuhkan perasaan para pegawai bahwa mereka memang sangat dibutuhkan oleh suatu kelompok atau organisasi, mereka harus diyakinkan bahwa mereka merupakan orang-orang penting. Seorang yang tidak dapat diterima dalam suatu kelompok akan merasa asing, orang tersebut tidak akan dapat menumbuhkan kerjasama, dan tidak adanya kerjasama akan mengakibatkan tujuan tidak dapat dicapai. Sebaliknya orang yang bisa diterima oleh suatu kelompok akan berusaha menunjukkan bahwa mereka adalah memang benar-benar penting, sehingga akan berusaha bekerja dengan penuh inisiatif untuk memajukan organisasinya.

Cara memotivasi diri, yaitu :

a. Memotivasi diri melalui rasa percaya diri

Kepercayaan diri ini ditunjukkan pada kepercayaan bahwa kita memiliki otak yang luar biasa hebatannya, melebihi kemampuan alat tercanggih sekalipun buatan manusia. Inilah aset kita yang paling berharga, apa yang kita masukkan kedalam kepala kita itulah yang akan kita dapatkan kembali. Sebagian orang mempunyai otak yang penuh dengan

pemikiran dan pengalaman yang negatif. Maka ketika dihadapkan pada sebuah kesempatan dan tantangan baru, otak mereka ketika ditanya mengirimkan jawaban : “Tidak” , atau “Kamu tidak mampu”, atau tanggapan lain yang senada dengan hal tersebut. Untuk itulah ada beberapa hal yang berkaitan dengan pembangunan motivasi diri dengan membangun kepercayaan akan kemampuan diri sendiri.

b. Memotivasi diri dengan menentukan sasaran

Tidak banyak orang yang selalu berhasil menentukan sasaran atau target apa yang ingin mereka capai sehingga mereka juga tidak memiliki arah yang jelas dimana tenaga hendak diarahkan. Sasaran atau target yang sudah kita tetapkan akan mengingatkan kita untuk mengejarnya. Jadi, disini tampak bahwa suatu target yang baik dapat berperan penting untuk menggerakkan kita.

c. Memotivasi diri dengan menyusun catatan mengenai sukses yang pernah diraih

Setiap orang sekurang-kurangnya dalam satu hal yang kecil pernah meraih sukses dalam hidupnya. Kenyataan ini memperlihatkan bahwa dia memiliki peluang untuk meraih hal yang sama di masa depan. Sukses di masa lalu dapat menjadi bahan bakar yang dapat mengobarkan kepercayaan pada diri sendiri. Mengingat-ingat sukses di masa lalu akan memberi kekuatan untuk dapat yakin bahwa di masa depan pun semakin dapat diraih.

Hambatan tumbuhnya motivasi, yaitu :

a. Kurang percaya diri

Disini muncul keragu-raguan dalam diri seseorang akan kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas yang disebabkan oleh beberapa hal, antara lain: rasa percaya diri hilang karena pengaruh perkataan orang lain, yang cenderung memberikan penilaian-penilaian negatif terhadap apa yang kita lakukan; rasa kurang percaya diri yang disebabkan oleh pengondisian yang dialami semasa kanak-kanak. Orangtua serba “melarang” sehingga melalui suatu proses internalisasi, hal yang terpatritri dalam jiwa si anak yang membuatnya kelak takut melakukan sesuatu; rasa rendah diri karena pengalaman masa lalu, dimana orang pernah bahkan beberapa kali mengalami kegagalan. Ini akan terus menghantui pikirannya ketika akan memulai sesuatu yang lain.

b. Kecemasan berlebihan

Kecemasan adalah perasaan yang menghinggapi seseorang manakala ia terbayang akan apa yang bakal menimpa dirinya bila gagal, rasa takut kehilangan pekerjaan jika mereka melakukan kesalahan dan sebagainya. Dengan perasaan-perasaan seperti ini, maka orang kebanyakan memilih untuk tetap aman dan selamat tanpa tindakan, yang juga berarti tidak pernah berani mengambil keputusan atau tindakan yang perlu dilakukan.

c. Opini negatif

Opini negatif dapat sampai kepada kita dari berbagai sumber. Opini yang negatif dapat membuat seseorang menjadi tidak antusias dan termotivasi tentang sesuatu. Informasi dapat berfungsi sebagai pembentuk opini dalam diri kita. Menghadapi berbagai informasi kita harus memiliki sikap kritis dan kemampuan memadai untuk bisa menilai semua informasi itu. Kita tidak boleh dibentuk atau ditentukan oleh opini-opini negatif.



## **Pentingnya Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai ( Mudzhira Nur Amrullah )**

---

Dengan melakukan praktek Human Relations setidaknya menginginkan kepuasan antara kedua belah pihak. Untuk itu kita harus mengerti dahulu apakah yang menjadi kebutuhan komunikasi yang paling mendesak pada waktu tersebut dengan berlandaskan Win win solution. Sudah jelas dalam praktek human relations ada penekanan pada kata persuasif yang bisa diartikan sebagai ajakan untuk sesuatu. Ini artinya ada sesuatu yang ditekankan pada pesan yang disampaikan oleh komunikator dengan menghasilkan tujuan tertentu. Tetapi apakah seorang komunikator akan merespons 100% sesuai stimulus yang diberikan.

Disinilah letak hubungan yang paling mendasar antara motivasi dengan praktek human relations. Jadi letak motivasi disini adalah sebagai salah satu item yang dijadikan parameter untuk menghasilkan tujuan utama yakni Stimulus & Respons.

Seperti pula yang dikemukakan oleh Alan H Monroe tentang “motivated sequence” atau tahap-tahap termotivasikan (<http://mudahbos.blogspot.com/2012/05/motivasi-berkaitan-erat-dengan-human.html>): Attention (Perhatian), disini kita berbicara kepada langkah apa yang diambil untuk mengarahkan kerja indra kepada sesuatu yang ingin kita sampaikan. Needs (kebutuhan), lalu bangkitkan kebutuhannya. Satisfaction (Pemuasan), berikan cara untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Visualization (visualisasi), gambarkan dalam pikirannya keuntungan dan kerugian apa yang diperoleh apabila melakukan gagasan kita. Action (tindakan), akhirnya doronglah untuk bertindak.

Dalam organisasi, seorang pimpinan/manajer mempunyai tanggung jawab utama untuk meyakinkan para anggotanya akan perlunya ditumbuhkan, dikembangkan, dan dipraktekkan hubungan antar pribadi (inter-personal relations) yang sehat, termasuk dirinya sendiri dan hubungan personal antara pimpinan dan bawahannya. Hubungan yang dilandasi oleh prinsip-prinsip human relations dalam organisasi antara pimpinan dan bawahan dan antar bawahan/karyawan sendiri akan mendorong, organisasi itu untuk lebih produktif mencapai tujuannya secara sempurna.

Oleh sebab itu banyak organisasi yang secara aktif mencari jalan untuk menyempurnakan interpersonal relationship, antara para anggotanya, karena para manajer atau pimpinan itu percaya; bahwa human relations merupakan faktor yang sangat menguntungkan baik bagi organisasi itu sendiri maupun bagi perorangan/karyawan.

### III. PENUTUP

Kunci dari kegiatan Human Relations adalah motivasi yang dapat mendorong kinerja karyawan. Seorang pimpinan harus dapat memahami kebutuhan karyawan dan menyesuaikan penghargaan yang diberikan kepada karyawan tersebut, seperti : gaji yang layak, pemberian cuti, dan promosi jabatan bagi karyawan. Peningkatan karir dalam kaitannya dengan Human Relations adalah sebagai motivasi bagi karyawan, dengan demikian karyawan akan menunjukkan loyalitasnya dengan bekerja secara maksimal. Peningkatan karir yang diberikan kepada karyawannya akan mempengaruhi organisasi dan kinerja karyawan, dimana peningkatan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk menjamin orang-orang yang ada didalamnya mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karyawan yang mempunyai kesempatan yang tinggi dalam meningkatkan karirnya akan merangsang motivasinya untuk bekerja lebih baik. Perusahaan yang memiliki manajemen yang baik dalam pengembangan karir karyawannya akan merangsang karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam melakukan pengembangan, dimana hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Jika dalam sebuah organisasi tidak memiliki manajemen yang baik dalam pengelolaan dan pengembangan karir maka akan muncul ketidakpuasan dari karyawan terhadap kinerja pimpinan perusahaan dan produktivitas organisasi akan berjalan lambat.

Oleh karena itu, human relations perlu memiliki evaluasi prestasi kerja bagi seluruh orang-orang yang ada di dalam organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat

mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian prestasinya dan hal ini dapat dijadikan tolak ukur untuk pemberian kompensasi, pengembangan potensi diri serta perbaikan lingkungan kerja dalam melakukan inovasi yang akhirnya akan meningkatkan motivasi dan juga meningkatkan prestasi kerjanya.

**Pentingnya Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai  
( Mudzhira Nur Amrullah )**

---

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrachman, Oemi. Dasar-dasar Public Realties. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2012.
- Carld I Hovland, Irving L. Janis, Harold H. Kelly, Communication and Persuasion. (New Heaven and London : Yale University Press)
- Effendy, Onong Uchyana. Human Relation dan Public Relation. Cet, IX; Bandung: Penerbit CV.
- Ilmu Komunikasi dalam Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993.
- Fisher, B. Aubrey. Interpersonal Communication: Approaches of Human Relationships. New York: Random House, 1978.
- Malik, Deddy Djamaludin dan Irianta, Yosol Komunikasi Persuasif Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy, Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar”Bandung :PT Remaja Rosdakarya, 2000
- Racmadi, F. Public Relations dalam Teori dan Praktek: Aplikasi dalam Badan Usaha Swasta dan Lembaga Pemerintah. Cet. III; Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1994.
- Rakhmat, Jalaluddin. Psikologi Komunikasi. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Surya, Kusumah. Peranan Human Relations dan Public Relations dalam Organiasi. Diklat Lembaga Administrasi Negara RI, 1978.
- Tubbs, Stewart L. dan Moss Sylvia. Human Communication: An Interpersonal Perspective. New York: Random House.