



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 8878-8885

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh *Human Relation* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Eka Akar Jati Di Area Kalimantan Selatan

Marezza Putri Anggreani

ASMI Citra Nusantara

Email: [marezzamab@gmail.com](mailto:marezzamab@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Human Relations* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di PT. Eka Akar Jati di Area Kalimantan Selatan, dan mengemukakan kendala yang dihadapi *Human Relations* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di PT. Eka Akar Jati di Area Kalimantan Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Analisis penelitian ini di uji dengan analisis regresi linear sederhana. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah berdasarkan hasil uji hipotesis *Human Relations* terhadap kinerja menghasilkan  $t_{hitung}$  sebesar  $4,751 > t_{table}$  (lihat table sampel)  $1,697$  dengan probabilitas sebesar  $0,000$  dan Signifikasi *Human Relations* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima, yang berarti variabel X *Human Relations* berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y Kinerja Pegawai di PT. Eka Akar Jati di Area Kalimantan Selatan.

Kata Kunci: *Human Relation, Kinerja Karyawan*

### Abstract

This research was conducted to find out how the influence of Human Relations in Improving Employee Performance at PT. Eka Akar Jati in the South Kalimantan Area, and explained the obstacles faced by Human Relations in Improving Employee Performance at PT. Eka Akar Jati in the South Kalimantan Region. The method used in this research is a quantitative method. The analysis of this research was tested by simple linear regression analysis. The conclusions in this study based on the results of testing the Human Relations hypothesis on performance yielded a  $t_{count}$  of  $4.751 > t_{table}$  (see sample table) of  $1.697$  with a probability of  $0.000$  and a Significance of Human Relations of  $0.000 < 0.05$  then  $H_1$  is accepted which means the variable X Human Relations it has a partial effect on the variable Y Employee Performance at PT. Eka Akar Jati in the South Kalimantan Region.

Keywords: *Human Relations, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Menurut Pangestu (2019:63) Hal paling penting yang dapat mempengaruhi terbentuknya kinerja yang baik adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*Human Relations*). *Human Relations* adalah keseluruhan rangkaian hubungan, baik yang bersifat formal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan serta bawahan dengan bawahan yang lain yang harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu *teamwork* dan suasana kerja yang intim dan harmonis dalam rangka mencapai tujuan .

*Human Relations* merupakan salah satu unsur penting dalam berkomunikasi. Dalam hal ini komunikasi telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran dan perasaan serta melakukan tindakan bersama. Ini berarti apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial. Hal ini dapat difahami karena secara individual, masing-masing orang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, sehingga sikap yang diberikan bisa berbeda satu dengan yang lain. *Human Relations* sebagai media yang dapat menghilangkan kesenjangan komunikasi juga dapat digunakan dalam praktek manajemen lembaga atau organisasi.

Dalam *Human Relations* biasanya pola komunikasi yang terjadi komunikasi persuasif yaitu komunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi atau dalam suatu kegiatan dengan tujuan untuk menggugah, menggairahkan, atau membangkitkan semangat kerja sama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Di dalam pelaksanaannya sering muncul permasalahan yang terjadi di PT. Eka Akar Jati area Kalimantan Selatan.. diantaranya kurangnya komunikasi secara lisan, dimana pegawai merasa canggung untuk menyampaikan pertanyaan, saran maupun kritikan saat berhadapan dengan pimpinan karena merasa derajatnya berbeda, kurangnya interaksi sesama pegawai yang sering mengalami salah pengertian dalam koordinasi tugas dan penyampaian informasi dan sikap kerja sama yang belum optimal dengan membebaskan pekerjaan yang belum dikuasai kepada teman kerja yang lebih tahu, serta adanya persaingan-persaingan yang kurang sehat antar pegawai yang dapat menimbulkan perselisihan sehingga dapat menimbulkan hubungan komunikasinya kurang baik.

Perselisihan tidak akan berubah menjadi lebih baik apabila tidak adanya niat baik antar pegawai, hubungan antar manusia (*Human Relations*) dari orang-orang yang ada didalam organisasi, baik itu pada tingkat pimpinan maupun pegawai. Ini pun lah yang sedang dibenahi oleh PT. Eka Akar Jati area Kalimantan Selatan, yang dimana mereka

sedang mengusahakan agar terjadinya *Human Relations* yang baik antar pegawai sehingga tidak terjadi lagi kecanggungan antar sesama pegawai.

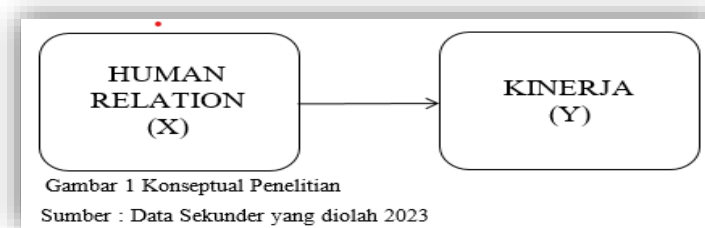
Berdasarkan masalah di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti *Human Relations* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di PT. Eka Akar Jati area Kalimantan Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh *Human Relations* terhadap Kinerja Pegawai di PT. Eka Akar Jati area Kalimantan Selatan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Eka Akar Jati area Kalimantan Selatan di purnasakti, komple purnamasari no 53. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari sampai dengan Maret 2023. Dalam penyusunan penelitian ini dilakukan di PT. Eka Akar Jati area Kalimantan Selatan., populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang tersebar di 32 cabang BSI, Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diduga dan dianggap bisa mewakili seluruh populasi. Menurut Arikunto (2005 :123), jika populasi suatu penelitian itu kurang dari 100 maka sampel dapat diambil dari jumlah populasi. Berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 30 orang karyawan di area Kalimantan Selatan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampling jenuh yaitu metode yang menjelaskan bahwa sampel diambil berdasarkan jumlah populasi (Sugiyono, 2008: 68). Dengan menggunakan uji awal untuk kuesioner yang disebar dengan pengukuran skala likert dengan menggunakan uji uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilanjutkan uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 22 yaitu uji statistik, uji dominan dan uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Kerangka konseptual penelitian yang ditunjukkan pada gambar berikut:



Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

H0 : *Human Relations* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eka Akar Jati area Kalimantan Selatan.

H1 : *Human Relations* tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eka Akar Jati area Kalimantan Selatan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas Menurut Sugiyono (2008: 124), syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas apabila koefisien korelasi ( $r$ ) > Uji validitas berarti instrument yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Agusty Ferdinand, 2006). Penguji validitas dalam penelitian ini dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan skor < 0,05 berarti *valid* dan apabila Sig.> 0,05 berarti tidak *valid*. Hasil dari instrumen indikator dari variabel (X) Human Relations yakni terdapat 5 indikator :

1. Tingkat komunikasi yang tinggi, disebabkan tinggi rendahnya komunikasi pegawai akan langsung berpengaruh pada produktivitas pegawai, dari indikator tersebut terdapat 1 instrumen pertanyaan pula  $X_1$  yang menghasilkan korelasi 0,738 > 0,30, dapat disimpulkan  $X_1$  tingginya tingkat komunikasi dinyatakan valid.
2. Tingkat perasaan karyawan, salah satu penyebab turunnya produktivitas adalah tingkat perasaan yang tinggi, dari indikator tersebut terdapat 1 instrumen pertanyaan pula  $X_2$  yang menghasilkan korelasi 0,698 > 0,30, dapat disimpulkan  $X_2$  tingginya tingkat perasaan karyawan dinyatakan valid.
3. Pengarahan yang dibutuhkan, disebabkan kegiatan proses kerja memerlukan pengarahan yang cukup, karna jika pengarahan yang diberikan kurang akan mengurangi produktivitas kerja. Dari indikator tersebut terdapat 1 instrumen pertanyaan pula  $X_3$  yang menghasilkan korelasi 0,712 > 0,30, dapat disimpulkan  $X_3$  pengarahan yang dibutuhkan dinyatakan valid.
4. Tingkat keterbukaan karyawan, disebabkan salah satu penyebab turunnya produktivitas adalah tingkat keterukaan yang tinggi, dari indikator tersebut terdapat 1 instrumen pertanyaan pula  $X_4$  yang menghasilkan korelasi 0,659 > 0,30, dapat disimpulkan  $X_4$  tingginya tingkat keterbukaan karyawan dinyatakan valid.
5. Sikap saling menghargai, kegiatan proses kerja memerlukan sikap saling menghargai, karna jika sikap saling menghargai yang diberikan kurang akan mengurangi produktivitas kerja. Dari indikator tersebut terdapat 1 instrumen pertanyaan pula  $X_5$  yang menghasilkan korelasi 0,659 > 0,30, dapat disimpulkan  $X_5$  sikap saling menghargai dinyatakan valid.

Hasil dari instrumen indikator dari variabel (Y) Kinerja Pegawai yakni terdapat 5 indikator :

1. Kualitas, disebabkan kualitas kerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dapat meningkatkan kinerja bisnis. dari

indikator tersebut terdapat 1 instrumen pertanyaan pula  $Y_1$  yang menghasilkan korelasi  $0,500 > 0,30$ , dapat disimpulkan  $Y_1$  waktu mengenai kualitas kerja dinyatakan valid.

2. Kuantitas, disebabkan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan maksud menaikkan hasil kerja dalam penggunaan sumber daya. dari indikator tersebut terdapat 1 instrumen pertanyaan pula  $Y_2$  yang menghasilkan korelasi  $0,887 > 0,30$ , dapat disimpulkan  $Y_2$  mengenai kuantitas kerja dinyatakan valid.
3. Ketetapan Waktu, disebabkan merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya dengan komitmen dan tanggung jawab. dari indikator tersebut terdapat 1 instrumen pertanyaan pula  $Y_3$  yang menghasilkan korelasi  $0,692 > 0,30$ , dapat disimpulkan  $Y_3$  mengenai ketetapan waktu kerja dinyatakan valid.
4. Efektivitas, disebabkan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan maksud menaikkan hasil kerja dalam penggunaan sumber daya. dari indikator tersebut terdapat 1 instrumen pertanyaan pula  $Y_4$  yang menghasilkan korelasi  $0,712 > 0,30$ , dapat disimpulkan  $Y_4$  mengenai efektivitas kerja dinyatakan valid.
5. Kemandirian, disebabkan merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya dengan komitmen dan tanggung jawab. dari indikator tersebut terdapat 1 instrumen pertanyaan pula  $Y_3$  yang menghasilkan korelasi  $0,692 > 0,30$ , dapat disimpulkan  $Y_3$  mengenai kemandirian kerja dinyatakan valid.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai cronbach Alpha  $> 0,60$  ( Imam Ghozali, 2007). Pada *advertising online* nilai reliabilitas alpha 0.792 Hasil uji intrumen yang positif dan  $> 0.6$  dikatakan *reliable*. Hasil uji nilai alpha 0.792. Jadi instrument tersebut *reliable*.

Hasil dari instrument indicator dari variabel (X) *Human Relations* yakni dari variabel (X) produktivitas kerja pegawai yang menghasilkan *Croanbach's Alpha*  $0,762 > 0,6$ , dapat disimpulkan Variabel (X) *Human Relations* dinyatakan *reliable*

Hasil dari instrument indicator dari variabel (Y) Kinerja yakni dari variabel (Y) Kinerja yang menghasilkan *Croanbach's Alpha*  $0,781 > 0,6$ , dapat disimpulkan Variabel (Y) Kinerja Karyawan dinyatakan *reliable*.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan dari *Human Relations* dengan Kinerja Karyawan linier atau tidak. Jika terdapat hubungan linier maka digunakan analisis regresi linier. Sedangkan jika tidak terdapat hubungan linier antara dua variabel tersebut maka digunakan analisis regresi non-linier. Hipotesis untuk uji linieritas adalah :

H0 = Tidak ada hubungan yang linier antara *Human Relations* dan Kinerja Karyawan.

H1 = Ada hubungan yang linier antara *Human Relations* dan Kinerja Karyawan.

Dari tabel ANOVA diperoleh nilai  $F = 22,568$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi akan dibandingkan dengan 0,05 (karena menggunakan taraf signifikansi atau  $\alpha = 5\%$ ), untuk mengambil keputusan maka menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

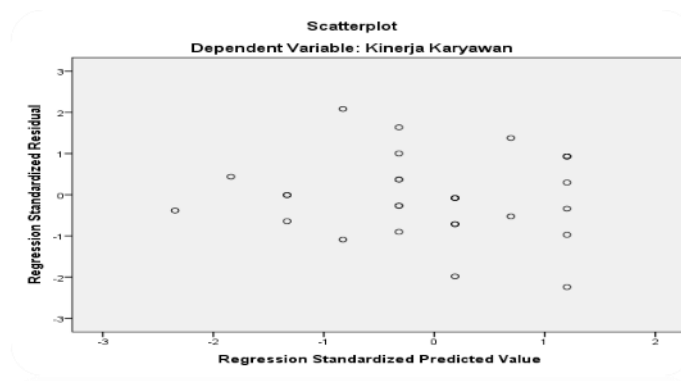
Jika nilai sig.  $< \alpha$  maka H0 ditolak

Jika nilai sig.  $> \alpha$  maka H0 diterima

$0,000 < 0,05$  maka H0 ditolak artinya ada hubungan yang linier antara *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai sig. 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Kinerja Karyawan

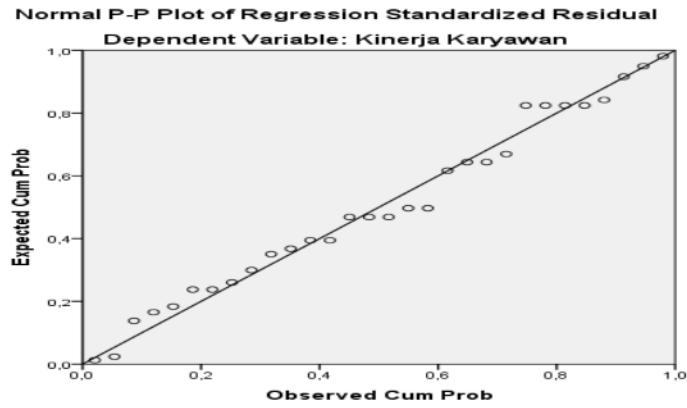
Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini berdasarkan grafik *scatterplots* terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan.



Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah:

1. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Jika *residual* berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan terletak sekitar garis lurus, terlihat bahwa sebaran data pada gambar diatas tersebar hampir pada sumbu normal, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan normalitas dapat dipenuhi.

Analisis hasil uji parsial (uji t) digunakan untuk membuktikan hipotesis kedua. Hasil regresi secara parsial dapat dijelaskan sebagai bahwa Variabel X *Human Relations* nilai T hitung sebesar 4,751 > T table (lihat table sampel) 1,697 dengan probabilitas sebesar 0,000 dan Signifikasi *Human Relations* sebesar 0,000 < 0,05 maka H1 diterima, yang berarti variabel X *Human Relations* berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y Kinerja Pegawai.

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab terdahulu maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel X *Human Relations* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Eka Akar Jati area Kalimantan Selatan. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti berupaya membantu memberikan saran pada pihak PT. Eka Akar Jati area Kalimantan Selatan. adalah sebagai berikut:

1. Dalam *Human Relations*, sebaiknya para pegawai lebih menampakkan sikap penghargaannya kepada sesama pegawai. Seperti halnya memberikan tanda, seperti tepukan bahu maupun semangat langsung yang diucapkan. Bila kerjaan pegawai sudah menumpuk dan deadline.
2. Sikap saling menghargai harus dipertahankan kepada seluruh pegawai kantor PT. Eka Akar Jati area Kalimantan Selatan. Baik itu antara pegawai atasan, Bawahan dengan *Office Boy*, maupun *Security*.
3. Sikap saling terbuka harus dipertahankan kepada seluruh pegawai kantor PT. Eka Akar Jati area Kalimantan Selatan. Agar tidak terjadi kesalah paham antar sesama pegawai disaat bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Arikunto. 2005. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Sagung Seto.
- Djoko Purwanto, (2006), Komunikasi Bisnis, Jakarta: Erlangga, h.22-23
- Ferdinand, 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Istijanto, 2005. Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Pangestu, Aji, 2019. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan.
- Putra, 2020. Pengertian, Fungsi & Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung.