HUMANUS
YAYASAN PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN NUSANTARA
E-ISSN 3031-0784

PENGARUH *HUMAN RELATIONS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN POLITEKNIK SAHID JAKARTA

Rizza Dinda Faricha[1], Sa'diyah El Adawiyah[2], Ali Alamsyah Kusumadinata [3]

[1, 2)] Program Studi Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Muhammadiyah Jakarta
[3)] Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Djuanda

Article history
Received : Maret 2025
Revised : April 2025
Accepted : April 2025

***Corresponding author:**
sadiyah.eladawiyah@umj.ac.id

Abstrak

Human Relations (hubungan antar manusia) dalam sebuah perusahan atau organisasi memiliki peranan penting untuk membangun hubungan komunikasi yang baik untuk mencapai tujuan kepuasan batin antar sesama karyawan. Dengan mengetahui tingkat kegiatan *Human Relations* yang perlu dijalankan oleh setiap karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan maka dapat membawa dampak perubahan baik untuk perusahaan maupun organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengukur Kinerja karyawan di Politeknik Sahid Jakarta, Kegiatan *Human Relations* di Politeknik Sahid Jakarta, dan seberapa besar pengaruh kegiatan *Human Relations* terhadap Kinerja karyawan di Politeknik Sahid Jakarta. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 karyawan di Politeknik Sahid Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Human Relations* dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini adalah diketahui *Human Relations* dan Kinerja karyawan di Politeknik Sahid sangat kuat dan signifikan. Hal ini juga ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel *Human Relations* (X) sebesar 4.43. Pada variabel Kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3.89. Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa Pengaruh *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Sahid Jakarta sebesar 65.7% sementara sisanya 34.3% dipengaruhi faktor-faktor lain. Dengan ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini terdapat pengaruh *Human Relations* terhadap Kinerja karyawan di Politeknik Sahid Jakarta.

Kata Kunci : Human Relations, Kinerja, Karyawan

Abstract

Human Relations (interpersonal relations) within a company or organization play a crucial role in fostering effective communication to achieve mutual satisfaction among employees. By understanding the level of Human Relations activities that each employee should undertake to enhance employee performance, this can bring about positive changes for both the company and the organization. The purpose of this study is to measure employee performance at Sahid Polytechnic Jakarta, Human Relations activities at Sahid Polytechnic Jakarta, and the extent to which Human Relations activities influence employee performance at Sahid Polytechnic Jakarta. The population and sample in this study consist of 68 employees at Sahid Polytechnic Jakarta. This study uses a survey method with a quantitative approach. The theories used in this study are Human Relations and Employee Performance. The results of this study indicate that Human Relations and Employee Performance at Sahid Polytechnic are strongly and significantly correlated. This is also evidenced by the average response score on the Human Relations variable (X) of 4.43. The Employee Performance variable (Y) shows an average response score of 3.89. This study also shows that the influence of Human Relations on Employee Performance at Sahid Polytechnic Jakarta is 65.7%, while the remaining 34.3% is influenced by other factors. This indicates that in this study, there is an influence of Human Relations on Employee Performance at Sahid Polytechnic Jakarta.

Keywords: Human Relations, employee, peformance

Copyright © 2025 Author. All rights reserved

© 2025 Segala bentuk plagiarisme dan penyalahgunaan hak kekayaan intelektual akibat diterbitkannya paper sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang baik dapat mencerminkan kualitas jasa yang memuaskan kepada para publik yang diberikan perguruan tinggi Politeknik Sahid Jakarta. Hal ini didukung dengan bagaimana sebuah organisasi atau perusahaan memperhatikan beberapa aspek untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini berkaitan dengan peran para atasan untuk memberikan motivasi untuk bekerja dengan giat dan melaksanakan tugasnya dengan baik, karena apabila adanya kerja sama yang baik yang dilandasi oleh etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam memberikan hasil kerja yang baik (Danadjaja 2011; Dessler 2010; Hasibuan 2016; Sitepu 2011).

Namun realitanya, Instansi maupun perusahaan kurang memperhatikan beberapa hal untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga masih terdapat beberapa kendala terjadi diakibatkan kurangnya tingkat kinerja yang baik dalam instansi ini. Beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, salah satu nya adalah *Human Relations* dilingkup Instansi (Siagian 2014; Dahlan 2018; Busro 2018).

Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan untuk sebuah instansi seperti Politeknik Sahid Jakarta, karena dengan adanya kinerja yang baik yang dilakukan karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam sebuah instansi ataupun perusahaan. Namun, seringkali dalam sebuah instansi ditemukan bahwa beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja dalam melaksanakan tugasnya sehingga berdampak pada segala sektor instansi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kurangnya kinerja karyawan, salah satunya adalah kurangnya kegiatan *Human Relations* yang seharusnya dilaksanakan dengan baik oleh setiap karyawan. Kegiatan *Human Relations* yang kurang dapat mengurangi motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja yang baik untuk sebuah instansi (Adawiyah 2020; Fachrezi 2020).

Kegiatan *Human relations* di Politeknik Sahid Jakarta sendiri berjalan dengan baik dengan adanya beberapa kegiatan yang dilakukan untuk karyawan (Soemirat 2011). Kegiatan ini tidak hanya sebuah komunikasi tatap muka antar sesama karyawan, namun juga *Human relations* untuk membangun sebuah hubungan komunikasi yang baik untuk mencapai tujuan kepuasan batin antar sesama. Tidak hanya dilakukan untuk antar sesama karyawan namun juga antar karyawan dengan para atasan serta sebaliknya. Seperti sesama karyawan yang membangun hubungan yang baik sehingga tercipta kerjasama untuk melakukan tugas dan kewajiban bekerja dengan baik. Selain itu *Human Relations* juga berlaku untuk menciptakan hubungan antara karyawan dengan atasannya, tidak hanya sebuah perintah dan arahan yang biasa dilakukan kepada para atasan untuk karyawannya namun mengenai bagaimana atasan menciptakan hubungan yang harmonis dengan para karyawan untuk menggiatkan mereka dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Mangkunegara 2013; Ruslan 2016).

Membangun komunikasi yang baik dengan sesama karyawan, baik sesama divisi maupun berbeda divisi menjadi salah satu hal yang dapat membangkitkan semangat untuk para karyawan. Karena adanya dorongan yang diberikan antar sesama karyawan maupun para atasan untuk memberikan hasil yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan (Hasan 2010; Hermawan 2012). Hal ini merupakan salah satu kegiatan sederhana yang merupakan bagian dari kegiatan *Human Relations* (Morissan 2010*).*

Memperhatikan seberapa pentingnya kegiatan *Human Relations* tidak hanya dilakukan oleh para jajaran direksi atau atasan saja, namun juga sesama karyawan baik antar sesama karyawan satu divisi maupun berbeda divisi. Kegiatan *Human Relations* juga tidak hanya sebatas hubungan antara karyawan dan atasan atau sesama karyawan yang dijalankan saat bekerja dan komunikasi secara formal, namun juga hubungan yang tercipta baik dalam situasi kerja maupun diluar pekerjaan. Kegiatan juga tidak hanya sebatas penyampaian melalui rapat internal atau diskusi resmi, namun juga dalam situasi bebas untuk membangun hubungan yang lebih harmonis terhadap sesama. Kegiatan tersebut lah yang menjadi salah satu jalan dalam membangun motivasi baik kepada para karyawan dalam meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Roziqin 2010).

Kinerja yang kurang maksimal yang diberikan karyawan akan berdampak kepada instansi tersebut. Kinerja karyawan yang kurang dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas yang dapat dihasilkan karyawan, sehingga sebuah instansi akan mengalami hambatan dalam mencapai sebuah tujuan (Prawirosentono 2012; Rani 2015). Selain itu, kualitas dan kuantitas yang dimiliki setiap karyawan akan menurun seiring berjalannya waktu apabila sebuah instansi masih kurang memperhatikan untuk meningkatkan kegiatan *Human Relations* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kasus di Politeknik Sahid Jakarta, apabila kinerja karyawan yang diberikan kurang maksimal maka dapat mempengaruhi kualitas pemberian jasa kepada para mahasiswa. Mengingat tujuan penting sebuah perguruan tinggi Politeknik yaitu menciptakan lulusan-lulusan terbaik, dengan kurangnya kinerja karyawan sebuah intansi perguruan tinggi maka dapat mempengaruhi kualitas sebuah Politeknik dimata publiknya.

Maka dari itu pentingnya sebuah instansi senantiasa memperhatikan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan mengetahui seberapa besar tingkat kegiatan *Human Relations* yang perlu dijalankan oleh setiap karyawan di perusahaan terhadap peningkatan kinerja karyawan maka dapat membawa dampak perubahan yang baik untuk instansi (Sedarmayanti 2011). Terutama untuk Politeknik Sahid Jakarta, guna menghadapi persaingan perguruan tinggi dalam menciptakan lulusan terbaik, maka perlu memperhatikan aspek-aspek yang sudah diuraikan untuk meningkatkan kualitas jasa yang dapat diberikan kepada publik. Dengan memberikan kualitas jasa yang terbaik maka dapat mempertahankan kepercayaan dan citra yang positif kepada lembaga Politeknik Sahid Jakarta dimata publik serta dapat menghasilkan lulusan terbaik dan profesional sehingga dapat bermanfaat untuk

masyarakat ramai. Dalam hal ini maka perlu memahami sejauh mana kegiatan *Human Relations* yang telah dijalankan oleh Politeknik Sahid Jakarta dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian yang akan dicapai adalah untuk mengukur : 1).Kinerja Karyawan di Politeknik Sahid Jakarta; 2). Kegiatan *Human Relations* di Politeknik Sahid Jakarta; 3). Seberapa besar pengaruh kegiatan *Human Relations* terhadap Kinerja karyawan.

METODE

Peneliti menggunakan metode kuantitatif eksplanasi. Menurut Sugiyono (2018) Penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel yang diteliti serta bubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Menurut Populasi Ghozali (2016) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan definisi populasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Politeknik Sahid Jakarta sebanyak 68 orang dalam penelitian ini dengan karakteristik populasi sebagai berikut : Karyawan Politeknik Sahid Jakarta, Laki-laki atau perempuan. Sampel Sugiyono (2018) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada. Dengan demikian maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dapat mewaikili keseluruhan populasi yang ada. Pada penelitian ini maka sampel yang digunakan adalah *Sampling Total*. Menurut Arikunto (2013) Sampling Total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota dijadikan sampel semua. Jadi seluruh anggota populasi karyawan di Politeknik Sahid Jakarta yang berjumlah 68 orang menjadi sampel total.

HASIL PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Sahid Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Politeknik Sahid Jakarta yang berjumlah 68 responden. Terdapat 17 pernyataan yang diajukan kepada responden, tujuan dpenelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Human Relations* terhadap kinerja karyawan di Politeknik Sahid Jakarta.

Melalui hasil pengolahan data SPSS versi 25, pada hasil uji korelasi antara variabel *Human Relations* terhadap kinerja karyawan senilai 0,000 > 0,05 sesuai dengan ketentuan berarti adanya korelasi yang signifikan antarvariabel tersebut. Serta hasil perhitungan *Pearson*

Correkation diperoleh nilai sebesar 0,811 sebagai R_{hitung} dan untuk menentukan taraf signifikansi maka diperoleh R_{tabel} sebesar 0,201 yang berarti 0,811 > 0,201 , yang dimana angka tersebut menunjukan antara variabel *Human Relations* (X) dan Kinerja karyawan (Y) terdapat korelasi yang sangat kuat dan signifikan. Yang artinya dengan adanya *Human Relations* di Politeknik Sahid Jakarta maka akan membentuk kinerja karyawan yang baik karena adanya keterikatan satu sama lain. Selain itu, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Human Relations* dijalankan oleh Politeknik Sahid Jakarta maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di instansi tersebut.

Selain itu, dari hasi perhitungan uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa T_{hitung} sebesar 126.439 dan diketahui bahwa T_{tabel} 11.256 yang berarti 126.439 >11.256. Dimana T_{hitung} lebih besar dibandingkan T_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Ida Mustikawati (2016) yang menyatakan bahwa *Human Relations* berpengaruh cukup signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Keith Davis yang dikutip oleh Hasan (2010) dimana teori ini menyatakan bahwa *Human Relations* merupakan interaksi dari orang-orang kedalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja sama secara produktif dan kooperatif dengan kepuasan batin. Oleh sebab itu melalui *Human Relations* akan mendorong setiap individu dalam sebuah organisasi untuk menciptakan interaksi untuk mendorong produktifitas sehingga dapat meningkatkan kepuasan batin yang dirasakan setiap individu dalam bekerja disebuah organisasi (Septia et al., 2024). Selain itu teori yang dapat mendukung adalah teori yang dijabarkan oleh Effendy (2009) dimana *Human Relations* juga memiliki tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerja sama satu sama lain agar dapat mencapai hasil yang memuaskan sesuai apa yang diharapkan (Tsaqif et al., 2025). Dari hasil uji regresi linear sederhana pada koefisien determinasi R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,657 atau 65,7% diperoleh dari *Human Relations* yang artinya kinerja karyawan di Politeknik Sahid Jakarta dipengaruhi oleh *Human Relations* sebesar 65,7% dan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain (Firsan 2014;).

Human Relations yang memiliki nilai tertinggi dari dimensi perbedaan-perbedaan pada individu, pada pernyataan "Perbedaan jabatan tidak menjadi jarak dalam melakukan pekerjaan atau dalam berkomunikasi satu sama lain" menjadi nilai tertinggi sebesar 4.44. Hal ini membuktikan bahwa di Politeknik Sahid Jakarta, setiap karyawan tidak merasa perbedaan jabatan menjadi jarak dalam melakukan pekerjaan atau berkomunikasi satu sama lain. Yang artinya setiap atasan maupun karyawan dapat melakukan komunikasi yang baik, serta melakukan pekerjaan satu sama lain dengan baik tanpa memandang adanya perbedaan jabatan diantara karyawan.

Kinerja karyawan memiliki nilai tertinggi dari dimensi otoritas dan tanggung jawab, pada pernyataan " Setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan

yang diberikan oleh atasan " menjadi nilai tertinggi sebesar 4.22. Hal ini juga menunjukkan bahwa setiap karyawan di Politeknik Sahid Jakarta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi saat menerima atau melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Sehingga setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang baik sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

KESIMPULAN

Human Relations di Politeknik Sahid Jakarta terdapat tiga unsur yang berkaitan dengan : kepentingan bersama (*Mutual Interest*) , harga diri (*human dignity*), dan perbedaan invidu hal ini sudah sesuai dengan kinerja karyawan di Politeknik Sahid, meskipun masih terdapat beberapa responden menjawab tidak setuju. Gambaran kinerja karyawan di Politeknik Sahid Jakarta mengandung empat unsur yaitu diantaranya : efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Pengaruh *Human Relation* terhadap kinerja karyawan di Politeknik Sahid Jakarta, berdasarkan hasil perhitungan *Pearson Correkation* diperoleh nilai sebesar 0,811 sebagai R_{hitung} dan untuk menentukan taraf signifikansi maka diperoleh R_{tabel} sebesar 0,201 yang berarti 0,811 > 0,201 , yang dimana angka tersebut menunjukan antara variabel *Human Relations* (X) dan Kinerja karyawan (Y) terdapat korelasi yang sangat kuat dan signifikan. Selain itu, dari hasil perhitungan uji hipotesis dapat diketahui bahwa T_{hitung} sebesar 126.439 dan diketahui bahwa T_{tabel} 11.256 yang berarti 126.439 >11.256. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh *Human Relations* terhadap Kinerja karyawan di Politeknik Sahid Jakarta.

REFERENSI

Adawiyah, S. E. (2020). Human Relations (Hubungan Manusiawi). Jakarta: Edu Pustaka.

Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranamedia Group.

Dahlan. (2018). Kepemimpinan di Era Otonomi Daerah, Edisi 1. Bandung: CV. Mujahid Press.

Danadjaja. (2011). Peran Humas dalam Perusahaan. Jakarta: Graha Ilmu.

Dessler, G. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta: PT.Indeks.

Effendy, O. U. (2009). Human Relations & Public Relations. Bandung: Cv. Mandar Maju.

Fachrezi, H. K. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 109.

Firsan, N. (2014). Crisis Public Relations : Bagaimana PR Menangani Krisis Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasan, E. (2010). Komunikasi Pemerintahan. Bandung: PT. Rifka Aditama.

Hasibuan, M. (2016). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah . Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hermawan, A. (2012). Komunikasi Pemasaran. Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Morissan, A. (2010). Manajemen Public Relations. Jakarta: Kencana.

Prawirosentono, S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

Rani, P. (2015). Pengaruh Strategi Diversifikasi terhadap Kinerja Perusahaan. Jurnal Akuntansi dan Keuangan.

Roziqin, M. Z. (2010). Kepuasan Kerja. Malang: Avereos Press.

Ruslan, R. (2016). Manajemen Public Relations & Media Komunikasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.

Septia, A., Agustina, E., Sabrina, I. D., Noor, M. N., Aura, R., Amanda, S., ... & Karina, Z. (2024). Strategi Humas Sekretariat DPRD Kota Bogor dalam Membuat Konten Instagram untuk Penyebaran Informasi Publik. *HUMANUS: Jurnal Sosiohumaniora Nusantara*, *2*(1), 39-52. https://doi.org/10.62180/75h3zv44

Siagian, S. P. (2014). Filsafat Administrasi Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Sitepu, E. S. (2011). Profesional Public Relations. Medan: USU Press.

Soemirat, A. D. (2011). Dasar-dasar Public Relations. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Tsaqif, G. Q., Hidayah, H. U. T., Al Firza, C. A. F., Ananda, P., & Zebua, W. D. A. (2025). Optimalisasi Peran Humas Pemerintah Dalam Meningkatkan Branding Pariwisata Bandung. *HUMANUS: Jurnal Sosiohumaniora Nusantara*, *2*(2), 217-226. https://doi.org/10.62180/7zvw0b60.