

**ANALISIS HUBUNGAN ANTAR MANUSIA PADA
PT TAPAK TUJUH TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

TRI SETIAWATI

NIM : 15612154

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2020

**ANALISIS HUBUNGAN ANTAR MANUSIA PADA
PT TAPAK TUJUH TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

TRI SETIAWATI

NIM : 15612154

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2020

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS HUBUNGAN ANTAR MANUSIA PADA
PT. TAPAK TUJUH TANJUNGPINANG

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

OLEH

Nama : Tri Setiawati
NIM : 15612154

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



Octojaya Abrivoso, S. Ikom. M.M.
NIDN. 1005108903 / Asisten Ahli



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli

Mengetahui,
Plt Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS HUBUNGAN ANTAR MANUSIA PADA
PT. TAPAK TUJUH TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Tri Setiawati
NIM : 15612154

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Enam Belas Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh (16 Januari 2020) Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

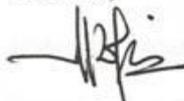
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Octojava Abrivoso, S. Ikom. M.M.
NIDN. 1005108903 / Asisten Ahli

Sekretaris,



Maryati, S.P, M.M
NIDN.1007077101/ Asisten Ahli

Anggota,



Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M
NIDN.1029127202 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 16 Januari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ca
NIDN.1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Nama : Tri Setiawati
NIM : 15612154
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,17
Program Studi/Jenjang : Manajemen / Strata 1 (satu)
Judul Skripsi : Analisis Hubungan Antar Manusia Pada PT. Tapak
Tujuh Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 16 Januari 2020

Penyusun,



Tri Setiawati
NIM : 15612154

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada keluargaku, khususnya kedua orang tua dan suami tercinta serta kakak dan abang yang selalu mendukung dan memberikan motivasi. Tak lupa juga skripsi ini untuk teman-teman seangkatan Manajemen

Sore 2015.

KATA PENGANTAR

Allhamdulillahirobbil ‘alamin. Puji dan syukur bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala yang telah memberikan rahmat dan karunia kepada penulis, dan tak lupa penulis ucapkan shalawat beriring salam senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Analisis Hubungan Antar Manusia Pada PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang”** tepat pada waktunya. Yang merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi pada program Strata 1 Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E, M.Ak.Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
2. Ibu Ranti Utami, S.E.M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
3. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Plt. Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang Program Studi S1-

Manajemen telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

4. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M Selaku Plt. Ketua Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang (STIE) yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
5. Bapak Octojaya Abriyoso, S. Ikom. M.M. selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
6. Bapak Octojaya Abriyoso, S. Ikom. M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah turut membimbing, memberikan koreksi serta saran kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc selaku Dosen Pembimbing II yang telah turut membimbing, memberikan koreksi serta saran kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Ibrani Karamoy selaku Direktur Utama PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang yang dipimpinnya. Dan juga kepada seluruh staff yang telah mendukung sehingga bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen dan Pegawai di STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.

10. Pihak keluarga khususnya orang tua yaitu ibu saya Rosnah dan juga ayah saya M. Nur Ahmad Uban, suami saya Agus Sapto Aji, kakak saya dan abang saya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Kepada teman-teman saya Agit Marindra, S.E, Muhammad Amin manis, Yuvensius Liuwanta, S.E, Hardianto Aris, Waode Sri Dian Lestari, Susi Suheni, Weny Feronica, Dwiana dan teman-teman kelas Manajemen Sore 1 yang tidak bisa saya tuliskan semua yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat demi menambah pemahaman para pembaca, maka penulis sangat terbuka atas segala kritik dan saran yang konstruktif dan bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi selanjutnya.

Tanjungpinang, 16 Januari 2020
Penulis



Tri Setiawati
NIM : 15612154

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen.....	10
2.1.1.1 Definisi Manajemen	10
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	11
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	11
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	

(MSDM)	12
2.1.2.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	13
2.1.3 Hubungan Antar Manusia (<i>Human Relation</i>)	14
2.1.3.1 Pengertian <i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia)	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor Persepsi Interpersonal Dalam Hubungan Antar Manusia	17
2.1.3.3 Manfaat Hubungan Antar Manusia	17
2.1.3.4 Teknik-Teknik Hubungan Antar Manusia	18
2.1.3.5 Hambatan Dalam Hubungan Antar Manusia	18
2.1.3.6 Indikator Hubungan Antar Manusia.....	19
2.2 Kerangka Pemikiran	23
2.3 Penelitian Terdahulu	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	28
3.2 Jenis Data.....	29
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4 Populasi dan Sampel.....	31
3.4.1 Populasi	31
3.4.2 Sampel.....	32
3.5 Definisi Operasional Variabel	33
3.6 Teknik Pengolahan Data	34
3.6.1 Reduksi Data	34
3.6.2 Penyajian Data	34
3.6.3 Penarikan Kesimpulan	35
3.7 Teknik Analisis Data	35
3.7.1 Uji Keabsahan Data.....	36
3.7.1.1 Uji <i>Credibility</i> (Kredibilitas).....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	40
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	40
4.1.2 Visi PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang.....	41
4.1.3 Misi PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang	41
4.1.4 Nilai-Nilai PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang	41
4.1.5 Struktur Organisasi PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang	42
4.1.6 Tugas Dan Tanggung Jawab Karyawan PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang	43
4.2 Karakteristik Responden.....	45
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	47
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	47
4.3 Analisis Hasil Pengolahan Data.....	48
4.3.1 Reduksi Data	51
4.3.2 Penyajian Data (<i>Display Data</i>).....	67
4.3.3 Penarikan Kesimpulan	70
4.4 Pembahasan	71

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang.....	5
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1	Kerangka Sampel Karyawan PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang.....	33
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	48
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Adanya Komunikasi..	51
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Adanya Pengarahan..	55
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Adanya Keterbukaan..	58
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Adanya Sikap Saling Menghargai.....	61
Tabel 4.9	Rekapitulasi Hasil Wawancara Adanya Loyalitas.....	65
Tabel 4.10	Hasil Penyajian Data Hubungan Antar Manusia Pada PT. Tapak Tapak Tujuh Tanjungpinang.....	67
Tabel 4.11	Tabel Analisia Hubungan Antar Manusia Pada PT. Tapak Tujuh Tujuh Tanjungpinang.....	71

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Gambar Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 3.1	Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.....	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lampiran Wawancara
Lampiran 2	Lampiran Lembar Observasi
Lampiran 3	Lampiran Pedoman Wawancara
Lampiran 4	Dokumentasi
Lampiran 5	Plagiarisme Checker
Lampiran 6	Surat Keterangan Objek Penelitian

ABSTRAK

ANALISIS HUBUNGAN ANTAR MANUSIA PADA PT. TAPAK TUJUH TANJUNGPINANG

Tri Setiawati, 15612154, Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang, setiawatitri96@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana hubungan antar manusia (*Human Relation*) pada PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak tujuh responden pada PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi dan uji kredibilitas. Hasil reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan bahwa secara keseluruhan hubungan antar manusia pada PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang dikatakan cukup baik.

Dimana pada PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang telah adanya pengarahan yang diberikan atasan kepada bawahan tentang penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab. Adanya keterbukaan para karyawan untuk dapat mengeluarkan saran, pendapat maupun kritik yang disampaikan pada saat *briefing*.

Adanya sikap saling menghargai yang ditunjukkan perusahaan dengan memberikan pujian ataupun bonus pada para karyawannya jika telah bekerja dengan baik. Adanya loyalitas yang ditunjukkan oleh para karyawan yang patuh pada perusahaan, atasan maupun sesama rekan kerja.

Kata Kunci : Hubungan Antar Manusia, PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang

Pembimbing I : Octojaya Abriyoso., S.Ikom. M.M.

Pembimbing II : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

ABSTRACT

ANALYSIS OF HUMAN RELATIONS AT PT. TAPAK TUJUH TANJUNGPINANG

*Tri Setiawati, 15612154, Management, College of Economic
(STIE) Pembangunan Tanjungpinang, setiawatitri96@gmail.com*

This research aims to analyse how human Relation in PT. Tread seven Tanjungpinang. This research uses descriptive research methods with a qualitative approach. The sample in this study was seven respondents at PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang.

Data collection is done through interviews, observations and documentation. The data analysis techniques used in this study use triangulation techniques and credibility tests. The result of data reduction, presentation and withdrawal conclusion that the overall relationship between human beings at PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang is said to be good enough.

Where at PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang has been briefed by the superiors to the subordinate about the explanation about the duties and responsibilities. The openness of employees to be able to issue suggestions, opinions and criticisms presented at the briefing.

There is a mutual respect that the company demonstrated by giving praise or bonuses to its employees if it has worked well. The loyalty is demonstrated by employees who are obedient to the company, employer and fellow co-workers.

Keywords: Relationship between humans, PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang

First Advisor : Octojaya Abriyoso.,S. Ikom. M.M.

Second Advisor : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Dalam perusahaan yang maju dan berkembang berarti memiliki sumber daya manusia yang baik hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah pihak yang menjalankan roda kehidupan perusahaan. Perkembangan yang terjadi menuntut manusia untuk lebih inovatif dan kreatif serta dapat beradaptasi terhadap perubahan zaman agar tidak ketinggalan.

Sumber daya manusia pada setiap perusahaan merupakan sebuah faktor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan, hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan perusahaan atau aktivitas perusahaan tidak akan dapat berjalan meskipun perusahaan memiliki sumber daya lainnya yang banyak. Untuk memiliki karyawan yang terampil, memiliki kemampuan kerja dan loyal terhadap perusahaan, bukanlah suatu hal yang mudah. Banyak faktor yang menentukan diantaranya adalah *Human Relation* (hubungan manusia).

Dalam mencapai tujuan perusahaan, setiap perusahaan dituntut untuk melakukan banyak perubahan diberbagai bidang khususnya sumber daya manusia. Sebuah perusahaan terdapat organisasi yang pada dasarnya dapat dipandang sebagai sistem sosial yang terdiri dari manusia yang ingin mencapai tujuannya dengan menggunakan teknik informasi dan dikoordinasi dalam struktur tugas. Dalam hal ini salah satu unsur penting yang dapat terlibat dalam proses pada suatu

perusahaan adalah sumber daya manusia.

Pada dasarnya setiap perusahaan itu dapat memiliki banyak sumber daya manusia yang berbeda-beda baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya yang akan mempengaruhi perkembangan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bagi sebuah organisasi, setiap anggota kelompok atau pimpinan dalam perusahaan perlu untuk menciptakan hubungan baik agar dapat melakukan setiap pekerjaan yang ada dengan optimal.

Sejak awal penciptaannya ini, manusia didesain sebagai makhluk yang tidak bisa hidup sendiri. Oleh karena itu, suatu manusia mau tidak mau butuh untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan manusia lainnya. Namun demikian, saat ini komunikasi dan interaksi manusia dari waktu ke waktu mengalami perubahan, akhir-akhir ini tujuan dan arah komunikasi lebih kepada pemenuhan kepentingan-kepentingan material (produktivitas) sehingga masalah yang lainnya seperti tata nilai dan moral sering terabaikan.

Hubungan antar manusia mempunyai pengaruh untuk terbinanya hubungan yang baik dan harmonis dalam suatu kantor atau organisasi. Hubungan antar manusia akan meningkatkan semangat bekerjasama dan menciptakan komunikasi yang baik antar sesama karyawan dalam perusahaan untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan dalam Syardiansah, Rosalina, & Apiska (2018), hubungan antar manusia adalah suatu hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. Dalam sebuah perusahaan, karyawan dituntut

untuk memiliki hubungan kemanusiaan yang baik, yang diantaranya adalah hubungan pimpinan dan bawahan maupun sesama karyawan.

Sedangkan menurut Uchjana Effendy dalam Rahman & Kasmiruddin (2017) *Human Relation* (hubungan antar manusia) adalah hubungan manusiawi atau hubungan insani, ciri hakiki *Human Relation* bukan “*Human*” dalam pengertian wujud manusia, melainkan dalam proses rokhaniah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan lain-lain aspek kejiwaan yang terdapat dalam diri manusia. Jadi hubungan antar manusia dipengaruhi beberapa faktor seperti adanya komunikasi, adanya pengarahan, adanya keterbukaan, adanya sikap saling menghargai, dan adanya loyalitas.

Human Relation (hubungan antar manusia) merupakan hal yang sangat penting yang harus ditanamkan pada setiap karyawan demi meningkatkan keberhasilan dari perusahaan 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 bagi perusahaan itu sendiri.

Hubungan yang dilandasi dengan prinsip - prinsip hubungan antar manusia dalam organisasi akan mendorong karyawan dalam perusahaan tersebut untuk lebih produktif dalam mencapai tujuan perusahaan secara bersama - sama. Suatu organisasi dapat berdiri dengan tegak dan berhasil dapat dilihat pada sumber daya manusia yang bekerja didalamnya, bukan semata - mata pada

sistemnya, teknologinya, prosedurnya atau sumber dananya. Pernyataan ini didukung oleh Robert E. Wood dalam Asrifah (2015), yang menyatakan bahwa sistem memang penting tapi kepercayaan kita yang utama harus selalu diletakkan pada manusianya dari pada sistemnya.

Hubungan antar manusia ini adalah sebuah modal dasar yang harus dikembangkan secara terus menerus dan dibina oleh pimpinan dalam rangka menciptakan kerjasama yang baik antara pemimpin dengan karyawan maupun antar sesama karyawan, selain itu hubungan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu, menurut Tane (2015), menunjukkan bahwa secara keseluruhan skor rata – rata mengenai hubungan antar manusia di Dinas Pendidikan Payakumbuh adalah 3,6 dimana skor ini sudah berada pada kategori baik, dari empat aspek yang diteliti hanya aspek keakraban saja yang nilai rata – rata skornya kurang baik yaitu 3,5. Ini berarti bahwa hubungan antar manusia di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh sudah terlaksana dengan baik Fauzi (2011). Dalam sebuah penelitian Wijayanti, Isharijadi, & Murwani (2017) menunjukkan bahwa mengembangkan keahlian interpersonal sangat penting dalam membina hubungan antara atasan maupun bawahan, karena baik secara langsung maupun tidak langsung kemampuan karyawan sangat mempengaruhi produktivitas anggotanya.

Hubungan antar manusia menjadi kunci dalam setiap perusahaan, termasuk PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang kontruksi. Perusahaan ini menangani proyek - proyek yang

akan dijalankan. Dalam perusahaan ini terdapat karyawan baik di lapangan maupun di kantor yang akan saling bekerja sama dan menciptakan hubungan antar manusia. Dimana saat proyek lapangan banyak dijalankan maka akan semakin dituntut hubungan antar manusia yang baik untuk meminimalisir kesalahan dalam menjalankan pekerjaan.

Berikut ini merupakan daftar karyawan yang bekerja pada PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang yang disajikan dalam bentuk tabel seperti di bawah ini :

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang

No	Bagian	Jumlah	Pendidikan				
			SD	SMP	SMA	D3	S1
1	Manager	1					1
2	Administrasi	5				2	3
3	Lapangan						
	- pengawas	2			2		
	- tukang dan kuli	20	4	5	11		
4	Gudang	3			3		

Sumber : PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang (2019)

Penerapan hubungan antar manusia di PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang dalam perusahaan sering kali mencapai hasil yang kurang memuaskan di karenakan berbagai penyebab, salah satunya dapat dilihat dari tingkah laku dan sikap karyawan dalam perusahaan tersebut yang kurang menunjukkan hubungan antar manusia yang baik dalam perusahaan. Tanpa hubungan antar manusia yang baik dalam perusahaan dapat menimbulkan berbagai konflik yang dapat merusak kerukunan dan persatuan dalam perusahaan dan pada akhirnya dapat merusak perkembangan perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti telah lakukan pada narasumber AM dan juga RS yang merupakan karyawan pada PT. Tapak Tujuh

Tanjungpinang, terdapat beberapa masalah yang peneliti temukan seperti kurang adanya kerjasama yang baik antar sesama karyawan dalam hal menjalankan tugas kerja yang telah diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut berlaku dikarenakan terdapat alasan karyawan yang merasa takut untuk bersaing oleh rekan kerjanya sehingga memicu terjadi kurangnya kerjasama antar karyawan tersebut.

Berikutnya juga ditemukan kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan yang menjadi pemicu banyak kesalahan dan masalah yang dapat timbul dalam melakukan pekerjaan, baik pekerjaan yang sedang berlangsung maupun yang akan dijalankan. Masalah tersebut juga membuat karyawan menjadi bersikap acuh antar sesama karyawan dan menyebabkan banyak miskomunikasi yang terjadi pada karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Selain itu terdapat kurangnya keterbukaan antara sesama karyawan.

Terdapat juga beberapa keluhan dari karyawan yang merasa kurang dihargai atas hasil kerjanya oleh atasan, hal itu ditunjukkan oleh atasan yang lebih menghargai karyawan yang berasal dari daerah yang sama dengannya yang menyebabkan pemberian tugas kerja yang berbeda - beda antara karyawan satu dan lainnya. Berdasarkan fenomena - fenomena yang telah penulis jabarkan di atas peneliti tertarik ingin melakukan suatu penelitian dengan judul “**Analisis Hubungan Antar Manusia Pada PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan peneliti diatas, maka dapat disimpulkan suatu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

“Bagaimana hubungan antar manusia (*Human Relation*) pada PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang ?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini bertujuan “Untuk menganalisis bagaimana hubungan antar manusia (*Human Relation*) pada PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang”.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kajian mengenai hubungan antar manusia (*Human Relation*).

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan : agar dapat memberikan masukan beserta pertimbangan untuk perusahaan tersebut, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi organisasi ataupun perusahaan yang berhubungan dengan bentuk kegiatan yang dapat meningkatkan hubungan antar manusia (*Human Relation*) pada sesama karyawan tersebut.
2. Bagi sekolah tinggi : untuk dapat menambah referensi bacaan yaitu mengenai sumber daya manusia, terlebih lagi yang berhubungan dengan hal hubungan antar manusia.

3. Bagi penulis : untuk dapat memperluas pengetahuan dalam bidang yang diteliti selain itu, juga sebagai bahan penulisan skripsi yang merupakan syarat kelulusan dan untuk memperoleh gelar sarjana

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas tentang laporan penelitian ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan proposal penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa manajemen, manajemen sumber daya manusia, pengertian hubungan antar manusia, faktor-faktor persepsi interpersonal dalam hubungan antar manusia, teknik-teknik dalam hubungan antar manusia, hambatan dalam hubungan antar manusia, indikator hubungan antar manusia, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan sedikit diuraikan mengenai jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini di uraikan mengenai hasil penelitian, dan gambaran umum instansi atau tempat peneliti melakukan penelitian, analisis data, dan juga pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini terdapat kesimpulan dan juga saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.2 Definisi Manajemen

Ilmu manajemen diperlukan oleh hampir semua jenis profesi, baik yang bekerja pada perusahaan swasta, pemerintah, yayasan, maupun Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Ilmu manajemen ini sangatlah diperlukan dalam setiap pengelolaan dalam organisasi, baik organisasi bisnis, organisasi sekolah, organisasi profesi, organisasi politik maupun organisasi sosial kemasyarakatan. Tanpa adanya ilmu manajemen tentu perusahaan akan sulit untuk mengatur perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya.

Definisi manajemen menurut Stoner J.A., R.E. Freeman dan D.R. Gilbert Jr., dalam Wijayanto (2012), banyak yang sudah berkembang sedemikian rupa sehingga akan sangat banyak dijumpai variasi definisi manajemen. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dapat pula dikatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan juga seni yang terdiri atas perencanaan, penorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Banyak para ahli yang telah mendefinisikan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini dan dalam praktik sehari-hari, kita temukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama atau hampir sama dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia telah didefinisikan dengan berbagai cara. Tetapi, hal penting yang muncul dalam hampir semua definisi adalah, bahwa organisasi yang efektif harus mampu menemukan, memberdayakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.

Ringkasnya Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk membantu organisasi menjalankan upaya-upaya itu. Perlu diingat bahwa sumber daya manusia juga memiliki input yang dikelola oleh perusahaan yang akan menghasilkan output. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan dalam organisasi perusahaan.

Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ini hanyalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Menurut Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2016), mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resource management*) sebagai “pemberdayaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan - tujuan organisasi. Sedangkan menurut Ivancevich mendefinisikan

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai sebuah fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi pemberdayaan manusia (karyawan) secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu Marwansyah (2016). Adapun menurut Hasibuan (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan defenisi yang diungkapkan oleh para ahli, maka dapat dijelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang atau bagian yang memiliki peran untuk mengembangkan, mengatur dan mengelola individu anggota suatu organisasi atau tenaga kerja agar kualitas pekerjaan yang dihasilkan menjadi lebih baik sehingga membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni, produktivitas), semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah keluaran (*output*) sebuah perusahaan (barang atau jasa) terhadap masukannya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu, tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.

Dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM), perusahaan yang diwakili oleh para direksinya haruslah dilakukan secara totalitas. Direksi harus

mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemegang saham. Oleh karena direksi diberikan kebebasan untuk dapat mengatur, mengorganisir, menempatkan, mengarahkan dan mengawasi seluruh aktivitas karyawannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itulah, pimpinan dalam mengelola SDM harus mampu untuk mengelola seluruh aktivitas atau tujuan di atas yang telah dibebankan secara bersama-sama, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

2.1.2.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) akan dapat memberikan berbagai manfaat baik pada organisasi/perusahaan, berikut adalah manfaat MSDM pada organisasi/perusahaan menurut Nawawi dalam M.Yani (2012)

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan /jabatan
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien

6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif
7. Organisasi atau perusahaan yang akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karier secara efisien dan efektif
8. Organisasi atau perusahaan juga harus dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan atau manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

2.1.3 Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*)

Hubungan antar manusia (*Human Relation*) merupakan syarat utama untuk menentukan keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Di sisi lain hubungan antar manusia merupakan suatu hubungan yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan manusia yang harmonis dalam suatu perusahaan akan membuat suasana dalam menjalankan pekerjaan terjalin erat dan membuat pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien.

Aji, Magdalena, & Dhiana (2016) menyatakan hubungan antar manusia (*Human Relation*) dalam arti luas merupakan interaksi antara seseorang dengan orang lain dan segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, bisa dilakukan dirumah, di jalan, di kendaraan umum. Menurut Rojas & Ignacio (2014), menunjukkan bahwa hubungan manusia sangat penting bagi kesejahteraan masyarakat, ada banyak jenis hubungan yang muncul dari organisasi masyarakat

sosial.

2.1.3.1 Pengertian *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)

Hubungan manusiawi tersebut adalah terjemahan dari *Human Relation*. Beberapa juga ada yang menerjemahkan menjadi “ hubungan manusia ” atau juga “hubungan antar manusia”, yang sebenarnya tidak terlalu salah karena yang berhubungan satu sama lain adalah manusia.

Menurut Uchjana Effendy dalam Rahman & Kasmiruddin (2017), *Human Relation* adalah hubungan manusiawi atau hubungan insani, ciri hakiki *Human Relation* bukan “*Human*” dalam pengertian wujud manusia, melainkan dalam proses rohaniah yang tertuju kepada kebahagiaan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku, dan lain-lain aspek kejiwaan yang terdapat dalam diri manusia.

Sedangkan menurut Davis dalam Rosalina & Apiska (2018), hubungan antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi tentang kerja atau dalam organisasi karyawan. Menurut Musanef dalam Talumantak, Kojo, & Dotulong (2016), *Human Relationship* (hubungan antar manusia) adalah segala bentuk hubungan baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh pimpinan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam Abadiyah & Isnaini (2017), Hubungan antar manusia adalah komunikasi persuasif, dimana faktor etika tampak penting yang terdapat pada diri komunikator yang akan melaksanakan *Human Relation* itu.

Yuningsih mengemukakan fungsi hubungan antar manusia dalam Manullang (2017) adalah untuk mencegah kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan, mengembangkan kerjasama antara pemimpin dan bawahan mereka, membangun kerja sama secara efektif, memobilisasi individu dalam kelompok untuk mencapai tujuan.

Hubungan antar manusia mempunyai pengaruh untuk terbinanya hubungan yang baik dan harmonis dalam suatu kantor atau organisasi. Hubungan antar manusia akan meningkatkan semangat bekerjasama pegawai atau anggota organisasi untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh Wahyudi dalam Tane (2015), bahwa "hubungan antar manusia adalah kemampuan seseorang untuk bekerjasama, berkomunikasi dan memahami individu didalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan unjuk kerja karyawan.

Sedangkan Dessler dalam Wijayanti et al (2017), menyatakan bahwa hubungan antar manusia adalah aktivitas yang melibatkan pembentukan dan pemeliharaan hubungan karyawan yang berkontribusi pada produktivitas, motivasi, moral, dan pendisiplinan yang memuaskan, dan untuk memelihara lingkungan kerja yang positif, produktif, dan kohesif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah suatu bentuk hubungan antar manusia yang terjalin antar satu manusia dengan manusia lain dengan menggunakan komunikasi atau tatap muka agar hubungan karyawan satu dengan yang lainnya menjadi harmonis dan tercipta hasil yang memuaskan untuk perusahaan. Hubungan antar manusia (*Human*

Relation) merupakan titik sentral yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya Fauzi (2011).

2.1.3.2 Faktor-Faktor Persepsi Interpersonal Dalam Hubungan Antar Manusia

Persepsi kita bukan sekedar rekaman peristiwa atau objek. Komputer hanya mengolah input yang dimasukkan oleh seseorang. Pengaruh kebutuhan, kesiapan mental, suasana emosional, dan latar belakang budaya, menentukan interpretasi kita pada sensasi. Bila objek atau peristiwa di dunia luar kita sebut distal stimuli dan persepsi (*perception*) maka persepsi tidak selalu sama dengan distal stimuli. Proses subjektif yang secara aktif menafsirkan stimuli disebut *Fritz Heider* sebagai pembangunan proses. Proses ini meliputi faktor biologis dan sosiopsikologis individu pelaku persepsi dalam Saputro & Fathoni (2017).

2.1.3.3 Manfaat Hubungan Antar Manusia

Menurut Djaja dalam Rosalina & Apiska (2018), terdapat beberapa manfaat dari hubungan antar manusia (*Human Relation*) yang terdiri dari :

1. Untuk mencegah salah pengertian antara pimpinan dan bawahan
2. Mengembangkan kerjasama antara pimpinan, bawahan dan rekan kerja
3. Dapat membentuk *team work* atau kerjasama yang efektif
4. Mengarahkan individu dalam suatu tujuan

Dalam kegiatan hubungan antar manusia (*Human Relation*) seorang pemimpin perusahaan berusaha memecahkan masalah-masalah yang menimpa bawahannya secara individual dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan

kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dan hati yang puas. *Human relation* mempunyai fungsi untuk memotivasi para karyawannya, membangkitkan semangat karyawan, menggugah gaya gerak para karyawan untuk bekerja lebih giat.

2.1.3.4 Teknik-Teknik Hubungan Antar Manusia

Hubungan antar manusia ini dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia menurut Onong dalam Saputro & Fathoni (2017). Dalam derajat intensitas yang tinggi, hubungan manusiawi dilakukan untuk menyembuhkan orang yang menderita frustrasi. Frustrasi timbul pada diri seseorang akibat suatu masalah yang tidak dapat dipecahkan olehnya. Dalam kehidupan sehari-hari siapa pun akan menjumpai masalah, ada yang mudah dipecahkan, ada juga yang sukar dipecahkan. Akan tetapi masalah yang bagaimanapun akan diusahakan supaya hilang. Orang tidak akan membiarkan dirinya dipusingkan oleh masalah. Dan masalah orang yang satu tidak sama dengan masalah orang lain.

Dalam melaksanakan *Human Relation* itu pemimpin organisasi atau pemimpin kelompok melakukan komunikasi dengan karyawannya secara manusiawi untuk menggiatkan mereka bekerja bersama-sama, sehingga hasilnya memuaskan di samping mereka bekerja dengan hati yang gembira.

2.1.3.5 Hambatan Dalam Hubungan Antar Manusia

Hambatan dalam hubungan antar manusia pada umumnya mempunyai dua sifat yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif adalah

gangguan dan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak disengaja dan dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan. Hambatan yang bersifat subjektif adalah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi dalam Saputro & Fathoni (2017). Apabila seseorang dikaitkan dengan suatu bentuk komunikasi yang tidak disukai karena mengganggu aktivitas, atau kepentingannya maka orang tersebut biasanya menyepelekan komunikasi atau mungkin pula mengelakkan dan secara acuh tak acuh menyampaikan pesan komunikasi sebagai hal yang sukar dimengerti.

2.1.3.6 Indikator Hubungan Antar Manusia

Menurut Uchjana dalam Rahman & Kasmiruddin (2017), adapun juga indikator hubungan antar manusia (*Human Relation*) yaitu sebagai berikut :

1. Adanya komunikasi

Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi antara anggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai. Seberapa pun hebatnya kemampuan individu dalam suatu tim, mereka tidak akan ada gunanya apabila tidak dapat berkomunikasi antara yang satu dengan lainnya. Mereka hanya akan menjadi sebuah kelompok yang tidak tahu ke mana arah yang akan dituju. Keahlian mereka akan terbuang sia-sia apabila itu tidak dapat mengkomunikasikannya dengan orang lain.

2. Adanya pengarahan

Pegarahan (*directing*) adalah proses pemberian tugas, perintah-perintah,

intruksi yang membuat staf bisa memahami keinginan pimpinan organisasi tersebut membuat staf berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

3. Adanya keterbukaan

Keterbukaan yang akan dijelaskan memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan apabila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham. Komunikasi maksimal (keterbukaan total dan terlalu banyak komunikasi) sulit untuk mencapai sasaran yang diinginkan, serta adanya campur tangan orang lain di dalam semua kegiatan akan menghambat lancarnya kegiatan yang telah ditentukan sebelumnya.

4. Adanya sikap saling menghargai

Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil karyanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya. Untuk itu komunikasi dua arah secara timbal balik adalah sangat penting dilakukan agar hubungan yang harmonis antara karyawan dan semua pihak dapat terbina dengan baik.

5. Adanya loyalitas

Suatu perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat apabila semua karyawannya memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Individu yang dengan loyalitas tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk tetap tinggal di organisasinya.

Sedangkan menurut Gibson dan Ivancevich ini dalam Syardiansah et al

(2018) hubungan antar manusia itu dapat mempunyai beberapa faktor yang terdiri dari sebagai berikut :

1. Komunikasi
Melalui komunikasi diharapkan dapat membangun kepercayaan antar sesama karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan.
2. Kepercayaan
Kepercayaan diantara sesama karyawan harus dibangun agar komunikasi didalam organisasi atau perusahaan tidak terganggu.
3. Etika
Pelanggaran etika yang 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 didalam organisasi atau perusahaan akan membentuk keyakinan dan persepsi karyawan terkait dengan kenyataan yang sebenarnya ditempat kerja. Semakin sedikit komunikasi yang terjalin akan mengakibatkan persepsi dan keyakinan yang buruk.

7. Harapan yang jelas

Dimata karyawan mengetahui apa yang diinginkan dari mereka dapat mengurangi stres dan juga membantu untuk fokus pada pekerjaan yang diberikan.

8. Pemecahan konflik

Menyelesaikan konflik yang timbul dengan cara yang adil dan cepat, merupakan harapan utama dari suatu organisasi bila ingin menciptakan *employee. relation* yang baik dalam organisasi.

Dan menurut Istijanto dalam Fadillah (2011), untuk mengukur *Human Relation* digunakan beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan dengan rekan kerja.

Ini merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara sesama karyawan dan anggota organisasi.

2. Hubungan dengan atasan

Merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara junior dengan senior.

3. Hubungan klien

Adalah suatu ikatan kerja yang terbentuk antara karyawan didalam dengan perusahaan klien.

4. Hubungan dengan masyarakat

Adalah ikatan kerjasama yang terbentuk dengan masyarakat yang berada disekitar lingkungan.

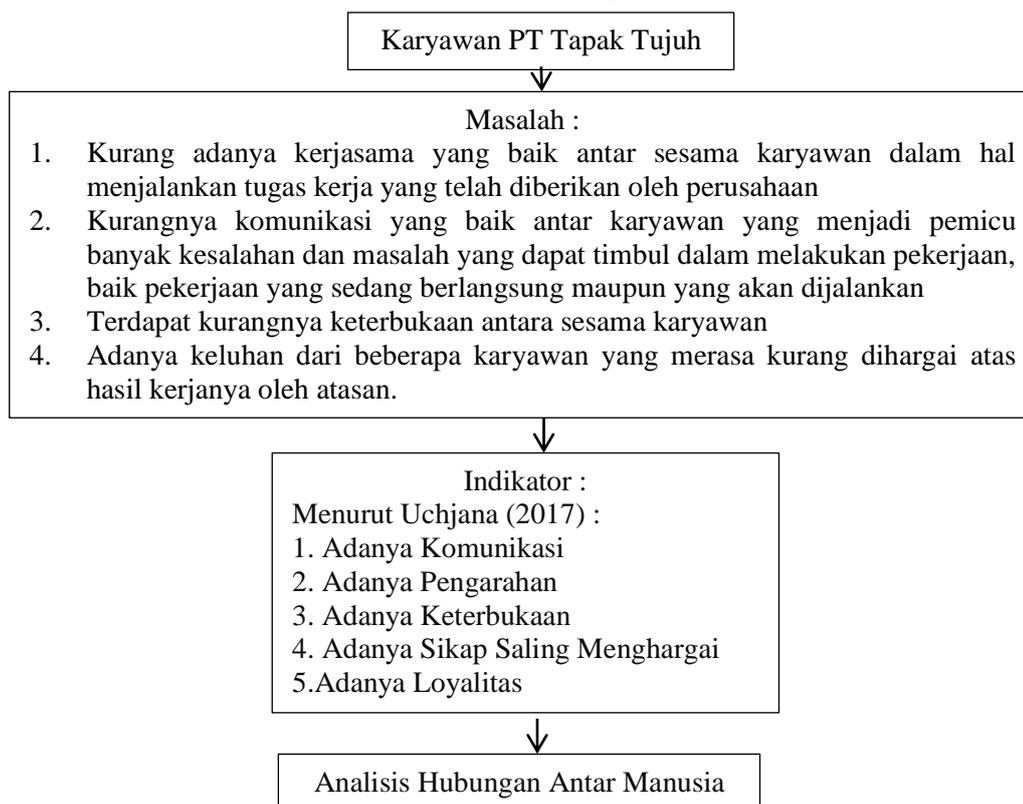
Indikator yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Uchjana Effendy dalam Rahman & Kasmiruddin (2017). Peneliti

menggunakan indikator ini dengan alasan pada poin-poin indikator ini mewakili garis besar tentang permasalahan *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) yang ada dalam penelitian ini.

2.2 Kerangka Penelitian

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2015a), kerangka berfikir merupakan model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian kualitatif ini, terdapat satu variabel bebas yaitu hubungan antar manusia. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar manusia pada karyawan PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Data sekunder yang diolah (2019)

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Andre Tane, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol.3 No.2, Oktober 2015 dengan judul “*Hubungan Antar Manusia Pegawai Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh*” Bahana Manajemen Pendidikan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antar manusia pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian secara keseluruhan skor rata-rata mengenai hubungan antar manusia di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh adalah 3,6 dimana skor ini sudah berada pada kategori baik, dari 4 aspek yang diteliti hanya aspek keakraban saja yang nilai rata-rata skornya kurang baik yaitu 3,5. Ini berarti bahwa hubungan antar manusia di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh sudah terlaksana dengan baik.
2. Anggita Anis Wijayanti, Isharijadi, Juli Murwani, Vol.5 No.1, September 2017 dengan judul “*Analisis Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Dalam Mengembangkan Etos Kerja Karyawan PT. KAI DAOP VII Madiun*”. Tujuan penelitian adalah untuk menguji penerapan hubungan antar manusia (*Human Relation*) dan kondisi fisik lingkungan dalam mengembangkan etos kerja karyawan. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mengembangkan keahlian interpersonal sangat penting dalam membina hubungan antara atasan maupun bawahan, karena baik secara langsung maupun tidak

langsung kemampuan karyawan sangat mempengaruhi produktivitas anggotanya. Namun masih ada karyawan yang tidak maksimal dalam berinisiatif, karena karyawan tersebut masih canggung dengan rekan kerja karyawan yang ada, tidak percaya diri dan takut gagal dalam melakukan pekerjaan baru.

3. Ahmad Fauzi, Jurnal Keilmuan Tafsir Hadis, Vol.1 No.2, Desember 2011 dengan judul “*Pengembangan Human Relation Perspektif Nilai-Nilai Al-Qur’an*”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan *Human Relation* dengan manajemen dan untuk mengetahui konsep *Human Relation* dengan manajemen. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Hasil penelitian adalah konsep *Human Relation* yang dalam sistem manajemen kontemporer menempatkan manusia (karyawan) pada proporsi yang sebenarnya patut mendapatkan perhatian secara manusiawi walaupun selama ini banyak dilecehkan dalam perlakuan manajemen yang ada. Aplikasi konsep *Human Relation* yang islami yang secara konseptual sangat relevan dengan perkembangan dan kemajuan sistem manajemen dewasa ini, belum dapat berjalan secara maksimal sehingga diperlukan pengkajian secara ilmiah dengan pendekatan empirik dan manusiawi.
4. Marihot Manullang, *International Journal Of Academic Research in Economics and Management Sciences*, ISSN: 2226-3624. Judul Penelitian “*The Effect Of Soft Skills, Competence and Human Relations Skills On Principal Leadership*”. Vol.6, No.4 Tahun 2017. Tujuan

penelitian untuk mencari pengaruh *soft skill*, kompetensi, *Human Relations* terhadap dasar kepemimpinan secara parsial dan simultan. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil dalam penelitian ini secara parsial variabel *soft skill* dan *Human Relation* berpengaruh kepada kepemimpinan dan kompetensi tidak berpengaruh. Secara simultan *soft skill*, kompetensi dan *Human Relation* berpengaruh terhadap dasar kepemimpinan.

5. Mariano Rojas, Ignacio Ibarra-Lopez, *International Journal Of Artificial Intelegence and Multimedia*. Judul Penelitian “*Happiness and Human Relations: The Role Of Materialistic Values, An ABM Ilustration*”. Vol.2, No.5 Tahun 2014. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kebahagiaan ada hubungan dengan hubungan antar manusia dan nilai matrealistik. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil dalam penelitian ini seseorang cenderung bekerja lebih dan kurang berinteraksi ketika mereka menjadi matrealistik, dan hubungan nilai matrealistik dengan banyaknya jam kerja atau interaksi tidak sejajar.

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>Hubungan Antar Manusia Pegawai Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh</i>	Andre Tane	Kualitatif	Secara keseluruhan skor rata-rata menunjukkan hasil yang baik mengenai hubungan antar manusia di Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh hanya terdapat satu aspek saja yang memiliki skor yang kurang baik.

2.	<i>Analisis Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Dalam Mengembangkan Etos Kerja Karyawan PT. KAI DROP VII Madiun</i>	1. Anggita Anis 2. Wijayanti, Isharijadi, 3. Juli Murwani	Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mengembangkan keahlian interpersonal sangat penting dalam membina hubungan antar atasan maupun bawahan, karena baik secara langsung maupun tidak langsung kemampuan karyawan sangat mempengaruhi produktivitas anggotanya. Namun masih ada karyawan tidak maksimal dalam berinisiatif dikarenakan masih canggung sesama rekan kerja, tidak percaya diri dan takut dalam kegagalan dalam melakukan pekerjaan baru
3.	<i>Pegembangan Human Relation Perspektif Nilai – Nilai Al-Qur'an</i>	Ahmad Fauzi	Kualitatif	Aplikasi konsep <i>Human Relation</i> yang islami yang secara konseptual sangat relevan dengan perkembangan dan kemajuan sistem manajemen dewasa ini, belum dapat berjalan secara maksimal sehingga diperlukan pengkajian secara ilmiah dengan pendekatan empiri dan manusiawi.
4.	<i>The Effect Of Soft Skills, Competence and Human Relations Skills On Principal Leadership</i>	Marihhot Manullang	Kuantitatif	Hasil penelitian secara parsial variabel <i>soft skill</i> dan <i>Human Relation</i> berpengaruh terhadap kepemimpinan dan kompetensi tidak berpengaruh. Secara simultan <i>soft skill</i> , kompetensi dan <i>Human Relation</i> berpengaruh terhadap dasar kepemimpinan.
5.	<i>Happiness and Human Relations: The Role Of Materialistic Values, An ABM Illustration</i>	1. Mariano Rojas 2. Ignacio Ibarra-Lopez	Kuantitatif	Hasil dalam penelitian ini seseorang cenderung bekerja lebih dan kurang berinteraksi ketika mereka menjadi materialistik, dan hubungan nilai materialistik dengan banyaknya jam kerja atau interaksi tidak sejajar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian tentang analisis hubungan antar manusia (*Human Relation*) pada PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang ini merupakan sebuah penelitian di bidang manajemen. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka dibutuhkan kajian mendalam dari suatu analisis ilmiah hubungan antar manusia yang ada sebagai sumber data. Penelitian yang baik adalah penelitian yang dapat menggambarkan dan mendeskripsikan tujuan dan juga hasil dari penelitian itu.

Karena yang diuji adalah konteks dari suatu analisis ilmiah yang mendalam tentang hubungan antar manusia yang ada, maka pendekatan penelitian yang dianggap sesuai untuk digunakan adalah penelitian kualitatif. Menurut Denzin dan Lincoln dalam Arikunto (2013), menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud memahami fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.

Sedangkan menurut Bogdan dan Taylor dalam V. Wiratna Sujarweni (2015), penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Jadi penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini akan memberikan gambaran dengan cermat tentang fenomena yang terjadi tentang Hubungan Antar Manusia pada PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang.

3.2 Jenis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sebuah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti ini atau data yang diperoleh dalam Arikunto (2013). Data primer berupa wawancara langsung dengan karyawan PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber data sekunder, dimana sumber data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, melainkan lewat orang lain atau melalui dokumen. Data sekunder dipenelitian ini terdiri dari dokumen-dokumen, buku-buku, dan jurnal-jurnal yang berkenaan dengan penelitian.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data

yang memenuhi sumber data yang ditetapkan. Ada beberapa macam teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan/triangulasi. Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan maka peneliti mengambil teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015), Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara ini merupakan sebuah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui permasalahan yang harus diteliti, dan juga jika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara juga dapat dilakukan baik secara terstruktur maupun tidak terstruktur, atau dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur, karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari.

2. Observasi

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2015), menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu lalu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda - benda yang sangat kecil maupun yang

sangat jauh dapat diobservasi dengan jelas.

Dalam penelitian ini menggunakan observasi non partisipan. Dalam observasi non partisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Pengumpulan data dengan observasi non partisipan ini tidak akan mendapatkan data yang mendalam, dan tidak sampai pada tingkat makna. Makna adalah nilai - nilai di balik perilaku yang tampak, yang tercakup dan yang tertulis.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen ini bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lainnya Sugiyono (2015). Hasil wawancara dan observasi akan lebih kredibel dan dapat dipercaya dengan didukung oleh dokumentasi.

3.3 Populasi Dan Sampling

3.3.3 Populasi

Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya. Tanpa adanya populasi dalam suatu penelitian tentu penelitian tersebut tidak akan dapat berjalan. Lebih lanjut dikatakan bahwa populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain yang dipakai dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang yaitu sebanyak 31 orang karyawan.

3.3.4 Sampling

Menurut Sugiono dalam V. Wiratna Sujarweni (2015) teknik sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel. Untuk dapat menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling terdiri dari dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*.

Probability sampling ini merupakan pengambilan sampel untuk memberikan suatu peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dapat dipilih dan dapat menjadi anggota dari sampel tersebut. Sedangkan teknik nonprobability sampling ini merupakan teknik untuk mendapatkan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dapat dipilih menjadi sampel.

Pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2015) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel data yang didasarkan dengan menggunakan pertimbangan sampel data yang didasarkan dengan menggunakan pertimbangan tertentu. Pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Dalam penelitian menggunakan jenis sampel ini pastinya mempunyai alasan. Alasan peneliti untuk menggunakan sampel ini adalah dengan menggunakan bahan pertimbangan yaitu dimana karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berdasarkan kriteria karyawan yang mempunyai lama masa kerja 2 tahun. Dimana karyawan dengan masa kerja 2 tahun akan paham dan mengetahui keadaan yang tergambar pada perusahaan tersebut. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak yaitu tujuh orang

karyawan PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang.

Tabel 3.1
Kerangka Sampel Karyawan PT. Tapak Tujuh Tanjungpinang

No	Bagian	Jumlah	Masa Kerja
1	Manager	1	7 Tahun
2	Administrasi	1	5 Tahun
3	Lapangan		
	- pengawas	1	6 Tahun
	- tukang	3	2 Tahun/ 3 Tahun
4	Gudang	1	5 Tahun

Sumber : Data sekunder yang diolah (2019)

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasi-analisisikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Butir Wawancara	Pengukuran
Hubungan Antar Manusia	<i>Human Relation</i> adalah hubungan manusiawi atau hubungan insani, ciri hakiki <i>Human Relation</i> bukan “ <i>Human</i> ” dalam pengertian wujud manusia, melainkan dalam proses rohaniah yang tertuju kepada	<ol style="list-style-type: none"> Adanya Komunikasi Komunikasi diperlukan untuk membangun karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Adanya Pengarahan Proses pemberian tugas perintah dan intruksi sehingga staf bisa berkontribusi secara efektif dan efisien. Adanya Keterbukaan Keterbukaan dibutuhkan untuk menghindari kesalahpahaman 	<p>1, 2, 3</p> <p>4, 5, 6</p> <p>7, 8, 9,</p>	Wawancara

	kebahagiaan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku, dan lain-lain aspek kejiwaan yang terdapat dalam diri manusia. Uchjana Effendy dalam Rahman & Kasmiruddin (2017).	dalam berkomunikasi. 4. Adanya Sikap Saling Menghargai Sikap saling menghargai dibutuhkan agar hubungan yang harmonis antara karyawan dan semua pihak terbina dengan baik. 5. Adanya Loyalitas Loyalitas yang tinggi dibutuhkan agar perusahaan dapat berkembang dengan pesat. Uchjana Effendy dalam Rahman & Kasmiruddin (2017).	10, 11,12 13, 14, 15	
--	--	--	-----------------------------	--

Sumber : Data sekunder yang diolah (2019)

3.5 Teknik Pengolahan Data

3.6.1 Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci Sugiyono (2015). Semakin lama peneliti kelapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya.

Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode aspek-aspek tertentu.

3.6.2 Penyajian Data

Dalam sebuah penelitian kualitatif, setelah proses reduksi data, langkah

selanjutnya adalah menyajikan data menurut Sugiyono (2015). Dalam suatu penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman menyatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

3.6.3 Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan awal yang di kemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya dalam Sugiyono (2015). Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilaksanakan sebelum peneliti terjun kelapangan, selama peneliti mengadakan penelitian di lapangan, sampai dengan pelaporan hasil penelitian. Analisis data dimulai sejak peneliti menentukan fokus penelitian sampai dengan pembuatan laporan penelitian selesai. Jadi teknik analisis data dilaksanakan sejak merencanakan penelitian sampai penelitian yang dibuat itu selesai. Menurut Nasution dalam Sugiyono (2015), mengemukakan bahwa melakukan analisis adalah pekerjaan yang sulit, memerlukan kerja keras. Analisis memerlukan daya kreatif serta kemampuan intelektual yang tinggi. Tidak ada cara tertentu yang dapat diikuti untuk mengadakan analisis, sehingga setiap

peneliti harus mencari sendiri metode yang dirasakan cocok dengan sifat penelitiannya. Bahan yang sama bisa dikalsifikasikan lain oleh peneliti yang berbeda.

3.7.1 Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Tetapi perlu diketahui bahwa kebenaran realitas data menurut penelitian kualitatif tidak bersifat tunggal, tetapi jamak dan tergantung pada kontruksi makna, dibentuk dalam diri seseorang sebagai hasil proses mental tiap individu dengan berbagai latar belakangnya.

Jadi uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), uji *transferability* (validitas eksternal), uji *dependability* (reliabilitas), dan uji *confirmability* (obyektivitas) dalam Sugiyono (2015) .

1. Uji Kredibilitas

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif. Uji kredibilitas ini digunakan agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah yang dapat dilakukan dengan cara yaitu :

a. Perpanjangan Pengamatan

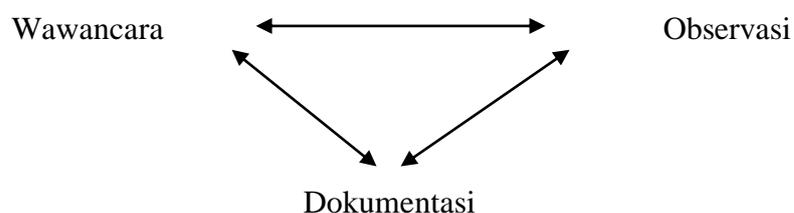
Perpanjangan pegamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, menggunakan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk *rapport*, semakin akrab (tidak ada jarak lagi), semakin terbuka, saling mempercayai, sehingga tidak

ada informasi yang disembunyikan lagi. Dengan perpanjangan pengamatan ini, peneliti memeriksa kembali apakah data yang telah diberikan selama ini merupakan data yang sudah benar atau tidak. Dalam perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian ini, sebaiknya difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh, apakah data yang diperoleh itu setelah diperiksa kembali kelapangan benar atau tidak, berubah atau tidak. Bila setelah diperiksa kembali ke lapangan data sudah benar berarti kredibel, maka waktu perpanjang pengamatan dapat diakhir dalam Sugiyono (2015).

b. Triangulasi

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi teknik. Menurut Sugiyono (2015), triangulasi teknik, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Data yang diperoleh dengan wawancara, lalu diperiksa kecocokannya dengan data observasi dan dokumentasi. Dengan tiga teknik pengujian data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar.

Gambar 3.1 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data



Sumber : Sugiono (2015)

c. Menggunakan Bahan Referensi

Yang dimaksud dengan bahan referensi di sini adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah di temukan oleh peneliti. Sebagai contoh hasil wawancara perlu didukung dengan adanya rekaman wawancara. Data tentang interaksi manusia, atau gambaran suatu keadaan perlu didukung oleh foto-foto. Alat-alat bantu perekam data dalam penelitian kualitatif, seperti *camera*, *handycam*, alat rekam suara sangat diperlukan untuk mendukung kredibilitas data yang telah ditemukan oleh peneliti dalam Sugiyono (2015).

d. Mengadakan *Member Check*

Member check adalah, proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan *member check* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data tersebut valid, sehingga semakin kredibel/dipercaya, tetapi apabila data yang ditemukan peneliti dengan berbagai penafsirannya tidak disepakati oleh pemberi data, maka peneliti perlu melakukan diskusi dengan pemberi data, dan apabila perbedaannya tajam, maka peneliti harus merubah temuannya, dan harus menyesuaikan dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Jadi tujuan *member check* adalah agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informan.

Periode *member check* dapat dilakukan setelah satu periode pengumpulan data selesai, atau setelah mendapat suatu temuan, atau kesimpulan. Caranya dapat dilakukan secara individual, dengan cara peneliti datang ke

pemberi data, atau melalui forum diskusi kelompok. Dalam diskusi kelompok peneliti menyampaikan temuan kepada sekelompok pemberi data.

DAFTAR PUSTAKA

- abadiyah, R., & Isnaini, N. (2017). *Human Relation , Burnout Dan Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Di Rs Muhammadiyah Siti*, (1), 59–66.
- Aji, P. C., Magdalena, M. M., & Dhiana, P. P. (2016). *Effect Of Human Relationship, Compensation And Organization Commitment On The Job Satisfaction In " Pizza Hut " Semarang. Management*, 02(02).
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asrifah. (2015). *Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. Katalogis*, 3, 125–134.
- Fadillah, A. A. (2011). *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang*, 1–17.
- Fauzi, A. (2011). *Pengembangan Human Relation Perspektif Nilai-Nilai Al- Qur ' An. Keilmuan Tafsir Hadis*, 1.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- M.Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Manullang, M. (2017). *The Effect Of Soft Skills , Competence And Human Relations Skills On Principal Leadership*, 6(4), 14–27. <https://doi.org/10.6007/Ijarems/V6-I4/3413>
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Afabeta.
- Rahman, A., & Kasmiruddin. (2017). *Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. Jom Fisip*, 4, 1–15.
- Rojas, M., & Ignacio, I.-L. (2014). *Happiness And Human Relations: The Role Of Materialistic Values. An Abm Illustration. Artificial Intelligence And Interactive Multimedia*, 2, 23–30. <https://doi.org/10.9781/Ijimai.2014.253>
- Rosalina, D., & Apiska, D. (2018). *Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi*, 7(2), 11–21.

- Saputro, G. A., & Fathoni, A. (2017). *Analisis Pengaruh (Human Relation / Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt Karunia Adijaya Mandiri Semarang*, 1–9.
- Sugiyono. (2015a). *Metode Penelitian Manajemen*. (Setiyawami, Ed.) (Cetakan Ke). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015b). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Ikatan Penerbit Indonesia.
- Sugiyono. (2015c). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Afabeta.
- Sugiyono. (2015d). *Metopel Manejemen*. Bandung: Afabeta.
- Syardiansah, Rosalina, D., & Apiska, D. (2018). *Analisis Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Informasi*, 2 (1), 109–119.
- Talumantak, A., Kojo, C., & Dotulong, L. (2016). *Analisis Pengaruh Human Relationship Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Utara. Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16 (01), 852–862.
- Tane, A. (2015). *Hubungan Antar Manusia Pegawai Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh. Administrasi Pendidikan*, 3, 895–903.
- V. Wiratna Sujarweni. (2015). *Metedologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Cetakan Ke). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wijayanti, A. A., Isharijadi, & Murwani, J. (2017). *Analisis Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Dalam Mengembangkan Etos Kerja Karyawan Pt.Kai Daop Vii Madiun. Forum Ilmiah Pendidikan Akutansi*, 5 No.1 (September), 561–576.
- Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

CURICULUM VITAE



Nama : Tri Setiawati

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Kijang, 13 September 1996

Status : Menikah

Agama : Islam

E-mail : setiawatitri96@gmail.com

Alamat : Jl. Tugu Pahlawan Gg. Bayam No.17

Pekerjaan : Wirausaha

Pendidikan : - SD Negeri 003 Bintang Timur
: - SMP Negeri 1 Bintang Timur
: - SMK Kesehatan Widya Tanjungpinang
: - STIE Pembangunan Tanjungpinang