



## Kegiatan *Human Relations* dalam Membangun Motivasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 2

Putri Meilani Cahyanti<sup>1\*</sup>, Asep Saeful Muhtadi<sup>1</sup>, Imron Rosyidi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Humas, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung

\*Email : [putrimeilani2905@gmail.com](mailto:putrimeilani2905@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui praktik *human relations* di PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (Eks PTPN VIII) dan dampaknya terhadap motivasi kerja karyawan dengan tiga pembahasan yaitu kepentingan bersama (*mutual interest*), harga diri (*human dignity*) dan perbedaan individu. Penelitian ini menggunakan tiga falsafah yang dikemukakan oleh Keith Davis. Konsep yang dikemukakan oleh Keith Davis ini digunakan sesuai dengan pelaksanaan kegiatan *Human Relations* dalam Membangun Motivasi Kerja Karyawan yang dilakukan PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (Eks PTPN VIII). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kualitatif, serta menggunakan metode deskriptif dan pengumpulan data melalui proses observasi dan juga wawancara.

**Kata Kunci:** *Human Relations*; Motivasi Kerja; Karyawan

### ABSTRACT

*This research aims to determine the practice of human relations at PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (Ex PTPN VIII) and its impact on employee work motivation with three discussions, namely mutual interest, human dignity and individual differences. This research uses three philosophies put forward by Keith Davis. The concept put forward by Keith Davis is used in accordance with the implementation of Human Relations activities in Building Employee Work Motivation carried out by PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (Ex PTPN VIII). The approach used in this research is using a qualitative approach, as well as using descriptive methods and data collection through the process of observation and interviews.*

**Keywords:** *Human Relations; Work Motivation; Employees*

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bukan hanya sebatas administrasi, tetapi juga mencakup aspek hubungan antar manusia yang kuat dan berkelanjutan. Salah satu perusahaan yang secara aktif terlibat dalam upaya ini adalah PT Perkebunan Nusantara VIII atau yang saat ini berganti nama menjadi PT Perkebunan Nusantara I Regional 2. PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) menjelaskan dalam website nya, PTPN VIII (2023) merupakan salah satu badan usaha milik negara di bawah holding perkebunan. Perusahaan ini berkecimpung di bidang pengelolaan, pengolahan serta pemasaran hasil komoditi perkebunan seperti kelapa sawit, teh dan aneka tanaman lainnya.

Praktik *human relations* yang dilakukan oleh perusahaan tersebut mencakup berbagai aspek. Salah satu kegiatan yang dilakukan di PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) berupa pemberian penghargaan kepada karyawan. Terlihat dengan bagaimana akun Instagram @ptpnviiiofficial sering membagikan kegiatan mengenai pemberian penghargaan untuk karyawan yang merupakan rangkaian konsep dan asas kemanusiaan sebagai bentuk implementasi dari kegiatan *human relations*, yang dilakukan oleh perusahaan setiap tahunnya.

*Human relations* dalam pelaksanaannya mencakup berbagai aspek seperti yang dijelaskan oleh Keith Davis dalam falsafah *human relations* diantaranya *mutual interest*, *human dignity* dan perbedaan individu. Davis (dalam Adawiyah, 2015) menjelaskan bahwa falsafah *human relations* tersebut merupakan pendekatan atau konsep yang menekankan pentingnya hubungan antar manusia dalam berbagai konteks, terutama dalam organisasi dan lingkungan kerja. Fokus utamanya adalah mencakup pada interaksi setiap individu serta evaluasi pencapaian kinerja setiap karyawannya, sehingga perusahaan dapat mengetahui sejauh mana kinerja yang sudah dicapai, sehingga hal ini dapat dijadikan titik awal dalam memberikan insentif atau membuat kebijakan tertentu.

Pelaksanaan *human relations* yang kuat pada perusahaan, dapat meningkatkan motivasi karyawan, produktivitas, dan prestasi kerja. Falsafah *human relations* menganggap bahwa penting untuk memperhatikan dan memahami kebutuhan, keinginan dan perasaan setiap individu dalam organisasi. Ini mencerminkan komitmen perusahaan terhadap nilai-nilai kemanusiaan dan pemberian perhatian kepada karyawan sebagai inti dari kesuksesan perusahaan.

Peneliti melakukan analisis terhadap penelitian sebelumnya yang didalamnya memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti, sehingga peneliti memiliki acuan untuk menjadi pelengkap ataupun perbandingan yang valid dan juga dapat memberikan wawasan yang kuat dalam menempatkan pada kajian pustaka nantinya.

Pertama, pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh Lydia Hazanah, Dyah Rahmi Astuti, dan Wiryono Setiana pada tahun 2018 dengan judul

“Implementasi *Human Relations* melalui Kegiatan informal”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa implementasi *Human Relations* melalui kegiatan informal menggunakan konsep POAC, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Implementasi tersebut menciptakan kenyamanan dan membuat karyawan merasa dihargai, serta meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Kedua, pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh Sharifah Khairany, dan Ani Yuningsih pada tahun 2022 dengan judul “Praktik *Human Relations* dalam Meningkatkan Keharmonisan Karyawan PT Pindad”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *human relations* dalam meningkatkan keharmonisan karyawan secara psikologis dan sosiologis, menunjukkan perubahan kondisi karyawan PT. PINDAD setelah peralihan sumber daya manusia ke otomasi. Divisi Human Capital melakukan identifikasi karakteristik karyawan sejak rekrutmen hingga pengembangan. Strategi manajemen karyawan melibatkan penggunaan sistem KPI/Balanced Scorecard dan aplikasi HIRS. Pendekatan akhlak juga diterapkan intensif melalui berbagai saluran komunikasi.

Ketiga, pada penelitian skripsi yang dilakukan oleh Rispayani Halim pada tahun 2020 dengan judul “Implementasi *Human Relation* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Roti Jordan”. Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa *Human Relations* yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan Roti Jordan memiliki dampak positif pada motivasi kerja karyawan. Implementasi *Human Relations* melibatkan beberapa aspek, termasuk kepedulian terhadap kepentingan pegawai, penghargaan terhadap bawahan, saling menghargai antar pegawai, penekanan pada kepentingan bersama, keterbukaan dalam segala hal terkait pekerjaan, pelibatan pegawai dalam kegiatan kantor, pujian terhadap pegawai, pemberian wewenang untuk menyelesaikan masalah pekerjaan, dan perhatian terhadap hak-hak pegawai.

Keempat, penelitian skripsi yang dilakukan oleh Mirza Azumardi Azra pada tahun 2023 dengan judul “Kegiatan *Human Relations* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bidang P2m (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Pegawai Bnnp Jawa Barat)”. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *Human Relations* dalam meningkatkan kinerja pegawai bidang P2M dengan konsep dari Davis yang terdiri atas tiga indikator, yaitu *Mutual Interest* (kepentingan Bersama), memperhatikan Perbedaan-perbedaan pada tiap individu, dan menjaga *Human Dignity* (harga diri). Konsep ini menciptakan kesadaran akan kepentingan bersama, mengakui perbedaan individu, dan menghargai aspek kemanusiaan dalam menciptakan budaya positif di lingkungan kerja.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Busairi pada tahun 2022 dengan judul “Keterampilan *Human Relation* dalam Proses Kepemimpinan Kepala Madrasah (Studi Kasus Di Mtsn 1 Banjarmasin)”. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa keterampilan *Human Relations* dalam kepemimpinan kepala madrasah di MTSN 1 Banjarmasin didasarkan pada konsep dan prinsip-prinsip *human relations*. Konsep tersebut melibatkan rasa persaudaraan antar anggota organisasi, pengakuan kinerja dan tindakan korektif, serta keyakinan terhadap tujuan dan tanggung jawab masing-masing. Prinsip-prinsipnya mencakup saling menerima, kepentingan bersama, keterbukaan komunikasi, partisipasi pegawai, dan ukuran moral yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas, fokus pada penelitian , PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) ini terbagi menjadi 3, yaitu 1) Bagaimana kegiatan *human relations* dalam memanfaatkan aspek *mutual interest* di PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) sebagai upaya membangun motivasi kerja karyawan? 2) Bagaimana kegiatan *human relations* dalam memperhatikan aspek *human dignity* di PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) sebagai upaya membangun motivasi kerja karyawan? 3) Bagaimana kegiatan *human relations* dalam mengelola perbedaan tiap individu di PTPN VIII sebagai upaya membangun motivasi kerja karyawan?

Lokasi penelitian dalam melaksanakan pengambilan data bertempat di PT. Perkebunan Nusantara VIII yang sekarang berubah nama menjadi PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara di bawah Holding Perkebunan. Kantor pusat PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) berlokasi di Jl. Sindangsirna No. 4 Bandung, Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivistik dengan pendekatan kualitatif. Proses ini melibatkan pengembangan makna subjektif dari pengalaman, yang kemudian diarahkan pada suatu subjek khusus. Creswell (2016:11) menjelaskan dalam bukunya bahwa perlu bagi para peneliti untuk mengakui dan secara rendah hati, menyadari bahwa cara mereka menafsirkan selalu dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, budaya, dan sejarah mereka. Pendekatan penelitian kualitatif yang akan dilakukan karena penelitian ini turut mendeskripsikan gambaran secara mendalam terkait kegiatan *Human Relations* dalam Membangun Motivasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 2.

## LANDASAN TEORITIS

*Human relations* dalam sebuah organisasi atau perusahaan dilakukan sebagai salah satu bentuk komunikasi kepada publik, baik kepada publik di dalam organisasi (*public internal*) maupun diluar organisasi (*public external*). Effendy, (2009:75) menjelaskan bahwa *human relations* perlu dilakukan untuk mengatasi gangguan yang muncul akibat kesalahan komunikasi dan interpretasi. Hal ini bertujuan untuk menghindari frustrasi, khususnya frustrasi yang bersifat agresif, serta untuk membangkitkan motivasi karyawan agar timbul kerja sama yang lebih produktif dan menciptakan suasana kerja yang penuh kebahagiaan dan kesenangan.

Hubungan antarmanusia (*human relations*) adalah kunci penting dalam mencapai komunikasi yang sukses, baik dalam interaksi perorangan maupun dalam konteks organisasi. Kemampuan berhubungan dengan orang lain memainkan peran dalam mempengaruhi kolaborasi, motivasi, dan efektivitas tim. Keterampilan berkomunikasi, empati, dan pengelolaan konflik adalah aspek penting dari *human relations* yang baik. *Human relations* memungkinkan dapat menganalisis perilaku manusia, strategi pencegahan, dan penyelesaian masalah.

Suatu organisasi sering kali menghadapi tantangan terkait dengan tidak harmonisnya hubungan antara pemimpin dan anggota atau antar anggota itu sendiri. Effendy (2009:40) dalam bukunya menjelaskan bahwa *human relations* diidentifikasi sebagai solusi potensial untuk mengatasi ketidakharmonisan yang timbul dari miskomunikasi dan salah tafsir antara manajer dan karyawan, serta interaksi mereka dengan publik eksternal. Menerapkan *human relations* dengan memahami kebutuhan, perasaan, dan perspektif orang lain, dapat membangun hubungan yang positif, serta mempengaruhi kepuasan kerja, retensi karyawan, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

*Human Relations* adalah metode ilmu yang mempelajari perilaku dan sikap manusia untuk memperoleh kepercayaan. Amrullah (2018) menjelaskan bahwa *human relations* merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati. Penyampaian pesan pada komunikasi persuasif dilakukan dengan cara membujuk, merayu, meyakinkan, dan sebagainya sehingga terjadi kesadaran untuk berubah ada diri berkomunikasi secara sukarela tanpa adanya paksaan.

Pendekatan *human relations* dalam manajemen berperan positif dalam meningkatkan keterlibatan individu dalam mencapai kesuksesan bersama, yang berdampak pada dinamika organisasi secara positif. Menurut effendy (2013) *human relations* sebagai praktik manajemen berkaitan dengan proses mengintegrasikan orang ke dalam situasi tertentu sehingga mereka dapat didorong untuk bekerja sama secara produktif untuk mencapai kepuasan sosial, ekonomi, dan spiritual.

*Human relations* berfokus pada hubungan interpersonal di tempat kerja dan bagaimana manajemen dapat menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan, motivasi dan kepuasan karyawan. Davis (dalam Adawiyah, 2015:12) mendefinisikan *human relations* dalam situasi kerja melibatkan interaksi yang bertujuan untuk bekerja sama secara produktif guna mencapai kepuasan dalam aspek ekonomi, psikologis, dan sosial. Penelitian ini menggunakan konsep *Human relations*, yang didasari oleh tiga falsafah yang dikemukakan oleh Keith Davis yaitu Kepentingan Bersama (*Mutual Interest*) merujuk pada Komitmen terhadap kepentingan bersama. Harga Diri (*Human Dignity*) merujuk pada keinginan untuk diakui dan dihargai oleh orang lain, hal ini disebabkan karena

mempunyai harga diri, sedangkan Perbedaan Individu merujuk pada perbedaan yang mencakup beragam aspek.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan *Human Relations* yang dilakukan PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) sebagai upaya membangun motivasi karyawan yang selaras dengan tiga falsafah yang telah dipaparkan sebelumnya. Penggabungan konsep ini yang dilaksanakan merupakan wujud nyata dari kegiatan *Human Relations* dalam melakukan Kepentingan Bersama (*Mutual Interest*), Harga Diri (*Human Dignity*), dan Perbedaan Individu berdasarkan teori yang dipopulerkan oleh Keith Davis.

Hasil yang didapatkan berupa data melalui proses observasi dan, wawancara, dengan informan terkait kegiatan *Human Relations* pada PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) dapat memberikan motivasi kerja karyawan berkaitan dengan tiga konsep human relations yang dikemukakan oleh Keith Davis. Keith Davis menjelaskan bahwa dengan konsep ini yaitu Kepentingan Bersama, Harga Diri, dan Perbedaan Individu dapat membantu menjelaskan kegiatan *Human Relations* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berikut merupakan beberapa kegiatan *Human Relations* yang dilakukan oleh PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII).

### Kegiatan Human Relations dalam Memanfaatkan Aspek Mutual Interest

PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) melakukan kegiatan kemanusiaan, kepedulian dan kegiatan formal bagi karyawan sebagai upaya membangun motivasi kerja karyawan perusahaan. PTPN I Regional 2 (Eks PTPN VIII) menyadari bahwa dengan melakukan kegiatan kegiatan human relations tersebut menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam membangun motivasi kerja karyawan, karena merupakan gerbang awal terbentuknya motivasi kerja dari karyawan instansi.

Pimpinan dan bawahan seringkali memiliki tujuan dan kepentingan pribadi yang berbeda. Pimpinan mungkin fokus pada pencapaian visi jangka panjang, efisiensi operasional, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, bawahan lebih memperhatikan kesejahteraan pribadi, peluang pengembangan karir, dan kompensasi yang mereka terima. Habiburrahman et al., (2013) menjelaskan bahwa pimpinan dan anggota tim harus memiliki keterhubungan yang erat dan bekerja dalam kesatuan, di mana sinergi mereka tercipta melalui kolaborasi dan kerja sama yang efektif untuk mencapai tujuan bersama. Meskipun pimpinan dan bawahan memiliki kepentingan yang berbeda.

Memperhatikan *mutual interest* dalam organisasi atau perusahaan adalah strategi yang efektif untuk mengatasi konflik dalam kepentingan dan untuk memastikan bahwa semua anggota bekerja menuju tujuan yang sama. Davis (1967) menjelaskan bahwa perusahaan dibentuk dan dipertahankan berdasarkan beberapa kesamaan kepentingan di antara karyawan dan perusahaan. Hal ini

penting untuk menjaga keselarasan antara strategi organisasi dan upaya individu. Ketika perusahaan dan karyawan menyatukan kepentingan mereka untuk tujuan bersama, hal ini memiliki dampak signifikan pada keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran dan misi yang lebih besar.

Perusahaan atau organisasi adalah tempat di mana orang-orang berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Davis (1967) menjelaskan bahwa mutual interest sebagian besar terbentuk karena manusia bekerja dalam perusahaan atau organisasi sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan atau organisasi berfungsi sebagai platform untuk kolaborasi dan pencapaian tujuan bersama.

Perusahaan secara struktural membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan operasional sehari-hari mereka. Tenaga kerja ini meliputi berbagai posisi yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, seperti produksi, pelayanan, manajemen, dan dukungan administratif. Menurut Rosyidi (2009) organisasi atau perusahaan memiliki kewenangan penuh untuk memilih pegawai sesuai dengan kebutuhan atau kepentingan dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan dapat merekrut individu yang sesuai dengan kriteria yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Perusahaan dan tenaga kerja berada dalam posisi saling membutuhkan, baik dalam aspek formal operasional, ekonomi, maupun sosial. Pada aspek operasional, melibatkan karyawan secara aktif mencakup pemberian kesempatan bagi mereka untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, memberikan masukan, serta terlibat dalam proses yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Mathis (dalam Panjaitan, 2018) menjelaskan bahwa dengan melibatkan karyawan, karyawan dapat merasa terhubung secara emosional dan psikologis dengan pekerjaan mereka dan organisasi. Ini mencakup tindakan aktif, rasa kepuasan terhadap pekerjaan, serta semangat dan dedikasi dalam menjalankan tugas.

Melibatkan karyawan sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsinya tidak hanya meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik secara keseluruhan. Keterlibatan yang tepat, dapat mendukung kerjasama yang lebih baik dan mengurangi konflik dalam tim, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Schultz (dalam Wiryawan et al., 2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja didefinisikan sebagai situasi dimana perilaku dan sikap karyawan dipengaruhi oleh peristiwa yang terjadi di tempat kerja mereka atau situasi tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi. Lingkungan kerja tersebut mencakup berbagai aspek dari tempat kerja, termasuk kondisi fisik (seperti kebersihan, kenyamanan, dan fasilitas), budaya organisasi (nilai dan norma), dan interaksi sosial (hubungan antara karyawan dan manajemen).

Perusahaan atau organisasi harus memiliki tujuan yang jelas. Tujuan yang jelas ini mendukung pengelolaan sumber daya secara lebih efektif dengan memastikan bahwa sumber daya dialokasikan ke area yang paling mendukung pencapaian tujuan. Selain itu, kejelasan tujuan memungkinkan evaluasi yang lebih komprehensif terhadap berbagai aspek operasional. Putri et al., (2022) menjelaskan bahwa perusahaan atau organisasi harus memiliki tujuan yang jelas untuk dicapai, yang dapat dievaluasi dari berbagai aspek. Menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbasis waktu, perusahaan dapat memberikan arah yang jelas, meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, serta memastikan koordinasi dan kolaborasi yang efektif. Evaluasi berkala dan penyesuaian berdasarkan metrik kinerja membantu dalam memastikan bahwa tujuan tetap relevan dan mendukung pencapaian visi jangka panjang perusahaan.

Tujuan perusahaan harus selaras dengan visi dan misi untuk menciptakan arah yang jelas dan konsistensi dalam strategi. Keselarasan ini memastikan bahwa semua upaya dan sumber daya diarahkan untuk mencapai tujuan yang mendukung visi jangka panjang dan misi operasional perusahaan. Jonyo (dalam Rakhmayanti & Kurnia, 2021) menjelaskan bahwa arahan strategis yang jelas dan terencana dengan baik memungkinkan visi dan misi organisasi dapat dipahami dan diterapkan oleh pelaksana di semua level. Visi dan misi harus dapat dikomunikasikan melalui berbagai media maupun program, baik secara internal maupun eksternal sehingga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, menjaga keselarasan tujuan, dan mencapai hasil yang diinginkan seluruh pemangku kepentingan.

Menerjemahkan visi dan misi menjadi rencana tindakan konkret, serta memastikan komunikasi dan koordinasi yang efektif, organisasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, menjaga keselarasan tujuan, dan mencapai hasil yang diinginkan. Arahan strategis yang baik juga memfasilitasi evaluasi dan penyesuaian, memastikan bahwa perusahaan dan karyawan tetap berada pada jalur yang benar untuk mencapai visi dan misi mereka. Aithal (dalam Rakhmayanti & Kurnia, 2021) menjelaskan bahwa menetapkan nilai dalam setiap keputusan yang diambil oleh anggota adalah faktor penting, tidak hanya untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, tetapi juga dalam membentuk budaya organisasi. Karyawan yang memahami dan menginternalisasi nilai-nilai organisasi lebih mungkin merasa terlibat dan termotivasi.

Kelancaran usaha dalam proses produksi sangat bergantung pada kemampuan perusahaan untuk memelihara hubungan kerja yang baik di lingkungan industri. Memahami perbedaan antara kebijakan, peraturan, dan hukum sangat penting untuk pengelolaan yang efektif dalam organisasi. Ramadhani (dalam Betawihanta, 2020) menjelaskan bahwa kebijakan memiliki perbedaan dengan peraturan dan hukum dalam hal arti dan makna.



Memiliki aturan, kebijakan, dan prosedur yang jelas untuk penyelesaian konflik sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan harmonis.

Pernyataan diatas sesuai dengan yang disampaikan oleh informan terkait dengan kepentingan bersama dimana PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (Eks PTPN VIII) telah melakukan kegiatan-kegiatan *human relations* atau kemanusiaan yakni hubungan strategis yang membuat terjalin hubungan antara perusahaan dan karyawan, hal ini berfungsi untuk dapat mengelola hubungan dan membangun motivasi kerja karyawan agar tercipta keberhasilan dalam kepentingan bersama mencapai tujuan perusahaan.

### **Kegiatan *Human Relations* dalam Memperhatikan Aspek *Human Dignity***

Salah satu konsep Human Relations Keith Davis berikutnya yaitu *Human dignity* atau harkat dan martabat manusia. Konsep ini mencakup penghormatan terhadap nilai dan hak setiap individu. Penghargaan terhadap harkat dan martabat karyawan mencakup perlakuan yang adil dan manusiawi dalam segala aspek kehidupan kerja mereka. Halsu et al., (2022) menjelaskan bahwa harkat dan martabat tidak hanya dilihat dari aspek fisik, tetapi juga mencakup aspek non-fisik. Hal ini melibatkan pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi mereka, perlakuan yang setara tanpa diskriminasi, perlindungan terhadap hak-hak dasar mereka, serta dukungan terhadap kesejahteraan fisik dan mental.

Manusia memiliki kedudukan yang berbeda sebagai makhluk rasional yang dilengkapi dengan akal, perasaan, dan kemampuan untuk membedakan antara yang benar dan yang salah. Davis (1967) menjelaskan bahwa manusia harus diperlakukan dengan cara yang berbeda dari entitas lain, termasuk faktor produksi yang bersifat material. Tidak seperti faktor produksi lainnya yang hanya dianggap sebagai alat atau sarana, manusia memiliki nilai yang melampaui fungsinya sebagai tenaga kerja. Karyawan bukan hanya sekedar sumber daya yang dapat dieksploitasi, melainkan individu yang memiliki hak, martabat, dan kebutuhan yang harus dihormati.

Keinginan untuk dihormati merupakan kebutuhan dasar manusia yang, apabila dipenuhi, dapat memberikan banyak manfaat baik bagi karyawan maupun perusahaan. Amrullah (2018) menjelaskan bahwa setiap individu memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan perlakuan yang hormat sebagai manusia. Perusahaan yang menghargai karyawan mereka cenderung memiliki budaya organisasi yang positif, yang tidak hanya menarik bakat terbaik tetapi juga mempertahankan mereka dalam jangka panjang.

*Human relations* atau hubungan manusiawi dalam organisasi merujuk pada interaksi antara karyawan dan pimpinan yang didasarkan pada saling menghargai dan memperlakukan satu sama lain dengan cara yang manusiawi. Effendy (dalam

Fauzan et al., 2021) menjelaskan bahwa *human relations* dalam organisasi atau perusahaan harus didasari oleh penghargaan terhadap karyawan atau staf, sehingga perlakuan mereka harus manusiawi dan sesuai dengan harkat, martabat, serta nilai-nilai kemanusiaannya. Interaksi antara karyawan dan pimpinan yang didasarkan pada saling menghargai dan memperlakukan satu sama lain dengan cara yang manusiawi, memungkinkan organisasi dapat meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan loyalitas karyawan.

Komitmen perusahaan dalam mengakui dan menghargai karyawan dapat dilihat melalui berbagai jenis penghargaan dan sistem yang diterapkan. Penghargaan ini mencakup bentuk-bentuk pengakuan resmi dan informal yang dirancang untuk memotivasi karyawan, mengakui pencapaian mereka. Moorhead & Griffin (dalam Yani, 2021) menjelaskan bahwa penghargaan dalam konteks organisasi dapat melalui berbagai stimulus yang disediakan untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Kontrak psikologis merupakan kesepakatan tidak tertulis antara karyawan dan perusahaan yang mencakup ekspektasi dan harapan dari kedua belah pihak. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi meliputi berbagai bentuk insentif yang dirancang untuk memotivasi karyawan, mengakui kontribusi mereka, dan memenuhi harapan karyawan terhadap perlakuan serta pengakuan di tempat kerja.

Perusahaan dapat berkontribusi terhadap penghargaan secara formal salah satunya melalui penyediaan pelatihan kepada karyawan. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan profesional karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai bentuk motivasi dan pengakuan atas kontribusi mereka. Suwandi & Sutanti (2021) menjelaskan bahwa melalui pelatihan, karyawan dapat mengembangkan diri mereka secara profesional dan pribadi. Pelatihan ini membantu karyawan untuk memahami perkembangan perusahaan, memudahkan mereka dalam menyerap informasi yang disampaikan oleh perusahaan, serta memahami sistem atau prosedur yang digunakan dalam operasional sehari-hari. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan dengan menunjukkan bahwa perusahaan menghargai dan peduli terhadap pengembangan mereka. Ketika karyawan memahami dan menginternalisasi nilai-nilai perusahaan, mereka lebih cenderung bertindak sesuai dengan standar etika dan perilaku yang diharapkan.

Pelatihan karyawan melalui program budaya perusahaan adalah strategi untuk memastikan bahwa nilai-nilai, norma, dan praktik kerja yang diinginkan oleh perusahaan dipahami dan diterapkan oleh semua karyawan. Program budaya perusahaan melibatkan pelatihan mengenai praktik kerja yang diinginkan, termasuk cara berkomunikasi, kolaborasi, dan penyelesaian masalah. Pelatihan ini membantu karyawan untuk bekerja lebih efektif dalam tim, meningkatkan kolaborasi, dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Penyesuaian dengan praktik kerja yang diinginkan juga mengurangi konflik dan meningkatkan

efisiensi operasional. Karyawan yang memahami dan mengikuti praktik kerja yang diinginkan cenderung lebih produktif dan berkontribusi positif terhadap hasil keseluruhan perusahaan.

Melalui penghargaan secara informal perusahaan dapat memberikan pengakuan yang cepat dan langsung, meskipun tidak bersifat finansial, penghargaan ini berperan penting dalam membangun hubungan positif dan budaya kerja yang suportif. Ardiansyah et al., (2024) menjelaskan bahwa memberikan motivasi positif berupa pujian, bonus, dan penghargaan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya. Pujian yang tulus dan spesifik atas pencapaian atau usaha karyawan dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka dan memperkuat motivasi intrinsik. Pujian yang konsisten juga membantu membangun hubungan yang kuat antara karyawan dan manajemen, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

Bentuk-bentuk penghargaan yang diberikan oleh PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (Eks PTPN VIII) dengan memberikan berbagai program pengakuan dan penghargaan kepada karyawannya baik berupa formal dan informal. Perusahaan memberikan penghargaan dengan melakukan berbagai pelatihan kemudian memberikan sertifikat serta membagikan kembali hasil pelatihan tersebut bersama rekan kerjanya sebagai bentuk penghargaan atas apa yang sudah didapatkan. Pemberian sertifikat ini dianggap tidak sepenuhnya mencerminkan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, dibandingkan dengan bentuk apresiasi nyata seperti bonus, kenaikan jabatan, atau insentif lainnya. Selanjutnya, pujian yang diberikan secara langsung berfungsi sebagai bentuk pengakuan emosional yang dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan, serta mendorong karyawan untuk terus berusaha mencapai standar yang lebih tinggi.

PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (Eks PTPN VIII) berusaha menciptakan budaya apresiasi dan penghargaan, agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan keberhasilan jangka panjang. Namun, dari sudut pandang karyawan, pelatihan mungkin tidak selalu cukup untuk dirasakan sebagai bentuk penghargaan yang memadai. Karyawan mengharapkan bentuk apresiasi yang lebih personal dan signifikan, yang tidak hanya menambah pengetahuan tetapi juga mengakui secara nyata kontribusi mereka. Perbedaan ini menunjukkan perlunya perusahaan untuk lebih memahami harapan karyawan dalam penghargaan, dan mungkin mempertimbangkan cara-cara lain yang lebih langsung dan personal untuk menunjukkan apresiasi.

Pernyataan diatas sesuai dengan yang disampaikan oleh informan terkait dengan penghargaan dimana PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (Eks PTPN VIII) telah melakukan kegiatan-kegiatan kemanusiaan yakni melibatkan pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, perlakuan yang setara

tanpa diskriminasi, perlindungan terhadap hak-hak dasar, serta dukungan terhadap kesejahteraan fisik dan mental, hal ini berfungsi untuk membangun motivasi kerja karyawan agar tercipta keberhasilan mencapai tujuan perusahaan.

### **Kegiatan *Human Relations* dalam Mengelola Aspek Perbedaan pada Individu**

Setiap individu memiliki perbedaan yang mencakup berbagai aspek, seperti latar belakang, pengalaman hidup, kepercayaan, dan kemampuan. Dalam lingkungan kerja yang heterogen, perbedaan individu menjadi faktor kunci dalam strategi manajemen untuk memaksimalkan motivasi dan produktivitas kinerja individu dalam menyelesaikan tugas.

Pengelolaan yang efektif terhadap perbedaan ini dapat meningkatkan kolaborasi, inovasi, dan kepuasan kerja, serta memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan potensi penuh dari setiap anggota tim. Davis (1967) menjelaskan bahwa dengan memahami dan menghargai perbedaan, manajemen dapat mengembangkan pendekatan yang lebih efektif dalam memotivasi karyawan. Pendekatan manajerial yang mengakomodasi perbedaan individu memungkinkan karyawan merasa dihargai dan dipahami, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Perbedaan individu terkadang menjadikan komunikasi tidak berhasil karena adanya perbedaan pada setiap individu salah satunya pada bingkai referensi atau Frame of Reference. Burhanudin (2015) menjelaskan bahwa frame of reference seseorang dibentuk oleh kombinasi dari kepribadian, pengalaman, pendidikan, budaya, harapan dan sebagainya. Menyadari perbedaan bingkai referensi dapat meningkatkan komunikasi di dalam tim.

Keberagaman ini membawa perspektif dan ide yang berbeda, yang dapat memperkaya proses pengambilan keputusan dan inovasi. Memiliki tim yang beragam, organisasi dapat memperoleh berbagai sudut pandang yang berbeda dalam proses pengambilan keputusan. Davis (dalam Adawiyah, 2015) menjelaskan bahwa falsafah *human relations* mengakui keberagaman individu sebagai dasar utama. Falsafah ini tumbuh dari pemahaman dan pandangan manusia terhadap keberagaman yang ada di dalam masyarakat. Keberagaman ini tidak hanya dianggap sebagai hambatan atau tantangan, melainkan sebagai aset berharga yang dapat memperkaya interaksi antarindividu.

Menghargai dan mengakomodasi perbedaan seperti keyakinan pribadi, agama, dan nilai-nilai dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan harmonis, karena keragaman tersebut dapat mempengaruhi sikap dan tindakan individu. Diniarsa & Batu (2023) menjelaskan bahwa dalam manajemen keberagaman adalah praktik dan strategi yang bertujuan untuk mengelola, memahami, dan memanfaatkan perbedaan individu dalam lingkungan kerja. Melalui pengakuan dan penghargaan terhadap keberagaman, hubungan antara

individu dapat diperkuat.

Falsafah *human relations* ini dapat diterapkan dalam mengelola perbedaan karyawan seperti perbedaan suku, agama, dan ras dengan cara memahami kebutuhan dan perspektif karyawan yang beragam, serta mendorong kerjasama dan komunikasi yang efektif di antara mereka. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pendekatan budaya perusahaan. Dessler (dalam Yani, 2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi, atau dikenal juga sebagai budaya perusahaan, merupakan seperangkat nilai atau norma yang telah berlaku dan diikuti oleh anggota karyawan sebagai pedoman perilaku dalam menyelesaikan masalah organisasi. Perusahaan dapat menyusun kebijakan maupun program pelatihan untuk meningkatkan kesadaran tentang bias dan stereotip, serta keterampilan komunikasi yang efektif dalam konteks multikultural.

PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (Eks PTPN VIII) dalam penerapannya memiliki corporate culture yang berfokus pada nilai-nilai etika dan penghormatan terhadap hak asasi manusia sangat penting, dan ada banyak program untuk memastikan bahwa nilai-nilai ini diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja. Corporate culture yang ada terdapat berbagai program yang rutin dilaksanakan untuk menghargai nilai-nilai seperti suku, agama dan ras. Meskipun dalam latar belakang dan budaya dapat menyebabkan tantangan dalam komunikasi dan kolaborasi.

Pembentukan kebijakan yang tepat, pelaksanaan program pelatihan komunikasi antarbudaya, dan pembentukan tim yang inklusif dapat membantu mengatasi tantangan yang muncul dari perbedaan individu di lingkungan kerja. Mengakui dan menangani kesenjangan yang ada serta memastikan adanya ruang untuk perbedaan merupakan kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Tim yang efektif dapat bekerja sama secara sinergis tanpa terpengaruh oleh perbedaan tersebut, karena mereka memandang keberagaman sebagai aset yang memperkaya kontribusi setiap anggota, bukan sebagai hambatan.

Pengalaman dalam konteks perusahaan merujuk pada gabungan pengalaman profesional dan pribadi yang membentuk pandangan, keterampilan, dan kemampuan individu. Purba et al., (2023) menjelaskan bahwa Pengalaman kerja dapat mengembangkan pengetahuan atau keterampilan mengenai metode suatu pekerjaan karena karyawan tersebut terlibat dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Pengalaman profesional mencakup berbagai peran, tugas, dan tanggung jawab yang telah diemban dalam lingkungan kerja, serta interaksi dengan kolega, klien, dan mitra bisnis. Pengalaman pribadi meliputi kejadian dan pembelajaran di luar tempat kerja yang turut membentuk karakter dan cara berpikir seseorang.

Salah satu cara yang efektif untuk mengelola perbedaan ini adalah

dengan memetakan pengalaman karyawan, guna memahami latar belakang, keahlian, dan pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Soares (dalam Paaïs, 2020) menjelaskan bahwa penempatan memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan berpengalaman dapat mendorong kerja sama dalam proses pembelajaran, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan lainnya. Karyawan dengan pengalaman relevan lebih cepat beradaptasi dan lebih produktif dalam posisi yang sesuai dengan latar belakang mereka.

Setelah penempatan, penting untuk terus mengembangkan dan menyesuaikan keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan aspirasi karir mereka. Penempatan yang tepat berdasarkan keterampilan memastikan karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal dan meningkatkan efisiensi. Mimah (dalam Liman & Idulfilastri, 2022) menjelaskan bahwa kolaborasi antar individu, unit, dan fungsi adalah cara untuk mencapai hasil terbaik dalam hal pengetahuan dan efektivitas kinerja. Penempatan karyawan berdasarkan kemampuan dan pengalaman dalam hard skills dan soft skills adalah strategi penting untuk memaksimalkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Karyawan dapat saling membagikan pengetahuan praktis, keterampilan, dan wawasan yang telah mereka peroleh selama bertahun-tahun atau disebut dengan *knowledge sharing*. Subagyo (dalam Memah et al., 2017) menjelaskan bahwa *knowledge sharing* adalah metode dalam manajemen pengetahuan yang memberikan kesempatan kepada anggota kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman, dan ide dengan anggota lainnya. Interaksi sehari-hari di mana karyawan saling mendukung dan menjawab pertanyaan yang dimiliki oleh rekan-rekannya dapat meningkatkan keharmonisan di antara mereka.

Perbedaan dalam keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan teknis yang dimiliki oleh individu di PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (Eks PTPN VIII) dikelola secara efektif melalui pemetaan, kolaborasi, dan program *knowledge sharing* yang rutin. Pemetaan membantu mengidentifikasi dan mendokumentasikan keterampilan serta pengetahuan masing-masing individu, memudahkan penilaian kekuatan dan kelemahan. Kolaborasi antara anggota tim mempercepat pertukaran keterampilan dan pengetahuan, sementara program *knowledge sharing* memastikan bahwa seluruh anggota memiliki akses terhadap informasi terbaru dan relevan. Mengimplementasikan ketiga pendekatan ini, perusahaan dapat menutup celah keterampilan, meningkatkan kemampuan tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan produktif.

Memperhatikan kebutuhan individu memegang peranan penting dalam memastikan kelancaran proses yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Potu et al., (2021) menjelaskan bahwa memenuhi kebutuhan individu dalam organisasi adalah tugas yang kompleks namun penting untuk memastikan

kelangsungan dan kesuksesan proses organisasi. Mendorong dialog terbuka antara manajemen dan karyawan untuk membahas harapan, kekhawatiran, dan saran adalah strategi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang transparan, inklusif, dan kolaboratif. Pendekatan ini memungkinkan manajemen untuk lebih memahami kebutuhan dan aspirasi karyawan, serta karyawan merasa lebih didengar dan dihargai.

Melalui komunikasi yang transparan dan dua arah, organisasi dapat menerapkan pendekatan individual dengan lebih baik, memahami serta memenuhi kebutuhan karyawan, mengatasi kekhawatiran mereka, dan memanfaatkan saran untuk perbaikan dan inovasi. Romadona & Setiawan (2020) menjelaskan bahwa pendekatan individual adalah pendekatan yang berfokus pada tingkah laku komunikasi individu dalam organisasi, mencakup interaksi antar individu, kelompok, dan organisasi. Memahami dan mengelola komunikasi serta interaksi ini, organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja, kolaborasi, dan kepuasan karyawan, serta memfasilitasi adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan organisasi. Selain itu untuk memahami perbedaan individu ini perusahaan perlu melaksanakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah suatu keharusan dalam suatu organisasi ketika penempatan kerja langsung tidak dapat menjamin keberhasilan. Analisis kebutuhan pelatihan perlu direncanakan dan dilaksanakan untuk memperoleh sejumlah data atau informasi tentang kondisi dan kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Puspita & Nurhalim, (2021) menjelaskan bahwa analisis kebutuhan pelatihan dijadikan rujukan bahkan patokan bagi penyelenggara dalam menyusun dan melaksanakan program pelatihan, sehingga program pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran. Menawarkan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi karyawan serta menyediakan program kesejahteraan yang mencakup aspek kesehatan fisik, mental, dan emosional.

Pendekatan individual yang dilakukan oleh PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (Eks PTPN VIII) adalah dengan melakukan pendekatan individual dan melakukan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan baik fisik, mental, emosional, sosial, dan spiritual. Pendekatan personal dalam manajemen karyawan memungkinkan interaksi langsung yang mendalam antara atasan dan karyawan, membantu atasan memahami motivasi, latar belakang, dan tantangan pribadi yang mempengaruhi kinerja. Program budaya perusahaan dengan menyediakan pelatihan yang relevan, dapat membantu perusahaan mendukung perkembangan karyawan dalam aspek pribadi dan profesional serta mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Pendekatan ini menciptakan suasana kerja yang harmonis dan penuh kebersamaan. Menggabungkan pendekatan personal dengan sistem atau

program, perusahaan dapat menyeimbangkan kebutuhan spesifik setiap karyawan dengan standar kinerja yang objektif dan konsisten, memastikan pertumbuhan karyawan sekaligus menjaga standar kualitas organisasi.

Berdasarkan hasil temuan yang peneliti dapatkan dari informan PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (Eks PTPN VIII) bahwa pengelolaan perbedaan dalam keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan teknis yang dimiliki oleh individu menjadi salah satu hal terpenting untuk dapat membangun motivasi kerja pada setiap karyawan perusahaan. Perbedaan tersebut dapat ditindaklanjuti melalui kegiatan pelatihan atau *workshop* misalnya, sehingga dapat menambah motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan pada bidang masing-masing.

## PENUTUP

Kegiatan *Human Relations* yang dilakukan oleh PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (Eks PTPN VIII) melalui kegiatan-kegiatan kemanusiaan, kepedulian dan kegiatan formal karyawan sebagai penerapan dalam membangun motivasi kerja karyawan telah menerapkan Konsep *Human relations*, yang didasari oleh tiga falsafah yang dikemukakan oleh Keith Davis yaitu Kepentingan Bersama (*Mutual Interest*), Harga Diri (*Human Dignity*), dan Perbedaan Individu untuk membangun motivasi kerja di setiap individu.

Konsep Keith Davis dalam penerapan kegiatan human relations berfokus pada pentingnya memahami dan memenuhi kebutuhan serta harapan karyawan untuk membangun motivasi kerja yang tinggi. Menurut Davis, hubungan manusia yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka, pengakuan terhadap kontribusi individu, dan pemenuhan kebutuhan emosional serta psikologis karyawan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 (Eks PTN VIII) dapat memfasilitasi kegiatan-kegiatan kemanusiaan dan kepedulian yang dirancang untuk memperkuat ikatan antara manajemen dan karyawan, serta membangun budaya kerja yang positif.

Melalui kegiatan formal dan informal, PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 dapat mengimplementasikan konsep Keith Davis dengan menciptakan berbagai inisiatif yang mendukung pengembangan diri dan kesejahteraan karyawan. Program-program seperti pelatihan, acara sosial, dan kegiatan kebersamaan dirancang untuk meningkatkan semangat kerja dan mengakui kontribusi karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Dengan fokus pada aspek kemanusiaan dan kepedulian, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, sesuai dengan prinsip-prinsip human relations yang diusulkan oleh Keith Davis.



Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya, dalam kajian yang dibahas dalam penelitian ini, satu kegiatan menjadi fokus utama dalam pembahasan *human relations* yang pada umumnya hanya membahas perkembangan satu kegiatan secara langsungnya. Penelitian ini memiliki kebaruan dalam bahasan mengenai beberapa kegiatan motivasi kinerja karyawan dari umum ke khusus yakni pada bidang masing-masing. *Human relations* tidak hanya berada pada lingkup pembahasan satu kegiatan saja, akan tetapi bagaimana kegiatan-kegiatan kemanusiaan dan perbedaan dapat berkembang dan tumbuh menjadi semakin baik karena adanya dorongan dari perubahan zaman dan pesatnya kemajuan teknologi.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan pemahaman serta wawasan keilmuan terkait dengan bagaimana kegiatan *human relations* sebagai upaya membangun motivasi kerja karyawan instansi melalui kegiatan-kegiatan kemanusiaan, kepedulian dan perbedaan serta pemanfaatan program kerja yang dapat dilaksanakan sebagai penerapan penjalin hubungan antara karyawan dan instansi yang berfokus dalam bidang kemanusiaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, S. El. (2015). *Buku Ajar Human Relations* (1 ed., Vol. 1). CV Budi Utama.
- Amrullah, M. N. (2018). Human Relations Sebagai Kegiatan Komunikasi Persuasif. *Jurnal Komodifikasi*, 2(1).
- Ardiansyah, S., Rismayadi, B., & Nandang. (2024). Analisis Motivasi Karyawan Divisi Warehouse di PT. Plasindo Lestari Karawang. *Costing: Jurnal of Economic, Business, and Accounting*, 7(3).
- Betawihanta, T. (2020). Manajemen Konflik dalam Penerimaan Kebijakan dan Kunci Menciptakan Iklim Kerja yang Harmonis (Studi Lapangan di Klinik Jalur Farma Kota Sukabumi). *Paradigma Jurnal Multidisipliner Mahasiswa Pascasarjana*, 1(1).
- Burhanudin. (2015). *Komunikasi Bisnis* (Vol. 1). Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (4 ed.). Penerbit Pustaka Pelajar.
- Davis, K. (1967). *Human Relation at Work: The Dynamics of Organizational Behavior* (3 ed.). McGraw-Hill.
- Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas dan Inklusi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akutasi)*, 7(2).

- Effendy, O. U. (2009). *Human Relation & Public Relation* (9 ed.). CV. Mandar Maju.
- Fauzan, Ulfatin, N., & Mustiningsih. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Human Relation pada Era Revolusi Industri 4.0 di Sekolah Menengan Atas. *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 1(2).
- Habiburrahman, Basit, A., & Denziana, A. (2013). Pengaruh Human Relations dan Pengawasan terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Visionist*, 2(2).
- Halsa, D., Hawignyo, & Supriadi, D. (2022). Peranan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 7(2).
- Hazanah, L., Rahmi Astuti, D., & Setiana, W. (2018). Implementasi Human Relations melalui Kegiatan Informal. Dalam *Jurnal Ilmu Hubungan Masyarakat* (Vol. 2, Nomor 1).
- Khairany, S., & Yuningsih, A. (2022). Praktik Human Relations dalam Meningkatkan Keharmonisan Karyawan PT. PINDAD. *Bandung Conference Series: Public Relations*, 2(2).  
<https://doi.org/10.29313/bcspr.v2i2.4517>
- Liman, W., & Idulfilastri, R. M. (2022). Peran Kolaborasi Sebagai Mediator pada Hubungan Knowledge Sharing dengan Efektivitas Tim Virtual. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 6(1).
- Memah, L., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan BANK Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(002).
- Paais, M. (2020). Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. *Public Policy*, 1(2).
- Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1).
- Potu, J., Lengkong, V., & Trang, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT AIR Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2).
- Purba, Y. P. R., Mirahardikusuma, A. B., Al Hamik, A. A., Purnamasari, L., & Anshori, M. I. (2023). Pengalaman Karyawan: Cara Menarik Bakat, Mempertahankan Karyawan, Berkinerja Terbaik, dan Mendorong Hasil. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(4).

- Puspita, S., & Nurhalim, A. D. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, XII(2.a).
- Putri, G. A., Maharani, S. P., & Nistrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3).
- Rakhmayanti, R., & Kurnia. (2021). Pemahaman Visi, Misi dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi. *Prosiding Hubungan Masyarakat*, 7(1).
- Romadona, M. R., & Setiawan, S. (2020). Komunikasi Organisasi dalam Fenomena Perubahan Organisasi di Lembaga Penelitian dan Pengembangan. *Jurnal Pekommas*, 5(1).
- Rosyidi, I. (2009). Urgensi Human Relations Dalam Kegiatan Public Relations. *Jurnal Ilmu Dakwah*, 4(13).
- Suwandi, & Sutanti, G. (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2).
- Wiryan, T. W., Risqon, & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin serta Dampaknya pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01).
- Yani, D. A. (2021). Pengaruh Penghargaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(02).

