

**HUBUNGAN KEGIATAN *HUMAN RELATIONS* DENGAN
TINGKAT KINERJA KARYAWAN**

(Studi Korelasi Kegiatan *Human Relations* dengan Tingkat Kinerja Karyawan di
PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Menempuh
Ujian Strata Satu S1 pada Jurusan Ilmu Komunikasi



Oleh :

Lia Setyowati

NIM : 050159

**KONSENTRASI ILMU HUMAS
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA**

SERANG

2009

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan harapan dan kemampuan penulis. Dimana dalam penyusunan skripsi ini penulis mengangkat judul :

“HUBUNGAN KEGIATAN *HUMAN RELATIONS* DENGAN TINGKAT KINERJA KARYAWAN DI PT. KRAKATAU DAYA LISTRIK, CILEGON”

Skripsi ini disusun dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang strata satu (S1) pada jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Komunikasi, Konsentrasi Humas, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Ucapan terima kasih sebesar-besarnya penulis sampaikan pada kesempatan ini, kepada :

1. Bapak **Prof. DR.Ir. Rahman Abdullah,M.Sc**, selaku Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
2. Bapak **Agus Sjafari S.Sos.,M.si.**, selaku Plt.Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

3. Ibu **Rahmi Winangsih.Dra.,M.Si.**, selaku Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
4. Ibu **Isti Nursih S.Sos** selaku Sekretaris Jurusan ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
5. Ibu **Rahmi Winangsih.Dra.,M.Si.**, selaku selaku dosen pembimbing I.
6. Bapak **Iman Mukhroman S.Sos**, selaku dosen pembimbing II.
7. Bapak **Muhamad Jais.S.Sos**, selaku dosen penguji I sidang dan Ibu **Nia Kania S.Ip.,M.Si.** selaku dosen penguji siding II, terimakasih atas koreksi yang diberikan hingga kekurangan skripsi saya dapat diperbaiki.
8. Dosen – dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa pengajar dari semester satu sampai delapan, terima kasih untuk kesabarannya dalam membimbing mahasiswanya selama ini.
9. Staf-staf administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
10. *The Big Family of **H. Sa'arib**, I'm proud be a part of this family.*
11. Motivator untuk menyelesaikan kuliah dengan benar-benar dan teman berdebat terhebat yang saya miliki dalam hidup, Bapak **Wariman, BE**, ini adalah bukti untuk meneruskan perjuanganmu

demis keluarga tercinta, tenang disisi Allah S.W.T, ayah. *I Love you my Dady.*

12. Ibu **Sukarti**. Satu-satunya wanita yang saya cintai didunia ini. Ini adalah awal untuk memulai semuanya untuk kehidupan yang lebih baik lagi. Doa dan air matamu adalah motivasiku. Doakan selalu anakmu mamah, *I Love You My Moher.*
13. **Didi Dharmawan**, kakakku tersayang. Terima kasih sudah menjadi pembimbing yang sabar bagi adikmu yang kadang emosional. Adikku Tersayang **Mukti Sudewo**, Adikku yang berteman baik dengan komputer dan virus-virusnya, terima kasih sudah membantu teteh selama pembuatan skripsi ini, *I love you my brothers.*
14. **Aris Rahmat Fadhillah**, *some one that always encourage me and fulfill my day. Finally*
15. **Aditya setiawan**, yang sudah memberikan dukungan dalam bentuk referensi dan buku-buku untuk mendukung skripsi ini. *Thank for all.*
16. **Fredy Gustian.SE**. Akhirnya kita lulus bareng. Abang, kakak adalah guru spiritual yang bikin adem kalau lagi khilaf. *Thanks for all ya bang.*
17. Sahabat kecil **Lina Rahmawati, Novita Nanda Sari, Anita Nazar** , maaf apabila ada yang tidak tersebut.
18. Teman – teman satu perjuanganku Eka, yusti, itiq, ani, ria, galih, Vtray, reny, tyas, niqa, vina, ira, rita, kartika, nanto, cumi, ale,

robby,allan,linda,galih,ratih,sintia,denty,dll. Maaf kalau ada yang tidak disebut.

Penulis juga mengucapkan rasa terima kasihnya kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penelitian di PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon:

1. Bapak Bambang Mulyawan selaku kepala divisi Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon.
2. Bapak Maulana, selaku kepala divisi Sekertariat perusahaan PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon.
3. Bapak Hasnahnil Indra.M, Bapak Asep Surisman, Bapak Sanusi, Bapak Teddy selaku pengurus divisi PO.SDM dan Umum PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon.
4. Bapak Ariffudin, selaku kepala seksi dinas Humas dan Publikasi PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon.
5. Dan para karyawan PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini tidak terlepas dari kemampuan, pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih terbatas, sehingga penulis senantiasa mengharapkan kepada pembaca untuk memberikan saran dan kritiknya.

Serang, Oktober 2009

Penulis

Abstrak

(xv halaman awal, 135 halaman isi, 39 lampiran, 39 buku, 34 tabel)

Nama: Lia Setyowati/ NIM: 050159/ Hubungan Kegiatan *Human Relations* dengan Tingkat Kinerja Karyawan (Studi Korelasi Kegiatan *Human Relations* dengan Tingkat Kinerja Karyawan di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon)/ Jurusan Komunikasi/ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik/ Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Hubungan manusiawi sangat penting dilakukan baik pada keseharian maupun dunia perkantoran. Dalam Instansi atau perusahaan perlu adanya hubungan antar manusia (*human relations*). Titik sentral *human relations* adalah manusia sebagai faktor tenaga kerja. Kegiatan *human relations* diantaranya adalah pentingnya individu, komunikasi terbuka, partisipasi pegawai, jika kegiatan ini di implementasikan pada karyawan maka akan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang memberikan efek yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dari sebagian subvariabel *human relations* yaitu pentingnya Individu, Komunikasi Terbuka, Partisipasi Pegawai dengan tingkat kinerja karyawan dan untuk mengetahui lebih dalam kekuatan hubungan kegiatan *human relation* dengan tingkat kinerja karyawan di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon.

Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori hubungan manusia Elthon mayo dan model komunikasi antar manusia dari Koehler, yang menjelaskan tentang proses berjalannya komunikasi organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian korelasi, sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah observasi, wawancara, dan penyebaran angket. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel *probability*. Sedangkan teknik sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, mengambil sampel dengan jumlah responden sebanyak 76 orang. Populasi di sini adalah karyawan tetap PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon.

Analisis data yang dipakai adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Hasil perhitungan koefisien korelasi variabel (pentingnya individu) X1 dan Y (kinerja) 0,514 (hubungan sedang), variabel (komunikasi terbuka) X2 dan Y (kinerja) 0,621 (hubungan kuat), variabel (partisipasi pegawai) X3 dan Y (kinerja) 0,520 (hubungan sedang), kekuatan hubungan kegiatan *human relations* (X) dengan tingkat kinerja karyawan (Y) sebesar 0,666 termasuk interval koefisien korelasi 0,60 - 0,799 yang berarti ada hubungan yang kuat dan searah (positif). Pengujian hipotesis korelasi dan regresi menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan kegiatan *human relations* terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon, karena H_0 ditolak dan dalam dapat dilihat dari nilai thitung > ttabel ($7,62 > 1,993$) berarti hipotesis H_1 diterima. Perhitungan koefisien determinasi baik menunjukkan besarnya pengaruh kegiatan *human relations* terhadap tingkat kinerja karyawan sebesar 44,4% sedangkan sisanya 55,6% merupakan pengaruh faktor lain.

Abstract

(xv early page, 135 fill page, 39 enclosure, 39 book, 34 table)

Name: Lia Setyowati/NIM: 050159/The Correlation of Human Relations Activities with Employee Performance Level (Correlation Study of Human Relations activities with Employee Performance Level at PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon)/Department of Communication/ Faculty of Social and Political Sciences/University of Sultan Agung Tirtayasa.

Human relations is very essential in daily or office activities in an agency and the company need human relations. The central point of human relations is human being as employee factor. Human relations activity are importance of the individuals, open communication, employee participation, if these activities on employees implemented so will influence with the quality and quantity employee who gives a good effect in improving employee performance. The purpose of this study is to know the correlations of some human relations subvariabel there are importance of the individual, open communication, employee participation in employee performance levels and to find out more in the tight relations of human activity relationship with the employee's performance level in PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon.

The theory is used in this study is elthon mayo of human relations theory and interpersonal theory of Koehler, that describes the process of organizational communication passage. Research method used is the correlation of research methods, while the data collection techniques were observation, interviews, and distribution of questionnaires. In this study researchers used probability sample. While the sample technique used is proportionate stratified random sampling, taking samples with the number of respondents as many as 76 people. Population here is a permanent employee PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon.

Data analysis used in this study is to test validity, test reliability and test of normality. The results of the correlation coefficient calculation variable (the importance of the individual) X1 and Y (performance) 0.514 (medium corelations), variable (open communication) X2 and Y (performance) 0.621 (strong correlations), variable (employee participation) X3 and Y (performance) 0.520 (medium correlations), the tight relations of human relations activities (X) with the level of employee performance (Y) of 0.666 including the interval of correlation coefficient from 0.60 to 0.799, which means there is a strong correlations and the direction (positive). Hypothesis testing and regression correlation showed that there was a significant positive impact of human activity relations of the employee's performance level on PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon, because H_0 is rejected and the value can be seen from $t_{count} > t_{table}$ ($7.62 > 1.993$) means H_1 accepted hypothesis . calculation of the coefficient of determination showed good amount of influence by human activity relations of the employee's performance level of 44.4% while the remaining 55.6% is the influence of other factors.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERSEMBAHAN	
LEMBAR ORISINALITAS	
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Identifikasi Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5. Kegunaan Penelitian	9
1.5.1. Aspek Teoritis.....	9
1.5.2. Aspek Praktis	9
BAB II DESKRIPSI TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	7
2.1. Deskripsi Teori	10
2.1.1. Komunikasi.....	10
2.1.2. <i>Public Relations</i>	13
2.1.3 <i>Human Relations</i>	16
2.1.3.1. Falsafah <i>Human Relations</i>	19
2.1.3.2. Prinsip <i>Human Relations</i>	20
2.1.3.3. <i>Human Relations</i> dalam Teori dan Praktek ...	21
2.1.4 Kinerja Karyawan	25
2.1.4.1. Pengukuran Kinerja	29
2.2 Kerangka Berfikir	33

2.2.1 Kerangka Teoritis Hubungan Manusiawi Elthon Mayo dan Model Komunikasi Antar Manusia Koehler.....	33
2.2.2. Kerang Konseptual.....	37
2.2.3. Kerangka Oprasional	43
2.3. Hipotesis.....	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	46
3.1. Metode Penelitian	46
3.2. Instrumen Penelitian	46
3.2.1. Jenis Data	46
3.2.2. Sumber Data	47
3.3 Populasi dan Sampel.....	47
3.4. Teknik Pengolahan Data.....	50
3.5. Analisis Data	52
3.5.1. Uji Validitas	53
3.5.2. Uji Reliabilitas	53
3.5.3. Uji Normalitas	55
3.5.4. Analisis Korelasi	56
3.5.4. Uji Signifikansi	57
3.5.5. Uji Regresi	58
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian	59
BAB IV PEMBAHASAN.....	61
4.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	61
4.1.1 PT.Krakatau Daya Listrik.....	61
4.2. Analisis Data Responden	68
4.3. Analisis Data Penelitian	73
4.4. Pengujian Statistik	106
4.4.1. Uji Validitas Data.....	107
4.4.2. Uji Reliabilita	109
4.4.3. Uji Normalitas	112
4.5. Pengujian Hipotesis	113
4.5.1. Koefisien Korelasi	113
4.5.2. Interpretasi Koefisien Korelasi	114
4.5.3. Uji Signifikansi	117
4.5.3.1. Analisis Regresi	119
4.5.3.2. Koefisien Determinasi	120
4.6. Pembahasan Hasil	121
BAB V PENUTUP.....	127
5.1. Kesimpulan.....	127
5.2. Saran.....	130
5.2.1. Keterbatasan Hasil Penelitian	131

DAFTAR PUSTAKA.....	132
LAMPIRAN	136
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	175

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Data karyawan tetap	48
Tabel 3.2 Rincian Jumlah Responden Karyawan Per Divisi - PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon	50
Tabel 3.3 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	55
Tabel 3.4 Jadwal Pembuatan Skripsi	60
Tabel 4.1 Data Jenis Kelamin Responden	69
Tabel 4.2 Data Usia Responden	70
Tabel 4.3 Data Pribadi Pendidikan Responden	71
Tabel 4.4 Data Pribadi Status Perkawinan	72
Tabel 4.5 Data Masa Lama Bekerja	72
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik	76
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan memperhatikan kepentingan karyawan dalam bekerja	77
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Karyawan merasa diakui dengan memperhitungkan keberadaannya	78
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Rasa <i>empathy</i> yang diberikan pimpinan pada karyawan	79

Tabel 4.10	Tanggapan Responden Tentang Komunikasi terbuka sudah berjalan efektif di perusahaan	81
Tabel 4.1	Tanggapan Responden Tentang Komunikasi terbuka menghasilkan pengertian yang lebih baik	82
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan mau mendengarkan ide, gagasan karyawan yang menyangkut kepentingan bersama	83
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Tentang Keterbukaan komunikasi menghasilkan keputusan yang lebih tepat	85
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Tentang Keterbukaan komunikasi meningkatkan pengerjaan tugas dengan efektif	86
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam memecahkan masalah	87
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Tentang partisipasi pegawai menghasilkan kerja yang efisien	89
Tabel 4.17	Tanggapan responden tentang Partisipasi pegawai dapat memecahkan masalah bersama	90
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Tentang partisipasi pegawai melancarkan komunikasi antara atasan dan bawahan	92
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Tentang Karyawan mampu menyelesaikan volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	93
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Tentang Karyawan memenuhi target waktu dalam bekerja yang sudah ditentukan perusahaan	95

Tabel 4.21	Tanggapan Responden Tentang Karyawan mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan	96
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Tentang Karyawan memenuhi kepentingan pekerjaan diatas kepentingan pribadi	97
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Tentang Karyawan sudah memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan	98
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Tentang Karyawan mengevaluasi - kembali pekerjaannya	100
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Tentang Karyawan sudah melakukan pekerjaan secara akurat, rapih dan teliti	101
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Tentang Karyawan melaksanakan tugas sesuai petunjuk perusahaan	102
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Tentang Karyawan melaksanakan pekerjaan tepat waktu	104
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Tentang Hasil kerja karyawan sesuai dengan batas waktu yang rencanakan perusahaan	105
Tabel 4.29	Hasil Uji Validitas Variabel X (Kegiatan <i>Human Relations</i>)	108
Tabel 4.30	Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)	109
Tabel 4.31	Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha.....	110
Tabel 4.32	Reliabilitas Kegiatan <i>human relations</i>	110
Tabel 4.33	Reliabilitas Tingkat kinerja karyawan	111
Tabel 4.34	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	114

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Komunikasi Antar Manusia Koehler.....	35
Gambar 2.2 Deskripsi Kerangka Pemikiran Model Komunikasi Antar Manusia Koehler	40
Gambar 3.1 Gambar kurva Normal untuk Uji Dua Sisi Kiri dan Kanan (Secara Empiris)	58
Gambar 4.1 Gambar Struktur Organisasi PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon	65
Gambar 4.2 Gambar Kurva Normal untuk Uji Dua Sisi Kiri dan Kanan (Secara Empiris)	118

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Tabulasi Variabel X (Kegiatan <i>human relations</i>).....	136
Lampiran 2 Tabulasi Variabel Y (Kinerja)	138
Lampiran 3 Frekuensi Variabel X (Kegiatan <i>human relations</i>) dan- Variabel Y (Kinerja)	140
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel X (Kegiatan <i>human relations</i>) Dan Variabel Y (Kinerja).....	148
Lampiran 5 Hasil Perhitungan Korelasi X (Kegiatan <i>human relations</i>) Dan Variabel Y (Kinerja)	152
Lampiran 6 Hasil Perhitungan Reliabilitas X (Kegiatan <i>human relations</i>) Dan Variabel Y (Kinerja)	154
Lampiran 7 Hasil Perhitungan Normalitas X (Kegiatan <i>human relations</i>) Dan Variabel Y (Kinerja)	156
Lampiran 8 Hasil Perhitungan Regresi X (Kegiatan <i>human relations</i>) Dan Variabel Y (Kinerja)	157
Lampiran 9 Gambar Hasil Kurva Normal untuk Uji Dua Sisi Kiri dan Kanan	158
Lampiran 10 Tabel r dan t Product moment	159
Lampiran 11 Surat Keterangan Riset PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon....	160
Lampiran 12 Surat Absensi Riset PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon	161
Lampiran 13 Surat Keterangan Ijin Riset Fakultas	162
Lampiran 14 Struktur Organisasi PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon	163
Lampiran 15 Tabel Pengukuran Sasaran Penilaian Hasil Kerja PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon	164
Lampiran 16 Tabel Penilaian Perilaku karyawan PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon	165
Lampiran 17 Tabel Prestasi Kerja dan Pengembangan Karyawan PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon	166
Lampiran 18 Tabel Pengukuran Sasaran Kerja Seksi Humas dan Publikasi PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon	167
Lampiran 19 Kuisisioner	168
Lampiran 20 Wawancara	173
Lampiran 21 Kartu Bimbingan Skripsi	174
Lampiran 22 Riwayat Hidup	175

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial, yang artinya saling membutuhkan orang lain (*Symbiosis Mutualisme*). Dalam melakukan proses berinteraksi, manusia membutuhkan komunikasi yang efektif agar adanya timbal balik hingga terciptanya kepuasan hati dan terjalin hubungan yang baik antar manusia.

Instansi atau perusahaan perlu adanya hubungan antar manusia (*human relations*). Titik sentral *human relations* adalah manusia sebagai faktor tenaga kerja. Oleh karena itu bisa dikatakan sebagai faktor penting dalam perusahaan yang harus diperhatikan atas pekerjaan yang diembannya, biasanya terdapat permasalahan yang timbul di internal atau eksternal manusia, dimana setiap tenaga kerja memiliki karakteristik, sifat dan kemampuan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin perlu sedikit banyak mempelajari karakteristik karyawan dan lebih memahami tindakan apa yang akan dilakukan dalam memahami karyawannya, sehingga diduga berpengaruh terhadap pencapaian peningkatan kinerja yang bermuara pada produktifitas perusahaan.

Menjalankan suatu hubungan, pasti akan menemukan permasalahan. Terkait dengan *human relations* tidak terlepas dari faktor manusia itu sendiri, dalam dunia kerja tidak menutup kemungkinan akan timbul suatu masalah atau konflik didalam atau diluar perusahaan. Sebagai pemimpin harus mampu

menjalin hubungan baik kepada karyawannya dan melakukan suatu komunikasi persuasif yang bisa dituangkan melalui suatu ide atau gagasan yang dapat memotivasi karyawannya baik dalam pekerjaannya ataupun diluar pekerjaannya yang diduga dapat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas kerjanya. Dalam hal ini, pemimpin dapat menjadikan dirinya sebagai sarana penampung yang dapat memecahkan permasalahan bersama sehingga terciptanya *win-win solution*, hal ini didasari karena karyawan merupakan faktor tenaga kerja yang dapat mendukung maju atau tidaknya produksifitas suatu perusahaan .

Meningkatkan kinerja karyawan diduga tidak lepas dari kegiatan *human relations*. Dengan melakukan kegiatan *human relations* seperti adanya komunikasi terbuka, partisipasi pegawai dan pentingnya individu pemimpin harus bisa meyakinkan dan menumbuhkan kepercayaan kepada karyawan untuk berinteraksi, sehingga memperoleh masukan bagi karyawan yang mungkin sedang mengalami frustasi dengan tujuan permasalahan karyawannya dapat tersalurkan dan meminimalisasi permasalahan dan sebisa mungkin dapat dipecahkan bersama dan dalam situasi itu tercipta kepuasan hati karyawan. Seorang pemimpin dapat memberikan masukan-masukan dan menanamkan pengertian, *Good Will* juga kepercayaan yang bertujuan untuk memotivasi karyawannya dengan harapan tumbuhnya kinerja karyawan baik kuantitas ataupun kualitas. Dalam buku *human relations* dan *publik relations* menjelaskan *human relations* dalam arti sempit :

Human Relations merupakan suatu komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*Work Situation*) dan dalam situasi kekaryawanan (*Work Organization*) dengan tujuan untuk mengugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerja sama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati (Effendy,1993:144).

Human Relations diduga bisa dikatakan sangat penting apabila pentingnya suatu individu diperhatikan. Baik dalam suatu instansi atau perusahaan. Menurut Abdurachman dengan memperlakukan orang lain sebagai individu, mengakui orang lain sebagai manusia, mencari sifat-sifat positifnya pada seseorang dan mengakuinya, adalah *human relations* (1995:80). Penting adanya individu dalam suatu kelompok sangat mendukung jalannya perusahaan oleh karena itu perusahaan harus lebih sensitif akan perasaan pegawai dengan memperlakukan karyawan secara manusiawi, bukan sebagai mesin produksi juga memperhatikan karyawan seperti memperhitungkan keberadaannya, sehingga karyawan merasa diakui dalam perusahaan. Akan tetapi masih banyak yang mengenyampingkan dan tidak memperhatikan hal ini diduga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dalam melakukan dan mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

Selain individu dalam perusahaan diperhatikan, Adanya keterbukan komunikasi dalam perusahaan juga harus dijalankan karena kegiatan ini merupakan suatu kegiatan *human relations* dalam membina hubungan baik antar karyawan terhadap pimpinan, dengan adanya komunikasi terbuka dua arah antara atasan dengan bawahan, diduga dapat mempengaruhi pola pikir karyawan sehingga transparansi ataupun keterbukaan dalam penyampaian ide dan gagasan yang disampaikan karyawan timbul, karena komunikasi yang

sifatnya terbuka menghasilkan pengertian yang lebih baik dalam pemecahan bersama-sama. karyawan merasa dianggap penting akhirnya diharapkan dapat menggali motivasi dan membangkitkan kuantitas dan kualitas kinerja pada karyawan.

Selain adanya keterbukaan komunikasi yang diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan, adanya transparansi komunikasi dalam memecahkan permasalahan bersama antar pegawai menunjukkan adanya partisipasi pegawai di perusahaan, merupakan salah satu kegiatan *human relations*. Partisipasi pegawai diduga dapat melancarkan komunikasi pimpinan kepada bawahannya sehingga terjalin pendekatan yang baik, melalui komunikasi antar pimpinan dan karyawan di PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon membahas mengenai target perusahaan, informasi manajemen tentang prestasi kerja, hasil kerja dan pengambilan keputusan lainnya. Apabila terjadi kesalahan dapat melakukan korektif yang cepat sehingga karyawan terdorong untuk dibiasakan disiplin akan ketepatan waktu dan diduga kinerja karyawan akan terdorong untuk lebih baik lagi.

Mendengarkan ide, perasaan, keluhan kesah bawahan dan memastikan bahwa karyawan tetap mengetahui kondisi yang terjadi di perusahaan, karyawan terdorong untuk mendukung perusahaan secara menyeluruh karena karyawan merasa dianggap penting dalam perusahaan. Proses penyampaian pesan membutuhkan saluran-saluran komunikasi seperti melakukan kegiatan *human relations*, baik melakukan hubungan tatap muka secara tidak langsung (*indirect communication*) atau langsung (*Direct communication*) karena

saluran ini merupakan saluran yang terbaik karena respon atau *feed back* dapat diterima langsung. Oleh karena itu membina hubungan baik terhadap karyawan sebaiknya selalu diusahakan agar tercipta motivasi kerja bagi karyawan, sehingga karyawan terpacu untuk meningkatkan kinerja dengan hasil yang baik.

PT. Krakatau Daya Listrik merupakan anak perusahaan PT. Krakatau Steel. Bergerak dalam bidang industri pembangkit listrik dan jasa kelistrikan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan listrik di area Krakatau Industrial Estate Cilegon (KIEC) dan sekitarnya. Sebagai produsen listrik, PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon telah berpengalaman di bidang tenaga listrik sejak tahun 1979 semasa masih merupakan salah satu divisi dilingkungan PT Krakatau Steel.

Perusahaan pembangkit tenaga listrik, kepercayaan antara relasi sangat penting karena *human relations* harus dijaga sebaik-baiknya sebagai konsekuensi menjadi dari salah satu perusahaan pembangkit tenaga listrik besar di Indonesia, telah menciptakan banyak hubungan antar perusahaan lain sebagai salah satu bentuk kerja sama dalam mencapai tujuan dan keuntungan bersama. Dibutuhkan sumber daya manusia baik yang bekerja sama demi berjalannya produktifitas perusahaan.

Dibutuhkan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon untuk bekerja sama, sehingga berjalan harmonis dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya masing-masing dan kegiatan *human relations* akan sangat berpengaruh dan dijaga agar memotivasi karyawan untuk tetap meningkatkan prestasi kerjanya di

perusahaan serta *profesionalisme* dalam bekerja, dimana setiap perusahaan yang memakai jasa perusahaan PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon memegang kepercayaan sebagai bentuk hubungan antar perusahaan, baik hubungan internal dan eksternalnya dengan begitu akan tercipta hubungan baik antara perusahaan dan publiknya. Dalam melakukan kegiatan *human relations*, diduga hal terpenting tergantung pada kinerja karyawannya karena perusahaan membutuhkan karyawan untuk berjalannya produktifitas perusahaan.

Berdasarkan observasi dilapangan ditemukan kendala-kendala sebagai berikut:

1. Terdapat kesenjangan hubungan antara atasan dan bawahan sehingga keterbukan komunikasi yang terjalin di PT.Krakatau Daya Listrik kurang berjalan.
2. Karyawan jarang diikut sertakan langsung dalam memberikan gagasan atau ide dalam masalah atau konflik yang terjadi di perusahaan untuk melakukan perubahan yang lebih baik dalam perusahaan. Disini menumbuhkan rasa ingin tahu karyawan atas selentingan-selentingan yang berkembang karena kurang adanya transparansi, sehingga karyawan merasa tidak dianggap penting dalam perusahaan.
3. Ada beberapa program kerja yang tidak dan belum terealisasikan pada perusahaan,hal ini terkait pada belum optimalnya kinerja karyawan.

Pendataan di bagian kepegawaian tahun terakhir tentang data-data karyawan atas *QO (Quality objective)* pencapaian kinerja per unit dari mutu 100% baru memenuhi standard 50 %.

Berdasarkan masalah yang teruraikan di atas peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang ada dalam perusahaan yang berkaitan dengan kurangnya harmonisnya hubungan atasan dan bawahan dalam melakukan pendekatan pada karyawan maka adapun judul penelitian ini adalah **“Hubungan Kegiatan *Human Relations* dengan Tingkat Kinerja Karyawan (Studi Korelasi Tentang Kegiatan *Human Relations* dengan Tingkat Kinerja Karyawan di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon).**

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

“Bagaimana Hubungan Kegiatan *Human Relations* dengan Tingkat Kinerja Karyawan di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon?”

1.3. Identifikasi Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana hubungan pentingnya individu dengan tingkat kinerja karyawan di PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon?
2. Bagaimana hubungan komunikasi terbuka dengan tingkat kinerja karyawan di PT. Krakatau Daya Listrik , Cilegon?
3. Bagaimana hubungan partisipasi pegawai dengan tingkat kinerja karyawan di PT. Krakatau Daya Listrik , Cilegon?
4. Bagaimana kekuatan hubungan kegiatan *human relations* dengan tingkat kinerja karyawan di PT. Krakatau Daya Listrik , Cilegon?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan pentingnya individu dengan tingkat kinerja karyawan di PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon.
2. Untuk mengetahui hubungan komunikasi terbuka dengan tingkat kinerja karyawan di PT. Krakatau Daya Listrik , Cilegon.
3. Untuk mengetahui hubungan partisipasi pegawai dengan tingkat kinerja karyawan di PT. Krakatau Daya Listrik , Cilegon.
4. Untuk mengetahui kekuatan hubungan kegiatan *human relations* dengan tingkat kinerja karyawan di PT. Krakatau Daya Listrik , Cilegon.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu komunikasi khususnya pada hubungan manusiawi (*human relations*). Serta dapat memberikan sumbangsih ilmu dan gambaran tentang Kegiatan *Human Relations* dengan Tingkat kinerja Karyawan PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi mahasiswa lain dalam melakukan penelitian serta dapat di gunakan untuk menetapkan teori-teori yang di peroleh di perkuliahan dan dapat di aplikasikan dalam dunia nyata nantinya jika memasuki suatu perusahaan.

BAB II

DESKRIPSI TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1. Deskripsi Teori

2.1.1. Komunikasi

Komunikasi mencakup segala apapun yang kita lakukan karena komunikasi merupakan alat yang kita lakukan dalam berinteraksi antara seseorang kepada orang lain maupun kelompok lain. Komunikasi bisa dikatakan *crucial* karena didalamnya mengandung maksud dan tujuan seseorang untuk melakukan sesuatu dan bisa dikatakan kegiatan komunikasi dilakukan manusia hampir dari bangun tidur hingga tidur lagi. Komunikasi tidak bisa dipisahkan dari aktifitas seorang manusia yang mana masing-masing orang mempunyai cara sendiri, tujuan apa yang akan didapatkan, melalui apa atau kepada siapa.

Menurut Onong Uchjana Effendy dalam bukunya ilmu teori dan filsafat komunikasi, menyatakan bahwa komunikasi secara etimologis berasal dari bahasa latin '*communication*' yang bersumber dari "*Communis*" yang berarti sama. Yang artinya komunikasi terjadi apabila terdapat kesamaan makna mengenai suatu pesan yang disampaikan oleh komunikator (pengirim pesan) dan diterima oleh komunikan (penerima pesan) (Effendy, 2003:30).

Hakikat komunikasi adalah proses pernyataan antar manusia. Yang dinyatakan dalam pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alat penyalurnya.

Sedangkan Bernard Berelson dan Gary A. Steiner (1968:527) mengartikan bahwa komunikasi itu sebagai "transmisi informasi,

gagasan, emosi, ketrampilan dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol atau lainnya” (Wiryanto, 2004:7).

Proses komunikasi dari beberapa definisi di atas pada hakikatnya menunjukkan bahwa komunikasi adalah proses yang dilakukan untuk mengubah orang lain. Yakni bagaimana caranya atau sejumlah orang berperilaku tertentu, melakukan kegiatan-kegiatan, atau melakukan tindakan tertentu sesuai dengan yang diharapkan oleh komunikator bisa berupa informasi, gagasan, emosi serta keterampilan dengan menggunakan simbol-simbol, seperti kata-kata atau bahasa, gambar, bilangan dan yang lainnya dengan tujuan untuk mengubah perilaku komunikan dari proses komunikasi tersebut.

Fungsi komunikasi itu tidak hanya pertukaran berita dan pesan tetapi sebagai kegiatan individu dan kelompok mengenai tukar menukar data, fakta dan ide dan adapun lainnya adalah untuk ”menginformasikan (*to inform*), untuk mendidik (*to educate*), untuk menghibur (*to entertain*), dan untuk mempengaruhi (*to influence*).

Dan adapun tujuan komunikasi adalah mengubah sikap (kognitif, afektif dan konatif), mengubah perilaku, mengubah opini dan pendapat dan mengubah masyarakat” (Effendy, 2003:55).

Komunikasi di atas menjelaskan bahwa memastikan pemahaman merupakan salah satu hal utama yang harus di pastikan bahwa orang yang di jadikan sasaran komunikasi itu memahami apa yang di sampaikan kemudian jika sudah dipastikan komunikan memahami, maka

dapat diartikan bahwa komunikasi menerima pesan tersebut. Jika sudah menerima maka selanjutnya penerimanya itu perlu di bina, sehingga pada gilirannya dapat termotivasi untuk melakukan suatu kegiatan. Dan jika komunikasi telah termotivasi maka pada akhirnya tujuan komunikasi yang dilakukan dapat tercapai.

Begitu pentingnya komunikasi sampai ada yang mengatakan bahwa manusia tidak dapat hidup tanpa adanya komunikasi. Dalam organisasi komunikasi menjadi bagian terpenting karena didalamnya terdapat kegiatan yang dapat menyalurkan suatu pembahasan yang ada dalam organisasi.

Komunikasi organisasi adalah pengirim dan penerima berbagai pesan di dalam organisasi. Di dalam kelompok formal maupun informal organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi pada organisasi. Isinya berupa cara-cara kerja didalam organisasi, produktifitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers dan surat-surat resmi. Komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya tidak pada organisasinya sendiri, tetapi lebih pada anggotanya secara individual (Devito, 1997:340).

Menurut Dedy Mulyana (2001:75), dalam buku Abdullah Masmuh menawarkan lingkup kajian komunikasi organisasi sebagai berikut:

Komunikasi Organisasi (*Organization Communication*) terjadi dalam suatu jaringan yang lebih besar dari pada komunikasi kelompok". Dimana komunikasi organisasi seringkali melibatkan komunikasi diadik, komunikasi antar pribadi dan kadang menggunakan komunikasi publik. "Komunikasi formal adalah komunikasi menurut organisasi, yakni komunikasi kebawah, komunikasi keatas dan komunikasi horizontal. Sedangkan komunikasi informal tidak tergantung pada struktur organisasi, seperti komunikasi antar sejawat, juga termasuk gosip" (Masmuh, 2008:6).

Bisa dikatakan bahwa komunikasi yang berjalan dalam organisasi merupakan alat penghubung yang penting yang menjadi satu keterkaitan dengan berjalannya produktifitas suatu perusahaan. Redi Panuju (2001:1-2) dalam Masmuh, menyatakan pentingnya komunikasi dalam suatu organisasi:

Komunikasi sangat penting dalam organisasi karena dalam kenyataannya masalah komunikasi selalu muncul dalam proses organisasi. Bahkan boleh dikata, organisasi tanpa komunikasi ibarat sebuah mobil yang didalamnya terdapat rangkaian alat-alat otomotif, yang terpaksa tidak berfungsi karena tidak ada aliran fungsi antara satu bagian dengan bagian lain. *Connection* komunikasi merupakan system aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi". Oleh sebab itu, komunikasi dalam organisasi menjadi sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi (Masmuh,2008:7).

Jadi dengan demikian komunikasi dalam organisasi selain ikut andil membangun iklim organisasi juga ikut membangun budaya organisasi. Jika ini dipahami, oleh pengelola organisasi maka perbedaan-perbedaan individu dan ketidak mengertian (*miss understanding*) dalam organisasi bisa diperkecil dan dikurangi. Yang pada akhirnya konflik bisa dihindari. Diduga dalam unjuk rasa yang dilakukan karyawan bukan hanya dari faktor ketidak puasan upah saja melainkan dari kurangnya pengertian mereka terhadap keeksistensian perusahaannya.

2.1.2. Public Relations

Salah satu kegiatan komunikasi adalah menjalin hubungan dengan masyarakat, humas merupakan terjemahan dari *Public Relations* menurut

Frezier Moore dalam bukunya *Humas Membangun Citra Dengan Komunikasi* mendefinisikan humas sebagai suatu filsafat sosial dan manajemen yang dinyatakan dalam kebijaksanaan beserta pelaksanaannya, yang melalui interpretasi yang peka mengenai peristiwa-peristiwa berdasarkan pada komunikasi dua arah dengan publiknya, berusaha memperoleh pengertian dan iktikad baik (2004:6). Pada tahun 1960 the international *Public Relations* (IPRA) mendefinisikan pengertian *publik relation* yang dikutip oleh Onong Uchjana Efendy dalam bukunya "Hubungan Masyarakat Suatu Studi Komunikologis" adalah:

Public relations is a management function, of a continuing and planned character, through which public and private organization and institution seek to win and retain the understanding, sympathy, and support of those with whom they are or may be concerned- by evaluating public opinion about themselves, in order to, as far as possible, their own policies and procedures, to achieve by planned and widespread information more productive co-operation and more efficient of their common interest. (Effendy 2002:20).

Dapat di terjemahkan *Public Relations* adalah sebuah fungsi manajemen yang terencana dan berkesinambungan, yaitu melalui perusahaan atau organisasi yang bersifat umum dan pribadi yang berupaya untuk mencapai pengertian, simpati dan dukungan dari mereka yang ada kaitannya atau mungkin ada hubungannya dengan perusahaan, dengan jalan menilai pendapat umum untuk menghubungkan sedapat mungkin kebijakan dan tata cara mereka, dengan informasi terencana dan tersebar dan tersebar luas untuk mencapai kerjasama yang lebih produktif dan pemenuhan kepentingan bersama yang efisien.

Berdasarkan pada definisi diatas maka penulis dapat simpulkan bahwa *Public Relations* adalah suatu fungsi menejemen yang bertujuan untuk mencapai pengertian ,simpati dan dukungan publik yang dilaksanakan dengan mengadakan komunikasi dua arah dengan publiknya sehingga pada akhirnya tujuan humas dapat tercapai. Dalam suatu organisasi tujuan humas haruslah terarah dan jelas. Frezier Moore dalam bukunya *Humas Membangun Citra Dengan Komunikasi* mengemukakan tujuan kebijaksanaan umum *public relations "kaiser alumunium and chemical corporation"* sebagai berikut:

Menginformasikan kepada khalayak mengenai kebijaksanaan dan operasi perusahaan yang mempengaruhi kesejahteraan umum untuk diketahui bahwa kebijaksanaan itu akan dapat bermanfaat untuk mendukung berbagai macam publiknya hanya setelah perusahaan memperoleh pengertian mereka bahwa perusahaan sedang mengusahakan suatu bantuan yang penting bagi kemakmuran bangsa, kesejahteraan sosial dan keamanan. (Moore, 2004:9).

Sebagai *public relations* yang baik seseorang harus bisa mempengaruhi publik dengan suatu tekhnik komunikasi dan memberikan pengertian yang benar dengan begitu seseorang akan terpengaruh dan dapat mencapai pengertian bersama.

Dalam buku *Human Relations* dan *Public Relations* menurut Bertrand R.Canfield yang dikutip oleh Onong Uchjana Effendy menjelaskan bahwa fungsi *public relations* adalah:

1. Mengabdikan kepada kepentingan umum.
2. Memelihara komunikasi yang baik.
3. Menitik beratkan moral dan perilaku yang baik (Effendy 1993:137).

Berdasarkan klasifikasi fungsi *public relations* diatas apabila dikaitkan dengan organisasi, jika seorang *public relations* organisasi menyampaikan suatu informasi dapat mejalin hubungan baik dengan melakukan komunikasi yang baik antara publik interal dan eksternalnya akan menghasilkan kejelasan informasi dalam perusahaan akan tetapi maju tidaknya suatu perusahaan tergantung bagaimana sumber daya manusianya dalam hal ini adalah karyawan dengan menjaga hubungan dengan publik internal sebagai sasaran humas yang terdiri dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi dan secara fungsional memiliki tugas dan pekerjaan serta hak dan kewajiban tertentu sedangkan fungsi *public relations* pada publik eksternalnya menjalin hubungan baik pada orang-orang diluar perusahaan dengan tujuan untuk mensejahterakan perusahaan. Untuk melakukan tugasnya dengan baik, seorang *public relations* yang baik menjadikan dirinya sebagai sarana penghubung antara atasan kepada bawahan untuk dapat melakukan kegiatan *human relations* dengan tujuan agar mengetahui lebih dekat tentang karyawannya.

2.1.3. Human Relations

Dalam kegiatan *human relations* harus adanya komunikasi persuasif. *Human Relations* dalam arti luas ialah “komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak”

(Effendy,1993:48-49). Bisa diartikan Interaksi (komunikasi persuasif) antara seseorang dengan orang lain atau kelompok lain,yang menyangkut hubungan manusiawi, etika atau moral, aktifitas sehari-hari secara tatap muka pada umumnya bertujuan untuk memperoleh kepuasan bagi kedua belah pihak. Yaitu hal ini menyangkut aspek komunikasi sosial kemasyarakatan yang berlandaskan etika dan moral dalam berinteraksi sesamanya.

Dan lebih dispesifikasikan lagi pengertian *human relations* dalam arti sempit yaitu:

komunikasi persuasif yang dilakukan seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*Work situation*) dalam organisasi kekaryaan (*work organization*) dengan tujuan untuk mengugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati. Hanya saja interaksi yang terjadi disini berada dalam pengertian yang sempit, misalnya situasi dalam hubungan pekerjaan (*Work situation*) dan organisasi karyawan (*work organization*). Sedangkan tujuannya adalah untuk motivasi semangat pekerja (etos kerja) dalam melakukan pekerjaan dengan perasaan puas hati (Effendy,1993:50).

Memperlakukan orang lain sebagai individu, mengakui orang lain sebagai manusia, mencari sifat-sifat positifnya pada seseorang dan mengakuinya, adalah *human relations*. (Abdurrachman,1995:80).

Human Relations dalam organisasi kekaryawanan adalah interaksi antara orang-orang yang berada dalam struktur formal yang disusun secara funisional untuk mencapai tujuan lembaga atau perusahaan.

Davis dalam Abdurrachman, (2001:81), mendefinisikan *human relations* sebagai berikut: "*Human relations* adalah interaksi dari orang-

orang kedalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja bersama – sama secara produktif, kooperatif dengan kemampuan baik mengenai segi – segi ekonominya maupun psikologi dan sosialnya”.

Sedangkan *human relations* dalam aktivitas manajemen organisasi atau lembaga adalah menciptakan suatu kerjasama antar karyawan dalam satu tim kerja, meningkatkan produktivitas dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Hubungan manusia (*human relations*) adalah :

Hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan-kesediaan melebur keinginan individu-individu demi terpadunya kepentingan bersama. Tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kokoh, mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama (Hasibuan,1994:151).

Dapat disimpulkan bahwa *human relations* akan tercipta serta terpelihara dengan baik, jika ada kesadaran individu untuk menyatukan keinginan individu demi tercapainya kepentingan bersama yang didasarkan atas saling pengertian yang didasarkan untuk saling menghargai, mengerti dan menghormati peranan yang diberikan oleh setiap individu atau karyawan. Jika semakin besar keinginan individu untuk menyatukan antara kepentingan individu anggota organisasi maka semakin baik hubungan antar manusia dalam organisasi tersebut demi pencapaian tujuan bersama dengan tujuan menghasilkan integritas yang kokoh, mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif untuk mencapai tujuan bersama.

Siagian dalam bukunya organisasi kepemimpinan dan perilaku organisasi memberikan definisi *human relations* sebagai berikut:

Human relations adalah keseluruhan rangkaian hubungan baik yang bersifat formal antara atasan dengan bawahan serta bawahan dengan bawahan lain, harus dibina sedemikian rupa sehingga tercipta suatu *team work* dan suasana kerja yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan (1994:7).

Dibutuhkannya kerja sama team agar pencapaian tujuan perusahaan dapat dirasakan bersama, oleh karena itu dengan adanya hubungan yang baik dalam suasana kerja akan menciptakan hasil kerja yang baik pula.

2.1.3.1. Dalam Falsafah *human relations* menurut Keth Davis (1962)

mencakup

beberapa aspek yaitu :

1. Kepentingan bersama (*mutual interest*) dimana setiap orang, Pemimpin dengan pemimpin ,mempunyai kepentingan atau tujuan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Tapi, dalam satu organisasi atau lembaga mereka harus mempunyai kepentingan bersama (*mutual interest*) untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
2. Harga Diri (*Human Dignity*), pada dasarnya manusia itu ingin dihargai, dihormati atau diperhatikan. Menurut Keith Davis harga diri atau martabat manusia merupakan etika utama dan moral dalam *Human Relations*.
3. Perbedaan-perbedaan pada individu. Setiap perbedaan tersebut ditentukan oleh *field experience* (berdasarkan pengalaman). Itu dikarenakan perbedaan yang ada pada

individu merupakan dinamika dan falsafah dalam Human Relations yang dimulai dari apa dan bagaimana mengenai pandangan dan pengertian atau pemahaman dari perorangan. (Abdurachman,2001:85).

2.1.3.2. Prinsip-prinsip dalam *human relations* dalam suatu

lembaga/perusahaan:

1. Pentingnya individu (*Importance of individual*), Memperhatikan kepentingan atau perasaan bagi setiap masing-masing individu.
2. Saling menerima (*mutual acceptance*), pemimpin yang dipimpin dalam organisasi buruh suatu badan harus bersatu. Mereka satu sama lain harus saling menerima sebagai individu dan sebagai kelompok. Harus saling menghormati dan menghargai tugas dan kewajiban masing-masing.
3. Standar moral yang tinggi (*High Moral Standard*), kebenaran dan keadilan mengenai suatu tindakan dapat disebut benar atau adil bila di dasarkan pada moralitas dan hak-hak asasi manusia.
4. Kepentingan Bersama (*common interest*).Pemimpin,yang dipimpin dan organisasi buruh satu sama lainnya terkait oleh kepentingan bersama. Kerena mereka besatu, mereka mampu untuk mencapai sukses dalam pekerjaannya, dan terjaminnya kebutuhan tiap individu tergantung pada sukses itu.

5. Keterbukaan Komunikasi (*open communication*). Berterus terang mengenai ide, perasaan dan mengenai segala sesuatu yang menyangkut kepentingan bersama. Komunikasi yang sifatnya terbuka akan menimbulkan pengertian yang lebih baik dan menghasilkan keputusan-keputusan yang lebih tepat.
6. partisipasi pegawai (*Management by participation*). Hasil-hasil yang efisien disebabkan adanya keseimbangan dalam pandangan-pandangan dan karena dalam segala problema didapati dan dipecahkan bersama-sama.
7. Identitas setempat (*local identify*). Dengan memberikan pujian yang tepat pada seseorang orang itu merupakan bagian dari badan dimana ia ditugaskan.
8. Keputusan setempat (*Local Decision*). Memberi wewenang pada orang untuk memecahkan sendiri problema-problema yang langsung timbul ditengah-tengah mereka. (Abdurrachman, 2001:85).

2.1.3.3. *Human Relations* dalam teori dan praktek, yaitu:

1. *Human Relations* Sebagai kegiatan komunikasi.

Adanya Komunikasi Antar Personal Persuasif Manusiawi, dapat diartikan Komunikasi persuasif adalah komunikasi yang mengandung bujukan atau rayuan dimana Komunikasi persuasif akan terjadi apabila adanya komunikasi yang efektif artinya harus menimbulkan efek seperti perubahan sikap

(*attitude*), opini (*opinion*), tingkah laku (*behavior*). Dan dalam kegiatan ini terdapat suatu situasi yaitu *Homopoly*, derajat pasangan komunikator-komunikan yang sama dalam ciri-ciri tertentu (kepercayaan, pendidikan, ataupun status social). Dan *Heteropoly* yaitu derajat pasangan komunikator-komunikan yang tidak sama dalam ciri-ciri tertentu (kepercayaan, pendidikan, ataupun status social). Dan apabila dalam situasi *human relations* heteropoly terjadi dapat di usahakan dengan kemampuan *Empaty* yaitu kemampuan seorang untuk memproyeksikan dirinya kepada peran orang lain.

2. Konseling Sebagai Teknik *Human Relations*.

Konseling merupakan kegiatan yang banyak dilakukan dalam *human relation*. Ditinjau dari segi komunikasi konseling adalah komunikasi antra personalnya (Effendy,1993:82). Konselor adalah managernya atau pimpinannya sedangkan konseli adalah karyawan atau pegawainya yang sedang memiliki masalah atau frustasi. Dimana tujuan dari konseling itu sendiri adalah membantu para karyawannya memecahkan masalahnya sendiri, atau masalah yang terjadi pada karyawan ataupun mengusahakan terciptanya suasana yang menimbulkan keberanian dalam memecahkan masalah yang mungkin ada.

Dalam kegiatan *human relations* ada dua jenis konseling yang dapat dilakukan yaitu:

1. Konseling terarah (*directive conseling*) *the counselor-centered approach*, yakni konseling yang pendekatannya terpusat pada konselor yaitu aktifitas utama terletak pada konselor.
2. Konseling yang tidak langsung terarah (*non-directive counseling*). *The counselee centered approach* (pendekatan yang berpusat pada konseli). Konseling jenis ini *lebih ampuh dalam membantu karyawan yang menderita frustrasi* karena aktivitas utama terletak pada pihak konseli, sedangkan aktivitas konselor hanya berusaha agar konseli merasa mudah untuk memimpin dirinya sendiri dan membantu konseli merasa bebas untuk menyatakan isi hatinya, membicarakan sikapnya, segala keluh kesah dan dalam menyatakan itu semua ia tidak dipaksa. (Effendy,1993:83-84).

Norman R.F Maier dalam bukunya "*Principles of Human Relations*" menyatakan bahwa tujuan *Non directive counseling* yaitu:

1. Memperoleh keinginan dari penderitaan.
2. Melokalisir dan memecahkan masalah.
3. Membetulkan cara pemecahan masalah
(Effendy,1993:85).

3. Diskusi Kelompok (*Group Discussion*).

Diskusi kelompok merupakan diskusi kecil (*small group communication*). Dalam kegiatan *human relations* diskusi kelompok banyak dilakukan dalam rangka memecahkan suatu masalah yang timbul dalam situasi kerja atau menciptakan kegairahan kerja pada karyawan (Effendy,1993:89). Para karyawan sebagai pelaksana tujuan merasa dihargai dan dianggap apabila di ikutsertakan dalam diskusi oleh karena itu keputusan-keputusan untuk melaksanakannya merupakan hasil musyawarah bersama maka karyawan pun akan mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab hal ini akan berbeda apabila karyawan bekerja menurut interuksi-interuksi tanpa diikutsertakan dalam berdiskusi. Disini berlaku "asas situasi" (*principle of the situation*) yang mencakup tiga kegiatan, yaitu: mengumpulkan fakta, menginterpretasikan fakta dan mengambil keputusan yang disertai pelaksanaannya berdasarkan situasi karena adanya Umpan balik dalam diskusi kelompok karena Komunikasi berlangsung secara tatap muka (*face-to-face*) dan secara dua arah timbal balik (*two way reciprocal*

communication). Komunikator (dalam hal ini pimpinan) mengetahui tanggapan komunikasi (karyawan) secara langsung. Situasi itulah yang dinamakan umpan balik (*feedback*). Dan biasanya terjadi pada Suasana bebas dalam diskusi kelompok. Dan dalam Suasana bebas di duga dapat menimbulkan kesatuan diantara karyawan sehingga menimbulkan keberanian para karyawannya dalam mengutarakan aspirasinya dan berpartisipasi sepenuhnya. Tidak menutup kemungkinan faktor ini penting dalam rangka mencapai tujuan bersama.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Kegiatan yang paling lazim dinilai suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana ia melaksanakan sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peran dalam organisasi. Dalam konteks vitalitas kerja, maka memberdayakan pegawai menjadi sesuatu yang penting. Pegawai yang berharga bagi perusahaan adalah karyawan yang menciptakan prestasi yang berharga dengan cara yang efisien.

S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan " kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu"(Wikipedia.com).

Kinerja karyawan adalah seorang yang bekerja atas tugas masing-masing dengan kemampuan kerja secara keseluruhan menyangkut aspek pengetahuan, keterampilan, perilaku sehari-hari dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Mangkunegara menjelaskan definisi kinerja :

“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2000:67).

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa kinerja karyawan adalah kadar hasil yang dapat ditunjukkan seorang (karyawan) dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan kinerja karyawan tersebut.

Untuk melaksanakan dan mencapai keberhasilan PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat ditentukan oleh kinerja karyawan, artinya karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang telah ditentukan. Untuk keberhasilan operasional PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon perlu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif

Bernardin dan Russel menjelaskan: “**kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu**”. (1993:40).

Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, hal tersebut dapat diilustrasikan dengan bila seorang dalam bulan atau tahun yang lalu ini sudah dapat mengerjakan tugas tersebut, maka dikatakan kinerjanya meningkat. Dan apabila tugas bulan lalu atau tahun lalu sampai bulan ini masih belum dikerjakakan oleh orang tersebut maka dapat dikatakan kerjanya tidak ada peningkatan. Berati dalam hal ini terjadi masalah atau penyimpangan kinerja.

Dharma dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Supervisi* menyatakan definisi kinerja sebagai berikut :

“Kinerja pegawai adalah hasil yang akan dicapai oleh karyawan dalam periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya” (2004:367).

Didalam memahami instrumen-instrumen dari kinerja, *Ivancevich* Mengidentifikasi indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

1. *Quantity of work : volume acceptable work under norman conditions* yaitu jumlah volume kerja yang diterima seorang karyawan dalam kondisi normal.
2. *Quality of work: thoroughness, neatness and accurancy of work.* meliputi ketelitian, kerapihan dan ketepatan atau akurasi dalam bekerja.

3. *Knowledge of job: clear understanding of the factors of factors pertinent of job.* Meliputi pengetahuan yang jelas tentang factor-factor yang berhubungan dengan pekerjaan.
4. *Personal quality: personality, appearance, sociability, ledership, integrity.* meliputi penampilan, kepribadian ,sikap, kepemimpinan, integritas dan kemampuan sosial.
5. *Cooperation: Ability and willingness to work with associates, supervisors and subordinates toward common goals,* atau kerjasama sesama rekan kerja (team work) yaitu kemampuan dan keinginan untuk bekerja dengan rekan kerja, atasan serta bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
6. *Deppendability: consciousness, though accurate, reliable with respect to attendance, lunch periods, relief's, etc.* meliputi kesadaran, akurasi, tingkat kehadiran ,periode istirahat.
7. *Initiative: Earnestness in seeking increased responsibilitities self starting, unfraid to proceed alone.* Yaitu kesungguhan dalam melaksanakan tanggung jawab, meningkatkan kerja serta memiliki keberanian untuk bekerja secara mandiri (1992:307).

Kriteria kinerja karyawan menurut AT. Sulistyani dan Rosidah :

- 1) Kualitas, menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.
- 2) Kuantitas jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit, jumlah lingkungan aktifitas.
- 3) Ketepatan waktu.

- 4) Efektifitas biaya, menyangkut penggunaan sumber-sumber daya organisasi secara maksimal.
- 5) Kebutuhan supervisi, menyangkut perlunya bantuan/intervensi supervisi dan pelaksanaan tugas-tugas karyawan.
- 6) Dampak interpersonal menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama diantara teman kerja maupun bawahan. (2003:288).

4.2.4.1. Pengukuran Kinerja Karyawan

Secara teori berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja karyawan secara objektif untuk satu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi. Untuk mencapai manfaat tersebut digunakan berbagai metode pengukuran kinerja. Heidjarchman Ranupandojo dan Suad Husnan menggunakan :

1. **Ranking**, membandingkan karyawan yang satu dengan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.
2. **Perbandingan karyawan dengan karyawan**, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang kedalam berbagai faktor.
3. **Grading**, yaitu pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori untuk dimasukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan.

4. **Skala grafis**, metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Masing-masing faktor tersebut seperti kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, tanggung jawab kerja, kerjasama dan sebagainya.
5. **Ceklist**, metode penilaian yang bukan sebagai penilaian karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan. (2002:223).

Dan dalam melaksanakan pengukuran kinerja itu sendiri memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. **Kuantitas pekerja**, Berupa jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam unit, sejauh mana karyawan memenuhi target waktu, biaya dan dana dalam jumlah yang ditentukan dengan cara-cara yang dapat diterima oleh aturan-aturan yang berlaku.
2. **Kualitas pekerja**, merupakan tingkat ketelitian bawahan dalam menjalankan tugas, tingkat kerapihan pekerjaan dan kesesuaian pelaksanaan pekerjaan sesuai petunjuk.
3. **Ketepatan waktu**, berupa jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan waktu direncanakan perusahaan dalam

melaksanakan tugas yang di berikan kepada karyawan.
(Sumarsono,2004:288).

Dengan mengkategorikan ukuran kedalam aspek kuantitati, kualitatif dan ketepatan waktu, hal ini akan membantu dalam menilai kinerja secara akurat. Kuantitas yaitu jumlah yang harus dicapai atau diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atas pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlak keluaran yang dihasilkan. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan seberapa baik penyelesaian, kemudian ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau memilih prestasi kerja. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan pimpinan dan memberikan umpan balik kepada para pegawai (bawahan) tentang pelaksanaan kerja mereka.

Kegunaan-kegunaan penilaian kinerja adalah:

1. Perbaikan (Kinerja) prestasi kerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi (kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya menurut evaluasi kerja).
3. Keputusan-keputusan penempatan (promosi, transfer, demo).
4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan.
5. Perencanaan dan perkembangan karir.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Ketidak akuratan informasi.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
9. Kesempatan kerja yang adil.
10. Tantangan eksternal (faktor - faktor diluar lingkungan seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya).
11. Umpan balik dalam sumber daya manusia
(Mangu,2003:224-225).

Dalam hal komunikasi yang terjadi antar pegawai, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh pengembangan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya

hubungan yang baik, sikap yang otoriter dan tidak peduli, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan *feedback* yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

2.2. Kerangka Berfikir

2.2.1. Kerangka Teoritis

Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah hubungan antara kegiatan *human relations* dengan kinerja karyawan, dalam suatu organisasi atau instansi menghendaki agar para karyawannya mempunyai semangat dan dapat menghasilkan kinerja. Oleh karena itu diinisiatifkan melalui kegiatan-kegiatan *human relations* sebagai sarana penyalur tujuan dari organisasi atau instansi dapat dicapai apabila para pegawainya memiliki etos kerja sehingga tercipta situasi kerja yang efektif.

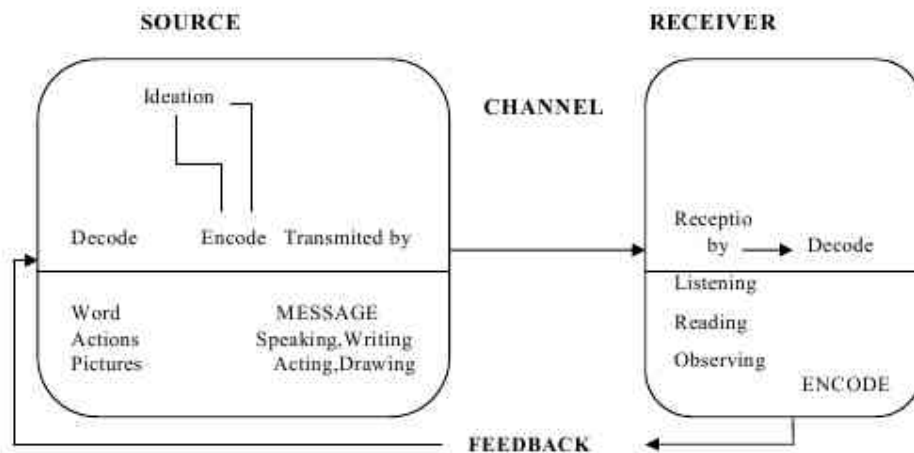
Berkaitan dengan masalah diatas maka sebagai landasan teori penulis menggunakan teori hubungan manusia yang di kembangkan oleh Elthon Mayo dan menggunakan model komunikasi antar manusia. Teory ini merupakan teory penolakan dari teory sebelumnya yaitu teory klasik. Teory hubungan manusia ini di pelopori oleh Elton Mayo tahun 1930-an (1924-1932). Teori ini

menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengarahkan aktualisasi diri pekerja, akan mempertinggi motivasi bekerja sehingga akan dapat meningkatkan produksi organisasi. Teori ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Dengan meningkatkan kepuasan kerja mengarahkan aktualisasi diri pekerja, akan mempertinggi motivasi bekerja sehingga akan dapat meningkatkan produksi perusahaan/organisasi. Para ahli teori hubungan manusia merasa bahwa "hubungan kemanusiaan itu merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memotivasi dalam bekerja. Pekerja yang puas, artinya yang berbahagia dengan hubungannya dalam pekerjaan, akan menghasilkan lebih banyak daripada pekja yang ditempatkan dalam kehampaan sosial dan diperlakukan seperti mesin" (Masmuh, 2008:191).

Model komunikasi yang digunakan menghasilkan bahwa proses komunikasi mencoba melihat proses komunikasi dalam suatu organisasi. Menurut Jerry W.Koehler dan kawan-kawan, bagi suatu organisasi, persertif perilaku di pandang lebih praktis karena komunikasi dalam organisasi bertujuan untuk mempengaruhi penerima (*receiver*). Satu respons khusus diharapkan oleh pengirim

(*sender*) dari setiap pesan yang disampaikan. Ketika suatu pesan mempunyai efek yang dikehendaki, bukan suatu persoalan apakah informasi yang disampaikan tersebut merupakan tindak berbagai informasi atau tidak. Berikut ini merupakan model proses komunikasi antar manusia.

Gambar 2.1
Model Komunikasi Antar Manusia Koehler



Sumber : (Sandjaja, 1994:134-135)

Proses komunikasi diawali oleh sumber (*source*) baik individu ataupun kelompok yang berusaha berkomunikasi dengan individu atau kelompok lain.

Langkah pertama yang dilakukan sumber adalah *ideation* yaitu penciptaan suatu gagasan atau pemilihan seperangkat informasi untuk dikomunikasikan. Ideation ini merupakan landasan dari suatu pesan yang akan disampaikan.

Langkah kedua dalam penciptaan suasana pesan adalah *encoding*, yaitu sumber menerjemahkan informasi atau gagasan dalam wujud kata-kata, tanda-tanda, atau lambang-lambang yang disengaja untuk menyampaikan informasi dan diharapkan mempunyai efek terhadap orang lain. Pesan atau *message* adalah alat-alat dimana sumber mengekspresikan gagasan dalam bentuk bahasa lisan, bahasa tertulis ataupun mengekspresikan perilaku nonverbal seperti bahasa isyarat, ekspresi wajah atau gambar-gambar.

Langkah ketiga dalam proses komunikasi adalah penyampaian pesan yang telah disandi (*encode*). Sumber menyampaikan pesan kepada penerima dengan cara berbicara, menulis, menggambar ataupun melalui tindakan tertentu. Pada langkah ketiga ini, kita mengenal istilah *channel* atau saluran, yaitu alat-alat untuk menyampaikan suatu pesan. Saluran untuk komunikasi lisan adalah komunikasi tatap muka, radio dan telepon. Sedangkan saluran untuk komunikasi tertulis meliputi setiap materi yang tertulis ataupun sebuah media yang dapat memproduksi kata-kata tertulis seperti : televisi, kaset video atau OHP (*overhead proyektor*). Sumber berusaha untuk membebaskan saluran komunikasi dari gangguan ataupun hambatan, sehingga pesan dapat sampai kepada penerima seperti yang dikendaki.

Langkah keempat, perhatian dialihkan kepada penerima pesan. Jika pesan bersifat lisan, maka perlu menjadi seorang pendengar yang baik, karena jika penerima tidak mendengar, pesan tersebut akan hilang. Dalam proses ini penerima melakukan *decoding*, yaitu memberikan penafsiran/interpretasi terhadap pesan yang disampaikan kepadanya. Pemahaman (*understanding*) merupakan kunci untuk melakukan *decoding* dan hanya terjadi dalam pikiran penerima. Akhirnya penerimalah yang akan menentukan bagaimana memahami suatu pesan dan bagaimana pula memberikan respons terhadap pesan tersebut. Tahap terakhir dalam proses komunikasi adalah *feedback* atau umpan balik yang memungkinkan sumber mempertimbangkan kembali pesan yang telah disampaikan kepada penerima. Respons atau umpan balik dari penerima pesan terhadap pesan yang disampaikan sumber dapat berwujud kata-kata ataupun tindakan-tindakan tertentu. Penerima bisa mengabaikan pesan tersebut ataupun menyampaikannya. Umpan balik inilah yang dapat dijadikan landasan untuk mengevaluasi efektivitas komunikasi.

2.2.2. Kerangka Konseptual

Variabel X: Kegiatan *Human Relations*

Variabel Y: Kinerja Karyawan

Pada dasarnya *human relations* (Hubungan Antar Manusia) adalah "interaksi (komunikasi persuasif) antara seseorang dengan

orang atau kelompok lain, yang tertuju pada kebahagiaan, sikap, sifat, kepribadian dan tingkah laku (aspek-aspek kejiwaan pada manusia), menyangkut hubungan manusiawi, etika atau moral, aktifitas sehari-hari pada umumnya bertujuan untuk memperoleh kepuasan bagi kedua belah pihak". Dimana *human relations* dalam aktivitas manajemen organisasi, menciptakan suatu kerjasama antar sesama karyawan satu tim kerja, yang dapat meningkatkan produktivitas dan memperoleh kepuasan bekerja dan diduga dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

Seorang karyawan akan merasa dirinya dianggap penting dalam suatu perusahaan apabila didengarkan perasaannya dan diikuti sertakan dalam pemberian ide atau gagasannya di perusahaan. Dengan mementingkan kepentingan individu (karyawan), melakukan komunikasi terbuka, adanya partisipasi pegawai dapat memacu karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja efek lain yang diharapkan adalah peningkatan kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu karena karyawan merasa dianggap penting dalam perusahaan yang dapat diharapkan berimbas pada peningkatan kinerja dan menghasilkan perusahaan yang produktif.

Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya berdasarkan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunagara, 2004:67).

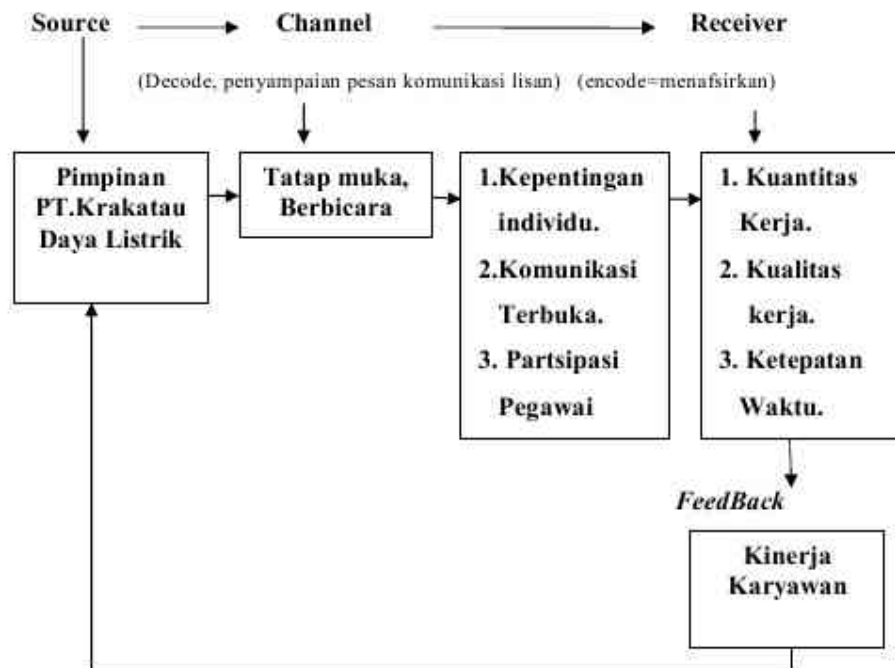
Untuk memperjelas pembahasan teori yang di gunakan dalam penelitian, maka berikut ini akan dijelaskan teori hubungan manusia dalam model komunikasi antar manusia dalam pelaksanaan penelitian. Interpretasi teori hubungan manusia pada permasalahan ini dimana lebih menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Menjelaskan produktivitas perusahaan akan lebih berjalan baik jika hubungan sosial terjalin dengan baik dibandingkan dengan perubahan suasana kerja atas peningkatan fasilitas-fasilitas perusahaan. Hal ini akan berpengaruh jika adanya perhatian perusahaan atas individu yang berada didalamnya (karyawan) dengan memberikan simpati, mengaktualisasikan diri pekerja dengan memberikan pengarahan dalam bekerja akan menciptakan kepuasan hati karyawan sehingga lebih berpengaruh pada perubahan hasil kerja.

Diduga apabila kepuasan karyawan dapat terwujud maka akan menghasilkan produktivitas yang baik pada karyawan tersebut yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain faktor lingkungan kerja, faktor ekonomi (gaji), kemampuan karyawan, budaya dan struktur organisasi akan tetapi faktor sosial lebih sulit untuk dipahami karena merupakan hasil emosi manusia sehingga sering terjadi perubahan perilaku pada setiap karyawan yang bekerja dalam satu perusahaan

yang sama. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bisa dikatakan hal yang *crucial* dimana karyawan merupakan faktor penggerak jalannya produksi perusahaan sehingga harus benar-benar diperhatikan. Dengan pendekatan dan perhatian dari atasan yang baik maka karyawan merasa dianggap penting dan dalam melakukan kerjanya tidak berdasarkan tekanan dari atasan karena sebelumnya sudah diarahkan oleh atasan dengan upaya terciptanya kepuasan kedua belah pihak.

Untuk memperjelas pembahasan model yang di gunakan dalam penelitian, maka berikut ini akan dijelaskan model hubungan antar manusia dalam pelaksanaan penelitian :

Deskripsi permasalahan melalui Model Komunikasi antar manusia
Koehler :



Gambar 2.2: Dekripsi Kerangka pemikiran *Model Komunikasi antar manusia Koehler*.

Kunci kegiatan *human relations* adalah motivasi. Yakni memotivasi karyawannya untuk bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan dengan transparansi menjelaskan dan menyelesaikan suatu konflik *public intren* (antara karyawan dan perusahaan) atau *public ekstern* yang terjadi di perusahaan dengan melibatkan karyawan berpartisipasi menyampaikan perasaan dan idenya dalam menghadapi dan memecahkan masalah bersama-sama agar menghasilkan keputusan yang lebih baik diharapkan kinerja

karyawannya dapat meningkat dan memperoleh *feedback* yang baik pada perusahaan. Model komunikasi antar manusia Koehler yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah tahap ketiga yaitu penyampaian pesan (*channel*), sarana penyaluran dan penyampaian pesan dalam hal ini pimpinan melakukan komunikasi lisan seperti secara tatap muka dan berbicara membahas tentang kegiatan dalam perusahaan yaitu dengan memperhatikan individu, melakukan komunikasi terbuka dan adanya partisipasi pegawai yang diharapkan berpengaruh pada perubahan perilaku karyawan baik kuantitas dan kualitasnya. Dalam pelaksanaan *human relations*, pimpinan organisasi atau kelompok melakukan komunikasi dengan pegawainya secara manusiawi untuk memacu mereka berkerja secara bersama-sama, sehingga hasilnya dapat memuaskan disamping mereka bekerja dengan puas hati. Sedangkan peningkatan kinerja pegawai di dukung dengan adanya motivasi dan kerjasama antar manajemen dan pegawai.

Dapat dilihat dari gambar 2.2 diatas yang menunjukan bahwa perubahan sikap bergantung pada proses yang terjadi pada individu, *message* atau pesan yang disampaikan kepada komunikan mungkin diterima atau mungkin saja ditolak. Komunikasi akan berlangsung jika ada perhatian dari komunikan. Proses berikutnya komunikan mengerti, kemampuan komunikan inilah yang melanjutkan proses

berikutnya. Setelah komunikasi menafsirkan dan menerimanya, maka terjadilah keinginan untuk merubah sikap.

Karyawan diharapkan akan terpacu kinerja apabila segala sesuatu yang menjadi kendala dalam kerjanya telah tersampaikan dengan baik dan tepat sasaran.

2.2.3. Kerangka Operasional

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA LIKERT
Human Relations	Pentingnya Individu (X1)	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan memperhatikan perasaan pegawai. - Perusahaan mengakui pegawai. - Perusahaan memperhatikan kepentingan pegawai. 	
	Komunikasi terbuka (X2)	<ul style="list-style-type: none"> - Berterusterang mengenai ide, perasaan dan mengenai segala sesuatu yang menyangkut kepentingan bersama. 	

	Partisipasi pegawai (X3)	<ul style="list-style-type: none"> - Kesenambungan dalam pandangan-pandangan tentang hasil yang efisien. - Segala problema di hadapi dan di pecahkan bersama-sama. 	
Kinerja Karyawan	Kuantitas Pekerjaan (Y1)	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah Pekerjaan yang dihasilkan dalam unit. - Sejauh mana karyawan memenuhi target. - Mentaati aturan-aturan yang berlaku. 	
	Kualitas Pekerjaan (Y2)	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas. - Tingkat kerapihan pekerjaan. - Kesesuaian pekerjaan dengan- petunjuk. 	
	Ketepatan Waktu (Y3)	<ul style="list-style-type: none"> - jumlah pekerjaan yang dihasilkan tepat waktu. - Pemenuhan target sesuai tugas yang diberikan. 	

2.3. Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis umum yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

“Ada hubungan antara “ kegiatan *human relations* dengan tingkat kinerja karyawan”.

Dengan kriteria penolakan:

1. Ho : Tidak ada hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.
2. Hi : Ada hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.

Sub hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ho : Tidak Ada Hubungan Antara Kegiatan *Human Relations* dengan Tingkat Kinerja Karyawan di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon.
2. Hi : Ada Hubungan Antara Kegiatan *Human Relations* dengan Tingkat Kinerja Karyawan di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon.

Penelitian ini akan meneliti variabel kegiatan *human relations* (Variabel X) dan kinerja karyawan (Variabel Y). Jika diperhatikan kedua variabel tersebut, dapat diduga bahwa tingkatan kinerja karyawan di PT.Krakatau Daya Listrik,Cilegon salah satunya dipengaruhi oleh kegiatan *human relations*. Jika diperhatikan diduga terdapat hubungan antara kegiatan *human relations* dengan tingkat kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi. Metode korelasi berusaha menjelaskan dua variabel, dimana dalam hal ini ada hubungan sebab akibat yang menunjukkan ketergantungan variabel yang satu terhadap variabel yang lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel X (kegiatan *human relation*), dan variabel Y (kinerja). Penelitian dilakukan dilapangan dengan membagikan kuisisioner terhadap elemen-elemen yang berkaitan dengan penelitian. Menurut Jalaludin Rakhmat dalam bukunya metode penelitian komunikasi, metode korelasi bertujuan meneliti sejauh mana variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi pada faktor lain. (2001:27). Metode korelasi digunakan untuk:

1. Mengukur hubungan antara beberapa variabel,
2. Meramalkan variabel tak bebas dari pengetahuan kita ketahui tentang variabel bebas,
3. Meratakan jalan untuk membuat rancangan penelitian eksperimental.

3.2. Instrumen Penelitian

3.2.1. Jenis Data

Data dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam data primer dan data sekunder. Data primer terdiri dari data tentang responden dan data penelitian yang menggambarkan variabel-variabel mengenai kegiatan *human relation* serta kinerja karyawan. Sedangkan

data sekunder dalam penelitian ini, di dapat dari berbagai sumber olahan yang dapat menunjang eksplorasi gejala variabel. Data yang dapat diidentifikasi oleh peneliti ialah:

1. Data mengenai hubungan kepentingan Individu dengan tingkat kinerja karyawan di PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon.
2. Data mengenai hubungan Komunikasi terbuka dengan tingkat kinerja karyawan di PT. Krakatau Daya Listrik , Cilegon.
3. Data mengenai hubungan Partisipasi Pegawai dengan tingkat kinerja karyawan di PT. Krakatau Daya Listrik , Cilegon.
4. Data mengenai kekuatan hubungan Kegiatan *human relations* dengan tingkat kinerja Karyawan di PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon.

3.2.2.Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. "data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian perorangan, kelompok dan organisasi" (Ruslan, 2003:29). Dalam penelitian ini data primer berupa hasil angket, observasi, wawancara tidak terstruktur dengan narasumber atau informan atau partisipan penelitian.

3.3.Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon dengan jumlah karyawan 310 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan ditarik berdasarkan

probabilitas. Karena dari setiap unsur populasi mempunyai nilai kemampuan untuk dipilih menjadi sampel, dengan cara dari setiap strata diambil sampel yang sebanding dari sebagian besar setiap strata dan pengambilan data penelitian yang digunakan adalah *Proppotionate Stratified Random Sampling* dikarenakan berstrata normal maka dipakai. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon dari semua divisi. Berikut data karyawan tetap PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon per tiap divisi:

Tabel 3.1
Data karyawan tetap

NO	DIVISI	JUMLAH
1	SDM dan umum	50
2	Operasional	100
3	Perawatan	99
4	Niaga	15
5	Logistik	16
6	Keuangan	14
7	Perencanaan	16
JUMLAH		310

Sumber: Data penelitian 2009

Untuk menarik sampel dan jumlah populasi karyawan tetap PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon tahun 2009 sebanyak 310 dalam penelitian ini penulis mengambil 10% dari jumlah populai karyawan tetap PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon di setiap divisi agar pengambilan sampel lebih adil. Dengan data dan Rumus sebagai berikut:

1. Rumus Teknik pengambilan Sample dari Tarro Yamane (Rakhmat,1996:82) :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d = Persisi Yang di tentukan (10%)

$$\begin{aligned}n &= \frac{310}{310(10\%)^2 + 1} \\&= \frac{310}{310(0,1)^2 + 1} \\&= \frac{310}{310.0,01 + 1} \\&= \frac{310}{4,1} \\&= 75,6 \\n &= 76 \text{ Responden}\end{aligned}$$

2. Karena pengambilan Pengambilan sample secara strata maka setiap divisi strata harus memiliki wakil, besarnya sample mulai dari pimpinan sampai staff.

$$N = \frac{\text{Ukuran Populasi}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{Jumlah Sampel (Sugiyono,2005:102)}$$

Contoh :

Pada Divisi sumber daya manusia dan umum yang jumlah populasi menurut stratum 50 orang karyawan tetap, maka perhitungan untuk mengetahui jumlah sampel menurut stratum yang dijadikan responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 N &= \frac{\text{Ukuran Populasi} \times \text{Jumlah Sampel}}{\text{Jumlah Populasi}} \\
 &= \frac{50}{310} \cdot 76 \\
 &= 12,25 \text{ , dibulatkan} = 12 \text{ Responden.}
 \end{aligned}$$

Tabel 3.2
Rincian Jumlah Responden Karyawan Per Divisi PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon.

NO	DIVISI	JUMLAH	n sampel
1	SDM dan umum	50	12
2	Operasional	100	24
3	Perawatan	99	24
4	Niaga	15	3
5	Logistik	16	4
6	Keuangan	14	3
7	Perencanaan	16	4
JUMLAH		310	76

Sumber : Perhitungan oleh peneliti berdasarkan rumus.

3.4. Teknik Pengolahan data

Untuk mengumpulkan data yang di perlukan maka peneliti menggunakan teknik pengolahan data sebagai berikut:

1. Angket

Peneliti melakukan penyebaran angket Sebagai data primer berupa pernyataan tertulis kepada responden (karyawan tetap PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon) yang terpilih menjadi sampel dalam penelitian ini. Angket tersebut di berikan kepada karyawan yang di mintai tanggapan sikap mengenai pengaruh kegiatan *human relations* dengan tingkat kinerja karyawan. Peneliti menggunakan angket untuk mengetahui bagaimana

tanggapan responden. Desain angket berisi 23 pertanyaan yang mencerminkan kondisi dalam lingkungan pekerjaan responden, baik yang menyangkut aspek kegiatan *human relations* seperti adanya pentingnya individu, komunikasi terbuka dan partisipasi pegawai maupun aspek kinerja seperti kualitas, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

Data didapatkan melalui hasil angket yang dihitung melalui skala likert. Skala likert adalah skala untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini di kembangkan untuk mengukur sikap pada tingkat pengukuran ordinal. Hal ini dilakukan dengan menanyakan tingkat persetujuan responden terhadap suatu pernyataan. Dalam penelitian ini terdapat variasi nilai dari jawaban yang diberikan oleh responden. Nilai tersebut berupa angka 1 - 5 , dimana tiap angka memiliki kualitas yang berbeda, semakin tinggi angka pilihan (5) maka semakin tinggi pula kualitas jawaban yang diberikan. Sebaliknya semakin rendah jawaban yang diberikan (1) menunjukkan semakin rendah kualitas jawaban yang diberikan oleh responden. Dengan penilaian sebagai berikut :

Sangat Setuju	(SS)	Dengan diberi bobot 5
Setuju	(S)	Dengan diberi bobot 4
Kurang Setuju	(KS)	Dengan diberi bobot 3
Tidak Setuju	(TS)	Dengan diberi bobot 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	Dengan diberi bobot 1

2. Observasi

Peneliti mengamati secara langsung kepada perusahaan bersangkutan untuk memperoleh data-data yang di perlukan mengenai hubungan

kegiatan *human relations* dengan tingkat kinerja karyawan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon.

3. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara Sebagai data primer kepada karyawan tetap PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon yang bersedia meluangkan waktunya untuk diwawacarai. Adapun teknik wawancara yang dilakukan tidak terstruktur. "Wawancara tidak terstruktur artinya wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya".(Sugiyono, 2003: 140). Karena kegiatan karyawan cukup padat sehingga peneliti melakukan wawancara berdasarkan peluang yang ada semata-mata untuk memperoleh informasi mengenai kegiatan *human relation* yang telah dilakukan karyawan PT.Krakatau Daya Listrik , Cilegon.

3.5.Analisis Data

Analisis data dimaksudkan untuk menganalisis data dari hasil catatan lapangan, atau dari sumber informasi yang diperoleh. Penelitian ini menggunakan skala likert dimana digunakan untuk mengukur sikap seseorang tentang sesuatu objek sikap (Bungin, 2005:134). Hasil data-data yang diperoleh kemudian di analisa dengan proses editing, pemberian kode dan pemrosesan data skor hasil angket menggunakan bantuan program komputer statistik, yaitu SPSS (*Statistic Package for Social Science*) versi 17.00.

Analisis data menggunakan analisis data korelasi pendekatan kuantitatif, analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yakni variabel kegiatan *human relations* (X) Dan variabel kinerja (Y). Penelitian ini terlebih dahulu dilakukan pengujian alat ukur yaitu dengan uji validitas, reliabilitas dan normalitas yang nantinya akan di hitung menggunakan bantuan program komputer statistik, yaitu SPSS (*Statistic Package for Social Science*) versi 17.00.

3.5.1.Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditetapkan (*construct validity*). Syarat instrumen yang baik adalah instrumen tersebut harus *valid*. Sebuah instrumen dikatakan *valid* apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai *varian* kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dipercaya Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Dalam penelitian uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 17.00.

3.5.2.Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula, kualitas data yang

diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi dengan menggunakan uji reliabilitas dan validitas. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabel akan menunjukkan instrumen yang sudah dipercaya dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Peneliti akan menguji kehandalan dengan menghitung dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Menurut Santoso, apabila alpha hitung lebih besar daripada r_{tabel} dan alpha hitung bernilai positif, maka instrumen penelitian dapat disebut reliabel (Budi, 2006: 248).

Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung koefisien Cronbach Alpha dari masing-masing item dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal (*reliable*) apabila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60 (Gozali,2002:98).

Diketahui rumus Koefisien Cronbach Alpha :

$$\alpha_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

k = jumlah butir kuisioner

α_n = koefisien keterandalan butir kuisioner

$\sum S_i^2$ = jumlah variansi skor butir yang valid

S_t^2 = variansi total skor butir

Penelitian uji reliabilitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 17.00. Apabila kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel maka kuesioner tersebut layak untuk dilanjutkan analisisnya. Tingkat reliabilitas dengan metode *Alpha-Cronbach* dilakukan untuk jenis data interval. Pengukurannya berdasarkan skala alpha 0 sampai dengan 1. Apabila skala tersebut dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan *range* yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan seperti tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.3
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0.0 – 0.20	Kurang Reliabel
> 0.20 – 0.40	Agak Reliabel
> 0.40 – 0.60	Cukup Reliabel
> 0.60 – 0.80	Reliabel
> 0.80 – 1.00	Sangat Reliabel

Sumber : Budi, 2006: 248

3.5.3. Uji Normalitas

Menguji normalitas data dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Pengujian normalitas data ini dilakukan untuk menentukan pengujian statistik yang akan dilakukan dengan pengujian menggunakan program SPSS versi 17.00. Apabila data menggunakan skala interval dan data berdistribusi normal (memiliki nilai probabilitas lebih dari 0.05), berdasarkan parameter data penelitian termasuk pada prosedur pengolahan data statistik parametrik (Budi, 2006:11). Statistik parametrik dengan tingkat data interval menggunakan tingkat korelasi *pearson*

product moment (Sugiyono, 2005:149). Penelitian uji normalitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 17.00.

3.5.4. Analisis Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel, yakni antara variabel kegiatan *human relations* (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).

1. Menghitung koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan *product moment correlations*. Jika kedua variabel normal dan regresi linier, (Riduwan, 2005:136) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *Pearson's Product Moment*

n = Jumlah individu dalam sampel

X = Angka mentah untuk variabel X

Y = Angka mentah untuk variabel Y

2. Menafsirkan harga koefisien korelasi dengan kriteria sebagai berikut:
 - 1) 0,00 – 0,199 = hubungan sangat rendah
 - 2) 0,20 – 0,399 = hubungan rendah
 - 3) 0,40 – 0,599 = hubungan sedang
 - 4) 0,60 – 0,799 = hubungan kuat
 - 5) 0,80 – 1,000 = hubungan sangat kuat (Sugiyono, 2005 : 214).

3.5.5. Uji signifikansi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima secara signifikan atau ditolak, maka dapat diuji menggunakan penghitungan t hitung dan t_{tabel} , sebagai berikut :

Rumus t_{hitung} :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

r = Koefisien korelasi (Kriantono, 2006: 173).

Untuk t_{tabel} diperoleh dengan cara melihat tabel distribusi t untuk menguji dua pihak (dua arah), dimana tingkat kesalahan yang digunakan adalah 5% dengan menggunakan rumus derajat kebebasan.

Rumus derajat kebebasan:

$$dk = n - 2$$

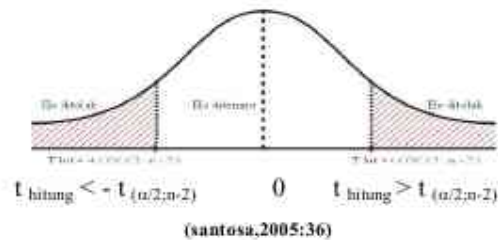
Pengujian hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

- Hipotesis diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$
- Hipotesis ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ (Budi, 2006:169).

Membandingkan nilai statistik uji dengan daerah kritis

- H_0 diterima, H_a ditolak jika $-t_{(\alpha/2, n-2)} \leq t_{hitung} \leq t_{(\alpha/2, n-2)}$
- H_0 ditolak, H_a diterima jika $t_{hitung} < -t_{(\alpha/2, n-2)}$ atau $t_{hitung} > t_{(\alpha/2, n-2)}$

Gambar 3.1
Kurva Normal untuk Uji Dua Sisi Kiri dan Kanan
(Secara Teoritis)



3.5.6. Uji Regresi

Analisis Regresi

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kelinieran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan SPSS versi 17.00 diketahui rumus regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu. (Sugiyono,2006:212).

3.5.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kekuatan variabel X berhubungan dengan variabel Y. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan program *SPSS* versi 17.00. Nilai R^2 dapat menunjukkan seberapa besar persentase variabel X dan Variabel Y (Budi, 2006:126).

Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi (Riduwan, 2005:136) sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana: KD = Nilai koefisien determinasi.

r = Nilai koefisien korelasi.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Adapun tempat kegiatan penelitian tersebut adalah di gedung atau kantor PT. Krakatau Daya Listrik (KDL) melalui divisi P.O SDM sebagai saluran ke divisi lainnya. Yang berlokasi di Kawasan Industri Elite Cilegon (KIEC) Jl. Raya Anyer Ciwandan PO BOX 156 Cilegon – Banten 42442 INDONESIA. Telepon: (0254) 398811 Facimile: (0254) 395826.

Tabel 3.4
Jadual Pembuatan Skripsi

Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Minggu																												
Bab I	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																
Bab II					■	■	■	■	■	■	■	■																
Bab III									■	■	■	■																
Angket													■	■	■	■												
Bab IV-V													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Persiapan Sidang																									■	■	■	■

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1.Deskripsi Data Objek Penelitian

4.1.1.PT.Krakatau Daya Listrik.

PT.Krakatau daya Listrik (KDL) yang sebelumnya adalah PLTU Krakatau Steel yang didirikan pada tanggal 1 juni 1976 dan diresmikan peresmiannya oleh presiden Soeharto pada tanggal 19 oktober 1979. PLTU ini terdiri dari lima unit yang identik dengan kapasitas 400 MW. Tiap unit terdiri dari satu boiler (ketel),satu turbo generator dan peralatan-peralatan pembantu. Kelima unit menggunakan system pengumpul (manifold) pada sisi air,uap dan bahan bakar sehingga memungkinkan antara boiler dan turbo generator dari unit yang berbeda dapat dioperasikan secara silang. Misalnya Boiler unit satu di gunakan untuk mengoperasikan turbo generator unit dua. Energy listrik dibangkitkan dari masing-masing generator adalah 80 MW dengan tegangan 10,5 KV yang dinaikan menjadi 50 KV untuk dialirkan ke pemakai sesuai dengan kebutuhan melalui rel pembagi (*Busbar*).

Awalnya PLTU 400MW merupakan salah satu Divisi yang berada pada direktat perencanaan PT.Krakatau Steel,tetapi pada tanggal 25 April 1995 berubah status menjadi unit otonom berdasarkan SK PT.Krakatau Steel No. 37/C/DUKSIKpts/1995. kemudian pada tanggal 28 Februari 1996 yang sejalan dngan Restrukturisasi PT.Krakatau Steel.,

unit otonom PLTU 400MW diangkat menjadi Badan Usaha Mandiri dengan nama PT.Krakatau Daya Listrik sebagai anak perusahaan PT.Krakatau Steel yang bergerak dalam bidang industri pembangkit listrik dan jasa kelistrikan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan listrik di area Krakatau Industri Estate Cilegon (KIEC) dan sekitarnya.

Pemisahan manajemen dan perubahan bentuk dari unit otonom PLTU Krakatau Steel menjadi PT.Krakatau Daya Listrik bertujuan agar unit tersebut dapat dikembangkan baik dari sisi kapasitas pembangkitan listrik maupun dalam melakukan diversifikasi usaha secara agresif dalam lingkup pasar yang lebih luas.

PLTU 400MW PT.Krakatau Steel semula dirancang untuk system operasi sendiri (*isolated system*) , tetapi dengan adanya perluasan dan pembangunan pabrik-pabrik baru dimana keandalan dan penambahan energi listrik yang memadai sangat dibutuhkan, maka pada akhir tahun 1980 PLTU PT.Krakatau Steel berinterkoneksi dengan PLN (www.kdl.co.id).

4.1.2. Visi dan Misi

Harus mencapai tantangan usaha yang semakin ketat, PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon menetapkan dasar pedoman dalam melangkah dan bergerak menembus masa depan yang dituangkan dalam visi perusahaan sebagai berikut:

2010 : Penyedia energi Listrik dan bisnis terkait yang handal dan bersaing di cilegon.

2015 : Penyedia energi listrik dan bisnis terkait di indonesia.

2020 : Pemain energi listrik dan usaha terkait terkemuka di indonesia.

Untuk mencapai visi dan misi tersebut, PT.Krakatau Daya Listrik memiliki misi sebagai berikut.

"Kami adalah insan yang profesional, harmoni dan berkepribadian, mempunyai komitmen untuk menyediakan produk energi dan jasa terkait dengan kualitas tinggi yang kompetitif untuk meningkatkan kesejahteraan stakeholder".

Visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan komitmen yang tinggi untuk menjalankan budaya perusahaan yang merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara seragam pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi.

Visi dan Misi perusahaan dapat tercapai dengan komitmen yang tinggi untuk menjalankan budaya perusahaan yang merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara seragam pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi.

Budaya PT. Krakatau Daya Listrik terdiri atas sistem nilai yang menjelaskan norma-norma yang dijadikan pegangan komisaris, Direksi dan karyawan dalam melaksanakan tugas, nilai-nilai inti dari PT.Krakatau Daya Listrik atas tiga kelompok, yaitu:

1. Profesional
2. Harmoni
3. Berkepribadian

PT.Krakatau Daya Listrik memiliki kebijakan mutu di bidang energi dan jasa,diantaranya:

1. Memenuhi kebutuhan pelanggan dari aspek kuantitas dan kualitas.
2. Memaksimalkan kontinuitas pelayanan.
3. Melakukan optimalisasi sumber daya untuk meminimalisasi biaya perusahaan.
4. Melaksanakan pertumbuhan usaha.

Bidang Jasa :

Optimalisasi sumber daya perusahaan untuk meningkatkan penjualan jasa dengan minimal investasi.

4.1.3.Lokasi Perusahaan

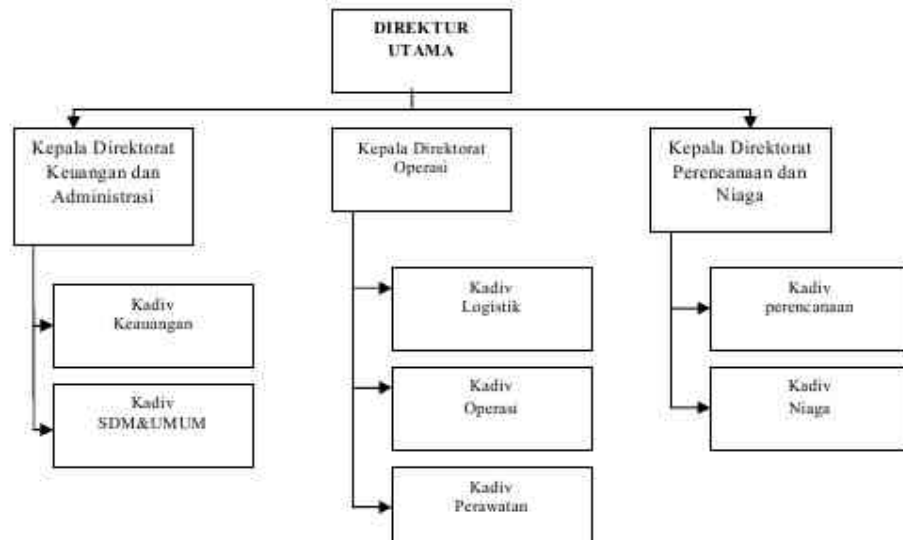
PT. Krakatau Daya Listrik terletak di sisi barat kawasan Industri Krakatau Cilegon, tepat dipinggir pantai selat sunda sehingga mudah mendapat air untuk pendingin dalam jumlah yang memadai. PT Krakatau Daya Listrik menempati areal seluas ± 150.000 m² dimana ± 19.000 m² diantara berupa bangunan dan sisanya untuk taman dan penghijauan. Level 0,0 meter ruang mesin terletak pada ketinggian 13,65 meter di atas permukaan air laut rata-rata yang sekaligus menjadi titik referensium untuk semua level bangunan PLTU. (www.kdl.co.id).

4.1.4. Struktur organisasi perusahaan

Berdasarkan surat keputusan Direksi PT. Krakatau Daya Listrik Nomor 055/DU-KDL/Kpts/0904 tentang penataan ulang organisasi pokok perusahaan susunan layer (leveling) jabatan organisasi perusahaan dibagi menjadi lima tingkatan, yaitu:

- Level I : Direksi Perusahaan.
- Level II : Kepala Divisi dan/atau Ahli Utama.
- Level III : Kepala Dinas dan/atau Ahli Madya.
- Level IV : Kepala Seksi, Kepala Bidang, dan/atau Ahli Pertama.
- Level V : Kepala urusan, kepala bagian, koordinator satpam, teknisi, officer, sekretaris dan analis.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon



Jajaran direksi PT. Krakatau Daya Listrik ,adalah:

- Direktur Utama : Chumairi.
- Direktur keuangan dan administrasi : Abu Bakar Zaini.
- Direktur Operasi : Wisnu Kuncoro.
- Direktur perencanaan dan Niaga : Akmaludin.

4.1.5.Fasilitas perusahaan

- Pembangkit Listrik
- Turbin
- Generator
- Switch Gear 150kV
- Sistem Jaringan Listrik

4.1.6.Konsumen

Daftar Pelanggan besar PT. Krakatau Daya Listrik:

1. PT. Krakatau Steel:

- a. Unit Produksi
- b. Unit Non Produksi
- c. Unit Badan Khusus

2. Krakatau Steel Group:

- a. PT Krakatau Wajatama
- b. PT Krakatau Bandar Samudra
- c. PT Krakatau Tirta Industri
- d. PT Latinusa

3. Konsumen Umum:

- a. PT Suba Indah
- b. PT Cabot Indonesia
- c. PT Petrojaya Boral Plast
- d. PT Siemens Indonesia
- e. PT Dystar Colour Indonesia. (www.kdl.co.id).

4.1.7. Gambaran Produksi Listrik PT. Krakatau Daya Listrik.

PT. Krakatau Steel merupakan pabrik baja yang terintegrasi di Indonesia dengan desain kapasitas produksi sebesar 2,4 juta ton/tahun. Produksi PT. Krakatau Steel berbasis pemanfaatan gas untuk *direct reduction* serta dapur listrik (*electric arc furnace*), yang mengonsumsi gas dan listrik dalam jumlah besar. Sebuah dapur listrik pabrik Baja PT. Krakatau Steel terbesar memiliki kapasitas 93 MVA/ 70 MW, sama dengan kebutuhan listrik untuk sekabupaten Serang, provinsi Banten. Pasokan listrik untuk PT. Krakatau Steel diperoleh dari PLTU 400MW milik PT. Krakatau Daya Listrik dan PLN sebesar 200 MVA yang tersambung dengan sistem interkoneksi 150 kV PT. Krakatau Daya Listrik. (www.kdl.co.id).

Selain memasok listrik untuk PT. Krakatau Steel, PT. Krakatau Daya Listrik juga menyuplai daya listrik untuk beberapa perusahaan yang berada di kawasan industri Krakatau Cilegon (KIEC), serta memasok listrik bagi perumahan milik PT. Krakatau Steel dan

perumahan-perumahan lain yang berada disekitar kawasan Industri Krakatau Cilegon (KIEC).

Dalam bab ini peneliti akan menjelaskan analisis hasil penelitian yang diperoleh baik melalui wawancara, kuisisioner maupun observasi. Penulis menyebarkan kuisisioner kepada 76 orang karyawan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon melalui kuisisioner ini dapat digambarkan hubungan kegiatan *human relations* dengan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian dibawah:

4.2. Analisis Data Responden

Analisis data meliputi kegiatan mempelajari karakteristik, hubungan, pola atau pengaruh yang sering terdapat pada suatu fenomena atau gejala yang telah dan akan terjadi. Dalam penelitian yang mengukur hubungan kegiatan *human relations* dengan tingkat kinerja karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik, Cilegon ini melibatkan 76 orang responden sebagai sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Krakatau Daya Listrik, Cilegon yang telah menjadi karyawan tetap. Populasi ini ditentukan karena sesuai dengan tema penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui kekuatan hubungan kegiatan *human relations* terhadap tingkat kinerja karyawan dari sudut pandang responden.

Penelitian ini menjelaskan data mengenai karakteristik responden dan data mengenai analisis regresi. Data mengenai karakteristik responden bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai karyawan PT Krakatau Daya Listrik, Cilegon yang didasarkan kepada 76 sampel yang diambil dengan tujuan

memperkaya informasi yang ada, sedangkan data mengenai analisis regresi bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kegiatan *human relations* dengan tingkat kinerja karyawan.

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data dalam bentuk kuantitatif dengan tidak menyertakan pengambilan keputusan melalui hipotesis. Data dipresentasikan ke dalam bentuk deskriptif tanpa diolah dengan teknik-teknik statistik lainnya.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 76 orang karyawan dari perwakilan dari masing-masing divisi perusahaan tersebut, yaitu divisi operasional, sumber daya manusia dan umum, perawatan, niaga, logistik, keuangan dan perencanaan. Proses pengumpulan data ini berlangsung dari akhir bulan juli 2009 sampai dengan pertengahan bulan agustus 2009. Adapun dari hasil proses mengenai karakteristik para responden tadi, dapat diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden atau karyawan sebagai subjek penelitian skripsi ini.

1. Jenis kelamin.

Tabel 4.1
Data Jenis Kelamin Responden.
(n = 76)

NO	Jenis Kelamin	Jumlah (n)	%
1	Pria	56	74%
2	Wanita	20	26%
Jumlah		76	100%

Sumber: pengolahan data kuisioner 2009

Dari sampel 76 orang karyawan, menunjukkan jumlah karyawan pria lebih besar jumlahnya dari pada jumlah wanita dapat dilihat pada tabel 4.1

menunjukkan 74% responden berjenis kelamin pria dan 26% responden berjenis kelamin wanita. Hal ini dikarenakan PT.Krakatau Daya Listrik,Cilegon merupakan perusahaan sumber daya listrik yang jenis pekerjaannya tergolong berat dan pekerja lapangan sehingga karyawan yang lebih mendominasi adalah pria karena tenaga pria lebih bisa dibutuhkan untuk jenis pekerjaan yang ada di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon. Identitas berdasarkan jenis kelamin dipilih untuk mengetahui detail berapa banyak laki-laki dan perempuan yang menjadi responden dalam penelitian.

2. Usia.

Tabel 4.2
Data Usia Responden.
(n = 76)

NO	Usia	Jumlah (n)	%
1	21 – 30 Tahun	36	47%
2	31 – 40 Tahun	12	16%
3	41 – 50 Tahun	18	24%
4	> 40 Tahun	10	13%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Dapat dilihat diatas pada tabel 4.2 usia karyawan PT: Krakatau Daya Listrik,Cilegon bahwa 47% responden berusia antara 21-25 tahun. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar sumber daya manusia yang terdapat di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon masih dalam usia muda dan produktif. Dapat dilihat dari jumlah karyawan yang berusia 21 – 25 tahun dan 41 – 50 tahun yang mendominasi sehingga tenaga kerja kebanyakan merupakan tenaga kerja yang tergolong lulusan baru (*fresh graduate*). Identitas responden berdasarkan usia dicantumkan untuk

mengetahui secara mendalam berapa rata-rata usia responden yang menjadi sampel penelitian.

3. Tingkat pendidikan karyawan

Tabel 4.3
Data Pribadi Pendidikan Responden.
(n = 76)

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah (n)	%
1	SLTA	0	0%
2	D3	22	29%
3	S1	43	57%
4	S1>	11	14%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Tingkat pendidikan karyawan dari segi jenjang pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana strata 1 (S1) yaitu sebanyak 43 atau 57 %. Dan jenjang diatas S1 merupakan para teknisi ahli. PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon memiliki standar untuk menjadi karyawan tetap minimal memiliki gelar S1.

“Struktur Organisasi PT. Krakatau Daya Listrik sepenuhnya didukung oleh tenaga kerja profesional dengan latar belakang pendidikan teknik dan administrasi bisnis lulusan Universitas ternama di Indonesia maupun diluar negeri”. (www.kdl.co.id).

Perusahaan menaikkan standar pendidikan karyawannya dikarenakan kompetensi perindustrian terus meningkat pesat sehingga perusahaan membutuhkan tenaga yang berkompetensi baik dan handal agar perusahaan tidak tertinggal terhadap persaingan perindustrian yang terus meningkat pesat.

4. Status Perkawinan

Tabel 4.4
Data Pribadi Status Perkawinan.
(n = 76)

NO	Status	Jumlah (n)	%
1	Belum menikah	12	16%
2	Menikah	44	58%
3	Cerai/Meninggal	20	26%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Data Pribadi status perkawinan karyawan PT. Krakatau Daya Listrik,Cilegon dapat dilihat pada table 4.4 bahwa 44 responden atau 58% sudah menikah kemudian 20 responden tau 26% cerai atau meninggal lalu sisanya belum menikah 16%. Karyawan rata-rata sudah menikah dikarenakan karyawan PT. Krakatau Daya Listrik,Cilegon tergolong usia dewasa, sudah dapat dilihat pada table usia sebelumnya karyawan sudah memasuki usia produktif.

5. Masa Kerja

Tabel 4.5
Data Masa Lama Bekerja.
(n = 76)

NO	Lama Bekerja	Jumlah (n)	%
1	0-5 tahun	20	26%
2	6-10 tahun	13	17%
3	11-15 tahun	21	28%
4	15>	22	29%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Masa Lama bekerja karyawan PT. Krakatau Daya Listrik,Cilegon mayoritas sudah bekerja di perusahaan selama lebih dari 10 tahun, sehingga karyawan bisa di katakana sudah cukup pengalaman dalam menjalankan

tugas di perusahaan dan dapat menjadikan tolak ukur bagi karyawan baru. Dapat dilihat pada tabel 4.5 tentang data masa lama bekerja didapat 22 responden atau 29% sudah bekerja diatas 15 tahun dan 26% lainnya yang masa bekerjanya baru 0-5 tahun membutuhkan bimbingan dari karyawan lama yang memiliki pengalaman lebih.

4.3. Analisis data *human relations* dengan kinerja karyawan PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon.

Setelah membahas data responden. Pada subbab ini peneliti akan membahas mengenai kegiatan *human relations* dan kinerja dalam pertanyaan yang diberikan kepada responden terhadap angket yang disebarakan sebagai cara untuk memudahkan dalam memberikan analisa mengenai hasil penelitian berdasarkan hasil pengolahan data kuisisioner di PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon yang disebarakan pada 76 orang responden sebagai subjek penelitian skripsi ini. Sebelum menyebarkan kuisisioner ke 76 orang terlebih dahulu diujicobakan ke 30 responden.

Dari hasil data yang di peroleh melalui kuisisioner yang dibuat peneliti terdiri dari 23 butir pertanyaan yang mencakup hasil kegiatan *human relations* terhadap tingkat kinerja karyawan yang ditujukan kepada 30 responden dari pihak karyawan PT Krakatau Daya Listrik, Cilegon. Hal ini dilakukan agar pengambilan data dapat mewakili dan akurat serta mendukung analisis kualitatif mengenai kegiatan *human relations* di PT Krakatau Daya Listrik, Cilegon. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat pada lampiran dan hasil frekuensi dalam persentase scoring dengan skala penilaian likert. Kemudian,

Angket tersebut disebarakan kepada 76 (Tujuh puluh enam) responden yaitu karyawan di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon.

Salah satu faktor berjalannya suatu organisasi karena adanya hubungan yang baik antar pimpinan dan karyawan. Dibutuhkan komunikasi persuasif secara tatap muka dijalankan agar komunikasi berjalan efektif, *human relations* dalam organisasi membutuhkan interaksi antara orang-orang yang berada di dalam organisasi agar terjalinnya hubungan yang baik dan adanya keterbukaan antar sesama individu dapat menimbulkan suasana nyaman sehingga menimbulkan hasil kerja yang lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara serta angket yang disebarakan kepada para responden maka dapat diperoleh informasi tentang kegiatan *human relations* di PT.Krakatau Daya,Cilegon. Dari penelitian tersebut, diperoleh informasi yang dapat dijadikan bahan penilaian dan kesimpulan yang cukup mengenai kegiatan *human relations* yang diteliti hubungannya dengan tingkat kinerja karyawan PT.Krakatau Daya Listrik,Cilegon. Sebagai dasar analisis, yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya bahwa untuk menguji tentang *human relations* dikemukakan beberapa indikator antara lain:

- Sub Variabel X₁ : pentingnya individu (*important of the individual*)
Indikator :
 1. Perusahaan memperhatikan perasaan pegawai.
 2. Perusahaan mengakui pegawai.
 3. Perusahaan memperhatikan kepentingan pegawai.

- Sub Variabel X_2 : Komunikasi Terbuka (*open communication*)

Indikator :

1. Berterus terang mengenai ide, perasaan dan mengenai segala sesuatu yang menyangkut kepentingan bersama.

- Sub Variabel X_3 : Partisipasi pegawai

Indikator :

1. Kesenambungan dalam pandangan-pandangan tentang hasil yang efisien.
2. Segala problema dihadapi dan dipecahkan bersama-sama.

Indikator tersebut di atas, selanjutnya dijadikan acuan peneliti untuk membuat pertanyaan, memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dan kemudian disusun dalam bentuk angket. Data dan informasi yang diperoleh melalui hasil angket tersebut kemudian dianalisa sebagai berikut :

4.3.1. Kegiatan *Human Relations*

Human Relations merupakan hubungan manusia yang bisa dikatakan harmonis, oleh karena itu dalam menciptakan hubungan yang harmonis di perusahaan memerlukan kerjasama yang baik antara atasan dan bawahannya. Untuk mengetahui apakah kegiatan *human relations* antara pentingnya individu, komunikasi terbuka dan partisipasi pegawai berjalan atau tidak di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon. Maka dapat dilihat jawaban dan persentasi dari tanggapan responden yang tertera pada tabel-tabel per subvariabel, berikut:

1). Sub Variabel X₁ Pentingnya Individu (*Important of the individual*).

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang
Perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	27	36%
2.	Setuju	49	64%
3.	Kurang Setuju	0	0 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Dari tabel 4.6 diatas dapat diketahui PT.Krakatau Daya Listrik ,Cilegon sudah memperlakukan karyawan sebagai individu bukan sebagai mesin produksi dan memperlakukan dengan baik. Perusahaan sadar bahwa produktifitas perusahaan akan berjalan lancar apabila karyawan diperhatikan. Sebanyak 49 orang atau 64% karyawan menjawab setuju.

PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon menyadari bahwa adanya jaminan kesejahteraan bagi setiap karyawannya merupakan syarat mutlak untuk meningkatkan kinerja. Untuk itu PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon telah menerapkan sistem kesejahteraan terpadu yang menyangkut tidak hanya individu karyawan tetapi juga keluarganya, seperti mengikuti program jamsostek dan dana pension (www.kdl.co.id).

Bagi karyawan juga disediakan fasilitas perumahan, rumah sakit, tempat ibadah, sekolah dan program rekreasi keluarga. Sehingga karyawan sebagai individu sangat diperhatikan dalam perusahaan.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang
Perusahaan memperhatikan kepentingan karyawan dalam
bekerja.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	16	21%
2.	Setuju	54	71%
3.	Kurang Setuju	4	5%
4.	Tidak Setuju	2	3%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Dapat dilihat pada tabel 4.7 perhatian perusahaan baik pada kepentingan karyawan dalam bekerja 54 orang atau 71% responden menjawab setuju dan dapat diartikan bahwa perusahaan sangat memperhatikan kepentingan karyawan dalam bekerja.

PT.Krakatau Daya Listrik memperhatikan keamanan karyawan terutama pada karyawan bagian operasional yang selalu berada di lapangan dengan mewajibkan karyawan menggunakan helm dan sepatu *safety* guna antisipasi awal apabila terjadi kecelakaan kerja dan perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja bagi karyawan.

Penemuan Elthon Mayo (1932) dalam teori hubungan manusianya mengenai organisasi "informal" dalam kelompok-kelompok memberi pandangan bahwa "manusia adalah suatu unsur penunjang mesin harus memberikan ruang pada kenyataan akan pentingnya perasaan dan sikap karyawan. Dan dorongan akan efisiensi karena itu harus ditopang oleh pemahaman akan faktor manusiawi dalam bekerja".(Masmuh,2008:149).

Adanya uang makan dan uang lembur merupakan bentuk perhatian perusahaan pada karyawan pada umumnya. Dalam hal ini PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon memberikan insentif dan dana transportasi bagi karyawan yang tidak mendapatkan jatah jemputan perusahaan, sehingga kebutuhan karyawan dalam menjalankan tugasnya sudah diperhitungkan oleh perusahaan dan dengan begitu karyawan merasa diperhatikan.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan merasa diakui dengan memperhitungkan
keberadaannya.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	11	15%
2.	Setuju	52	68%
3.	Kurang Setuju	10	13%
4.	Tidak Setuju	3	4%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Tanggapan dari 76 karyawan dalam tabel 4.8 bahwa karyawan PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon merasa diakui apabila keberadaannya bisa dilihat bahwa 68% responden setuju. Oleh karena itu sebagai suatu koreksi perusahaan harus lebih memperhatikan lagi atas keberadaan karyawannya agar 13% responden yang menyatakan kurang setuju dan 4% yang menjawab tidak setuju bisa merasa diperhitungkan.

Sebagaimana mestinya dalam situasi seperti ini dibutuhkan kepemimpinan yang transformasional. Hanafi dalam buku *komunikasi organisasi* Masmuh, menjelaskan pendapat Bernaed M. Bass yang menyatakan kepemimpinan yang transformasional yaitu seorang yang

memotivasi bawahannya untuk lebih giat mengerjakan yang diharapkan semula dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan. (Masmuh,2008:265).

Dengan memperhitungkan keberadaannya didalam perusahaan, karyawan merasa dianggap keberadaannya dalam perusahaan. PT.Krakatau Daya Listrik setiap bulannya memberikan tabloid perusahaan khusus karyawan KSG (Krakatau Steel Grup) yang tidak dijual umum, didalamnya memuat informasi perusahaan, dari hal yang sekecil ini perusahaan mengharapkan karyawan sadar akan diperhitungkannya keberadaan karyawan dalam perusahaan dan dengan memperhatikan perkembangan informasi dan kondisi perusahaan dalam tabloid tersebut diharapkan akan memacu motivasi kerja karyawan untuk lebih baik dari tingkat sebelumnya.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tentang
Rasa *empathy* yang diberikan pimpinan pada karyawan.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	8	11%
2.	Setuju	45	59%
3.	Kurang Setuju	23	30%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Dapat dilihat pada tabel 4.9 bahwa 45 responden atau 59% sebagai perwakilan dari karyawan sudah merasa cukup puas dengan rasa *empathy* yang diberikan oleh pimpinan. Sedangkan 23 responden atau 30%

merasa kurang setuju. Secara umum *Empathy* merupakan kemampuan seseorang untuk memproyeksikan dirinya kepada peranan orang lain, dengan memperhatikan dan berinteraksi langsung kepada bawahan dan mendengarkan keluh kesah serta memberikan solusi, pimpinan sudah cukup merasakan apa yang dirasakan oleh karyawannya sehingga pimpinan mengerti hal-hal apa saja yang harus dilakukan kepada bawahannya. Teori Pribadi dan situasi berasumsi bahwa:

Pimpinan harus mengenal dirinya (dalam arti sifat-sifatnya, mengenal kelompok yang dipimpinnya, mengenal situasi dan kondisi) untuk selanjutnya mengembangkan sifat-sifatnya sendiri kearah yang sesuai dengan kelompok yang dipimpinnya dan sesuai pula dengan situasi dan kondisi dimana ia memimpin (Masmuh,2008:262).

Apabila seorang pemimpin memiliki sifat yang lebih sensitif dalam situasi kerja dan mengetahui perasaan yang dirasakan bawahannya maka perasaan *empathy* terhadap bawahannya akan timbul dan hal ini diharapkan akan merangsang kegiatan kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama.

PT.Krakatau Daya Listrik disetiap divisi menetapkan pimpinan sebagai *konselor* selain di luar jasa konsultan yang bekerja sama dengan perusahaan. Rasa *empathy* yang di rasakan bawahan terhadap pimpinannya tergantung pada setiap kepala divisi yang menaungi divisi tertentu, tergantung pada sifat, watak dan pembawaan pimpinan masing - masing akan tetapi sebagai pimpinan yang professional hendaknya lebih sensitif akan keberadaan bawahannya agar tercipta suasana kerja dan kinerja yang baik.

2). Subvariabel X2 Komunikasi Terbuka (*open communication*).

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Tentang
Komunikasi terbuka sudah berjalan efektif di perusahaan.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	8	10 %
2.	Setuju	34	45 %
3.	Kurang Setuju	34	45 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Hasil penelitian penulis tahun 2009, tentang keterbukaan komunikasi di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon sudah cukup baik akan tetapi dibutuhkan lebih banyak perhatian dari pimpinan dalam hal keterbukaan komunikasi salah satunya keterbukaan antar informasi diperusahaan, dalam hasil data kuisioner terdapat pernyataan yang seimbang antara jawaban setuju dan kurang setuju dapat dilihat dari tabel 4.10 diatas bahwa 34 karyawan atau 45% setuju dengan pertanyaan kuisioner "karyawan merasa komunikasi terbuka sudah berjalan efektif di perusahaan" dan 34 orang atau 45% karyawan menyatakan kekurang setujuannya.

Pada kutipan M.T.Myers, (1987:73) dalam buku *komunikasi organisasi dalam perspektif teori dan praktek*, Likert membahas dengan jelas masalah komunikasi dalam organisasi. Analisanya mengenai "gaya manajemen para penyelia dan akibat dari sikap-sikap yang berlainan dari para penyelia itu pada produktivitas karyawan yang dibawahinya".

Dimana gaya kepemimpinan dan manajemen sangat bergantung pada aspek-aspek komunikasi dari perilaku organisasi. (Masmuh,2008:153).

Dalam hal ini, penelitian penulis di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon dilakukan perdivisi, dapat dipastikan kondisi setiap divisi pasti berbeda tergantung pada kepada sikap kepala divisi yang memimpinya. hal ini bisa menjadi masalah yang besar apabila dari hal terkecil pemimpin tidak memperhatikan dan memiliki keterbukaan komunikasi yang berkelanjutan (*continue*).

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Tentang
Komunikasi terbuka menghasilkan pengertian yang lebih baik.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	15	20%
2.	Setuju	52	68%
3.	Kurang Setuju	9	12%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Dari data tabel 4.11 mayoritas karyawan di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon setuju dengan adanya keterbukaan komunikasi dapat menghasilkan pengertian yang lebih baik. Dapat dilihat pada tabel 4.11 bahwa 52 responden atau 68% menyatakan setuju. Adanya transparansi dalam perusahaan membuat komunikasi karyawan berjalan lancar. Dan dapat menghasilkan pengertian yang lebih baik dan jelas.

Dalam wawancara sederhana pada kepala seksi humas dan publikasi PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon melakukan komunikasi terbuka

melalui rapat bulanan yang diwakili kepala divisi masing-masing untuk menyampaikan hasil keputusan rapat kepada bawahan. Seseekali karyawan diikut sertakan dalam rapat. "Pada awal-awal terjadinya krisis global perusahaan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon mengumpulkan seluruh karyawan tanpa terkecuali untuk mengetahui kondisi perusahaan yang sebenarnya. Dengan dibagi dalam dua kali pertemuan, direktur perusahaan turun langsung untuk memberitahukan kepada karyawannya agar turut prihatin dengan kondisi perusahaan dengan tidak menuntut macam-macam terlebih dahulu sehingga karyawan mengerti untuk lebih bersabar dan menghadapi krisis bersama untuk bangkit bersama kembali".(Arifuddin,2009).

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Tentang
Pimpinan mendengarkan ide, gagasan karyawan yang
menyangkut kepentingan bersama.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	17	22%
2.	Setuju	47	62%
3.	Kurang Setuju	9	12%
4.	Tidak Setuju	3	4%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Dapat dilihat pada tabel 4.12 bahwa pimpinan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon mau mendengarkan ide, gagasan karyawan 47 responden atau 62% menyatakan setuju. Suasana kerja yang terjalin terlihat sudah cukup baik apabila pimpinan bersifat demokratis untuk kesejahteraan bersama. Akan tetapi dalam hal ini, 9 responden atau 12%

menyatakan kekurang setujuannya bahkan 3 atau 4% menyatakan ketidak setujuannya, hal ini dikarenakan setiap pimpinan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon atau kepala divisi yang memimpin berbeda-beda sehingga berbeda pula cara kepemimpinannya.

Teori humanistik berasumsi bahwa “seorang pemimpin bisa dikatakan berhasil dalam mengelola suatu organisasi bila ia mampu memberdayakan orang-orang yang ada didalamnya”. (Masmuh, 2008:263). Dengan kata lain apabila pimpinan di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon dengan memberikan bawahannya kebebasan dan kelonggaran untuk meinterpretasikan motivasinya sendiri dengan memberikan ide, gagasannya dan pada saat yang bersamaan dapat memberikan masukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Dinas humas dan publikasi PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon sering melakukan dikusi kelompok kecil dimana didalamnya terdapat proses pertukaran ide dan gagasan, tidak adanya kesenjangan antar kepala dinas dengan bawahannya menciptakan suasana kekeluargaan yang bisa lebih efektif dalam melakukan komunikasi dan memasukan pengertian – pengertian dalam usaha memberikan motivasi bagi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Tentang
Keterbukaan komunikasi menghasilkan keputusan yang lebih
tepat.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	16	21%
2.	Setuju	46	61%
3.	Kurang Setuju	12	15%
4.	Tidak Setuju	2	3%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Dari tabel 4.13 dengan adanya komunikasi terbuka di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon akan menghasilkan keputusan yang lebih tepat diketahui 61% atau 46 responden menyatakan setuju. Dengan adanya keterbukaan komunikasi akan menghasilkan banyak kesimpulan dan dapat dievaluasi kembali hingga dapat menghasilkan keputusan yang tepat. Dalam masmuh dibahas tentang teori peniti penyambung resist likert (*the linking pin model*):

Teori ini menggambarkan struktur organisasi. Konsep teori ini berkaitan dengan kelompok-kelompok yang tumpang tindih. Setiap penyelia merupakan anggota dari dua kelompok: sebagai pemimpin unit yang lebih rendah dan anggota unit yang lebih tinggi. Penyelia berfungsi sebagai penyambung, mengikat kelompok kerja yang satu dengan yang lainnya pada tingkat berikutnya. Struktur peniti penyambung menunjukkan hubungan antar kelompok alih-alih hubungan antar pribadi. Organisasi dengan struktur peniti penyambung mengalahkan orientasi keatas dari pada orientasi kebawah. Komunikasi, pengaruh, pengawasan dan pencapaian tujuan diserahkan keatas dalam organisasi (R.Wayne Pace Don F.Faules,1998:62). Dan dalam desain yang demikian dimungkinkan adanya kepemimpinan dan pengambilan keputusan bersama, karena tidak ada perbedaan tajam antar peranan atasan dengan bawahan (M.T.Myers,1987:74). (Masmuh,2008:153-154).

Melalui contoh kasus akan adanya krisis global perusahaan, pimpinan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon memberitahukan kepada kepala divisi untuk memberi tahukan tentang kondisi perusahaan pada bawahannya yang labil atas dampak krisis global dan demi terus berjalannya perusahaan, pimpinan memutuskan uang insentif di tiadakan untuk sementara waktu dan karyawan sift di non sift kan dengan memberikan pengertian kepada bawahaannya untuk lebih prihatin dalam melewati krisis bersama hingga krisis berakhir karyawan pun mengerti atas kondisi perusahaan atas pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan dan menimbulkan kesepakatan bersama untuk berjalannya produktifitas perusahaan.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Tentang
Keterbukan komunikasi meningkatkan pengerjaan tugas dengan
efektif.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	7	9%
2.	Setuju	51	67%
3.	Kurang Setuju	13	17%
4.	Tidak Setuju	5	7%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Dari tabel 4.14 diketahui bahwa 51 responden atau 67% karyawan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon setuju atas adanya komunikasi terbuka yang berjalan diperusahaan dapat menghasilkan peningkatan dalam mengerjakan tugas dengan efektif dan 17% menyatakan kurang setujuannya hal ini dikarenakan karyawan merasa kurang puas dengan

adanya keterbukaan komunikasi yang dilakukan pimpinan divisinya masing - masing, sehingga pimpinan perdivisi diharapkan lebih memperjelas masukan informasi untuk sehingga karyawan merasa puas dengan keterbukaan komunikasi yang ada.

Dalam hal ini PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon menginformasikan segala yang terjadi di perusahaan melalui pimpinan masing - masing dalam meningkatkan pekerjaan secara efektif dibutuhkan keterbukaan komunikasi atas informasi yang diberikan pimpinan dan diterima oleh bawahannya sehingga karyawan merasa adanya transparansi dalam perusahaan.

3). Subvariabel X3 Partisipasi Pegawai.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Tentang
Pimpinan mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam
memecahkan masalah.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	14	19%
2.	Setuju	55	72%
3.	Kurang Setuju	7	9 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Dari tabel 4.15 dapat di lihat bahwa 55 responden atau 72% sampel karyawan menyatakan setuju bahwa pimpinan sudah mengikut sertakan karyawan untuk berpartisipasi dalam memecahkan masalah di perusahaan.

Untuk lebih menguatkan pembahasan partisipasi pegawai, yang disesuaikan dengan kondisi PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon, penulis bercermin pada teori kepemimpinan. Dalam teori kepemimpinan adanya teori interaksi dan harapan, teori ini berasumsi bahwa “semakin sering terjadi interaksi dan partisipasi dalam kegiatan bersama semakin meningkatkan perasaan saling menyukai atau menyayangi satu sama lain dan semakin memperjelas atas norma - norma kelompok”. (Masmuh, 2008:263). Dalam hal ini PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon menyadari karyawan merupakan aset penting dalam perusahaan semakin sering adanya interaksi maka semakin baik hasil keputusan yang hendak dicapai. Oleh karena itu setiap pimpinan direksi melakukan rapat harian yang dihadiri oleh para ketua divisi atas laporan pekerjaan perdivisi per harinya dan kepala perdivisi diberikan pengertian oleh atasan langsung untuk lebih melibatkan bawahannya dalam memecahkan segala sesuatunya dengan menyampaikan pesan apa yang akan disampaikan direksi untuk dicari solusinya bersama-sama.

Diketahui 9% dari responden karyawan menyatakan kurang setujuannya, sama seperti pada pembahasan sebelumnya hal ini dikarenakan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon setiap divisi memiliki atasan yang berbeda sehingga berbeda pula sifat kepemimpinannya.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Tentang
partisipasi pegawai menghasilkan kerja yang efisien.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	15	20%
2.	Setuju	58	76%
3.	Kurang Setuju	3	4%
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Dengan adanya partisipasi pegawai, karyawan di PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon merasa sudah menghasilkan kerja yang efisien. Dapat dilihat pada tabel 4.16 bahwa 58 orang dari 76 responden atau 76% menyatakan setuju. Dengan diikuti sertakan dalam berpartisipasi karyawan memiliki kesempatan berinteraksi kepada rekan kerja dan atasannya hal ini cukup membantu karena adanya proses tukar pikiran sehingga hasil kerja bisa lebih efisien dan beban pekerjaan bisa lebih ringan.

Dalam hal ini PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon melibatkan karyawan walaupun tidak secara langsung akan tetapi melalui kepala divisi masing-masing yang kemudian disampaikan pada bawahannya masing-masing. Dengan adanya partisipasi pegawai atau keikutsertaan karyawan yang didalamnya terdapat interaksi, apabila seorang karyawan tidak memahami pekerjaannya, melalui interaksi dalam partisipasi pegawai dapat menanyakan kesulitannya pada atasannya kemudian menghasilkan suatu pendapat yang dan bisa di simpulkan lalu

diimplementasikan pada pekerjajnya dan hal ini dapat memperingan beban kerja yang dipikul karyawan.

Tabel 4.17
Tanggapan responden tentang
Partisipasi pegawai dapat memecahkan masalah bersama.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	19	25%
2.	Setuju	54	71%
3.	Kurang Setuju	3	4%
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Dapat dilihat dalam tabel 4.17 bahwa 54 atau 71% karyawan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon setuju akan adanya partisipasi pegawai bisa menghadapi dan memecahkan masalah bersama-sama demi kelancara produktifitas perusahaan. Dalam hal ini, pada divisi sumber daya manusia dan umum di PT. Krakatau Daya Listrik,Cilegon sering mengadakan diskusi kelompok atau interaksi dengan pimpinan atau sesama rekan kerja yang sifatnya kekeluargaan, dengan mendengarkan aspirasi para karyawan lain, pemimpin disini mendengarkan keluhan - keluhan bawahannya kemudian memberikan kesempatan bawahannya untuk bertukar fikiran dengan memberikan masukan atau saran sesama karyawan diikut sertakan dalam memecahkan suatu masalah di perusahaan sehingga menciptakan keputusan bersama dengan baik.

Teori manajemen administrasi Henry Fayol (1929) yang menekankan pada spesialisasi, hirarki dan profesionalisme. Kaedah manajemen yang menjadi perkembangan teori manajemen Fayol yaitu "kesatuan

pengarahan (*utility of direction*). Suatu organisasi akan efektif bila anggota-anggotanya bekerja bersama berdasarkan tujuan-tujuan yang sama".(Masmuh,2008:131).

Melakukan salah satu kegiatan *human relations* di PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon adalah salah satu cara untuk menumbuhkan prestasi kerja karyawannya, dengan bekerja bersama - sama dengan satu tim kerja di lapangan bagian pengoprasian turbin-turbin dan mesin dapat memperingan beban yang dihadapi dengan adanya partisipasi pegawai dapat memecahkan dan memperlancar problematika pekerjaan dimana kebanyakan manusia menyukai menolong orang lain dan menginginkan perolongan orang lain apabila memerlukan dan melalui salah satu kegiatan *human relations* seperti adanya partisipasi pegawai dalam pemecahan masalah bersama dapat menolong perusahaan bahkan karyawan yang sedang mengalami frustasi kerja, sebagian besar karyawan merasa bahwa kerjasama yang baik akan mempermudah dan memperlancar pekerjaan. Tidak itu saja, kerjasama yang baik akan menambah semangat karyawan karena ia merasa tidak sendirian memikul suatu pekerjaan.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Tentang
partisipasi pegawai melancarkan komunikasi antara atasan dan
bawahan.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	8	10%
2.	Setuju	61	80%
3.	Kurang Setuju	6	7%
4.	Tidak Setuju	2	3%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Dapat dilihat pada tabel 4.18 tentang adanya partisipasi pegawai melancarkan komunikasi antara atasan dan bawahan diketahui 61 responden atau 80% responden di PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon setuju. Dengan diikuti sertakan dalam segala kegiatan dalam mengambil suatu keputusan, bawahan bisa lebih sering berinteraksi pada atasannya atau kepada sesama rekan kerjanya sehingga komunikasi di perusahaan berjalan lancar dan efektif.

Hersey dan Blanchard dalam teori kepemimpinan situasional menyatakan faktor yang menentukan keefektifan gaya kepemimpinan, dalam teori gaya kepemimpinan berpartisipasi (*participating style*) “pemimpin dan bawahannya terlibat dalam pembuatan keputusan melalui komunikasi dua arah yang sebenarnya” (Masmuh,2008:274). Dalam hal ini divisi operasional PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon apabila ada kerusakan teknis di lapangan dewan direksi utama langsung turun kelapangan walaupun diluar jam kerja perusahaan, dengan adanya partisipasi pegawai dilapangan bawahan menyampaikan pada pimpinan

langsung kendalan yang dihadapi kemudian *menghandle* bersama-sama untuk memperbaiki kerusakan mesin.

4.3.2.Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja karyawan yang dapat diukur pada hasil kerja yang sudah diciptakan oleh seorang karyawan.

Untuk mengetahui kinerja karyawan sudah terlaksana dengan baik atau belum di PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon. Maka dapat dilihat dari tanggapan responden dan penerapannya pada perusahaan yang tertera pada tabel - tabel per subvariabel, berikut:

1). Kuantitas Kerja

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan mampu menyelesaikan volume pekerjaan yang
ditetapkan perusahaan.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	5	7%
2.	Setuju	60	79%
3.	Kurang Setuju	8	11%
4.	Tidak Setuju	3	4%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Kuantitas merupakan salah satu bagian dari kriteria kinerja karyawan, sehingga jika kuantitas baik maka kinerja karyawan akan baik juga volume pekerjaan untuk masing-masing bagian atau departemen berbeda, tergantung *project* yang sedang ditangani pada saat itu, otomatis volume pekerjaan yang diterima karyawan antar bagian berbeda.

Berdasarkan tabel 4.19 tentang karyawan mampu menyelesaikan volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan diketahui 60 atau 79% responden karyawan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon setuju. Sedangkan 3 atau 4% tidak setuju untuk mampu menyelesaikan volume pekerjaan.

Teori motivasi Herzberg atau teori model dua faktor dari motivasi yaitu "faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti sumber berasal dari diri sendiri dan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah pendorong berprestasi yang sifatnya ekstrinsik yang berarti sumber berasal dari luar diri seseorang" (Siagian, 1992:290).

Dalam hal ini bahwa yang tergolong dalam faktor motivasional diantaranya adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan karir dan pengakuan orang lain, dan yang termasuk dalam faktor hygiene diantaranya status seseorang dalam organisasi, hubungan karyawan dengan atasan juga sesama rekan kerjanya, kondisi kerja dan imbalan. Dilihat dari segi kuantitas kerja, dalam hal ini karyawan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon sudah cukup baik oleh karena itu dibutuhkan suatu motivasi lagi bagi karyawan yang kurang setuju atau tidak setuju atas kualitas kerja yang dimilikinya, disini pimpinan berperan untuk menjadikan dirinya sebagai motivator untuk bawahannya hingga kuantitas kerja karyawan bisa sepenuhnya baik. PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon perusahaan mendorong

karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tepat waktu, misalnya dengan menetapkan lembur bagi karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan pada saat jam kerja kantor. Karyawan mendapatkan uang lembur, namun untuk mengantisipasi kecurangan karyawan yang menunda-nunda pekerjaan demi untuk memperoleh uang lembur, karyawan harus memperoleh persetujuan dari atasannya langsung.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan memenuhi target waktu dalam bekerja yang sudah
ditentukan perusahaan.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	11	15 %
2.	Setuju	44	58%
3.	Kurang Setuju	17	22%
4.	Tidak Setuju	4	5%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Dapat dilihat pada tabel 4.20 bahwa Karyawan sudah memenuhi target waktu dalam bekerja yang sudah ditentukan perusahaan diketahui 44 responden karyawan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon atau 58% nya menyatakan setuju. Dan 17 atau 22% kurang setuju bahwa dirinya sudah memenuhi target kerja yang ditentukan perusahaan.

Dari segi kuantitas kerja karyawan di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon sudah cukup baik karena sudah memenuhi target waktu yang ditentukan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan mengukur salah satu hasil kerja karyawan perdivisi dari laporan bulanan yang harus diberikan

hasilnya setiap bulan kepada ketua divisi yang kemudian diserahkan pada bawahan pimpinan langsung. Bagi karyawan yang kurang dalam memenuhi target waktu yang ditentukan perusahaan dibutuhkan pelatihan lagi agar target yang ada diperusahaan bisa dipenuhi seluruh karyawan dengan baik.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	20	26%
2.	Setuju	54	71%
3.	Kurang Setuju	2	3%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Peraturan - peraturan yang ada di perusahaan merupakan acuan perusahaan agar seluruh karyawannya bisa belajar lebih disiplin dalam bekerja. Dalam penelitian di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon terhadap responden 76 karyawan dari total 310 karyawan berdasarkan tabel 4.2 diketahui 54 atau 71% menyatakan sudah mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan.

Dalam halnya dengan kuantitas kerja yang dimiliki karyawan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon sudah melaksanakan kedisiplinan seperti peraturan tidak merokok diruangan kerja. Hal ini bisa dikatakan baik karena karyawan sudah mematuhi peraturan-peraturan dimulai dari hal-hal kecil yang ada di perusahaan.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan memenuhi kepentingan pekerjaan diatas kepentingan
pribadi.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	12	16 %
2.	Setuju	41	54%
3.	Kurang Setuju	20	26%
4.	Tidak Setuju	3	4%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Dapat dilihat pada tabel 4.22 diketahui 41 atau 54% responden karyawan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon setuju bahwa karyawan sudah memenuhi kepentingan pekerjaan diatas kepentingan pribadi.

Kuantitas kerja karyawan di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon dikatakan cukup baik karena dalam melaksanakan pekerjaannya mendahulukan kepentingan dalam bekerja diatas kepentingan pribadinya. Adanya penjadualan dan pembagian waktu antara kepentingan mana yang lebih didahulukan dalam konteks pekerjaan, karyawan sudah cukup bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Karyawan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon dituntut untuk selalu memenuhi kewajiban dan tanggung jawab pekerjaannya. Karyawan yang bertanggung jawab sebisa mungkin akan menghindari bolos kerja tanpa alasan yang kuat. Tidak ada alasan untuk bolos kerja, perusahaan menerapkan aturan cuti sebanyak 12 hari setahun. Dengan pembagian waktu cuti bisa diambil dua waktu dari batasan jatah cuti maksimal 12 hari, Karyawan yang berhalangan hadir harus menggunakan jatah cuti

sebut, dengan mengajukan permohonan cuti minimal dua minggu sebelumnya.

Max weber, dalam teori birokrasi memaparkan klasifikasi suatu organisasi terbirokratisasikan yang ideal salah satunya adalah "anggota organisasi harus memisahkan kehidupan pribadi dan kehidupan organisasi". 20 atau 26% responden karyawan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon menyatakan kurang setuju atas pertanyaan kuisioner ini, "selama hal pribadi tidak mengusik pekerjaan maka sah-sah saja jika karyawan mendahulukan kepentingan pribadinya, tergantung pada situasi yang ada". (Narto,2009).

2) Kualitas kerja

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	13	17%
2.	Setuju	61	80%
3.	Kurang Setuju	2	3%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Dapat dilihat pada tabel 4.23 diketahui 61 atau 75% karyawan setuju sudah memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan di PT.Krakatau Daya Listrik,Cilegon. Sedangkan 2 atau 3% responden menyatakan kurang setuju.

Dilihat dari segi kualitas pekerjaan bisa disimpulkan dari pertanyaan *point* ini bahwa kualitas pekerjaan karyawan di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon sudah bisa dikatakan baik dalam memenuhi standar yang sudah ditetapkan perusahaan akan tetapi dibutuhkan sedikit kesadaran dan usaha karyawan apabila belum memenuhi standar perusahaan agar menciptakan suatu hasil kerja yang lebih baik lagi.

Memenuhi standar kerja perusahaan dan dalam rangka menyediakan kebutuhan energi listrik dan jasa kelistrikan pelanggan, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan pengalaman. Untuk itu secara berkesinambungan di PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon dilakukan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia melalui tiga program besar yaitu pengembangan keterampilan teknis (*technical skill*), pengembangan kemampuan manajerial (*managerial skill*), dan pengembangan watak karyawan (*character building*) melalui pendidikan dan latihan baik di dalam maupun di luar negeri. "Beberapa diantaranya adalah pelatihan sertifikasi assessor, land pipeline engineering, logistic & supplay chain strategy, proactive purchasing management, dan hazard operability Study". (www.kdl.co.id).

Selain itu PT. Krakatau Daya Listrik telah mempersiapkan tenaga kerja yang terlibat langsung pada pengoperasian dan perawatan pembangkit listrik. Sampai saat ini karyawan yang terlibat dalam Pengoperasian telah memiliki sertifikat uji kompetensi dari badan yang

berwenang dan diharapkan untuk karyawan yang terlibat dalam perawatan akan segera memiliki sertifikat uji kompetensi.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan mengevaluasi kembali pekerjaannya.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	17	22 %
2.	Setuju	57	75%
3.	Kurang Setuju	0	0%
4.	Tidak Setuju	2	3%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya karyawan harus memiliki inisiatif dalam mengevaluasi kembali pekerjaan yang telah diselesaikan agar apabila ada kesalahan bisa di perbaiki dengan segera.

Pada tabel 4.24 diketahui 57 atau 75% responden menyatakan setuju bila sudah mengevaluasi kembali pekerjaannya untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Mengenai kaedah manajemen yang menjadi dasar perkembangan teori manajemen administrasi fayol memaparkan prinsip dan unsur manajemen "dengan adanya inisiatif dalam setiap tugas harus ada kemungkinan untuk menunjukkan inisiatif sendiri dalam menyelesaikan dan mengerjakan rencana disetiap tingkat" (Masmuh,2008:132)

Dalam hal ini sebagian responden karyawan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon menjawab tidak setuju pada pertanyaan ini dibutuhkan kesadaran yang lebih dan memiliki inisiatif untuk mengevaluasi kembali

pekerjaannya karena apabila terjadi kesalahan dalam pendataan akan menerima teguran dari atasan dan berdampak fatal bagi perusahaan. Dilihat dari segi kualitas kerja karyawan di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon bisa dikatakan baik karena kebanyakan karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja untuk mengoreksi kembali pekerjaannya hingga timbulnya kekeliruan dapat terminimalisir.

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan sudah melakukan pekerjaan secara akurat, rapih dan
teliti.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	4	5 %
2.	Setuju	53	70%
3.	Kurang Setuju	15	20%
4.	Tidak Setuju	4	5%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Pada tabel 4.25 diatas mengenai dimensi kualitas kerja, tentang karyawan melakukan pekerjaan secara akurat, rapih dan teliti 70% karyawan menyatakan setuju yang berarti termasuk kategori baik, sedangkan untuk 20% karyawan yang menjawab kurang setuju dan 5% tidak setuju kemungkinan memiliki kendala- kendala dalam mengerjakan tugasnya.

Pada bagian ini, terlihat sebagian karyawan merasa telah melakukan pekerjaan dengan baik dan akurat rapi dan teliti. Dari tingkat melakukan kesalahan karyawan juga merasa bahwa hanya sedikit yang melakukan kesalahan tersebut. Kualitas terkait erat kemampuan yang terbentuk

dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seseorang karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki kompetensi yang tinggi, maka diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif, sebab kualitas menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan oleh karyawan dan juga perusahaan.

Secara kualitas, kinerja yang dihasilkan karyawan dinilai sudah cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan semakin baik jika dilihat dari tidak adanya penundaan penyelesaian pekerjaan serta hasil pekerjaan yang sudah sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan melaksanakan tugas sesuai petunjuk perusahaan.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	10	13 %
2.	Setuju	53	70%
3.	Kurang Setuju	11	14%
4.	Tidak Setuju	2	3%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Dalam melakukan suatu pekerjaan pasti memiliki pedoman agar tidak terjadi kekeliruan, dari tabel 4.26 dapat dilihat dari 76 sampel responden karyawan di PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon 53 atau 70% menyatakan setuju jika karyawan sudah melaksanakan tugas sesuai petunjuk perusahaan.

Dengan adanya sasaran atau rencana kerja di setiap divisi PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon menjadikan karyawan memiliki kewajiban untuk menjalankan dan mematuhi pedoman yang sudah diberikan pada masing-masing divisi. Dinas humas dan publikasi PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon memiliki pedoman pekerjaan yang harus dilakukan seperti pendokumentasian kegiatan untuk dilaporkan pada induk perusahaan PT.Krakatau Steel, memberikan surat kunjungan bagi para tamu PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon, penerbitan majalah dinding satu kali setiap empat bulan, pengiriman naskah liputan atau kali per bulan, kunjungan ke instansi pemerintah dan masyarakat minimal satu kali perbulan dan pada setiap divisi mewajibkan membuat laporan bulanan sebagai laporan dari pemenuhan kerja sesuai petunjuk perusahaan. Untuk lebih jelasnya peneliti melampirkan contoh sasaran kerja dinas humas dan publikasi pada pendataan 2008-2009.(terlampir).

Dilihat dari segi kualitas kerja telah menunjukkan nilai yang baik dikarenakan pedoman yang ada di perusahaan telah diperhatikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di PT.Krakatau Daya Listrik,Cilegon.

3). Ketepatan Waktu

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Tentang
Karyawan melaksanakan pekerjaan tepat waktu.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	8	27 %
2.	Setuju	40	53%
3.	Kurang Setuju	28	10%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Dalam suatu badan atau perusahaan waktu sangat bermanfaat terkait adanya kerjasama dengan investor dan perusahaan lainnya. Perusahaan besar seperti PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon kepercayaan sangat dijunjung dalam melakukan kerja sama antar perusahaan dan ketepatan waktu merupakan standarisasi perusahaan dalam bekerja sama karena setiap perusahaan memiliki target waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya masing - masing.

PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon berkaitan dengan pertanyaan tabel 4.27 diketahui 40 dari 76 responden atau 53% setuju tentang karyawan sudah melaksanakan pekerjaan tepat waktu dan 28 atau 10% menyatakan kurang setuju. Dalam hal ini dapat disimpulkan dari presentasi tertinggi bahwa karyawan di PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon bisa dikatakan baik dalam melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu dan sebagian karyawan yang belum melaksanakan tugasnya tepat

waktu perlu adanya binaan dari pimpinan agar lebih menekankan kedisiplinan dalam kelancaran produktifitas perusahaan.

PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon menangani proyek - proyek industri yang beragam, dengan kompleksitas berbeda dengan tenggang waktu yang ketat, sehingga dituntut kemampuan karyawan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon untuk melakukan penyesuaian diri. Karyawan harus menyiapkan mental dalam menerima tugas-tugas baru. Jadwal dan tenggang waktu yang ketat, menuntut karyawan untuk membagi beban kerja, bekerja secara sistematis dan kerja sama tim akan mengurangi stress dan tekanan pekerjaan. Manusia tidak luput dari kesalahan, begitu pula yang terjadi didunia kerja ada kesalahan yang disengaja atau tidak, ada kesalahan personal dan ada kesalahan tim, disinilah tanggung jawab karyawan diuji.

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Tentang
Hasil kerja karyawan sesuai dengan batas waktu yang
rencanakan perusahaan.
(n = 76)

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (n)	%
1.	Sangat Setuju	8	11 %
2.	Setuju	51	67%
3.	Kurang Setuju	16	21%
4.	Tidak Setuju	1	1%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2009

Dari tabel 4.28 diketahui 51 atau 67% respoden menyatakan setuju tentang hasil kerja karyawan yang diberikan pimpinan sudah sesuai batas waktu yang direncanakan perusahaan.

PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon memberikan target waktu dalam membuat laporan bulana per setiap bulannya pada setiap divisi untuk dijadikan laporan bulanan dan di rangkap menjadi laporan tahunan. Dalam segi ketepatan waktu dari hasil diatas sudah bisa dikatakan baik karena sebagian besar karyawan sudah mengerjakan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Responden karyawan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon 16 atau 21% kurang setuju atas pernyataan diatas. sampai pada batas tertentu perusahaan bisa menolelir kesalahan yang dilakukan, tergantung berat ringannya suatu kasus. Toleransi diberikan dengan surat teguran I dan II, dengan demikian karyawan akan belajar bertanggung jawab.

Berdasarkan dari hasil jawaban responden, maka dapat dilihat bobot kriteria penilaiannya dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas dan uji statistik hubungan kegiatan *human relations* terhadap tingkat kinerja karyawan.

4.4.Pengujian Statistik

Pengujian statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan, dalam penelitian ini peneliti menguji hipotesis dengan menggunakan uji validitas data, Uji reliabilitas data dan uji normalitas data menggunakan kolmogorov smirnov serta menggunakan rumus-rumus yang telah ditentukan pada bab sebelumnya. Pengujian statistik ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, yaitu “ hubungan kegiatan *human relations* dengan tingkat kinerja karyawan di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon ”.

4.4.1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisioner tersebut. (Ghozali, 2006:45).

Uji validitas merupakan analisis dimana data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan *SPSS* versi 17.00. Suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil *output SPSS* pada tabel dengan judul *Item-Total Statistic*. Suatu butir pertanyaan dikatakan *valid* jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari *r*-tabel dapat diperoleh melalui *df (degree or freedom)* $df = n - k$. *k* merupakan jumlah butir pertanyaan dalam sebuah variabel, sedangkan *n* = jumlah responden.

Dari daftar pertanyaan yang disebarkan pada beberapa responden ditahap awal penelitian ini, dipakai untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan yang mewakili kegiatan *human relations* terhadap tingkat kinerja karyawan tersebut memang dapat dipertanggung jawabkan kesahihannya. Hasil analisis butir pertanyaan yang menyatakan kegiatan *human relations* dan tingkat kinerja karyawan yang disebarkan pada awal penelitian, dapat diperoleh hasilnya yakni menunjukkan bahwa 23 butir pertanyaan dinyatakan sah dari 23 butir pertanyaan keseluruhan yang disusun. Hasil ini dapat dengan taraf signifikansi 0.05. Untuk lebih

jelasnya dapat dilihat pada tabel hasil analisis terhadap butir-butir pertanyaan yang menyatakan tentang kegiatan *human relations* dan tingkat kinerja karyawan.

Berikut ini hasil dari analisis validitas variabel X (kegiatan *human relations*) dan Y (kinerja) dengan menggunakan program komputer SPSS Versi 17.00:

Tabel 4.29
Hasil Uji Validitas Variabel X (Kegiatan *Human Relations*)

Item	Corrected Item Total Correlation X	r tabel	Keputusan
1	0.599	0.223	Valid
2	0.464	0.223	Valid
3	0.609	0.223	Valid
4	0.555	0.223	Valid
5	0.565	0.223	Valid
6	0.548	0.223	Valid
7	0.742	0.223	Valid
8	0.746	0.223	Valid
9	0.597	0.223	Valid
10	0.519	0.223	Valid
11	0.622	0.223	Valid
12	0.532	0.223	Valid
13	0.448	0.223	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 17.00

Pada tabel di atas ini didapat Corrected Item Total Correlation X (kegiatan *human relations*) lebih besar dari r tabel = 0.223. Ternyata setelah dibandingkan pertanyaan yang valid adalah semua pertanyaan, sehingga pertanyaan yang valid tidak perlu dibuang. Karena dari 13 pertanyaan yang valid adalah semua pertanyaan maka tidak perlu di uji

lagi dengan proses komputer yang sama oleh karena itu data dapat dianalisis selanjutnya.

Tabel 4.30
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Item	Corrected Item Total Correlation Y	r tabel	Keputusan
1	0.550	0.223	Valid
2	0.707	0.223	Valid
3	0.570	0.223	Valid
4	0.675	0.223	Valid
5	0.371	0.223	Valid
6	0.622	0.223	Valid
7	0.766	0.223	Valid
8	0.703	0.223	Valid
9	0.599	0.223	Valid
10	0.686	0.223	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 17.00

Pada tabel di atas didapat Corrected Item Total Correlation Y (kinerja) lebih besar dari r tabel = 0.223. Ternyata setelah dibandingkan pertanyaan yang valid adalah semua pertanyaan, sehingga pertanyaan yang valid tidak perlu dibuang. Karena dari 10 pertanyaan yang valid adalah semua pertanyaan maka tidak perlu di uji lagi dengan proses komputer yang sama oleh karena itu data dapat dianalisis selanjutnya.

4.4.2. Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang *reliabel* akan menunjukkan instrumen yang sudah dipercaya dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Tabel *cronbach alpha* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.31
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
1.0 – 0.20	Kurang Reliabel
> 0.20 – 0.40	Agak Reliabel
> 0.40 – 0.60	Cukup Reliabel
> 0.60 – 0.80	Reliabel
> 0.80 – 1.00	Sangat Reliabel

Sumber : Budi, 2006: 248

Setelah semua pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuesioner tersebut dan peneliti akan menguji kehandalan dengan menghitung dari masing-masing instrument dalam suatu variabel menggunakan *SPSS* versi 17.00 dapat dilihat pada hasil *output SPSS* pada tabel dengan judul *cronbach alpha*, suatu variabel dikatakan andal (*reliabel*) apabila *cronbach alpha* lebih dari atau sama dengan 0.6, maka pengukuran yang dipakai reliabel atau alat ukur yang dipakai benar mengukur apa yang hendak di ukur.

Tabel 4.32
Reliabilitas Kegiatan *human relations*

Alpha	Nilai pembanding minimal	Keputusan	Keterangan
0,836	0,60	Tolak H_0	Sangat Reliabel

Sumber : Data Olahan *SPSS* Versi 17.00

Dapat dilihat pada table 4.32 tingkat reliabilitas nilai alpha. Pada penghitungan uji reliabilitas dengan menggunakan *SPSS versi 17* variabel X (*Kegiatan human relations*) menunjukkan nilai 0,836 (terlampir) yang artinya reliabel dengan kata lain pengujian variabel X (*kegiatan human relations*) dapat dipecaya.

a. Pengambilan keputusan

r_{α} 0,836 sedangkan nilai pembanding minimal 0,60 atau dengan kata lain $0,836 > 0,60$ maka pertanyaan tersebut reliabel.

b. Kesimpulan

Karena $r_{\alpha} > 0,60$ ($0,836 > 0,60$) sehingga kuisioner tersebut bersifat reliabel. Oleh karena kuisioner telah dinyatakan valid dan reliabel maka kuisioner tersebut layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

Tabel 4.33
Reliabilitas Tingkat kinerja karyawan

Alpha	Nilai pembanding minimal	Keputusan	Keterangan
0,831	0,60	Tolak H_0	Sangat Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 17.00

Variabel y (kinerja) pada penghitungan uji reliabilitas dengan menggunakan *SPSS versi 17* menunjukkan nilai 0,831 (terlampir) yang artinya Reliabel dengan kata lain pengujian Variabel y (kinerja) dapat dipercaya.

a. Pengambilan keputusan

r_{α} 0,831 sedangkan nilai pembanding minimal 0,60 atau dengan kata lain $0,831 > 0,60$ maka pertanyaan tersebut reliabel.

b. Kesimpulan

Karena $r_{\alpha} > 0,60$ ($0,831 > 0,60$) sehingga kuisioner tersebut bersifat reliabel. Oleh karena kuisioner telah dinyatakan valid dan reliabel

maka kuisioner tersebut layak untuk disebarakan kepada responden guna penelitian.

Selanjutnya peneliti terlebih dahulu akan menguraikan data berpasangan kegiatan *human relations* dan tingkat kinerja karyawan setelah dilakukan uji validitas dan uji realibilitas yang akan digunakan sebagai penghitungan regresi linier sederhana, korelasi *product moment*, koefisien determinasi, pengujian hipotesis (uji t).

4.4.3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov One Sample Test dilakukan untuk melihat apakah distribusi data berdistribusi normal atau tidak, yang akan dilakukan dengan pengujian menggunakan program SPSS versi 17.00.

Dari data output SPSS versi 17.00 dalam pengujian normalitas dengan melihat tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* data variable X (kegiatan *human relations*) memiliki nilai 0.895 dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* memiliki nilai 0.400 (terlampir) pada variabel Y (Kinerja) uji normalitas 1.156 dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* memiliki nilai 0.139 (terlampir).

Berdasarkan hasil output SPSS mengenai uji normalitas dengan melihat tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, suatu variabel dikatakan normal apabila *Asymp. Sig. (2-tailed)* memiliki nilai probabilitas lebih dari 0.05. Dalam tabel diatas menunjukkan hasil uji normalitas data untuk kegiatan *human relations* diperoleh probabilitas

signifikansi sebesar $0,400 > 0,05$ berarti data berdistribusi normal dan tingkat kinerja karyawan dengan probabilitas signifikansi $1.156 > 0,05$ berarti data berdistribusi normal dengan demikian karena semua data berdistribusi normal, maka analisa selanjutnya menggunakan statistik parametrik.

4.5. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini disamping mengungkapkan hubungan variabel, juga mengungkap hubungan kasual antara variabel melalui transformasi data ordinal ke interval. Telaah yang cocok untuk analisis hubungan tersebut adalah analisis regresi dengan analisis korelasinya. Dalam penelitian ini untuk perhitungan menggunakan *SPSS* versi 17.00.

4.5.1. Koefisien Korelasi

untuk mengetahui tingkat (derajat) keceratan hubungan antara variabel bebas (Independent) dengan variabel terikat (dependent), semakin besar korelasi maka semakin kuat hubungannya. Sebelum melakukan pengujian terhadap hubungan suatu variabel maka terlebih dahulu dilihat seberapa besar hubungan kedua variabel tersebut, yaitu hubungan antara kegiatan *human relations* dengan kinerja karyawan. Secara statistik untuk mencari nilai seberapa besar hubungan antara variabel X dan variabel Y ini dicari dengan menggunakan rumus Korelasi *Pearson's Product Moment*, dimana alat analisis ini dipilih berdasarkan bentuk data yang diolah belum berbentuk skala interval dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \cdot \sqrt{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *Pearson's Product Moment*

n = Jumlah individu dalam sampel

X = Angka mentah untuk variabel X

Y = Angka mentah untuk variabel Y (Riduan, 2005:136))

4.5.2. Interpretasi Koefisien Korelasi

Tabel 4.34

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Nomor	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2005 : 149)

Hasil perhitungan Korelasi Product Moment dengan program SPSS versi 17.00 pada variable X (kegiatan *human relations*) dan variable Y (kinerja) mengacu pada identifikasi masalah peneliti terlebih dahulu untuk variable X (kegiatan *human relations*) dihitung per subvariabel yaitu:

1. Variabel X_1 dengan Y , antar pentingnya individu (*important of the individual*) dengan Variabel Y (kinerja) memiliki korelasi yang signifikan dapat dilihat pada tabel hasil perhitungan SPSS versi 17.00 menghasilkan nilai 0.514 (terlampir) sesuai dengan pedoman

interpretasi koefisien korelasi maka angka korelasi 0,40 - 0,599 artinya subvariabel tersebut dalam kategori hubungan yang sedang, sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan yang *sedang* , artinya apabila pentingnya individu diperhatikan maka kinerja karyawan memiliki tingkat perubahan yang cukup kuat dan bisa di katakana baik demikian pula sebaliknya apabila pentingnya individu menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

2. Variabel X2 dengan Y, antar komunikasi terbuka (*open communication*) dengan Variabel Y (kinerja) memiliki korelasi yang signifikan dapat dilihat pada table hasil perhitungan SPSS versi 17.00 menghasil kan nilai 0.621 (terlampir) sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka angka korelasi 0,60 - 0,799 artinya subvariabel tersebut dalam kategori hubungan yang *kuat* sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan yang kuat dan searah, artinya apabila komunikasi terbuka (*open communication*) ditingkatkan maka terjadi peningkatan kinerja yang bertambah sebaliknya apabila komunikasi terbuka (*open communication*) menurun maka kinerja akan menurun pula.
3. Variabel X3 dengan Y, antar Partisipasi pegawai dengan Variabel Y (kinerja) memiliki korelasi yang signifikan dapat dilihat pada table hasil perhitungan SPSS versi 17.00 menghasil kan nilai 0.520 (terlampir) sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka angka korelasi 0,40 - 0,599 artinya subvariabel tersebut dalam

kategori hubungan yang sedang, sehingga dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan yang *sedang*, artinya apabila Partisipasi pegawai ditingkatkan maka kinerja karyawan memiliki tingkat perubahan yang sedang dan bisa di katakana baik demikian pula sebaliknya apabila Partisipasi pegawai menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

4. Pembahasan korelasi terakhir sesuai identifikasi masalah yaitu mengetahui kekuatan hubungan Variabel X dengan Y, antar Variabel X (kegiatan *human relations*) dengan Variabel Y (kinerja) memiliki korelasi yang signifikan dapat dilihat pada table hasil perhitungan SPSS versi 17.00 menghasilkan nilai 0.666 (terlampir) sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka angka korelasi 0,60 - 0,799 artinya variabel tersebut dalam kategori hubungan yang *kuat* sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan yang kuat dan searah, artinya apabila komunikasi kegiatan *human relations* ditingkatkan maka terjadi peningkatan kinerja yang bertambah sebaliknya apabila kegiatan *human relations* menurun maka kinerja akan menurun pula.

4.5.3. Uji signifikansi

Kemudian untuk mengetahui taraf signifikansi hubungan maka perlu diuji signifikansinya dengan menggunakan SPSS versi 17.00 peneliti menghitung nilai t, nilai t dihitung. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima secara signifikan atau ditolak atau untuk

mengetahui apakah terdapat atau tidak hubungan antara kegiatan *human relations* (X) dengan tingkat kinerja karyawan (Y), hipotesis pertama menyatakan bahwa :

Hi : terdapat hubungan kegiatan *human relations* dengan tingkat kinerja karyawan.

Peneliti menggunakan perhitungan Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Menentukan Ho dan Hi (bentuk uji).

Ho : $\rho = 0$ = Tidak terdapat hubungan kegiatan *human relations* dengan tingkat kinerja karyawan.

Hi : $\rho \neq 0$ = Terdapat hubungan kegiatan *human relations* dengan tingkat kinerja karyawan.

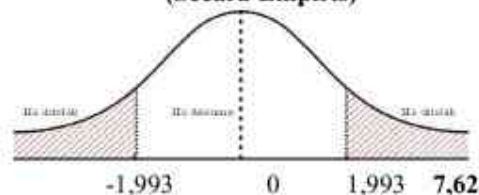
Dengan Menetapkan taraf nyata (α) / tingkat keyakinan ($1-\alpha$) dengan kata lain tingkat keyakinan sebesar 95% dan taraf nyata (tingkat ketidakpercayaan) $\alpha = 5\%$, maka dapat diuji menggunakan penghitungan t hitung dan t tabel.

Rumus t_{hitung} :

$$\begin{aligned}t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\&= \frac{0.666\sqrt{76-2}}{\sqrt{1-(0.666)^2}} \\&= \frac{0.666\sqrt{74}}{\sqrt{1-0.44}} \\&= \frac{5,72}{0,74} \\&= 7,62\end{aligned}$$

Hasil tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} . Untuk itu kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = n - 2 = 76 - 2 = 74$, maka $dk = 1,993$ (tabel terlampir) dan dengan hasil thitung dapat membandingkan nilai statistik uji dengan daerah kritis, dengan gambar sebagai berikut :

Gambar 4.2
Kurva Normal untuk Uji Dua Sisi Kiri dan Kanan
(Secara Empiris)



Berdasarkan hasil t_{hitung} atau t_{tabel} yang telah diketahui maka dapat dinyatakan bahwa harga $(7,62) > (1,993)$ dan menunjukkan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berdasarkan pengujian hipotesis dengan ketentuan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti

Hipotesis *diterima* hal ini artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kegiatan *human relations* dengan tingkat kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis penelitian H_1 diterima.

4.5.3.1. Analisis Regresi

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kelinieran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 17.00 yang dilakukan diperoleh konstanta (intercept) a sebesar 9,853 (terlampir halaman 149) dan koefisien regresi b (*human relations*) sebesar 0,565 (terlampir halaman 149) bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + bX = 9,853 + 0,565 (65) \\ &= 9,853 + 36,725 \\ &= 46,58 \end{aligned}$$

$$\text{Skor ideal instrument (X)} = 5 \times 13 = 65$$

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh kegiatan *human relations* terhadap tingkat kinerja karyawan adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,565 (terlampir halaman 149) yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan kegiatan

human relations 65 satuan akan diikuti dengan kenaikan tingkat kinerja karyawan sebesar 46,58 satuan.

4.5.3.2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar variabel X kegiatan *human relations* memiliki korelasi atau hubungan dengan variabel Y tingkat kinerja karyawan, maka dapat dicari dengan analisis koefisien determinasi (Kd) dengan rumus berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi $r^2 \times 100 = R \text{ square}$, yang sebelumnya menghitung regresi ditujukan untuk mengetahui hubungan variabel dependen dan independen dalam perhitungan ini peneliti menggunakan *SPSS* versi 17.00, hasil menunjukkan bahwa uji regresi atau uji hubungan antara variabel X (kegiatan *human relations*) dengan variabel Y (kinerja) memiliki koefisien determinasi sebesar 0.444 (terlampir halaman 149) dapat dilihat hasil perhitungan *SPSS* versi 17.00 tabel *r Square*. Nilai $R = 0.666$ dan *r Square* 0.444 (terlampir halaman 149), menunjukkan bahwa besar hubungan variabel X *human relations* dengan variabel Y kinerja adalah $kd = 0.444 \times 100\% = 44,4\%$, dapat dijelaskan bahwa 44,4% variabel hubungan kegiatan (*human relations*) dipengaruhi oleh variabel Y (kinerja) dan 55,6% terindikasi oleh faktor lain yang masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian dan Interpretasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka terbukti bahwa hubungan kegiatan *human relations* PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon sangat berpengaruh untuk berjalannya produktifitas kerja perusahaan juga visi dan misi suatu organisasi, jika hal tersebut dikaitkan dengan kinerja karyawan, maka perlu diperhatikan dari pemerhatian terhadap pentingnya keberadaan karyawan sebagai *individu* di perusahaan tersebut, dengan menjalankan komunikasi yang terbuka serta adanya partisipasi pegawai diharapkan akan meningkatkan lagi kinerja yang ada.

Kegiatan *human relations* PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon belum sepenuhnya berjalan baik. Berdasarkan adanya Kegiatan *human relations*, indikator-indikator dari subvariabel kegiatan *human relations* belum sepenuhnya dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan responden terdapat beberapa masalah yang belum dipenuhi oleh Kegiatan *human relations* PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon, yaitu :

1. Perhatian akan pentingnya individu di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon seperti Perusahaan memperhatikan perasaan pegawai, Perusahaan mengakui pegawai, Perusahaan memperhatikan kepentingan pegawai harus lebih diperhatikan. Walaupun hasil perhitungan korelasi antara variabel X1 (pentingnya individu/*important of the individual*) dengan variabel Y (kinerja) memiliki korelasi yang signifikan menghasilkan nilai 0.514 (terlampir) sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi 0,40 - 0,599 artinya subvariabel tersebut memiliki hubungan yang sedang atau cukup baik tetapi dengan memperhatikan keberadaan karyawan, seorang

karyawan sebagai individu merasa keberadaannya dianggap penting di perusahaan dalam hal ini bagaimana sebuah perusahaan melakukan karyawannya sebagai manusia bukan sebagai mesin produksi yang juga membutuhkan interaksi dengan memperhatikan dan adanya *empathy* dari pimpinan, hal tersebut dapat diketahui dari hasil jawaban responden yang diajukan peneliti. Bahwa sebagian besar karyawan setuju akan tetapi jawaban kurang setuju dan tidak setuju cukup mendominasi dalam pertanyaan dengan memperhitungkan keberadaan karyawan merasa diakui dalam perusahaan dan adanya rasa *empathy* yang diberikan pimpinan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas. Jika kedua hal ini lebih diperhatikan dan diubah lebih baik lagi akan menimbulkan semangat kerja yang bermuara pada tingkat kinerja karyawannya.

2. Proses interaksi dan komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon harus berjalan dengan baik. Berterus terang mengenai ide, perasaan dan mengenai segala sesuatu yang menyangkut kepentingan bersama. Dengan menjalankan komunikasi yang efektif dan terbuka akan menghasilkan pengertian yang lebih baik, hal ini didukung dari sikap pimpinan yang mau mendengarkan ide dan gagasan bawahannya mengenai segala sesuatu yang menyangkut kepentingan bersama apabila hal tersebut sudah terlaksana maka akan menghasilkan keputusan yang lebih tepat dan karyawanpun bisa menghasilkan peningkatan kerja dengan efektif.

Pertanyaan tentang keterbukaan komunikasi yang ada di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon telah menghasilkan korelasi 0.621 (terlampir) sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi 0,60 - 0,799 artinya subvariabel tersebut dalam kategori hubungan yang baik (kuat) akan tetapi hal yang harus lebih diperhatikan adalah pada fokus pertanyaan kuisioner yang sebagian besar setuju akan tetapi ada beberapa yang menjawab kurang setujuannya bahkan tidak setuju, dalam halnya pimpinan mau mendengarkan ide dan gagasan bawahannya menyangkut kepentingan bersama merupakan modal awal adanya keterbukaan komunikasi, jika pimpinan bisa menghargai pendapat bawahannya maka dalam mengambil keputusan tingkat kesalahan terminimalisir dan bisa dikatakan tepat dan dapat berimbas pada peningkatan kinerja karyawan dengan efektif.

3. Keikutsertaan karyawan dalam memecahkan suatu masalah perusahaan atau keputusan akan menimbulkan perasaan senang pada karyawan dan dapat menghasilkan kesinambungan dalam pandangan-pandangan tentang hasil yang efisien sehingga segala problema di hadapi dan di pecahkan bersama-sama mencapai kinerja karyawan lebih baik lagi, dalam halnya pembahasan partisipasi pegawai di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon pimpinan perusahaan sudah menjalankan tugasnya dengan baik untuk mengikut sertakan bawahannya dalam memecahkan sebuah keputusan dan menghasilkan kerja yang efisien, dengan adanya partisipasi pegawai karyawan PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon setuju bisa memecahkan dan menghadapi permasalahan bersama hal ini berdasarkan pada hasil kuisioner

yang disebarkan peneliti bahwa 71% karyawan setuju dengan pertanyaan bahwa karyawan bisa menghadapi dan memecahkan masalah bersama dengan adanya partisipasi pegawai, hal yang dihadapi karyawan sebagai bawahan di PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon terhadap pertanyaan dengan adanya partisipasi pegawai dapat melancarkan komunikasi atasan dan bawahan sudah cukup baik dapat dilihat pada hasil korelasi 0,520 (terlampir) sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi 0,40 - 0,599 maka subvariabel tersebut dalam kategori hubungan yang sedang, akan tetapi dalam hasil kuisioner yang ada, beberapa responden kurang setuju bahkan tidak setuju, hasil yang didapat bisa dijadikan suatu koreksi bahwa apabila adanya partisipasi pegawai berjalan baik akan melancarkan komunikasi antara atasan dan bawahan.

4. Kekuatan hubungan kegiatan *human relations* dengan kinerja karyawan di PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon sudah menghasilkan nilai yang baik atau kuat dapat dilihat dari hasil korelasi variabel X (kegiatan *human relations*) dengan variabel Y (kinerja) yaitu mendapatkan nilai 0,666 (terlampir) yang termasuk dalam interpretasi koefisien korelasi 0,60 - 0,799 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Jika dari subvariabel yang ada pada kegiatan *human relations* (pentingnya individu, komunikasi terbuka, partisipasi pegawai) dilakukan dengan baik dan dikaitkan dengan kinerja akan menghasilkan tingkat kinerja yang baik pula.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa *kegiatan human relations* sangat dipengaruhi oleh pentingnya *individu*, komunikasi terbuka dan partisipasi pegawai.

Hal ini terbukti dalam penelitian hubungan kegiatan *human relations* dengan tingkat kinerja karyawan di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon mendapatkan hasil perhitungan pengujian hipotesis dengan penentuan t_{hitung} , menentukan tabel pada taraf signifikan 5% dan pengujian hipotesis di terima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk mengetahui hubungan signifikansi. Pengujian signifikansi dengan lebih besar dari penentuan tabel pada taraf signifikan 5%, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,62 > 1,993$), artinya hubungan kegiatan *human relations* dengan tingkat kinerja karyawan di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon memiliki hubungan yang positif dan signifikan, serta menunjukkan hasil pengujian hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon dengan pengujian regresi linier sederhana dengan kedua variabel berdistribusi normal, hasil perhitungan SPSS versi 17.00 memperoleh konstanta (intercept) a sebesar 9,853 (terlampir) dan koefisien regresi b (*human relations*) sebesar 0,565 (terlampir) dan hasil perhitungan bentuk persamaan regresi linear sederhana berdasarkan rumus $Y = a + bX$ menghasilkan 46,58 dengan Skor ideal instrumen 65. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh kegiatan *human relations* terhadap tingkat kinerja karyawan adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b dalam persamaan regresi tersebut yang

menunjukkan angka positif sebesar 0,565 (terlampir) yang memiliki makna pada setiap kenaikan kegiatan *human relations* 65 satuan akan diikuti dengan kenaikan tingkat kinerja karyawan sebesar 46,58 satuan.

Dalam perhitungan koefisien determinasi dengan hasil perhitungan SPSS versi 17.00 nilai $R = 0.666$ dan $r\ Square\ 0.444$ (terlampir), menunjukkan bahwa yang mengidentifikasi kegiatan *human relations* di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon sebesar 44,4% dengan mendapatkan nilai $R (0,666)$ dan $R\ square (0,444)$ (terlampir), $kd = 0.444 \times 100\% = 44,4\%$, dapat dijelaskan bahwa 44,4% variabel hubungan kegiatan (*human relations*) dipengaruhi oleh variabel Y (kinerja) dan 55,6% terindikasi oleh faktor lain yang masih memerlukan penelitian lebih lanjut seperti *empathy* yang diberikan pimpinan, keterbukaan komunikasi dengan berterus terang mengenai ide, perasaan dan mengenai segala sesuatu yang menyangkut kepentingan bersama sehingga akan menghasilkan keputusan yang lebih tepat dan peningkatan mengerjakan tugas. Kesenambungan dalam pandangan-pandangan tentang hasil yang efisien segala problema di hadapi dan di pecahkan bersama-sama.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis serta interpretasi data pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah penelitian. Dari hasil penelitian maka terbukti terdapat pengaruh antara kegiatan *human relations* PT Krakatau Daya Listrik, Cilegon terhadap tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis korelasi dan regresi. Menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan kegiatan *human relations* terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik, Cilegon, karena H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung $>$ ttabel ($7,62 > 1,993$). Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi baik menunjukkan besarnya pengaruh kegiatan *human relations* terhadap tingkat kinerja karyawan sebesar 44,4% sedangkan sisanya 55,6% merupakan pengaruh faktor lain.

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memperhatikan pentingnya individu sebagai (subvariabel X1) dengan tingkat kinerja karyawan sebagai (variabel Y) di PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon. Membuktikan adanya hubungan yang cukup kuat (sedang) dan memiliki korelasi yang signifikan hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel hasil perhitungan SPSS versi 17.00 antara subvariabel X1 dengan variable Y menghasilkan nilai 0.514 (terlampir) sesuai dengan

pedoman interpretasi koefisien korelasi maka angka korelasi 0,40 - 0,599 artinya subvariabel tersebut dalam kategori hubungan yang sedang, sehingga pengaruhnya cukup baik apabila dilaksanakan dengan benar. Dengan memperlakukan karyawan sebagai individu bukan sebagai mesin dan diperhatikannya bawahan oleh pimpinannya dengan rasa *empathy* yang dimiliki pimpinan maka karyawan merasa dirinya dianggap penting dalam perusahaan dan memacu kinerjanya untuk bisa lebih baik lagi.

2. Kegiatan komunikasi terbuka yang berjalan efektif di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon menimbulkan keterbukaan komunikasi yang menghasilkan pengertian yang lebih baik bagi karyawannya, hasil perhitungan SPSS versi 17.00 antara komunikasi terbuka (subvariabel X2) dengan kinerja (variable Y) memperoleh nilai 0.621 (terlampir) sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka angka korelasi 0,60 - 0,799 artinya subvariabel tersebut dalam kategori hubungan yang kuat dikaitkan dengan tingkat kinerja karyawan diterima koefisien korelasi yang kuat dan bisa dikatakan hubungan antara komunikasi terbuka dengan tingkat kinerja karyawan di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon memiliki hubungan yang kuat. Keterbukaan komunikasi sangat penting dalam melancarkan komunikasi yang efektif diperusahaan karena dapat menghasilkan keputusan yang lebih tepat dan meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mengerjakan tugasnya dengan efektif.
3. Partisipasi pegawai di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon memiliki hubungan yang sedang (cukup kuat) dengan tingkat kinerja karyawan.

Hasil perhitungan korelasi antara partisipasi pegawai (subvariabel X3) dan kinerja (variabel Y) dengan SPSS versi 17.00 adalah 0.520 (terlampir) sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka angka korelasi 0,40 - 0,599 artinya subvariabel tersebut dalam kategori hubungan yang *sedang*. Dengan pimpinan mengikut sertakan bawakannya dalam memecahkan suatu permasalahan diperusahaan dapat menghadapi masalah dan memecahkannya bersama sehingga menghasilkan kerja yang efisien dengan diikuti sertakannya karyawan akan memperlancar keefektifan komunikasi yang dapat melancarkan komunikasi antara atasan dan bawahan.

4. Kekuatan hubungan antara kegiatan *human relations* (variabel X) dengan tingkat kinerja karyawan (variabel Y) memperoleh hasil koefisien korelasi yang kuat memperoleh hasil dari perhitungan SPSS versi 17.00 dengan nilai 0.666 (terlampir) sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka angka korelasi 0,60 - 0,799 artinya variabel tersebut dalam kategori hubungan yang *kuat* dan dapat disimpulkan bahwa yang berarti ada hubungan yang kuat dan searah (positif) antara kegiatan *human relations* dengan tingkat kinerja karyawan. Aplikasi pada perusahaan, apabila kegiatan *human relations* di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon berjalan baik maka tingkat kinerja karyawan akan baik pula, begitupun sebaliknya apabila kegiatan *human relations* di PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon kurang baik maka pengaruh akan tingkat kinerja karyawan akan kurang baik pula. Oleh karena itu, apabila perusahaan menginginkan

karyawan yang baik kinerjanya maka perusahaan mesti memperhatikan kegiatan *human relations* yang terjadi diperusahaan yang akan berimbas pada jalannya produktifitas perusahaan karena karyawan di suatu perusahaan merupakan sumber tenaga yang baik.

5.2.Saran

Melihat adanya pengaruh nyata antara kegiatan *human relations* dengan tingkat kinerja karyawan, adapun beberapa saran bagi PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon dalam memperhatikan pentingnya individu, menjalankan kegiatan komunikasi terbuka dan partisipasi pegawai bagi komunitas sekitar, yaitu sebagai berikut :

1. Sebagai salah satu Perusahaan yang besar, PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon harus lebih lebih memperhitungkan keberadaan karyawan agar karyawannya lebih mersa dianggap penting dalam perusahaan.
2. Keterbukaan komunikasi yang dilakukan pimpinan di PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon hendaknya lebih bisa menerima saran ide dan gasan bawahannya untuk kepentingan bersama karena bawahan bisa saja menjadi *leader* apabila memiliki gagadan yang cemerlang akan majunya suatu perusahaan.
3. Dengan diikuti sertakannya karyawan PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon dalam mengambil keputusan, sudah cukup membuat karyawan dianggap penting dalam perusahaan, hendaknya pimpinan memperhitungkan

bawahannya dalam mengambil suatu keputusan yang tepat dalam memecahkan masalah.

4. Kegiatan *human relations* PT. Krakatau Daya Listrik, Cilegon hendaknya dijalankan dan lebih diperhatikan oleh pimpinan perusahaan agar produktifitas perusahaan dapat berjalan baik karena memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

5.2.1. Keterbatasan Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis memiliki keterbatasan sebagai berikut :

1. Ukuran populasi yang digunakan tidak terlalu banyak, sehingga dapat menyebabkan data tidak dapat dianalisa dengan baik.
2. Dari data keseluruhan subvariabel yang digunakan dalam menganalisa kegiatan *human relations* hanya diambil sebagian saja sesuai dengan kebutuhan yang ada dilapangan dari data sehingga diperlukan penelitian subvariabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurraachman, Oemi. 2001. *Dasar-Dasar Public Relations*. Bandung: Citra Aditia Bakti.
- Benardin, John H. and joyce E.A Russel. 1993. *Human Resource Management*. Singapore: Mc Graw Hil, Inc.
- Budi, Triton Prawira. 2006. *Spss13 terapan statistic parametik*. Yogyakarta: Andi.
- Bungin, M. Burhan. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Contoh ilmu-ilmu social lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Devito, Joseph A. 1997. *Komunikasi Antar Manusia: Kuliah Dasar, Edisi ke lima*. Penerjemah Agus Maulana. Jakarta: profesional Book.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supevisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supevisor*. Jakarta: PT. Raja Grafindi Perkasa.
- Effendy, Onong Uchjana. 1993. *Human Relations dan Public Relations*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2000. *Ilmu. teori komunikasi dan praktek*. Bandung : Remaja rosda karya.
- _____. 2003. *Ilmu. teori dan filsafat komunikasi*. Bandung : Remaja rosda karya.
- Moore, Frazier. 2004. *"Humas Membangun Citra Dengan Komunikasi"*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analitis Multivariate dengan Program- Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Syahdam. 2006.*SPSS 13.0 terapan : Riset Statistik dan Parametrik*.
Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P.1994.*Manajemen Sumber Daya Manusia dasar dan kunci keberhasilan*. Jakarta: CV.Haji Masagung.
- Heidjarachman dan Suad Husnan.2002.*Manajemen Personalia, edisi ke-4*.
Yogyakarta: BPFE.
- Ivansevich, John M.1992.*Human Resource Management, Foundations of Personel*. USA: Richard D.Irwin Inc.
- Kusumastuti, Frida.2002.*Dasar-dasar Humas*. Jakarta: PT.Ghalia Indonesia dengan UMM Pres.
- Kriantono, Rakhmat.2006.*Tekhnik Praktis Riset Komunikasi*.Jakarta: Kencana
- Mangu prawira, Tb sjafri.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.
Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar p.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Masmuh, Abdulrachman.2008.*Komunikasi organisasi dalam perspektif teori dan praktek*. Malang: UMM press.
- Mockijat.2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung : Pionir Jaya.
- Mulyana, Dedy.2001.*Ilmu Komunikasi suatu pengantar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Rakhmat, Jalaludin.2000. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- _____.2001.*Metode Penelitian Komunikasi*,Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Riduwan.2005. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung : CV. Alfabeta.
- Ruslan, Rosady.2005.*Kiat dan strategi kampanye Publik Relation*.Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- _____.2006.*Manajemen Publik Relation dan media komunikasi*.Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen.P.2002.*Teori Organisasi :konsep ,kontroversi, aplikasi*.Jakarta: PT.Prenhalindo.
- Sandjaja, Sasa Djuarsa.1994.*Teori Komunikasi*, Jakarta: UT.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari.2005.*Analisis Statistik dengan Microsoft Excell dan SPSS:Andi* .
- Siagian,Sondang.P.1994.*Organisasi kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gunung agung.
- Siagian,Sondang.P.1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M dan S, Effendi.1982. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Singgih, Santoso.2006.*Menggunakan SPSS Untuk Statistik Parametrik*, Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Soemarsono, sonny.2004.*Metode riset Sumber Daya Manusia, edisi pertama*.Yogyakarta: Graha ilmu komunikasi.

Sugiyono.2003. *Metode Penelitian Administrasi*.Bandung: Alfabeta.

_____.2005.*Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : CV. Alfabeta.

_____.2006.*Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung:
CV.Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah.2003. *Manajemen Sumberdaya*

*Manusia:konsep,teori dan pengembangan dalam konteks organisasi
publik*.yogyakarta: Graha ilmu.

Wiryanto,2004.*Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana
Indonesia.

Company profile PT.Krakatau Daya Listrik, Cilegon.

www.kdl.co.id.

<http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>.

<http://kdl.co.id/SDM.html>.

TABULASI VARIABEL X

No	VARIABEL X												ΣX	
	X1				X2				X3					
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	5	3	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	56
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	53
7	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	52
8	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
10	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	48
11	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	48
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	55
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
14	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	48
15	5	4	5	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	54
16	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	3	56
17	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
19	5	3	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	3	55
20	4	2	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	51
21	4	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	44
22	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	5	4	44
23	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	58
24	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	56
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	56
26	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	52
27	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	49
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	55
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	56
30	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	56
31	5	5	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	4	57
32	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	53
34	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	50
35	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	60

75	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	42
76	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51
TOTAL														3967

VARIABEL Y

VARIABEL Y											
No	Y1				Y2				Y3		ΣY
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	42
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
9	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
10	2	2	4	2	4	4	2	4	4	3	31
11	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33
12	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	40
13	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
14	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	36
15	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	41
16	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	39
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	39
20	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	40
21	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	30
22	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	43
23	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	41
24	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
28	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
29	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
30	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
31	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	41

71	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
72	5	5	5	4	4	5	3	5	3	5	44
73	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	35
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	2	2	4	3	4	4	2	4	4	4	33
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
TOTAL											2991

Frekuensi Variabel X (Kegiatan *human relations*) dan variabel Y (Kinerja)

dengan SPSS versi 17.00

Frekuensi variabel X

x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	49	64.5	64.5	64.5
	5.00	27	35.5	35.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.6	2.6	2.6
	3.00	4	5.3	5.3	7.9
	4.00	54	71.1	71.1	78.9
	5.00	16	21.1	21.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

x3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.9	3.9	3.9
	3.00	10	13.2	13.2	17.1
	4.00	52	68.4	68.4	85.5
	5.00	11	14.5	14.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

x4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	30.3	30.3	30.3
	4.00	45	59.2	59.2	89.5
	5.00	8	10.5	10.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

x5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	34	44.7	44.7	44.7
	4.00	34	44.7	44.7	89.5
	5.00	8	10.5	10.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

x6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	11.8	11.8	11.8
	4.00	52	68.4	68.4	80.3
	5.00	15	19.7	19.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

x7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.9	3.9	3.9
	3.00	9	11.8	11.8	15.8
	4.00	47	61.8	61.8	77.6
	5.00	17	22.4	22.4	100.0

x7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.9	3.9	3.9
	3.00	9	11.8	11.8	15.8
	4.00	47	61.8	61.8	77.6
	5.00	17	22.4	22.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

x8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.6	2.6	2.6
	3.00	12	15.8	15.8	18.4
	4.00	46	60.5	60.5	78.9
	5.00	16	21.1	21.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

x9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	6.6	6.6	6.6
	3.00	13	17.1	17.1	23.7
	4.00	51	67.1	67.1	90.8
	5.00	7	9.2	9.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

x10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	9.2	9.2	9.2
	4.00	55	72.4	72.4	81.6
	5.00	14	18.4	18.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.9	3.9	3.9
	4.00	58	76.3	76.3	80.3
	5.00	15	19.7	19.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.9	3.9	3.9
	4.00	54	71.1	71.1	75.0
	5.00	19	25.0	25.0	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.6	2.6	2.6
	3.00	5	6.6	6.6	9.2
	4.00	61	80.3	80.3	89.5
	5.00	8	10.5	10.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Frequensi variabel y**y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.9	3.9	3.9
	3.00	8	10.5	10.5	14.5
	4.00	60	78.9	78.9	93.4
	5.00	5	6.6	6.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	5.3	5.3	5.3
	3.00	17	22.4	22.4	27.6
	4.00	44	57.9	57.9	85.5
	5.00	11	14.5	14.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.6	2.6	2.6
	4.00	54	71.1	71.1	73.7
	5.00	20	26.3	26.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.9	3.9	3.9
	3.00	20	26.3	26.3	30.3
	4.00	41	53.9	53.9	84.2
	5.00	12	15.8	15.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.6	2.6	2.6
	4.00	61	80.3	80.3	82.9
	5.00	13	17.1	17.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.6	2.6	2.6
	4.00	57	75.0	75.0	77.6
	5.00	17	22.4	22.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	5.3	5.3	5.3
	3.00	15	19.7	19.7	25.0
	4.00	53	69.7	69.7	94.7
	5.00	4	5.3	5.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.6	2.6	2.6
	3.00	11	14.5	14.5	17.1
	4.00	53	69.7	69.7	86.8
	5.00	10	13.2	13.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	28	36.8	36.8	36.8
	4.00	40	52.6	52.6	89.5
	5.00	8	10.5	10.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	16	21.1	21.1	22.4
	4.00	51	67.1	67.1	89.5
	5.00	8	10.5	10.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Hasil perhitungan korelasi variabel X dan Y spss versi 17.00

Correlations variabel X dan Y

		Kegiatan human relations	kinerja
Kegiatan human relations	Pearson Correlation	1	.666**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	76	76
kinerja	Pearson Correlation	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations variabel X1 dan Y

		Pentingnya individu	kinerja
Pentingnya individu	Pearson Correlation	1	.514**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	76	76
kinerja	Pearson Correlation	.514**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations variabel X2 dan Y

Correlations

		Komunikasi terbuka	kinerja
Komunikasi terbuka	Pearson Correlation	1	.621**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	76	76
kinerja	Pearson Correlation	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations variabel X3 dan Y

Correlations

		Partisipasi pegawai	kinerja
Partisipasi pegawai	Pearson Correlation	1	.520**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	76	76
kinerja	Pearson Correlation	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel X SPSS versi 17.00
Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	47.8421	18.001	.524	.823
x2	48.0921	18.218	.349	.834
x3	48.2632	17.183	.504	.824
x4	48.3947	17.682	.451	.827
x5	48.5395	17.425	.452	.828
x6	48.1184	17.919	.452	.827
x7	48.1711	16.117	.657	.811
x8	48.1974	16.187	.665	.810
x9	48.4079	17.098	.482	.826
x10	48.1053	18.202	.427	.829
x11	48.0395	17.985	.553	.822
x12	47.9868	18.226	.446	.828
x13	48.2105	18.515	.347	.834

Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Y SPSS versi 17.00

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	35.4737	12.599	.434	.824
y2	35.5395	11.185	.588	.809
y3	35.1184	12.772	.475	.820
y4	35.5395	11.372	.546	.814
y5	35.2105	13.635	.271	.835
y6	35.1842	12.339	.521	.816
y7	35.6053	11.335	.683	.798
y8	35.4211	11.714	.606	.807
y9	35.6184	12.132	.475	.820
y10	35.4868	11.880	.589	.809

Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Y SPSS Versi 17.00

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kegiatan human relations	kinerja
N		76	76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	52.1974	39.3553
	Std. Deviation	4.51374	3.82868
Most Extreme Differences	Absolute	.103	.133
	Positive	.100	.091
	Negative	-.103	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.895	1.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.400	.138

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Perhitungan Regresi dan Determinasi variabel X dan Y SPSS versi 17.00

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kegiatan human relations ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.437	2.87404

a. Predictors: (Constant), Kegiatan human relations

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488.160	1	488.160	59.099	.000 ^a
	Residual	611.248	74	8.260		
	Total	1099.408	75			

a. Predictors: (Constant), Kegiatan human relations

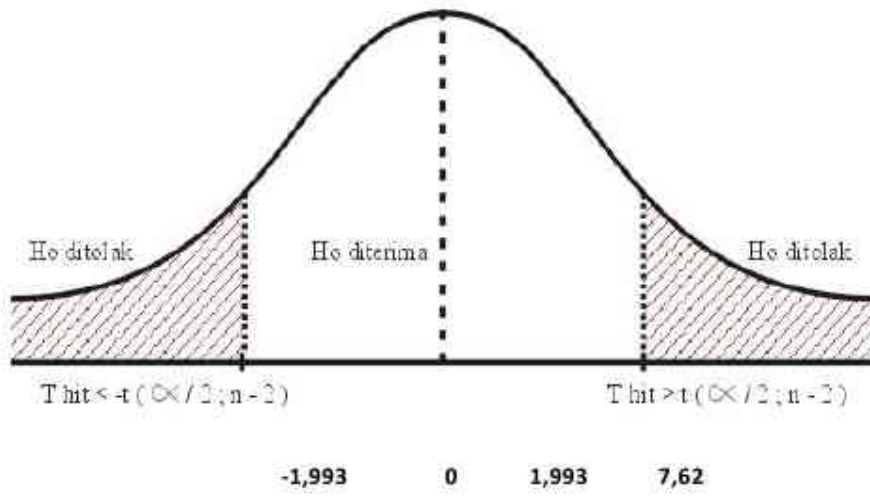
b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.853	3.852		2.558	.013
	Kegiatan human relations	.565	.074	.666	7.688	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Gambar
Hasil Kurva Normal untuk Uji Dua Sisi Kiri dan Kanan
(Secara Empiris)



PEDOMAN WAWANCARA

1. Apakah anda dilibatkan dalam pengambilan keputusan/kebijakan perusahaan?
2. Apakah Keterbukaan komunikasi sudah berjalan diperusahaan?
3. Bagaimana cara pimpinan perusahaan menjalankan komunikasi terbuka pada karyawan?
4. Dalam waktu bekerja, Apakah anda sudah mendahulukan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi?
5. Bagaimana sikap atasan anda dalam memimpin? Sikap seperti apa yang anda harapkan?

RIWAYAT HIDUP

Nama : Lia Setyowati
NIM : 050159
Jurusan : Komunikasi (Humas)
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.SERANG.
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 04 September 1987
Alamat : Komp. Bumi Krakatau Permai Jl. Krakatau V
Blok IV F/B1, Serdang – Serang 42161.
Telpon : 08567044000/085715715576

Pendidikan Terakhir :

- TK Kusuma : 1992 - 1993
- SDN Serdang 2 : 1993 - 1999
- SLTPN 1 KramatWatu : 1999 - 2002
- SMAN 1 Cilegon : 2002 – 2005
- Universita Sultan Ageng Tirtayasa : 2005 – Sekarang (2009)

x12	Pearson Correlation	.573**	.325**	.245	.182	.220	.131	.586**	.193	.014	.078	.547**	1	.162	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.033	.116	.056	.260	.000	.095	.904	.501	.000		.161	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
x13	Pearson Correlation	-.034	.465**	.150	-.008	-.013	.364**	.143	.146	.317**	.440**	.444**	.162	1	.448**
	Sig. (2-tailed)	.772	.000	.195	.944	.911	.001	.219	.210	.005	.000	.000	.161		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Kegiatan human relations	Pearson Correlation	.599**	.464**	.609**	.555**	.565**	.548**	.742**	.746**	.597**	.519**	.822**	.532**	.448**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).