

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Public Relations merupakan fungsi manajemen yang mendukung dalam menciptakan dan memelihara hubungan baik antara organisasi dengan publiknya, baik publik internal maupun publik eksternal mengenai komunikasi, kerjasama, serta melibatkan manajemen dalam permasalahan atau persoalan, membantu dan tanggap terhadap opini publik.

Public Relations (PR) memiliki tugas yang penting dalam sebuah perusahaan, sebagai jembatan antara pimpinan perusahaan dengan anggota atau karyawan sebuah perusahaan. PR harus memiliki kemampuan, karena berperan penting dalam menciptakan kegiatan *human relations* yang baik dalam perusahaan. PR bertugas sebagai pembangkit dan pengontrol tingkat produktivitas kerja karyawan sebuah perusahaan, maka dari itu PR memiliki peranan penting dalam aktivitas *human relations* didalam sebuah perusahaan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan.

Praktisi *Public Relations* sebuah perusahaan, saat ini sangat dibutuhkan untuk membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang berimbas kepada pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Praktisi PR yang baik dan profesional harus mampu berkomunikasi dan mengkomunikasikan dengan baik antara pimpinan dengan karyawan perusahaan tersebut, agar tidak terjadinya kesalah pahaman komunikasi (*mis-communication*) dan salah interpretasi (*mis-*

interpretation) antara pimpinan dengan karyawan, serta dengan publik yang berada di luar organisasi.

Publik internal merupakan semua anggota yang berada dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai kepentingan dan tujuan bersama, baik pemegang saham, pimpinan atau karyawan. Hubungan yang baik diperlukan antara publik internal sebagai faktor pendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan yang terdiri dari beberapa orang pimpinan dan beberapa orang karyawan tidak akan berjalan dengan baik jika tidak terjadi harmonisasi interaksi, diantara salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan adalah proses interaksi (komunikasi) yang dinamis diantara para karyawannya, antara pimpinan dan anggota-anggotanya. Kenyataan di lapangan sering kita temui dalam sebuah perusahaan terjadi sebuah permasalahan adanya kesenjangan atau disharmonisasi komunikasi antara atasan dengan bawahan, maupun dengan yang sejajar dan juga pengelompokkan jabatan dalam bekerja.

Kegiatan *human relations* semakin mendapat perhatian para pimpinan atau manager dalam sebuah organisasi apapun dalam rangka memecahkan masalah internal yang menyangkut faktor manusia dalam manajemen. Menjalankan hubungan kemanusiaan atau hubungan antar manusia dalam organisasi, masalah-masalah yang timbul sedikitnya dapat terpecahkan atau diselesaikan.

Manusia sebagai anggota organisasi merupakan bagian yang sangat penting dari organisasi sosial, karena tanpa adanya manusia maka organisasi tidak akan ada. Manusia terlibat dalam tingkah laku organisasi, misalnya anggota organisasi yang memutuskan apa peranan yang akan dilakukan dan bagaimana

melakukannya. Faktor manusia dalam organisasi haruslah mendapat perhatian dan tidak dapat diabaikan.

Human relations dibutuhkan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan melalui komunikasi informal yang lebih diterima karyawan dibandingkan komunikasi formal yang seringkali hanya berupa instruksi atau perintah semata. Aktivitas *human relations*, seorang pimpinan berusaha memecahkan masalah-masalah yang menimpa bawahannya secara individual. Tujuannya untuk menggugah kegairahan, daya gerak dan kegiatan bekerja yang produktif dengan perasaan bahagia serta hati yang puas, baik kepuasan ekonomi, sosial maupun psikologi.

Human relations adalah kegiatan *public relations* dalam rangka memelihara hubungan khusus antara sesama warga perusahaan secara informal sebagai manusia dengan tujuan untuk memepererat rasa persaudaraan dan kesetiakawanan dan meningkatkan rasa kesejahteraan dan kebahagiaan demi kepuasan bersama (Yulianita, 2007: 68).

Tujuan sebuah organisasi dapat tercapai dengan didukung oleh semua pihak dalam organisasi, pihak-pihak yang dimaksud adalah pimpinan dan para karyawan. Organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana kondusif dimana pimpinan mampu bekerjasama dengan karyawannya serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan bersama. *Human relations* terlihat sebagai suatu hal yang biasa dan mudah dilakukan, tetapi sebenarnya tidaklah demikian.

Perusahaan sebagai suatu badan usaha turut berperan serta dalam proses pembangunan ekonomi bangsa. Keterlibatan dalam proses tersebut tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusia bagi perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Perusahaan harus memperbaiki kesejahteraan atau kemajuan karyawan yang bekerja didalamnya. Kesejahteraan atau kemajuan itu tidak hanya dapat dicapai melalui terpenuhinya kebutuhan fisik atau materi saja. Satu hal yang sangat penting tapi justru kadang terlupakan adalah usaha perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan psikologis karyawan.

Terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikologis dalam suatu perusahaan merupakan hal penting bagi tumbuhnya motivasi kerja yang lebih besar bagi produktivitas perusahaan. Besarnya dampak ini karena motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mampu memperbaiki efisiensi dan efektivitas perusahaan. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan pada saat ini juga mampu menentukan nasib perusahaan dimasa yang akan datang. Peranan penting yang memegang dalam hal tersebut adalah seorang pimpinan. Pemimpin ini diharapkan bisa memotivasi dan membimbing bawahannya dengan sebaik mungkin, juga harus bisa menyatukan seluruh anggota organisasi sehingga menjadi satu kesatuan yang utuh.

Sejalan dengan perkembangan organisasi, lembaga, perusahaan dan industri-industri maupun lembaga pemerintahan, *human relations* terus berkembang dalam mengiringi komunikasi yang efektif. *Human relations* sering diterapkan untuk mendukung jalannya komunikasi organisasi dalam sebuah perusahaan. Komunikasi organisasi merupakan jaringan kerja yang dirancang

dalam suatu sistem dan proses untuk mengalihkan informasi dari seseorang atau sekelompok orang kepada seseorang atau sekelompok orang demi tercapainya tujuan organisasi. Komunikasi organisasi menggunakan *human relations* karena keberadaannya turut membantu memberikan kondisi lingkungan yang membuat karyawan nyaman saat bekerja sehingga dapat menciptakan kelompok kerja yang solid dan memiliki semangat kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan menggugah motivasi kerja para karyawan dan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai perusahaan.

Kegiatan *human relations* diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dan kepentingan publik organisasi. Terciptanya hubungan yang harmonis antara pihak-pihak yang terkait di dalam organisasi, akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif, serta kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Kunci aktivitas *human relations* adalah motivasi (*motivation*). Memotivasi para karyawan untuk bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan dirinya sendiri, dan lain sebagainya (Effendy, 1993: 52).

Konsep dasar motivasi adalah suatu proses hipotesis yang dapat disimpulkan dengan cara memperhatikan tingkah laku seseorang untuk mengukur perubahan-perubahan dalam prestasi atau mengharapkan penjelasan tentang kebutuhan-kebutuhan dan tujuannya. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai upaya kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri. Tujuan organisasi adalah sebagai motif di luar kontrol individu, namun individu juga mempunyai kebutuhan sendiri yang dapat dicapai melalui pekerjaan yang dilakukannya untuk

mencapai prestasi kerja yang diharapkan antara pihak organisasi dan pihak individu itu sendiri.

Motivasi merupakan hal yang penting dilakukan dalam manajemen keorganisasian, karena akan membantu dalam membangun prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas kerja seseorang dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Produktivitas kerja seseorang adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Dua Hari 400 Karyawan Demo, Freeport Lumpuh

REPUBLIKA.CO.ID, JAYAPURA - Aksi demonstrasi 400 orang karyawan PT Freeport yang berlangsung sejak Senin (16/3) hingga Selasa (17/3) menyebabkan aktifitas operasional di kawasan penambangan itu terhenti.

Data yang dihimpun Selasa pagi mengungkapkan terhentinya aktifitas di kawasan penambangan Freeport disebabkan pendemo menduduki ruas jalan menuju kelokasi tambang.

Dalam unjuk rasa tersebut, karyawan yang berasal dari tujuh suku itu mendirikan tenda di tengah jalan di dekat Ridge camp mille 72 yang merupakan satu-satunya akses jalan menuju lokasi tambang, termasuk tambang bawah tanah serta ke pabrik pengolahan yang berlokasi di mille 74.

Para karyawan menuntut penegakan aturan perjanjian kerja bersama (PKB) dan perselisihan hubungan industri (PHI), hak-hak karyawan yang aktif bekerja baik dari Freeport, kontraktor dan privatisasi harus diberi kompensasi dan promosi, tinjau ulang keputusan arbitrase yang tidak sesuai aturan PKB dan PHI.

Kapolres Mimika AKBP Yusnanto mengakui, aksi demo masih berlanjut namun para pendemo tetap mengizinkan anggota Polri melakukan patroli tetapi tidak mengizinkan pihak PT Freeport melintas apapun alasannya.

"Belum dapat dipastikan sampai kapan aksi tersebut dilakukan," ujar AKBP Yusnanto.

Sementara itu juru bicara PT Freeport, Deasy hanya mengatakan sudah mendapatkan laporan tentang adanya aksi unjuk rasa tersebut.

"Kami memang sudah mendapat laporan tentang adanya aksi unjuk rasa sekelompok karyawan yang mengakibatkan terganggunya akses jalan tambang," jelas Deasy dalam pesan singkat (SMS) nya seraya menambahkan, saat ini sedang dilakukan komunikasi atau dialog dengan pendemo (Sumber: <http://nasional.republika.co.id>, Senin, 17 Maret 2015).

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa terjadinya demo besar-besaran di PT Freeport Indonesia (PTFI) diakibatkan karena janji pihak perusahaan yang ingin memberikan intensif atau bonus kompensasi kepada karyawan tidak direalisasikan, dan hal ini jelas merupakan salah satu bentuk kekecewaan dari karyawan. Ketika janji yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut tidak dijalankan apalagi dalam bentuk intensif atau bonus kompensasi merupakan salah satu tidak berjalannya kegiatan *human relations* di PT Freeport Indonesia (PTFI).

Human relations adalah memanusiakan manusia. Karyawan sebagai manusia dalam organisasi harus diperlakukan sebagai individu dengan memperhitungkan perasaan karyawan, mengakui dan memperhatikan kepentingannya. Fenomena diatas menunjukkan pentingnya kegiatan *human relations* dalam perusahaan, karena pemimpin dan yang dipimpin (karyawan) satu sama lainnya terikat oleh kepentingan bersama. Seorang pemimpin dalam memutuskan kebijakan perusahaan harus diketahui dan disepakati oleh seluruh anggota organisasi, praktisi *public relations* yang memegang peranan penting dalam hal ini. Hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan harus terjaga dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika kegiatan *human relations* dalam perusahaan terjalin dengan baik, memberikan pujian dan penghargaan kepada salah seorang karyawan atas kinerjanya yang baik merupakan salah satu cara perusahaan menjaga

hubungan baik dengan karyawannya serta memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Motivasi merupakan kunci dari kegiatan *human relations*. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memotivasi karyawannya supaya bekerja lebih giat dan lebih produktif. Fenomena PT Freeport Indonesia (PTFI) yang terjadi menunjukkan bagaimana motivasi kerja para karyawannya menurun, para karyawan tidak mendapatkan hak atas kerjanya ketika perusahaan menjanjikan bonus dan promosi kepada karyawan yang tidak mogok kerja, sehingga kebutuhannya tidak terpenuhi. Karyawan akan berkeja dengan sungguh-sungguh dan giat dalam menjalankan pekerjaannya akan timbul ketika kebutuhan karyawan terpenuhi. Kebutuhan akan penghargaan merupakan salah satu yang harus terpenuhi, karena dengan penghargaan tersebut karyawan akan merasa diakui dan dihargai kinerjanya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika aktivitas *human relations* dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik, maka akan terjadi penurunan motivasi atau produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan berita hasil wawancara yang dilakukan oleh salah seorang jurnalis SWA Magazine (online) yang bernama Gustyanita Pratiwi kepada VP Human Capital Strategy and Policy PT Jasa Marga yang bernama Unggul Cariawan dengan judul “Jasa Marga Menerapkan Reward Management dalam Pengelolaan SDM” dan diambil dari web <http://swa.co.id> menjelaskan bahwa pada tahun 2013 PT Jasa Marga Tbk., BUMN pembangun dan pengelola jalan tol, menerapkan *Total Reward System* (TRS) dalam pengelolaan sumber daya manusianya. TRS mencakup pengelolaan kinerja, pengelolaan kompensasi, dan

pengelolaan karier. Implementasi TRS baru benar-benar dijalankan pada 2014. Ketiganya merupakan satu kesatuan yang terintegrasi. Sudah sejak lama pihak perusahaan membangun sistem manajemen berbasis kompetensi secara bertahap. Akhirnya tahun 2013, perusahaan membangun *Total Reward* yang terdiri dari 3 elemen tersebut. Untuk mengintegrasikan 3 sistem besar ini perusahaan membutuhkan bantuan konsultan. Dan dalam meng-*hire*, perusahaan dibantu beberapa konsultan. Jadi, ada konsultan yang fokus di manajemen kinerja, gaji, dan karier. Tantangan perusahaan dalam menerapkan kebijakan tersebut bahwa integrasi ini harus dilandasi oleh perubahan paradigma. Tujuan kebijakan ini untuk memotivasi karyawan agar bisa meningkatkan kinerja, karyawan bisa meningkatkan pendapatan, karyawan juga bisa mendapatkan karier yang lebih baik. Ukuran keberhasilannya jika dahulu karyawan yang penting bekerja baik, tapi sekarang tidak bisa. Bekerja baik tidak cukup, tapi harus menyelesaikan target pekerjaan. Perusahaan sudah menyiapkan ukuran produktivitas, berapa besar kontribusi per karyawan nanti terhadap pendapatan perusahaan, terhadap pengembangan bisnis. Target dari kebijakan tersebut adalah memastikan produktivitas karyawan dan selanjutnya bagaimana mereka bisa memotivasi bukan sekedar produktivitas tapi memotivasi untuk meningkatkan kinerja dan inovasi. Karena dalam sistem *reward*, dalam jangka panjang produktivitas menjadi tidak cukup, tetapi bagaimana mereka termotivasi untuk meng-*create* bisnis baru melalui inovasi-inovasi bisnis. Para karyawan yang mampu menghasilkan inovasi penghargaannya akan berbeda. Target terakhir adalah

memastikan bahwa sistem tersebut mampu memotivasi pengembangan bisnis melalui inovasi.

Berita hasil wawancara salah seorang jurnalis SWA Magazine (online) diatas menggambarkan bahwa pihak PT Jasa Marga Tbk. pada tahun 2013 menerapkan *Total Reward System* (TRS) dalam pengelolaan sumber daya manusianya yang mencakup pengelolaan kinerja, pengelolaan kompensasi, dan pengelolaan karier. Kinerja karyawan harus jelas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, bukan sekedar bekerja baik. Gaji karyawan disesuaikan dengan pekerjaan dan kedudukan di perusahaan tersebut, tapi akan diberi penghargaan ketika karyawan tersebut memberikan kontribusi besar pada perusahaan. Karier karyawan dilihat dari kinerjanya berdasarkan manajemen kinerja, ketika kinerja karyawan bagus maka karyawan tersebut layak mendapatkan promosi yang lebih bagus dalam sistem karier. Tujuan pihak perusahaan menerapkan sistem tersebut adalah untuk meningkatkan produktivitas sekaligus memotivasi untuk bekerja lebih baik dan lebih inovatif. Dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika *reward* tersebut diberikan kepada karyawan maka akan menumbuhkan motivasi kerja karyawan. Artinya, aktivitas *human relations* berjalan dengan baik dalam perusahaan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, maka Peneliti tertarik untuk membahas tentang *human relations* karena kegiatan *human relations* itu sangat penting dilakukan oleh sebuah perusahaan, baik itu perusahaan yang baru lahir maupun perusahaan yang sudah besar. Hal ini bertujuan untuk memotivasi kerja

karyawan sehingga karyawan akan lebih giat dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Kegiatan *human relations* dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi sangat berkaitan dengan kegiatan *human relations*, aktivitas *human relations* yang berjalan baik akan menghasilkan motivasi kerja yang bertujuan untuk memberikan kepuasan hati para karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat tinggi dalam bekerja, dan memotivasi karyawan merupakan hal penting untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan dalam membangun prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, kegiatan *human relations* dalam sebuah perusahaan tidak berjalan dengan baik akan berakibat kepada penurunan tingkat motivasi dan produktivitas karyawan dalam bekerja.

PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. cabang Purbaleunyi adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak dibidang penyelenggara jasa jalan tol. Perusahaan ini dibentuk pada tahun 1978 setelah jalan tol pertama, yang menghubungkan Jakarta-Bogor selesai dibangun. Sebagai perusahaan jalan tol pertama di Indonesia, dengan pengalaman lebih dari 32 tahun dalam membangun dan mengoperasikan jalan tol, saat ini Jasa Marga adalah pimpinan dalam industrinya dengan mengelola lebih dari 531 km jalan tol atau 76% dari total jalan tol di Indonesia.

Perusahaan ini diharapkan mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang handal dan seoptimal mungkin melalui praktek-praktek organisasi secara luwes, cepat dan tanggap terhadap perubahan lingkungan. Perlu sumber daya manusia yang mempunyai tanggungjawab dan kemampuan yang baik karena

secara langsung ataupun tidak langsung, sumber daya manusia memberi kontribusi pada perusahaan yang meliputi pemangku kepentingan eksternal dan kepentingan internal yang dimiliki oleh perusahaan.

Hasil wawancara pra penelitian dengan beberapa karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung dan kepada staff Human Resources Development (HRD) mengenai kegiatan *human relations* di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi bahwa di perusahaan tersebut kegiatan *human relations* sudah ada dan sudah berjalan, diantaranya dengan mengadakan Lomba MTQ Se-Jasa Marga setiap dua tahun sekali, penerapan *reward management* dalam pengelolaan SDM yang sudah diterapkan sejak tahun 2013, rapat mingguan setiap hari selasa, olahraga mingguan setiap hari jumat, dan lain sebagainya. Lebih lanjut lagi saat ini di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi motivasi kerja karyawan yang terlihat menurun yang disebabkan oleh beberapa permasalahan, yaitu kurangnya pengawasan dan faktor pendorong moral yang dilakukan oleh atasannya maupun dorongan dari sesama rekan kerja. Masih banyak pula karyawan yang bersikap santai dalam bekerja seperti sesama karyawan saling berbincang di luar kantor saat jam kerja berlangsung, makan saat bekerja, keluar-masuk kantor lebih awal sebelum jam istirahat dan sebagainya. Sikap santai seperti ini yang menyebabkan pekerjaan tidak berjalan dengan lancar dan lebih banyak mengulur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Fenomena yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa kegiatan *human relations* belum berjalan dengan baik, sehingga motivasi kerja karyawan belum optimal. Apabila fenomena-fenomena tersebut dibiarkan secara terus menerus, maka akan menghambat pada pencapaian tujuan perusahaan. Maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, permasalahan dalam penelitian ini yaitu dalam suatu lembaga atau organisasi dibutuhkan *human relations* sebagai upaya untuk menimbulkan interaksi yang positif dalam bentuk kerjasama yang kooperatif dan puas hati dalam lingkup pekerjaan. Maka masalahnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Bagaimana Hubungan Antara *Human Relations* Dengan Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi”.

Adapun identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar hubungan antara kebijakan perusahaan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi?
2. Seberapa besar hubungan antara teknik supervisi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi?
3. Seberapa besar hubungan antara hubungan dengan atasan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi?
4. Seberapa besar hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi?

5. Seberapa besar hubungan antara gaji dengan motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi?
6. Seberapa besar hubungan antara *human relations* dengan keberhasilan pelaksanaan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi?
7. Seberapa besar hubungan antara *human relations* dengan pengakuan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi?
8. Seberapa besar hubungan antara *human relations* dengan pekerjaan itu sendiri di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi?
9. Seberapa besar hubungan antara *human relations* dengan tanggung jawab di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi?
10. Seberapa besar hubungan antara *human relations* dengan pengembangan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah dan identifikasi masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kebijakan perusahaan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi.
2. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara teknik supervisi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi.

3. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara hubungan dengan atasan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi.
4. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi.
5. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara gaji dengan motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi.
6. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara *human relations* dengan keberhasilan pelaksanaan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi.
7. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara *human relations* dengan pengakuan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi.
8. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara *human relations* dengan pekerjaan itu sendiri di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi.
9. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara *human relations* dengan tanggung jawab di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi.
10. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara *human relations* dengan pengembangan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah, identifikasi masalah, dan tujuan penelitian, maka kegunaan penelitian ini dibagi dalam dua kategori, yaitu :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini ingin membandingkan antara teori *Public Relations* dengan praktik *Public Relations* dalam sebuah perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu komunikasi, khususnya bidang studi Hubungan Masyarakat yang berkaitan dengan *Human Relations* dalam upaya mengatasi hambatan komunikasi serta peningkatan motivasi kerja para karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan mengenai *Human Relations* kaitannya dengan motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi. Selain itu diharapkan penelitian ini nantinya dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik dan dapat menjadi suatu bahan evaluasi pembelajaran bagi karyawan untuk menjalankan tugas di perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi para praktisi *public relations* perusahaan sebagai salah satu sarana untuk membentuk citra positif publik terhadap perusahaan.

1.5 Kajian Pustaka

1.5.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki kemiripan yang serupa dengan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan Fahad Abdul Aziz pada tahun 2010, dengan judul penelitiannya adalah “Hubungan Kegiatan *Human Relations* Dengan Motivasi Kerja Karyawan” (studi korelasi di PT. Bank Jabar Banten). Pada penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakannya adalah kuantitatif. Data diuji dengan menggunakan korelasional, dengan kuisioner, wawancara langsung, dokumentasi, dan studi kepustakaan sebagai teknik pengumpulan datanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kegiatan *human relations* dengan motivasi kerja karyawan mempunyai korelasi yang signifikan. Hal ini terbukti dari hasil analisis korelasi sebesar 1,96 yang termasuk ke dalam kategori lebih dari 0,80 dalam interval korelasi yang berarti korelasi atau hubungannya sangat tinggi (kuat). Artinya, bahwa kegiatan *human relations* yang dilakukan oleh pimpinan PT. Bank Jabar Banten sangat berhubungan dengan motivasi kerja karyawan PT. Bank Jabar Banten.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Jajang Nurjaman pada tahun 2011, dengan judul penelitiannya adalah “Hubungan *Employee Relations* dan Motivasi Kerja” (studi tentang *employee relations* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bandung). Pada penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakannya adalah kuantitatif. Data diuji dengan menggunakan korelasional, dengan kuisioner, wawancara langsung, dokumentasi, dan studi kepustakaan sebagai teknik pengumpulan datanya. Hasil penelitian ini

menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *employee relations* dengan motivasi kerja karyawan di Pengadilan Tinggi Agama Bandung dengan nilai korelasi 0,661 hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Ini ditandai dengan para pegawai Pengadilan Tinggi Agama Bandung yang memiliki persepsi positif akan hubungan antar pegawai, baik melalui komunikasi internal maupun kegiatan *employee relations*.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ruli Rizkiyah pada tahun 2011 dengan judul penelitiannya adalah “Pengaruh *Human Relations* Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai” (Studi di Pemerintah Kabupaten Bekasi). Pada penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakannya adalah kuantitatif. Data diuji dengan menggunakan analisis deskriptif dan korelasional, teknik pengumpulan datanya dengan observasi, wawancara langsung, penyebaran angket, dan studi kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh *human relations* memiliki kualifikasi hanya sebatas cukup baik yakni dengan memperoleh skor nilai 3,3 dan termasuk kedalam kriteria penilaian 2,5-3,5. Sedangkan peningkatan motivasi kerja pegawai memiliki kualifikasi tinggi yakni dengan memperoleh skor nilai 4,1 nilai tersebut termasuk ke dalam kriteria penilaian 3,5-4,5. Sedangkan berkenaan dengan realitas hubungan antara pengaruh *human relations* terhadap peningkatan motivasi kerja memiliki kualifikasi berada pada korelasi hubungan dengan kategori penafsiran harga koefisien korelasi berkriteria (korelasi rendah) yakni dengan perolehan nilai sebesar 0,52 dan termasuk ke dalam kriteria penilaian 0,04-0,70. Adapun besarnya pengaruh *human relations* terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai adalah

berpengaruh hanya sebesar 15% dan 85% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan demikian terdapat hubungan yang rendah atau tidak berarti antara pengaruh *human relations* terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai di Pemerintah Kabupaten Bekasi.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Iman Suryaman pada tahun 2013 dengan judul penelitiannya adalah “Hubungan *Human Relations* Antar Pegawai Dengan Motivasi Kerja” (Studi Korelasional di Kantor Dinas Kehutana Provinsi Jawa Barat). Pada penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakannya adalah kuantitatif melalui pendekatan penelitian survey eksplanatif asosiatif. Data diuji dengan menggunakan analisis korelasional, dengan wawancara langsung, penyebaran angket, dan analisis data sebagai teknik pengumpulan datanya. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa besarnya signifikansi hubungan *human relations* antar pegawai dalam aspek perhatian terhadap publik internal (sub-variabel X_1) dengan motivasi kerja (Y) sebesar 55,9% sedangkan sisanya 44,1% ditentukan oleh faktor lain. Selanjutnya besarnya signifikansi hubungan *human relations* antar pegawai dalam aspek kesempatan untuk berinteraksi satu sama lainnya (sub-variabel X_2) dengan motivasi kerja (Y) sebesar 47,4% sedangkan sisanya 52,6% ditentukan oleh faktor lain. Secara simultan penelitian ini menjawab bahwa besarnya signifikansi hubungan *human relations* antar pegawai (variabel X) dengan motivasi kerja (variabel Y) sebesar 66,6% sedangkan sisanya 33,4% ditentukan oleh faktor lainnya. Hal ini ditunjukkan dalam bentuk adanya sikap para pegawai Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat yang memiliki persepsi positif akan hubungan manusiawi

sesama pegawai baik melalui komunikasi internal maupun aktivitas *human relations* lainnya.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Syahrul Muhammad Sidik pada tahun 2011 dengan judul penelitiannya adalah “Hubungan Kegiatan *Human Relations* Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Bagian Humas Setda Kabupaten Bandung”. Pada penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakannya adalah kuantitatif. Data diuji dengan menggunakan analisis korelasional, dengan penyebaran angket dan analisis data sebagai teknik pengumpulan datanya. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara *human relations* dengan disiplin kerja pegawai di Bagian Humas Setda Kabupaten Bandung. Ini dibuktikan dengan menggunakan program statistik komputer yaitu SPSS diketahui koefisien korelasinya adalah sebesar 0,938. Artinya *human relations* (variabel X) mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan disiplin kerja pegawai (variabel Y) di Bagian Humas Setda Kabupaten Bandung.

Untuk memperjelas lebih dalam maka dapat dilihat dalam tabel tinjauan penelitian terdahulu, sebagai pembandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan ini, yaitu:

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fahad Abdul Aziz (2010)	Hubungan Kegiatan <i>Human Relations</i> Dengan Motivasi Kerja Karyawan (studi korelasi di PT. Bank Jabar Banten)	Kuantitatif (Korelasional)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kegiatan <i>human relations</i> dengan motivasi kerja karyawan mempunyai korelasi yang signifikan. Hal ini terbukti dari hasil analisis korelasi sebesar 1,96 yang termasuk ke dalam kategori lebih dari 0,80 dalam interval korelasi yang berarti korelasi atau hubungannya sangat tinggi (kuat).
2.	Jajang Nurjaman pada tahun (2011)	Hubungan <i>Employee Relations</i> dan Motivasi Kerja (studi tentang <i>employee relations</i> dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bandung)	Kuantitatif (Korelasional)	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara <i>employee relations</i> dengan motivasi kerja karyawan di Pengadilan Tinggi Agama Bandung dengan nilai korelasi 0,661 hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan.
3.	Ruli Rizkiyah pada tahun (2011)	Pengaruh <i>Human Relations</i> Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai (Studi di Pemerintah Kabupaten Bekasi).	Kuantitatif (Korelasional)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh <i>human relations</i> memiliki kualifikasi hanya sebatas cukup baik yakni dengan memperoleh skor nilai 3,3 dan termasuk kedalam kriteria penilaian 2,5-3,5. Sedangkan peningkatan motivasi kerja pegawai memiliki kualifikasi tinggi yakni dengan

				<p>memperoleh skor nilai 4,1 nilai tersebut termasuk ke dalam kriteria penilaian 3,5-4,5. Sedangkan realitas hubungan antara pengaruh <i>human relations</i> terhadap peningkatan motivasi kerja memiliki kualifikasi berada pada korelasi hubungan dengan kategori penafsiran harga koefisien korelasi berkriteria (korelasi rendah) yakni dengan perolehan nilai sebesar 0,52 dan termasuk ke dalam kriteria penilaian 0,04-0,70. Adapun besarnya pengaruh <i>human relations</i> terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai adalah berpengaruh hanya sebesar 15% dan 85% dipengaruhi oleh faktor lain.</p>
4.	Iman Suryaman pada tahun (2013)	Hubungan <i>Human Relations</i> Antar Pegawai Dengan Motivasi Kerja (Studi Korelasional di Kantor Dinas Kehutana Provinsi Jawa Barat).	Kuantitatif (Korelasional)	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa besarnya signifikansi hubungan <i>human relations</i> antar pegawai dalam aspek perhatian terhadap publik internal (sub-variabel X_1) dengan motivasi kerja (Y) sebesar 55,9% sedangkan sisanya 44,1% ditentukan oleh faktor lain. Selanjutnya besarnya signifikansi hubungan <i>human relations</i> antar pegawai dalam aspek kesempatan untuk</p>

				berinteraksi satu sama lainnya (sub-variabel X ₂) dengan motivasi kerja (Y) sebesar 47,4% sedangkan sisanya 52,6% ditentukan oleh faktor lain. Secara simultan penelitian ini menjawab bahwa besarnya signifikansi hubungan <i>human relations</i> antar pegawai (variabel X) dengan motivasi kerja (variabel Y) sebesar 66,6% dan sisanya 33,4% ditentukan oleh faktor lainnya.
5.	Syahrul Muhammad Sidik pada tahun (2011)	Hubungan Kegiatan <i>Human Relations</i> Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Bagian Humas Setda Kabupaten Bandung.	Kuantitatif (Korelasional)	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara <i>human relations</i> dengan disiplin kerja pegawai di Bagian Humas Setda Kabupaten Bandung. Ini dibuktikan dengan menggunakan program statistik komputer yaitu SPSS diketahui koefisien korelasinya adalah sebesar 0,938. Artinya <i>human relations</i> (variabel X) mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan disiplin kerja pegawai (variabel Y) di Bagian Humas Setda Kabupaten Bandung.

Penelitian yang akan dilaksanakan memiliki beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya diatas. Persamaan yang akan dilaksanakan dengan penelitian-penelitian sebelumnya diatas dalam hal judul penelitian yang diteliti, seperti penelitian yang dilakukan oleh Fahad Abdul Aziz pada tahun 2010 dengan judul penelitiannya adalah “Hubungan Kegiatan *Human Relations* Dengan Motivasi Kerja Karyawan” (studi korelasi di PT. Bank Jabar Banten). Kemudian yang dilakukan oleh Jajang Nurjaman pada tahun 2011, Ruli Rizkiyah pada tahun 2011, Iman Suryaman pada tahun 2013, dan Syahrul Muhammad Sidik pada tahun 2011 yang sama-sama meneliti tentang *human relations* kaitannya dengan motivasi kerja meskipun fokus penelitiannya berbeda.

Adapun perbedaan penelitian yang akan dilaksanakan dengan penelitian-penelitian sebelumnya diatas dalam hal penggunaan teori yang digunakan berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu. Teori yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan ini yaitu menggunakan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Selain itu, perbedaan yang paling mendasar antara penelitian yang akan dilaksanakan dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah dalam hal objek atau lokasi penelitian.

Berdasarkan hal tersebut, diharapkan dapat menjawab alasan bagaimana persamaan dan perbedaan penelitian yang akan dilaksanakan ini memiliki persamaan dalam satu hal dan memiliki perbedaan yang kontras dalam beberapa hal yang sudah dijelaskan diatas.

1.5.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan (Suriasumantri dalam Sugiyono, 2009: 60). Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah hubungan antara *human relations* dengan motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi. Teori yang cocok dalam penelitian ini adalah Teori dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, dengan asumsi bahwa hanya beberapa ciri pekerjaan dan karakteristik dapat menghasilkan motivasi. Beberapa karakteristik yang menjadi fokus manajer akan bisa menghasilkan kondisi kerja yang nyaman, tetapi tidak memotivasi karyawan. Motivasi ini diukur dengan cara mewawancarai karyawan untuk menguraikan kejadian pekerjaan yang kritis.

Frederick Herzberg memandang bahwa manusia mempunyai dua kumpulan kebutuhan, yakni yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja. Jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan tersebut diresahkan oleh pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik.

Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi :

1. *Company policy* (kebijakan perusahaan)
2. *Technical supervisor* (teknik supervisi)
3. *Interpersonal supervision* (hubungan antarpribadi dengan atasan)
4. *Working condition* (kondisi kerja)
5. *Wages* (gaji) (Herzberg dalam Manullang, 2006: 179).

Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakteradannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan", kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan atau faktor hygiene.

Faktor-faktor Intrinsik meliputi :

1. *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)
2. *Recognition* (pengakuan)
3. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
4. *Responsibilities* (tanggung jawab)
5. *Advancement* (pengembangan) (Herzberg dalam Manullang, 2006: 178).

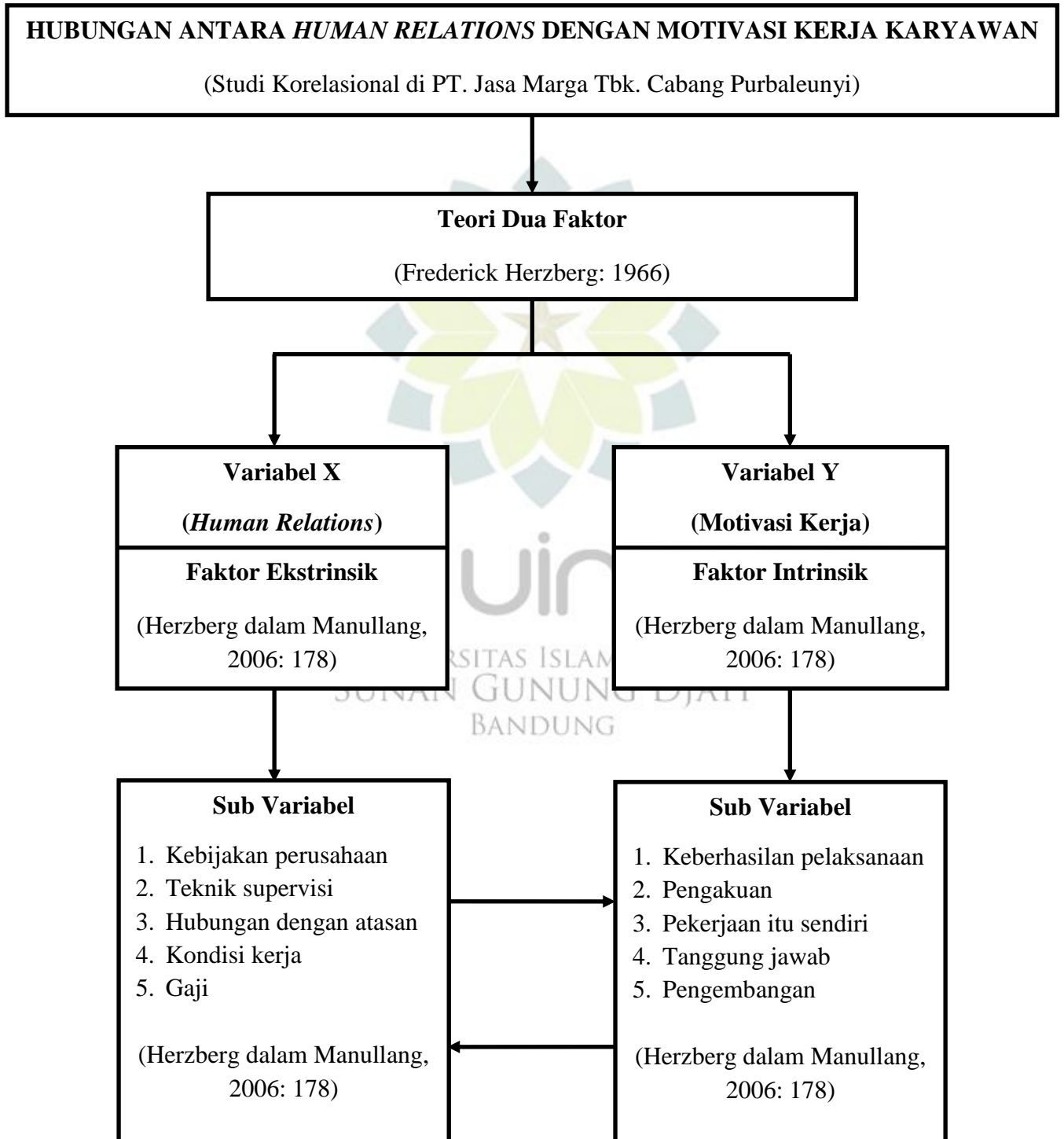
Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator.

Faktor hygiene dan faktor motivator merepresentasikan dua faktor berbeda yang mempengaruhi motivasi. Herzberg berpendapat bahwa faktor hygiene atau faktor ekstrinsik hanya bekerja pada area ketidakpuasan, tetapi perbaikan dari ketidakberadaan faktor hygiene dalam sebuah perusahaan tidak akan menimbulkan motivasi tingkat tinggi dan kepuasan. Berbeda dengan faktor motivator atau faktor intrinsik, ketika faktor motivator tersebut tidak ada, para karyawan akan netral terhadap pekerjaannya. Tetapi ketika faktor intrinsik tersebut ada, para pekerja akan sangat termotivasi dan puas.

Berdasarkan uraian di atas, jika dikaitkan dengan masalah penelitian yang akan diteliti maka dapat dikatakan bahwa motivasi karyawan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi dipengaruhi oleh dua faktor, yakni faktor yang bersifat intrinsik atau faktor yang bersifat ekstrinsik. Jika kedua faktor tersebut ada dalam

perusahaan dan dalam diri karyawan, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Bagan 1.1
Alur Penelitian



1.5.3 Kerangka Operasional

Berdasarkan penggunaan teori yang diungkapkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan untuk membentuk suatu operasional susunan variabel-variabel dalam pelaksanaan penelitian ini. Variabel independen atau variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah *human relations*. Sedangkan Variabel dependen atau variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya, operasional variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Kerangka Operasional

No.	Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator
1.	<i>Human Relations</i> (X) Teori Dua Faktor (Herzberg dalam Manullang, 2006: 178)	Kebijakan Perusahaan (Faktor Ekstrinsik)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan <i>Top Manajemen</i> bersifat adil. 2. <i>Top Manajemen</i> bersikap terbuka yang menyangkut kepentingan bersama. 3. <i>Top Manajemen</i> bertindak adil dalam menyelesaikan masalah.
		Teknik Supervisi (Faktor Ekstrinsik)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan memberikan pengawasan. 2. Atasan memberikan pengarahan. 3. Atasan memberikan bimbingan.
		Hubungan dengan atasan (Faktor Ekstrinsik)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan dengan atasan terjalin baik. 2. Hubungan dengan sesama terjalin baik. 3. Atasan mengkomunikasikan akan pencapaian tugas.
		Kondisi kerja (Faktor Ekstrinsik)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Situasi kerja menyenangkan. 2. Sarana pendukung memadai. 3. Keamanan dalam bekerja.
		Gaji (Faktor Ekstrinsik)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji sesuai pekerjaan. 2. Gaji sesuai jabatan. 3. Gaji diberikan tepat waktu

2.	Motivasi Kerja (Y) Teori Dua Faktor (Herzberg dalam Manullang, 2006: 179)	Keberhasilan pelaksanaan (Faktor Intrinsik)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja sesuai perintah. 2. Menguasai pekerjaan yang diberikan. 3. Pekerjaan selesai dengan baik.
		Pengakuan (Faktor Intrinsik)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diberikan pujian atas pencapaian tugas. 2. Diberikan bonus kompensasi. 3. Diberikan promosi jabatan.
		Pekerjaan itu sendiri (Faktor Intrinsik)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan sesuai pendidikan. 2. Pekerjaan sesuai kemampuan. 3. Pekerjaan sesuai jabatan.
		Tanggung jawab (Faktor Intrinsik)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan selesai tepat waktu. 2. Pekerjaan selesai dengan baik. 3. Bertanggungjawab atas tugas yang dikerjakan.
		Pengembangan (Faktor Intrinsik)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja. 2. Kepuasan akan prestasi yang sudah dicapai. 3. Berusaha melakukan inovasi untuk perusahaan.

1.6 Hipotesis Kerja

Hipotesis adalah jawaban sementara yang memerlukan pengujian secara empiris. Menurut Riduwan (2012: 138) hipotesis kerja yaitu hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada hubungannya (relevan) dengan masalah penelitian dan belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata di lapangan.

Hasil perhitungan hipotesis kerja tersebut akan digunakan sebagai dasar pencarian data penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran yang penulis kemukakan di atas, selanjutnya penulis mengemukakan hipotesis kerja sebagai berikut :

1. Semakin besar hubungan kebijakan perusahaan, semakin besar motivasi kerja karyawan.
2. Semakin kecil hubungan kebijakan perusahaan, semakin kecil motivasi kerja karyawan.
3. Semakin besar hubungan teknik supervisi, semakin besar motivasi kerja karyawan.
4. Semakin kecil hubungan teknik supervisi, semakin kecil motivasi kerja karyawan.
5. Semakin besar hubungan hubungan dengan atasan, semakin besar motivasi kerja karyawan.
6. Semakin kecil hubungan hubungan dengan atasan, semakin kecil motivasi kerja karyawan.
7. Semakin besar hubungan kondisi kerja, semakin besar motivasi kerja karyawan.
8. Semakin kecil hubungan kondisi kerja, semakin kecil motivasi kerja karyawan.
9. Semakin besar hubungan gaji, semakin besar motivasi kerja karyawan.
10. Semakin kecil hubungan gaji, semakin kecil motivasi kerja karyawan.
11. Semakin besar hubungan *human relations*, semakin besar keberhasilan pelaksanaan.
12. Semakin kecil hubungan *human relations*, semakin kecil keberhasilan pelaksanaan.
13. Semakin besar hubungan *human relations*, semakin besar pengakuan.

14. Semakin kecil hubungan *human relations*, semakin kecil pengakuan.
15. Semakin besar hubungan *human relations*, semakin besar pekerjaan itu sendiri.
16. Semakin kecil hubungan *human relations*, semakin kecil pekerjaan itu sendiri.
17. Semakin besar hubungan *human relations*, semakin besar tanggung jawab.
18. Semakin kecil hubungan *human relations*, semakin kecil tanggung jawab.
19. Semakin besar hubungan *human relations*, semakin besar pengembangan.
20. Semakin kecil hubungan *human relations*, semakin kecil pengembangan.

1.7 Prosedur Penelitian

1.7.1 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi yang beralamat di Plaza Tol Pasteur Jalan Dr. Djunjunan No. 257 Bandung, 40164, Telepon (022) 2000867, email: purbaleunyi@jasamarga.co.id

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan staff Human Resources Development (HRD), fenomena mengenai motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi bahwa saat ini motivasi kerja karyawan dinilai menurun. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa permasalahan, diantaranya kurangnya pengawasan dan faktor pendorong moral yang dilakukan oleh atasannya maupun dorongan dari sesama rekan kerja. Masih banyak pula karyawan yang bersikap santai dalam bekerja seperti sesama karyawan ngobrol di luar saat jam kerja berlangsung, makan saat bekerja, keluar-masuk kantor lebih awal sebelum jam istirahat. Sikap santai seperti ini yang menyebabkan pekerjaan

tidak berjalan dengan lancar dan lebih banyak mengulur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Adapun jadwal penelitian yang akan penulis lakukan dipaparkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Jadwal Penelitian

No	Daftar Kegiatan	Maret 2015	April 2015	Mei 2015	Juni 2015	Juli 2015	Agustus 2015
1	Tahap Pertama : Observasi Lapangan dan Pengumpulan Data						
	Pengumpulan Data Proposal Penelitian						
	Penyusunan Proposal Penelitian						
	Bimbingan Proposal Penelitian						
	Revisi Proposal Penelitian						
2	Tahap Kedua : Usulan Penelitian						
	Sidang Usulan Penelitian Skripsi						
	Revisi Usulan Penelitian Skripsi						
3	Tahap Ketiga : Penyusunan Skripsi						
	Pelaksanaan Penelitian						
	Analisi dan Pengolahan Data						
	Penulisan Laporan						
	Bimbingan Skripsi						
4	Tahap Keempat : Sidang Skripsi						
	Bimbingan Akhir Skripsi						
	Sidang Skripsi						
	Revisi Skripsi						

1.7.2 Paradigma dan Pendekatan Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan (Sugiyono, 2007: 36).

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah *positivisme*.

Paradigma *positivisme* berangkat dari asumsi bahwa suatu gejala dapat diklasifikasikan dan hubungan gejala tersebut bersifat kausal (sebab-akibat), maka peneliti dapat melakukan penelitian dengan memfokuskan kepada beberapa variabel saja (Sugiyono, 2007: 36). Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang akan penulis teliti, dimana penulis melakukan penelitian dengan memfokuskan kepada dua variabel, yakni variabel X (*human relations*) dan variabel Y (motivasi kerja). Ciri paradigma *positivisme* adalah bebas nilai atau kesimpulan apa adanya dan penjelasan sebab-akibat, maka sesuai dengan tujuan akhir dari penelitian yang penulis harapkan yaitu untuk mengetahui hubungan antara *human relations* dengan motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi.

1.7.3 Metode Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2010: 3). Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan jenis studi korelasional.

Metode penelitian deskriptif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Berhubungan dengan keadaan yang terjadi saat itu.
2. Menguraikan satu variabel saja atau beberapa variabel namun diuraikan satu persatu.
3. Variabel yang diteliti tidak dimanipulasi atau tidak ada perlakuan (*treatment*).

(Kountur, 2003: 105)

Studi korelasi adalah penelitian yang mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variasi lain (Sudjana dan Ibrahim, 2004: 77). Sedangkan menurut Arikunto, penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu (Arikunto, 2010: 129).

Pemilihan metode deskriptif dengan jenis studi korelasional dalam penelitian ini didasarkan dari peneliti yang ingin mengkaji dan melihat derajat hubungan antara *human relations* dengan motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi.

1.7.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang Penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang berwujud angka-angka (Riduwan, 2012: 21). Pilihan ini dipandang tepat karena tujuan yang penulis harapkan bersifat kausal (sebab-akibat) yang merupakan asumsi dari paradigma positivisme. Metode yang penulis gunakan adalah metode deskriptif dengan jenis studi korelasional yang menghubungkan dua variabel yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel pada satu faktor berkaitan dengan variabel pada

faktor lain, dalam hal ini variabel *human relations* dengan motivasi kerja karyawan.

Data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data yang berhubungan dengan variabel bebas (Independen) yaitu *human relations* dan data yang berhubungan dengan variabel terikat (Defenden) yaitu motivasi kerja karyawan. Data ialah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta (Riduwan, 2012: 20). Adapun sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Data primer yang diambil dari sumber primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber yang diamati dan dicatat dalam penelitian yang berlangsung melalui observasi, wawancara, dan penyebaran angket. Sesuai dengan tujuan yang ingin penulis capai, maka sumber primer yang digunakan dalam penelitian yang akan penulis lakukan adalah manusia.
- 2) Data sekunder yang diambil dari sumber sekunder, yaitu data pendukung yang diperoleh secara tidak langsung yaitu melalui studi kepustakaan atau data yang sudah tersedia dalam instansi yang diteliti, seperti majalah, buku, surat kabar, arsip atau dokumen perusahaan, media internal atau media eksternal, dan lain-lain (Riduwan, 2012: 37).

1.7.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010: 117). Populasi bukan hanya orang, tetapi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Jadi populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah atau tempat dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Ada dua jenis populasi, yaitu :

- a. Populasi Terbatas, yaitu mempunyai sumber data yang jelas batasnya secara kuantitatif sehingga dapat dihitung jumlahnya.
- b. Populasi Tak Terbatas (Tak Terhingga), yaitu sumber datanya tidak dapat ditentukan batas-batasannya sehingga relatif tidak dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah (Riduwan, 2012: 6).

Berdasarkan sifatnya, populasi dapat digolongkan menjadi populasi homogen dan populasi heterogen.

- a. Populasi homogen, adalah sumber data yang unsurnya memiliki sifat yang sama sehingga tidak perlu mempersoalkan jumlahnya secara kuantitatif.
- b. Populasi heterogen, adalah sumber data yang unsurnya memiliki sifat atau keadaan yang berbeda (bervariasi) sehingga perlu ditetapkan batas-batasannya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Riduwan, 2012: 7).

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi dan harus mempunyai hubungan dengan tujuan dari penelitian ini yaitu hubungan antara *human relations* dengan motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi. Jumlah populasi karyawan yang bekerja di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi adalah 449 orang. Berdasarkan jenisnya, populasi dalam penelitian ini termasuk pada populasi terbatas karena jumlahnya dapat dihitung, sedangkan berdasarkan sifatnya penelitian ini termasuk pada populasi homogen, karena sumber datanya memiliki sifat yang sama.

Suharsimi Arikunto (2010: 120) menyatakan bahwa untuk menentukan sampel apabila populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil sampel dengan presisi sebanyak 10%, 15%, 20%, dan 25 %, dan apabila kurang dari 100 maka sebaiknya seluruh populasi diambil semua untuk dijadikan sampel.

Untuk menentukan ukuran sampel dari sejumlah populasi ditentukan rumusnya menggunakan rumus Taro Yamane dalam Rakhmat (1998: 82) sebagai berikut:

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

(Sumber: Riduwan, 2012: 18)

Keterangan:

n : Sampel

N : Populasi

d : Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

$$n = \frac{449}{449 \cdot 0,1^2 + 1}$$

$$n = \frac{449}{4,49 + 1}$$

$$n = \frac{449}{5,49}$$

$$n = 81,785 = 82$$

Jadi jumlah sampel yang diteliti adalah 82 orang.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian, disamping perlu menggunakan metode yang memadai, juga perlu alat dan teknik pengumpulan data yang relevan. Pemilihan teknik pengumpulan data yang tepat maka semakin objektif suatu penelitian.

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara (Sugiyono, 2010: 193). Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan

Yaitu melakukan penelitian dengan mempelajari literatur, peraturan perundang-undangan, internet dan jurnal-jurnal penelitian sebelumnya serta sumber lainnya untuk mendapatkan landasan guna pemecahan masalahnya. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan menganalisis kepustakaan dari buku-buku yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, ditambah dari media cetak yang juga berkaitan dengan penelitian yang membidik mengenai konsep *human relations* dan motivasi kerja.

Studi kepustakaan ini digunakan untuk mencari beberapa pengertian, konsep dan teori yang berhubungan dengan judul penelitian dan berguna untuk memperkuat dan memperjelas penelitian yang akan dilakukan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data informasi teoritik tentang *human relations* hubungannya dengan motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi.

2. Studi Lapangan

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan peninjauan pengamatan secara langsung pada objek penelitian. Studi lapangan bertujuan untuk mendapatkan data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari objeknya, dengan berkunjung ke PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi melalui:

1) Kuesioner

Kuesioner adalah suatu alat pengumpul data dan informasi dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawabnya (Sugiyono, 2010: 199). Klasifikasi kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup, kuisisioner tertutup ini peneliti menyediakan pertanyaan atau pernyataan sekaligus memberikan tanda *checklist* (√), dan masing-masing jawaban diberi skor sesuai *skala likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan, 2012: 26). Poin masing-masing jawaban adalah SS (Sangat Setuju): 5, S (Setuju): 4, R (Netral): 3, TS (Tidak Setuju): 2, STS (Sangat Tidak Setuju): 1, sehingga data yang terkumpul berupa data kuantitatif yaitu data yang berwujud angka-angka. Penulis memilih kuisisioner sebagai teknik pengumpulan data karena angket lebih praktis dan ekonomis untuk mengumpulkan data.

2) Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya (Riduwan, 2012: 41). Cara yang digunakan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula dan terperinci. Wawancara ini bisa disebut juga dengan teknik komunikasi secara langsung apabila data yang dikumpulkan melalui kuisisioner terdapat kekurangan. Wawancara ditujukan kepada responden penelitian adalah karyawan PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi.

Wawancara dilakukan dalam bentuk tanya jawab. Tanya jawab dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) dengan staff Human Resources Development (HRD) PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi guna mendapatkan semua informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi. Apabila teknik

pengumpulan data dengan kuisioner dan wawancara tidak sepenuhnya memuaskan, maka perlu teknik pengumpulan data yang lainnya agar data yang diperoleh mempunyai validitas dan reliabilitas yang memadai. Melalui wawancara data dapat diperoleh dalam bentuk kualitatif dan kuantitatif, kedua data tersebut dalam penelitian sangat diperlukan.

3) Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Riduwan, 2012: 42). Jenis observasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah observasi nonpartisipan yaitu observer tidak ikut dalam kehidupan orang yang diobservasi dan secara terpisah berkedudukan selaku pengamat. Peneliti mengumpulkan informasi dan data dengan mengamati langsung di lapangan yaitu di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Purbaleunyi.

1.9 Teknik Pengukuran Instrumen Penelitian

1.9.1 Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran (Sulistyo, 2010: 40). Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas ini bertujuan untuk menguji alat ukur, dalam hal ini kuisioner dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, untuk menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total. Hal ini untuk mengetahui item (pernyataan) mana yang valid dan mana yang tidak valid. Uji validitas perlu

dilakkan untuk mengukur kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteliti.

Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti (Riduwan, 2011: 384).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *pearson product moment*. Pengujian validitas ini dengan berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel 2007* dan *Software SPSS for windows versi 20.0*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf kepercayaan tertentu, maka disimbolkan instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas sehingga item tersebut dinyatakan valid.

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *pearson product moment*, dan nilai r table pada $\alpha=5\%$

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

n = Jumlah data

$\sum x$ = Jumlah Skor X (jumlah skor item)

$\sum y$ = Jumlah Skor Y (jumlah skor total)

$\sum x^2$ = Jumlah X kuadrat (jumlah skor item kuadrat)

$\sum y^2$ = Jumlah Y kuadrat (jumlah skor total kuadrat)

$\sum xy$ = Koefisien korelasi *Product Moment* antara variabel X dan Y

(antara skor item dan skor total) (Riduwan, 2012: 217).

Nilai r_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$) dan kaidah keputusan :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dan butir pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dan butir pertanyaan tidak valid dan harus digugurkan dari kuesioner (Riduwan, 2012: 218).

1.9.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik (Riduwan, 2011: 384). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apabila alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Sulistyo, 2010: 46).

Untuk menguji reliabilitas ini peneliti menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan *Microsoft Office Excel 2007* dan *Software SPSS versi 20.0* dan mengacu pada kaidah keputusan sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka reliabel

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak reliabel

Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan alat komputer program SPSS versi 20.0.

1.9.3 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji mendasar yang dilakukan sebelum melakukan analisis data lebih lanjut atau lebih dalam, data yang normal sering dijadikan landasan dalam beberapa uji statistik meskipun semua data tidak dituntut untuk harus normal (Riduwan, 2012: 159).

Uji normalitas berfungsi untuk melihat bahwa data sampel yang penulis ambil atau gunakan mengikuti atau mendekati distribusi normal (distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan). Riduwan (2012: 159) mengemukakan bahwa ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, yaitu: (1) Uji Kertas Peluang Normal, (2) Uji Liliefors, dan (3) Uji Chi Kuadrat, dengan Teknik Kolmogorov-Smirnov, Shapiro Wilk, dan lain-lain.

Penelitian ini penulis melakukan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS versi 20.0, dengan hipotesis yang penulis ajukan sebagai berikut :

H_0 : Data berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

H_1 : Data tidak berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

Adapun kriteria hipotesis dengan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ adalah sebagai berikut:

$P_v > \alpha$, maka H_0 diterima

$P_v < \alpha$, maka H_0 ditolak

(Sulistyo, 2010: 102)

1.10 Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2010: 207).

Analisis data dilakukan penulis setelah mengumpulkan seluruh data dan informasi yang diperlukan dalam suatu penelitian. Analisis data dimaksudkan untuk menganalisis data dari hasil catatan lapangan, atau dari sumber informasi yang diperoleh.

Data kuantitatif yang diolah ke dalam skor frekuensi melalui proses sebagai berikut:

1. Membuat kolom seperti: kolom item, pernyataan responden serta membuat frekuensi jawaban yang sudah diperoleh dari responden.
2. Mencari nilai f (frekuensi) dengan cara menjumlahkan secara total dari setiap pernyataan responden.
3. Mencari frekuensi seluruhnya (n) dengan menjumlahkan seluruh responden.
4. Setiap soal mempunyai lima alternatif jawaban yang dipilih salah satunya yaitu SS (sangat setuju) diberi skor 5, S (setuju) diberi skor 4, N (netral) diberi skor 3, TS (tidak setuju) diberi skor 2, dan STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1.
5. Mencari persentase masing-masing jawaban dengan rumus:

$$P = \frac{F}{n} \times 100 \%$$

Keterangan :

F = frekuensi

n = Jumlah keseluruhan responden

(Sugiyono, 2010: 40)

Penelitian ini untuk mengukur kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis korelasi. Dalam korelasi menggambarkan beberapa variabel yang diduga saling berhubungan. Persamaan yang menggambarkan hubungan antar variabel dinyatakan dengan analisis korelasi *pearson product moment*.

1.10.1 Rumus Korelasi *Pearson Product Moment*

Analisis korelasi *pearson product moment* ini adalah untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Penghitungan korelasi dalam penelitian ini dihitung menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20.0.

Rumus yang digunakan dalam korelasi *pearson product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

n = Jumlah data

$\sum x$ = Jumlah Skor X (jumlah skor item)

$\sum y$ = Jumlah Skor Y (jumlah skor total)

$\sum x^2$ = Jumlah X kuadrat (jumlah skor item kuadrat)

$\sum y^2$ = Jumlah Y kuadrat (jumlah skor total kuadrat)

$\sum xy$ = Koefisien korelasi *Product Moment* antara variabel X dan Y (antara skor item dan skor total).

(Riduwan, 2012: 217)

Korelasi *pearson product moment* dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi, dan $r = 1$ berarti korelasinya sempurna positif (sangat kuat) (Riduwan, 2012: 218).

1.10.2 Interpretasi Koefisiensi Korelasi

Setelah didapat hasil koefisien korelasi, berikut merupakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1.4
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2010: 257)

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan koefisien determinan sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\% \text{ (Riduwan, 2012: 218)}$$

Keterangan : KP = Besarnya koefisiensi penentu (determinan)

r = Koefisiensi korelasi