

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Lembaga atau organisasi memiliki berbagai sifat dan kemampuan dari masing-masing individu, sifat dan kemampuan dari masing-masing karyawan ini akan sangat membantu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuan lembaga atau organisasi tersebut. Selain dari kemampuan yang baik dari masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugasnya mereka juga dituntut untuk bekerja dengan baik agar tercapainya tujuan bersama.

Lembaga atau organisasi yang besar untuk tercapainya tujuan bersama tidak terlepas dari tingginya kinerja setiap karyawan, tingginya kinerja dari seorang karyawan dapat dilihat dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dalam menyelesaikan tugas yang diberikan karyawan akan berusaha untuk menyelesaikannya dengan sebaik. Karyawan yang memiliki kinerja yang rendah dia akan kesulitan untuk menyelesaikan dan memecahkan masalah yang harus di kerjakan sehingga itu akan menghambat tercapainya tujuan lembaga.

Faktor paling penting agar terciptanya kinerja karyawan yang tinggi dan membantu kebutuhan lembaga adalah terciptanya hubungan yang baik antara karyawan (*Human Relatios*). *Human Relations* dapat diartikan sebagai bentuk hubungan baik yang dilakukan seseorang kepada orang lainya agar terbentuknya rasa saling memahami satu sama lain, *Human Relations* adalah unsur penting dalam berkomunikasi.

Komunikasi yang baik antara seseorang dengan seseorang lainnya tentu akan bisa saling memahami perasaan dan pikiran untuk melakukan tindakan bersama. agar terciptanya komunikasi yang baik dan bisa mempengaruhi maka pentingnya ada pertukaran informasi dan masalah yang bersifat umum.

Beberapa hal yang di perlukan untuk keberjalanan *Human Relations* salah satunya adalah adanya pelayanan langsung. Hal ini dapat kita pahami karna sikap dan karakteristik dari masing-masing individu bermacam-macam karakter, oleh karena itu perhatian yang di tujukan kepada setiap karyawan tidak akan sama rata, *Human Relations* mempunyai kegunaan untuk menjadikan komunikasi media dalam menyatukan hubungan seseorang dan menjauhkan dari kesenjangan dalam bersosial.

Rosady Ruslan, (2002:63) *Human Relations* adalah salah satu bentuk usaha organisasi/lembaga dalam memenuhi kepuasan dan produktifitas dalam aktivitas organisasi. hubungan yang baik dari setiap karyawan dapat membentuk kerjasama dan saling memahami antar karyawan untuk menghasilkan kepuasan dan tujuan lembaga, *Human Relations* di lembaga sangat memfokuskan terhadap hubungan yang baik antara karyawan dalam membangun suatu kerjasama untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi.

*Human Relations* dibutuhkan pola komunikasi yang dapat membentuk suatu kerjasama dalam satu kegiatan, biasanya pola komunikasi persuasif sering di gunakan dalam aktivitas *Human Relations*, pola komunikasi persuasif adalah proses tatap muka di mana dilakukan oleh seseorang yang dengan orang lain dalam suatu aktivitas untuk meningkatkan kepuasan dan semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan. hal yang mendukung pola komunikasi yang baik yaitu dengan mebuat semua karyawan agar dapat bekerja sama dan saling mendukung satu sama lain dalam meningkatkan kinerja bersama. Agar pola komunikasi ini tercapai maka di butuhkan metode untuk dapat mengaplikasikan-Nya, metode yang di butuhkan yaitu dengan membuat seusana kerja yang dapat menimbulkan motivasi kerja karyawan, suasana kerja yang dapat menghasilkan karyawan menjadi kooperhatif, disiplin, produktif dan memuaskan kedua belah pihak antara karyawan dan lembaga. *Human Relations* akan berjalan dan sukses dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam ruang lingkup lembaga/organisasi.

Hubungan yang baik sesama karyawan adalah faktor yang dapat mempengaruhi adanya *Human Relations* dalam lembaga atau organisasi, hubungan yang baik antar

karyawan bisa dilakukan dengan saling bertukar pikiran dan bertukar informasi dengan sesama karyawan dengan tujuan terbentuknya lingkungan harmonis antara sesama karyawan, dengan terbentuknya lingkungan yang harmonis di harapkan dapat mempengaruhi semangat dari psikologi karyawan, agar menghindari kesalahan informasi dan kesalahan fahaman, maka perlunya komunikasi yang intens antara karyawan. selain dari pola komunikasi yang baik manajemen organisasi juga dapat mempengaruhi ketidaknyamanan dan ketidakpercayaan karyawan terhadap kebijakan dan aktivitas lembaga atau organisasi, hal ini mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

*Human relations* dalam perjalanannya akan timbul permasalahan-permasalahan yang akan mempengaruhi aktivitas lembaga, seperti kesalahan informasi yang di terima oleh karyawan atau penyampaian informasi yang berbeda dari apa yang di sampaikan oleh pimpinan karena adanya kompetisi sesama karyawan untuk saling menjatuhkan sesama karyawan. faktor dari kompetisi ini akan membuat kinerja lembaga menjadi tidak sesuai dengan apa yang di rencanakan, hal ini akan menimbulkan perkelahian dan ketidakpercayaan sesama karyawan, kompetisi ini tidak akan selesai jika tidak ada ketegasan dari pimpinan lembaga atau karyawan yang ada dalam naungan organisasi atau lembaga terkait.

Pondok Pesantren Bina Insan Mulia sebagai lembaga yang bertanggung jawab terhadap pendidikan kepada setiap santrinya di tuntut untuk membina dan menjadikan mereka menjadi produk unggulan yang berguna bagi masyarakat. hal ini tidak terlepas dari pengurus dan karyawan untuk selalu menjaga reputasi pesantren.

Pesantren bina insan mulia dalam mencapai tujuannya akan timbul berbagai macam masalah apabila tidak adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan, hubungan yang baik antar sesama karyawan akan meningkatkan kinerja para karyawan untuk mewujudkan tujuan lembaga, dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan membuat lingkungan yang nyaman dan menjalin komunikasi

yang baik sesama karyawan, agar komunikasi yang baik ini bisa tercapai maka dibutuhkannya rasa saling memahami.

Fenomena yang terjadi saat ini terjadinya keharmonisan antar karyawan yang kurang baik dan menurunnya citra pondok pesantren di masyarakat. Ditambah lagi isu tentang radikalisme dan terorisme selalu dikaitkan dengan pondok pesantren, sebagai contoh pada 2017 kepala badan nasional penanggulangan terorisme (BNPT) menegaskan pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan agama islam tertua di indonesia berulang kali dikaitkan dengan isu radikalisme dan terorisme, padahal pondok pesantren yang jumlahnya mencapai 28.000 di nusantara sama sekali tidak mengajarkan islam radikal dan islam teroris, melainkan pendidikan islam yang rahmatan lil alamin.

Berdasarkan data pra penelitian bahwa aktifitas human relations di pondok pesantren bina insan mulia berjalan dengan baik terutama dalam hal menjaga keharmonisan dengan karyawan. Salah satu program atau strategi agar membangun keharmonisan itu tetap terjaga pimpinan pondok pesantren bina insan mulia membuat kompleks asatid (ustad/ustadzah) di sekitar pesantren. Program ini bertujuan agar para asatid bisa fokus 24 jam mengontrol dan mengawasi santrinya seperti anaknya sendiri tanpa meninggalkan keluarga, istri dan anaknya, selain itu fasilitas seperti kendaraan seperti mobil dan motor akan di berikan kepada tiap asatid sesuai dengan loyalitas dan kinerja masing-masing asatid. Program lainnya untuk menumbuhkan semangat kerja para asatid pimpinan pesantren bina insan mulia juga mengadakan program haji dan umroh untuk para asatid dan 2 orang keluarganya per 1 tahun sekali. Ini semua dilakukan agar timbul jiwa semangat dan bangga dari semua asatid terhadap pondok pesantren dan juga menghilangkan pandangan bahwa menjadi pengajar atau asatid itu tidak murah dan bisa bersaing dengan pejabat negara. Semua program pondok pesantren bina insan mulia bisa di akses di [www.pesantrenbima.com](http://www.pesantrenbima.com)

Teori hubungan antar manusia menjelaskan bagaimana strategi agar membuat keharmonisan dalam suatu organisasi. Keharmonisan antara karyawan sangat penting

bagai kelancaran suatu organisasi atau lembaga bukan tentang pembagian informasi saja lebih dari pada itu pengaruh psikologi terhadap karyawan sangat penting dalam membangun atau mencapai sebuah tujuan organisasi. Manusia pada dasarnya tidak bisa terlepas dan tidak akan bisa hidup tanpa orang lain, seperti yang kita ketahui manusia hakikatnya adalah makhluk sosial yang dimana selama hidupnya tidak terlepas dengan interaksi baik dengan diri sendiri maupun dengan orang lain. Interaksi sosial bisa berbentuk interaksi antar individu, interaksi individu dengan kelompok atau organisasi. Komunikasi dan kontak sosial menjadi syarat untuk dapat terjadinya interaksi.

Pembahasan di atas Pondok Pesantren Bina Insan Mulia berupaya untuk mencapai tujuan lembaga dengan meningkatkan kinerja dari setiap karyawan serta membuat lingkungan kerja yang harmonis melalui aktivitas *Human Relations*, diantaranya dengan komunikasi dan informasi yang baik oleh setiap karyawan, maka dari itu bagi setiap lembaga/organisasi di pandang perlu *Human Relations* agar meningkatkan kinerja karyawan termasuk di lembaga Pondok Pesantren Bina Insan Mulia.



## **1.2 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini tentang “Aktivitas *Human Relations* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”. sesuai dengan penelitian ini maka penulis uraikan pertanyaan diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana Perencanaan *Human Relations* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia.
2. Bagaimana Pelaksanaan *Human Relations* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia?
3. Bagaimana Kendala yang dihadapi *Humasn Relations* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian dan pertanyaan penelitian, maka ada beberapa tujuan penelitian diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *Human Relation* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia.
2. Untuk mengetahui penerapan *Human Relations* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia.
3. Untuk mengetahui kendala yang di hadapi *Human Reations* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Secara Akademik**

Penelitian ini dapat memberikan sumbangsi penelitian ilmu komunikasi khususnya konsentrasi public relations. Penelitian ini juga dapat menambah referensi terutama aktivitas *Human Relations* di Perusahaan/Lembaga.

#### **1.4.2 Praktik**

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi mahasiswa, akademisi, dan praktis humas di berbagai instansi untuk mengetahui berbagai konsep *Human Relations* di Perusahaan atau Lembaga.

## 1.5 Landasan Penelitian

Pemikiran dibutuhkan adanya suatu tumpuan untuk menjadi dasar dari sebuah penelitian, begitupun dengan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan menempatkan acuan pendukung penelitian melalui landasan pemikiran.

### 1.5.1 Hasil Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan judul peneliti "*Human Relations* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia Mulia" yakni :

#### a. *Human Relations* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintahan ( Studi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makasar )

*Pertama*, Arifah Annisa Syam melakukan penelitian tentang "*Human Relations* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintahan" (Studi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makasar). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan teori yang di gunakan adalah Teori *Human Relations* yang dimana pengolahan data secara objektif berdasarkan fakta yang ada di lapangan.

Hasil dari data penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makasar, yaitu:

1. Memberikan penghargaan kepada bawahannya sangatlah penting, seperti memberi semangat, motivasi atau sekedar menepuk bahunya untuk menunjukan keakraban pimpinan dengan bawahannya.
2. Saling menghargai satu sama lain merupakan sikap yang harus diterapkan kepada seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makasar.

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu meneliti tentang *Human Relations*, perbedaan dari penelitian ini yaitu Arifah Annisa Syam lebih berfokus kepada lembaga pemerintahan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makasar.

**b. Penerapan *Human Relations* dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan  
( Politeknik Kesehatan Makasar )**

*Kedua*, Junwir melakukan penelitian tentang “ penerapan human relation dalam meningkatkan kinerja pustakawan( Politeknik Kesehatan Makassar)”. Metode yang digunakan yaitu deskriptif-kualitatif dengan tipe penelitian gambaran karakteristik yang ada, Teori yang digunakan adalah teori Frederik Taylor “*Scientific Management*“, menurut teori ini bahwa melakukan produktifitas yang lebih besar akan menghasilkan tugas-tugas khusus secara terperinsi.

Hasil dari data penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pustakawan (Politeknik Kesehatan Makasar), yaitu:

1. Meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan bisa dilakukan dengan memberikan motivasi kepada semua pegawai agar perusahaan atau lembaga berjalan dengan baik.
2. Keadaan internal dan eksternal bisa menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja dari pegawai, seperti pemberian gaji/intensif dan penghargaan.

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu meneliti tentang *Human Relations*, perbedaan dari penelitian Junawir yaitu di fokus penelitian dan judul penelitian.

**C. Aktivitas *Human Relations* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai  
(Kantor Kepala Daerah Tana Toraja)**



Rahmat Darmawan menulis penelitian tentang “Aktivitas *Human Relations* Dalam meningkatkan Motivasi Kerja karyawan Kantor Kepala Daerah Tana Toraja”. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teori *Human Relations* dan metode yang digunakan adalah deskriptif-kualitatif, dengan tipe penelitian gambaran karakteristik objektif dari fakta yang ada di lapangan. Penelitian ini menggunakan sampel sebagai data penelitian dengan mengambil sampel 20 orang karyawan, tiga diantaranya honorer.

Pengambilan sampel yang telah ditentukan menggunakan metode *purposive sample*, metode ini memilih beberapa karyawan yang diambil sebagai sampel untuk mendapatkan informasi atau data yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan, yaitu:

1. Peran pemimpin dalam peningkatan motivasi kerja sangat berpengaruh, seperti melakukan interaksi secara langsung, dan tanggung jawab.
2. Faktor internal dan eksternal menjadi faktor pendukung dalam peningkatan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan dan pelatihan kerja pendidikan

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu tentang teori *Human Relations* untuk peningkatan kerja karyawan. Perbedaan dari penelitian Rahmat Darmawan yaitu memfokuskan interaksi antara pimpinan dengan bawahan secara langsung.

#### **d. Kegiatan *Human Relations* dalam Memotivasi Kerja Pegawai ( Perusahaan Dodol Garut Olympic Di Kabupaten Garut )**

*Keempat*, Kokom Komariah melakukan penelitian tentang “Kegiatan *Human Relations* dalam Memotivasi Kerja Karyawan (Perusahaan Dodol Garut Olympic Di Kabupaten Garut)”. Hasil dari penelitiannya tentang kegiatan *Human Relations* dalam memotivasi kerja karyawan nisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Menciptakan suasana kerja yang baik dan menyenangkan. Terciptanya suasana kerja yang baik dan menyenangkan bisa dilakukan dengan pemberian tantangan saat kerja,

dan tidak bersifat rutin. Perkejaan harus menarik supaya menarik minat karyawan dalam bekerja untuk lebih semangat dan mejadi lebih baik.

2. Membangun hubungan yang harmonis di perusahaan. Keharmonis antarkaryawan dapat menciptakan susana kerja yang baik dan mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Untuk membangun keharmonisan dalam hubungan kerja perusahaan dodol Garut Olympic melakukan komunikasi informal anta pimpinan dan bawahan tetap dengan adanya batasan kesopan dari bawahan kepada pimpinan.

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu tentang teori *Human Relations* untuk peningkatan kerja karyawan. Perbedaan dari penelitian Kokom Komariah yaitu dari fokus penelitian dan teori, penelitiannya lebih memfokuskan motivasi kerja karyawan dengan cara membangun hubungan yang harmonis supaya bekerja dengan baik, teori yang digunakan penelitiannya yaitu teori *Public Relations* dan praktek *Public Relations*.

#### **e. Pengaruh *Human Relations* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai ( Dinas Bina Marga Provinsi Lampung )**

*Kelima*, Armasyah melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Human Relations* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Dinas Bina Marga Provinsi Lampung)”. Teori yang digunakan adalah teori human relation dengan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan tipe penelitian gambaran karakteristik objektif dari fakta yang ada di lapangan. Penelitian ini menggunakan sampel sebagai data penelitian dengan mengambil sampel 82 orang, Pengambilan sampel yang telah ditentukan menggunakan metode *popability sampling* yaitu pencarian jumlah sampling bila populasi berstrata proporsional.

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu tentang teori *Human Relations* untuk peningkatan kerja karyawan. Perbedaan dari penelitian Armasyah yaitu dari pengambilan data yang digunakan dan berfokus pada pemimpin dengan karyawan.



**Tabel 1.1**  
**Tinjauan Pustaka**  
**Tabel Perbandingan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya**

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Fokus Permasalahan	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
-----	------------------------------------	--------------------	----------------------	------------------

1.	Arifah Annisa Syam “ <i>Human Relations</i> dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintahan (studi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makasar)”	Menitikberatkan kepada aktivitas lembaga pemerintahan berfokus terhadap kinerja pegawai.	<p>Pada penelitian Arifah ini menitik beratkan pada kemajuan pegawai melalui pendekatan komunikasi antar pegawai yang dimana arifah juga menggunakan teori Manajemen Komunikasi.</p> <p>Sedangkan perbedaannya dengan penelitian ini yaitu peneliti menggunakan teori hubungan antar manusia.</p>	Menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi kerja karyawan ditentukan oleh peran pimpinan dan dalam memberikan interaksi yang baik dengan karyawan dalam meningkatkan kinerja di kantor.
2.	Junawir “Penerapan Human Relations dalam Meningkatkan kinerja Pustakawan (Politeknik Kesehatan Makasar)”	Berfokus terhadap kegiatan human relations di politeknik kesehatan makasar, Berfokus terhadap kinerja pegawai.	<p>Dalam penelitian junawir melakukan penelitian di politeknik kesehatan di kota makasar.</p> <p>Sedangkan penelitian ini dilakukan di pondok pesantren bina insan mulia di kabupaten cirebon.</p>	Menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat ditentukan oleh peran pimpinan dan dalam memmberikan interaksi yang baik dengan karyawan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3.	Rahmat Darmawan “Aktivitas <i>Human Relations</i> dalam Meningkatkan Kerja Pegawai (Kantor Kepala Daerah Tana Toraja)”	Menitik beratkan pada aktivitas <i>Human Relations</i> dan motivasi kerja karyawan di perusahaan	Penelitian yang di lakukan oleh Rahmat menitik beratkan pada motivasi kinerja pegawai melalui pendekatan pemimpin terhadap karyawan dan teori yang digunakan adalah teori manajemen kepemimpinan.	Menunjukkan motivasi kerja bisa ditingkatkan tergantung pada pemimpin dalam memberikan interaksi yang baik kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja di kantor

			Sedangkan penelitian ini menggunakan teori hubungan antar manusia	
4.	Kokom Komariah “Kegiatan <i>Human Relations</i> dalam Motivasi Kerja Karyawan (Perusahaan Dodol Garut Olympic di Kabupaten Garut)	Berfokus pada kegiatan <i>Human Relations</i> dan Motivasi kerja para karyawan.	Penelitian yang dilakukan oleh Kokom menitik beratkan pada motivasi karyawan pegawai melalui pendekatan pemimpin terhadap karyawan dan teori yang digunakan adalah teori manajemen kepemimpinan.  Sedangkan penelitian ini menggunakan teori hubungan antar manusia	Agar menciptakan suasana kerja yang menyenangkan maka pekerjaan yang diberikan harus dikemas dengan menarik, oenuh tantangan dan tidak bersifat rutinan agar para pekerja lebih bersemangat dalam bekerja dan tidak merasa bosan.
5.	Armansyah “Pengaruh <i>Human Relations</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Dinas Bina Marga provinsi Lampung)”	Menitik beratkan Terhadap aktivitas <i>Human Relations</i> guna meningkatkan kinerja pegawai terhadap kedisiplinan dalam bekerja.	Dalam penelitian Armansyah melakukan penelitian di Dinas Bina Marga provinsi Lampung.  Sedangkan penelitian ini dilakukan di pondok pesantren bina insan mulia di kabupaten cirebon.	Untuk dapat menciptakan suasana kerja yang disiplin dalam bekerja di perlukannya susasan kerja yang menyenangkan dalam lingkungan kerja.

### 1.5.2 Landasan Teoritis

Landasan pada penelitian ini, penulis menggunakan teori hubungan antar manusia, teori ini dipopulerkan oleh Elton Mayo pada tahun 1930. Teori tersebut sangat penting dalam melakukan hubungan sosial dan teori ini juga sangat berperan penting dalam kehidupan sehingga dengan adanya hubungan antar manusia dapat

mempermudah dalam berhubungan individu dengan individu lainnya dalam rangka mendapatkan informasi baru serta menghilangkan sikap egois dan lebih saling membantu.

Tasruddin, (2014:44) Hubungan antar manusia adalah kemampuan untuk mengenali pribadi seseorang seperti tingkah laku dan sifat seseorang. Hubungan antar manusia dalam arti yang sangat luas adalah interaksi individu atau seseorang dengan orang lain disini hanyalah dalam situasi kerja dan dalam organisasi. situasi apapun dan dalam segala aspek kehidupan, baik dilakukan dirumah, jalan dan di kendaraan umum.

Manusia pada dasarnya tidak bisa terlepas dan tidak akan bisa hidup tanpa orang lain, seperti yang kita ketahui manusia hakikatnya adalah makhluk sosial yang dimana selama hidupnya tidak terlepas dengan interaksi baik dengan diri sendiri maupun dengan orang lain. Interaksi sosial bisa berbentuk interaksi antar individu, interaksi individu dengan kelompok atau organisasi. Komunikasi dan kontak sosial menjadi syarat untuk dapat terjadinya interaksi.

Manusia sebagai anggota organisasi adalah inti dari organisasi sosial dilihat dari bagaimana manusia sendiri tidak lepas dari tingkah laku organisasi, tanpa manusia organisasi tidak ada oleh karena itu faktor manusia dalam organisasi haruslah mendapatkan perhatian dan tidak dapat diabaikan.

Hubungan antar manusia menjelaskan manusia sebagai anggota organisasi adalah merupakan inti organisasi dan selalu terlibat dalam tingkah laku organisasi. Misalnya dalam organisasi manusia yang memutuskan apa peranan dan fungsi yang akan dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Teori hubungan antar manusia ini menjelaskan tentang pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi atau lembaga. Teori ini memberikan

strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota lembaga atau organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya, dengan meningkatkan kepuasan kerja dan pengarahan aktualisasi diri pekerja akan meningkatkan motivasi pekerja sebagai peningkatan organisasi.

### **1.5.3 Kerangka Konseptual**

#### **1.5.3.1 Definisi Public Relations**

*Public Relations* telah banyak dibahas oleh para ahli sesuai dengan pandangannya masing-masing. *Public Relations* tidak dapat dipisahkan dengan seni berkomunikasi. Berkomunikasi dengan baik sudah menjadi sebuah keharusan yang dimiliki oleh seorang *Public Relations* agar informasi yang disampaikan efektif dan mendapatkan pengertian dari publiknya. *Public Relations* harus memelihara komunikasi yang baik dengan publik internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi.

Maria dalam (Suryanto, 2015:418) mengemukakan bahwa Public Relations adalah bagian dari sebuah fungsi untuk membuat sesuatu hal yang mengkonstruksi dan merawat suatu komunikasi yang bertujuan mendapatkan pemahaman, bantuan dan kerjasama dalam sebuah organisasi dan publiknya. Komunikasi sebagai alat utama berguna sebagai sistem peringatan awal untuk mengantisipasi dan diharapkan mampu mengikuti dan memanfaatkan perubahan secara efektif.

Tugas *Public Relations* yaitu menjaga dan memperlancar arus komunikasi antara organisasi dan publiknya selain itu Public Relations juga harus menjaga komunikasi dengan perusahaan atau instansi lain. Public Relations dalam

melakukan kegiatannya harus melakukan analisis dalam merumuskan dan merencanakan sebuah konsep untuk mencapai tujuan perusahaan dan menimbulkan efek yang positif.

### 1.5.3.2 Human Relations

*Human Relations* bisa menjadi syarat utama dalam keberhasilan interaksi berkomunikasi, baik itu untuk perorangan ataupun untuk perusahaan atau instansi. *Human Relations* membantu dalam menciptakan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan dalam membangun komunikasi vertikal atau komunikasi horisontal. Komunikasi menjadi suatu hal yang penting dalam kehidupan sehari-hari karena menjadi bentuk interaksi untuk satu sama lain. (Effendy, 2007)

*Human Relations* merupakan hubungan manusiawi yang keberadaannya selalu dibutuhkan oleh karyawan karena menempatkan manusia sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial. Hubungan yang harmonis bisa membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini mempengaruhi semangat kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yang pada akhirnya membuat produktivitas karyawan lebih meningkat karena adanya kepuasan hati dari karyawan dalam melakukan pekerjaan.

*Human Relations* terjadi jika dalam sebuah organisasi mampu mempengaruhi orang lain baik dengan bimbingan, ajakan, atau himbauan secara emosional untuk melakukan suatu kegiatan dalam mencapai sebuah tujuan yang mana kedua pihak ini mendapatkan kepuasan batiniah. *Human Relations* berorientasi pada kegiatan (*action-oriented*) yang berupaya mempengaruhi, bersifat psikologis, dan kedua belah pihak sama-sama merasa puas.

Keith Davis (Supratiknya, 2013) menyatakan bahwa *Human Relations* merupakan interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi keorganisasian. Perusahaan atau instansi harus memiliki tanggung jawab dalam berinteraksi dengan karyawannya untuk motivasi kerja dan



menciptakan suasana kerja yang baik dalam produktivitas kerja, karena berpengaruh dalam kepuasan psikologis dan ekonomi.

### **1.5.3.3 Kepemimpinan**

Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu social, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia.

(Moejiono, 2002) Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah “melakukannya dalam kerja” dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi, dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari perannya sebagai pengajaran atau instruksi.

### **1.5.3.4 Kinerja Pegawai**

(Basri, 2005) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

## **1.6 Langkah-langkah Penelitian**

### **1.6.1 Lokasi Penelitian**

Pondok Pesantren Bina Insan Mulia adalah tempat penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti berlokasi di Jl. KH. Anas Sirojudin, Cisaat, Dukupuntang, Cirebon, Jawa Barat 45652.

Pondok pesantren bina insan mulia dipilih oleh peneliti tidak lain karena perkembangan jumlah santri dari tahun 2012 sampai 2019 sudah mencapai 1400 santri, bagi sebuah lembaga pendidikan pesantren ini sebuah kemajuan yang sangat

pesat dan kemajuan ini kita tidak bisa melepaskan dari aktifitas dan kemampuan pengajar dalam mendidik dan mengontrol santrinya selama 24 jam.

Pesantren bina insan mulia menjadi salah satu dari 10 pesantren percontohan nusantara menurut kementerian pendidikan malaysia, bekerjasama dengan production house (PH) serangkai filem SDN BHD, kuala lumpur pada 25 Oktober 2017.

Pesantren ini dinilai unggul berkat sistem cluster dan akselerasi yang di berlakukannya, dengan sistem ini para pelajar langsung difokuskan mengejar target sesuai minat dan bakat masing-masing santri.

## **1.6.2 Paradigma dan Pendekatan**

### **1.6.2.1 Paradigma Penelitian**

Peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivistik. Paradigma konstruktivistik beranggapan bahwa realitas kehidupan sosial bukan realitas yang natural, melainkan hasil dari konstruksi sosial yang disengaja. Fokus analisis pada paradigma konstruktivistik ialah menciptakan bagaimana peristiwa ataupun kebenaran tersebut disusun dan dengan cara apa kebenaran atau realitas tersebut dikemas.

Kriyantono (2012:30) mengemukakan paradigma konstruktivistik merupakan paradigma yang menjelaskan kebenaran atau realitas yang ada adalah hasil dari konstruksi sosial.

Pengaruh dalam paradigma konstruktivistik yaitu persepektif interaksi simbolis dan persepektif struktur fungsional. Persepektif simbolis berpandangan bahwa manusia menjalankan fungsinya secara aktif dan kreatif, menumbuhkan respon terhadap stimulus dalam pemahaman dan penerapannya. Manusia dianggap sebagai penghasil realitas sosial yang dianggap bebas. Makna dari realitas sosial

adalah jika realitas sosial dimaknakan dan dikonstruksika secara khusus atau subjektif oleh perseorangan maka mengukuhkan realitas tersebut secara objektif.

### **1.6.2.2 Pendekatan Kualitatif**

Pendekatan yang akan dilakukan oleh penulis dalam penelitian kali ini adalah pendekatan kualitatif melalui konsep atau gambaran study kasus, peneliti berusaha untuk memberikan pemahaman dan penjelasan serta interoretasi secara menyeluruh dalam semua aspek dalam sebuah organisasi atau perusahaan pada ranah kajian masalah yang sedang diteliti. Pendekatan Kualitatif ialah pendekatan yang menerapkan pendekatan menggunakan metode berlandasan teori dan kaidahnya.

Kondisi objektif dan realita yang ada menjadi titik fokus dari pendekatan ini, rancangan dalam pendekatan ini biasanya tidak akan di bahas secara rinci sebelum di mulainya penelitian, oleh karena itu pendekatan kualitatif tidak di satukan dengan cara atau teknik analisis data dan kajian penelitian mendalam.

(Sugiyono, 2005) metode penelitali ini juga disebut dengan metode penelitian naturalistik maka metode ini dilakukan secara natural dan alamiah. Metode kualitatif sendiri sering disebut sebagai metode alami yang digunakan sebagai bahan kajian atau penelitian yang dimana peneliti disini menjadi instrumen penting dalam pengumpulan data secara langsung secara menyeluruh pada objek kajian untuk selanjutnya metode ini lebih memfokuskan pada arti dari pada abstrak atau penyamarataan.

Pendekatan kualitatif mempunyai makna dalam mengkaji sebuah hal atau permasalahan yang di teliti dengan seksama dan mendalam agar objek kajian tidak dilakukan dengan menyeluruh dan general dengan tujuan penjelasan secara

mendalam pada objek penelitian tersebut. Peneliti sendiri berupaya agar mengetahui berbagai cara dan perencanaan yang dibuat oleh pemimpin organisasi atau lembaga itu sendiri, dengan pendekatan ini peneliti merasa telah sesuai dan cocok dengan penelitiannya melisah dari awal peneliti ingin penelitian ini menjelaskan objek penelitian dari sudut pandang yang diteliti.

### **1.6.3 Metode penelitian**

Analisis deskriptif merupakan metode yang dipilih oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini. Ardianto (2014:60) menjelaskan analisis deskriptif adalah metode yang berfokus pada observasi dan suasana ilmiah (natural setting).

Peneliti melakukan pengamatan dengan terjun langsung ke lapangan. Kondisi dan situasi di lapangan ketika melakukan penelitian kadang kala tidak sesuai dengan kenyataan atau realitas yang ada dengan apa yang dipikirkan oleh peneliti, oleh karenanya dalam melakukan penelitian, peneliti diharuskan mengecek dan megontrol data sesuai dengan keadaan di lapangan.

Peneliti meneliti tentang Aktivitas Human Relations dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia dan data di sajikan dalam bentuk deskriptif dengan mendeskripsikan mengenai perencanaan, pelaksanaan dan dampak Aktivitas Human Relations dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia.

### **1.6.4 Jenis data**

1. Data tentang perencanaan Aktivitas Human Relations dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia.
2. Data tentang pelaksanaan Aktivitas Human Relations dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia.

3. Data tentang evaluasi Aktivitas Human Relations dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia.

### **3.6.1 Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber asli. Sumber data primer juga merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai objek penelitian. Narasumber yang menjadi sumber rujukan pertama pada penelitian yaitu Pimpinan Pondok Pesantren Bina Insan Mulia. Sumber data primer di gunakan untuk menjawab pertanyaan peneliti mengenai pelaksanaan Aktivitas Human Relations dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia.

#### **2. Data Sekunder**

Data Sekunder yang di ambil oleh peneliti dalam memenuhi kebutuhan penelitian di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia di dapatkan melalui website lembaga terkait dan media informasi lainnya yang dapat mendukung proses penelitian.

### **3.6.2 Teknik Pengumpulan Data**

#### **1.6.5.1 Wawancara**

Wawancara menjadi salah satu teknik pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti untuk memperoleh data secara lengkap, wawancara merupakan proses mendapatkan data untuk kepentingan penelitian. Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab antara peneliti dan informan atau narasumber secara mendalam mengenai fenomena yang diteliti, peneliti melakukan wawancara individu dan mewawancarai langsung Humas, kepala bagian umum, Kiai (Pembinaan Pondok Pesantren Bina Insan Mulia) dan Ustad dan Ustadzah (Para guru) Pembinaan Pondok Pesantren Bina Insan Mulia guna mendapatkan informasi secara rinci dan

detail mengenai perencanaan, implementasi dan dampak evaluasi Aktivitas *Human Relations* di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia.

#### **1.6.5.2 Observasi Partisipatif Pasif**

Observasi dilakukan peneliti dengan mengamati serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh Humas Pondok Pesantren Bina Insan Mulia tanpa ikut campur dalam pelaksanaannya. Observasi atau pengamatan yang dilakukan oleh peneliti berkaitan dengan aktivitas *Human Relations* yang dilakukan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia dengan berkunjung langsung ke Pondok Pesantren Bina Insan Mulia untuk mendapatkan data-data penunjang penelitian. Peneliti melakukan observasi dengan mengamati kegiatan yang dilakukan Humas Pondok Pesantren Bina Insan Mulia dalam melakukan aktivitas *Human Relations* yang dilakukan di Pondok Pesantren.

#### **1.6.5.3 Studi Dokumen**

Peneliti melakukan dokumentasi pada saat penelitian berlangsung di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia Kabupaten Cirebon.

### **3.6.3 Teknik Analisis Data**

Menganalisa data dalam penelitian kualitatif sudah dilakukan sebelum terjun lapangan, pada saat dilapangan dan sesudah terjun lapangan. Penelitian kualitatif merupakan suatu langkah yang dilakukan guna menghasilkan data deskriptif berupa perilaku, kata tertulis dan lisan orang-orang yang diteliti. Langkah-langkah dalam melakukan analisis data adalah sebagai berikut:

#### **3.6.3.1 Reduksi Data (*Data Reduction*)**

Melakukan reduksi data dengan membuat rangkuman data, menyusun data dan memfokuskan data temuan pada hal-hal yang penting yang berkaitan dengan aktivitas *Human Relations* yang dilakukan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia,

mengingat jumlah data yang tidak sedikit untuk mempermudah dalam pengelolaan dan menganalisis data maka data hasil wawancara dan observasi dikelompokkan dan memisahkan diri dari data yang tidak diperlukan.

### **3.6.3.2 Penyajian Data (*Data Display*)**

Tahap selanjutnya yaitu penyajian data, tahap penyajian data dilakukan setelah mereduksi data, data hasil wawancara dan observasi diklasifikasikan satu sama lain dengan tujuan untuk mempermudah peneliti dalam mengambil kesimpulan. Penyajian data kualitatif dilakukan peneliti dalam bentuk teks selanjutnya dikelompokkan sesuai dengan isu dan kebutuhan analisis, hingga tersusun data yang relevan sebagai informasi yang jelas.

### **3.6.3.3 Verifikasi Kesimpulan (*Conclusion Verification*)**

Terakhir adalah tahapan verifikasi kesimpulan. Tahapan terakhir ini adalah tahapan pembuatan keputusan akan hasil reduksi dan penyajian data. Data hasil wawancara dan observasi setelah melalui tahapan reduksi dan penyajian data kemudian ditarik kesimpulannya. Kesimpulan tersebut menjadi jawaban atas pertanyaan penelitian.

## **3.6.4 Rencana Jadwal Kegiatan**

Tabel 1.2

Rencana Jadwal Penelitian

No	Daftar Kegiatan	Mar 2020	Apr 2020	Mei 2020	Jun 2020	Jul 2020	Ags 2020	Sep 2020	Okt 2020	Nov 2020	Des 2020
1.	<b>Pengumpulan Data Penelitian</b>										
	Pengumpulan Data										
	Penyusunan Proposal										
	Melakukan Bimbingan										
	Revisi Proposal										
2.	<b>Usulan Peneliti</b>										
	Sidang Usulan										
	Revisi Usulan										
3.	<b>Penyusunan Skripsi</b>										
	Pelaksanaan Penelitian										



	Analisis dan Pengelolaan Data																		
	Penulisan Skripsi																		
	Bimbingan																		
<b>4.</b>	<b>Sidang Skripsi</b>																		
	Bimbingan Akhir																		
	Sidang Skripsi																		
	Revisi																		

