
HUBUNGAN MANUSIA DI SUATU ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Aam Syamsiah¹, Bambang Samsul Arifin²

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia^{1,2}

Abstract

Human relations within an organization are an important factor in creating a harmonious, productive, and conducive work environment. This study aims to describe how interpersonal relationships can improve employee performance within an organization. The research employed a descriptive qualitative approach with data collection techniques including interviews, observations, documentation, and literature studies. The findings indicate that good relationships between leaders and employees, as well as among fellow employees, can enhance work motivation, enthusiasm, loyalty, communication, and cooperation within the organization. Effective human relations are also able to create a sense of comfort and mutual trust, enabling employees to work optimally. On the other hand, less harmonious relationships may lead to conflicts, communication barriers, low work discipline, and decreased organizational productivity. Therefore, human relations become an important aspect that must be considered in organizational management to achieve sustainable improvement in employee performance.

Keywords: *Human Relations, Organization, Employee Performance, Communication, Productivity*

Abstrak

Hubungan manusia (human relation) dalam organisasi merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana hubungan antar manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi, serta studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja, semangat kerja, loyalitas, komunikasi, dan kerja sama dalam organisasi. Human relation yang efektif juga mampu menciptakan rasa nyaman dan saling percaya sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya, hubungan yang kurang harmonis dapat menimbulkan konflik, hambatan komunikasi, rendahnya disiplin kerja, serta penurunan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, hubungan manusia menjadi aspek penting yang harus diperhatikan dalam pengelolaan organisasi agar tercipta peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Human Relation, Organisasi, Kinerja Karyawan, Komunikasi, Produktivitas*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri dan selalu membutuhkan interaksi dengan orang lain dalam menjalankan aktivitas kehidupannya. Interaksi tersebut terjadi dalam berbagai lingkungan, termasuk dalam organisasi atau perusahaan. Organisasi pada dasarnya merupakan sekumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, hubungan antar manusia dalam organisasi menjadi aspek penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai

tujuan yang telah ditetapkan¹. Hubungan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, sedangkan hubungan yang buruk dapat menimbulkan konflik dan menghambat proses kerja organisasi.

Human relation atau hubungan antar manusia merupakan bentuk komunikasi interpersonal yang dilakukan secara manusiawi sehingga mampu menciptakan saling pengertian, rasa saling menghargai, dan kerja sama yang baik antar individu dalam organisasi. Menurut Effendy (2009), human relation adalah hubungan yang bersifat persuasif dan komunikatif antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja maupun kehidupan sosial². Hubungan tersebut tidak hanya berkaitan dengan komunikasi formal, tetapi juga menyangkut aspek psikologis, emosional, dan sosial dalam lingkungan kerja. Dengan adanya hubungan yang harmonis, setiap anggota organisasi dapat bekerja dengan nyaman dan lebih mudah mencapai tujuan bersama.

Dalam lingkungan organisasi, hubungan antar manusia mencakup hubungan antara pimpinan dengan bawahan maupun hubungan antar sesama karyawan. Hubungan tersebut menjadi faktor penting karena organisasi tidak hanya bergantung pada sistem dan teknologi, tetapi juga pada kualitas interaksi antar individu di dalamnya. Menurut Siagian (2015), keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dengan bawahannya³. Pimpinan yang mampu menjalin komunikasi secara baik akan lebih mudah memotivasi karyawan dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sebaliknya, hubungan yang kurang baik antara pimpinan dan bawahan dapat menyebabkan rendahnya motivasi dan produktivitas kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁴. Kinerja menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena tinggi rendahnya produktivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusianya. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja, kemampuan individu, lingkungan kerja, komunikasi, dan hubungan interpersonal dalam organisasi.⁵ Oleh sebab itu, hubungan manusia yang baik dapat menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan antar manusia yang harmonis dapat menciptakan kerja sama yang baik antar anggota organisasi. Ketika hubungan kerja berjalan secara positif, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya loyalitas, disiplin, tanggung jawab, dan semangat kerja karyawan⁶. Sebaliknya, konflik interpersonal yang tidak terselesaikan dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja, munculnya ketegangan dalam organisasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun budaya kerja yang sehat melalui komunikasi yang efektif dan hubungan kerja yang harmonis.

Dalam praktiknya, hubungan manusia dalam organisasi tidak selalu berjalan dengan baik. Perbedaan karakter, latar belakang pendidikan, budaya, dan kepentingan sering kali menjadi penyebab munculnya konflik antar individu. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu stabilitas organisasi dan memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Handoko (2016), konflik dalam organisasi dapat terjadi akibat kurangnya komunikasi, kesalahpahaman, serta rendahnya kemampuan interpersonal antar anggota organisasi⁷. Oleh karena itu, organisasi memerlukan strategi komunikasi dan pendekatan human relation yang

¹ Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

² Effendy, O. U. (2009). *Human Relations dan Public Relations*. Bandung: Mandar Maju.

³ Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

⁴ Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

⁵ Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. New Jersey: Prentice Hall International.

⁶ Davis, K. (1989). *Human Behaviour at Work*. Singapore: McGraw Hill.

⁷ Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

tepat agar hubungan kerja tetap berjalan harmonis.

Selain itu, perkembangan dunia kerja yang semakin kompleks menuntut organisasi untuk memperhatikan aspek hubungan sosial dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan tidak hanya membutuhkan kompensasi finansial, tetapi juga membutuhkan pengakuan, penghargaan, dan hubungan kerja yang nyaman. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan komitmen organisasi yang lebih kuat⁸. Dengan demikian, human relation menjadi bagian penting dalam manajemen organisasi modern.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan manusia dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya hubungan interpersonal dalam organisasi serta menjadi referensi bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendekatan *human relation*.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan memahami fenomena hubungan antar manusia dalam organisasi secara mendalam berdasarkan pengalaman dan pandangan subjek penelitian. Menurut Moleong (2017), penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari individu yang diamati⁹. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh human relation terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan fenomena yang terjadi di lapangan mengenai hubungan antar manusia dalam organisasi. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan atau mendeskripsikan suatu keadaan secara objektif berdasarkan data yang diperoleh selama penelitian¹⁰. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha mendeskripsikan bagaimana hubungan interpersonal antar anggota organisasi dapat memengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi literatur. Wawancara dilakukan kepada beberapa informan yang terlibat dalam organisasi untuk memperoleh informasi mengenai pengalaman mereka dalam menjalin hubungan kerja. Observasi dilakukan dengan mengamati interaksi antar anggota organisasi selama aktivitas kerja berlangsung. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa dokumen, arsip, maupun catatan organisasi yang relevan dengan penelitian. Sementara itu, studi literatur dilakukan dengan menelaah berbagai buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *human relation* dan kinerja karyawan¹¹.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif interpretatif. Analisis dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.¹² Tahapan ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai hubungan manusia dalam organisasi serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

TEMUAN & DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan manusia (*human relation*) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

⁸ Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

⁹ Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

¹⁰ Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

¹¹ Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

¹² Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis*. California: Sage Publication.

Hubungan interpersonal yang harmonis antar sesama karyawan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, kondusif, dan penuh rasa kekeluargaan. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa dihargai, diterima, dan memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi sehingga berdampak pada meningkatnya motivasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar informan menyatakan bahwa hubungan kerja yang positif menjadikan mereka lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih mudah bekerja sama, dan lebih terbuka dalam berbagi ide maupun pengalaman kerja. Situasi kerja yang harmonis juga mampu mengurangi tingkat stres dan tekanan kerja yang sering muncul dalam lingkungan organisasi. Dengan demikian, hubungan manusia tidak hanya berfungsi sebagai sarana komunikasi sosial, tetapi juga menjadi faktor psikologis yang mampu mendorong produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Temuan tersebut sejalan dengan teori hubungan manusia (*human relation theory*) yang dikemukakan oleh Elton Mayo melalui *Hawthorne Studies* bahwa perhatian terhadap hubungan sosial dalam organisasi dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja pegawai (Mayo, 1933). Davis (1989) juga menjelaskan bahwa interaksi antar individu dalam lingkungan kerja dapat menciptakan situasi kerja yang produktif dan mendukung terciptanya kerja sama yang efektif. Hubungan interpersonal yang baik memungkinkan terbentuknya rasa saling percaya (*trust*), solidaritas, dan empati antar anggota organisasi. Ketika hubungan kerja terjalin secara harmonis, setiap individu akan lebih mudah bertukar informasi, memberikan dukungan moral, serta membantu menyelesaikan berbagai persoalan pekerjaan secara kolektif. Dalam konteks ini, komunikasi interpersonal menjadi fondasi utama dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan produktif. Oleh sebab itu, organisasi yang mampu membangun hubungan sosial yang baik cenderung memiliki tingkat efektivitas kerja yang lebih tinggi dibanding organisasi yang minim interaksi interpersonal.

Selain hubungan antar sesama karyawan, hubungan antara pimpinan dan bawahan juga menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa pimpinan yang komunikatif, terbuka, demokratis, dan mampu memberikan perhatian kepada bawahannya lebih mudah membangun loyalitas serta komitmen kerja karyawan. Karyawan merasa lebih nyaman bekerja ketika pimpinan memberikan penghargaan, dukungan moral, kesempatan berdiskusi, dan ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan. Kondisi tersebut menciptakan iklim organisasi yang positif sehingga karyawan merasa memiliki peran penting dalam organisasi. Siagian (2015) menyatakan bahwa hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan dapat meningkatkan semangat kerja karena karyawan merasa dihargai keberadaannya dalam organisasi¹³. Pendapat tersebut diperkuat oleh Hasibuan (2017) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan yang mampu membangun komunikasi interpersonal yang baik akan meningkatkan disiplin, loyalitas, dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.¹⁴ Dengan demikian, kualitas hubungan pimpinan dan bawahan menjadi salah satu indikator penting dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia.

Komunikasi yang efektif dalam organisasi juga terbukti mampu meminimalisasi konflik kerja yang dapat menghambat produktivitas organisasi. Konflik dalam organisasi umumnya muncul akibat kesalahpahaman, kurangnya komunikasi, perbedaan persepsi, maupun lemahnya koordinasi antar individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang membangun komunikasi terbuka dan saling menghargai cenderung memiliki tingkat konflik yang lebih rendah. Karyawan merasa lebih bebas menyampaikan pendapat, kritik, maupun solusi terhadap berbagai persoalan organisasi tanpa adanya rasa takut atau tekanan. Handoko (2016) menjelaskan bahwa konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat efektivitas organisasi dan menurunkan produktivitas kerja¹⁵. Sebaliknya, komunikasi yang baik mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan memperkuat solidaritas antar anggota organisasi. Robbins dan Judge (2017)

¹³ Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

¹⁴ Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

¹⁵ Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

juga menegaskan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kerja sama tim yang solid dan meningkatkan keberhasilan organisasi¹⁶.

Hasil penelitian juga menemukan bahwa hubungan manusia yang baik berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa diterima, dihargai, dan memperoleh dukungan sosial dalam lingkungan kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja tersebut tercermin dari meningkatnya loyalitas, kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memperkuat komitmen organisasi. Sebaliknya, hubungan kerja yang buruk dapat menimbulkan stres kerja, konflik interpersonal, rendahnya motivasi, hingga penurunan produktivitas organisasi. Dalam perspektif psikologi organisasi, kondisi emosional karyawan sangat memengaruhi kualitas kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan aspek hubungan sosial dan kesejahteraan psikologis karyawan sebagai bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia.

Di sisi lain, penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik mampu memperkuat kerja sama tim (*teamwork*) dalam organisasi. Setiap anggota organisasi dapat saling mendukung, melengkapi kekurangan, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kerja sama tim yang efektif akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi karena setiap individu mampu memberikan kontribusi maksimal sesuai kompetensinya. Kerja sama yang baik juga mendorong terciptanya budaya saling menghargai, keterbukaan, dan tanggung jawab kolektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam praktiknya, hubungan manusia yang harmonis menjadikan proses koordinasi dan kolaborasi antar bagian organisasi berjalan lebih efektif. Hal tersebut menunjukkan bahwa *human relation* tidak hanya berdampak pada individu secara personal, tetapi juga memengaruhi keberhasilan organisasi secara menyeluruh.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia modern, *human relation* menjadi salah satu aspek strategis dalam membangun organisasi yang sehat dan berkelanjutan. Organisasi tidak hanya dituntut mampu mencapai target kerja, tetapi juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi dan mendukung perkembangan psikologis karyawan. Mathis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi modern sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan interpersonal yang dibangun di dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan budaya komunikasi terbuka, kerja sama tim, penghargaan terhadap karyawan, dan kepemimpinan yang partisipatif agar tercipta lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hubungan manusia (*human relation*) dalam organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hubungan yang harmonis antar sesama karyawan maupun antara pimpinan dan bawahan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi kerja, memperkuat kerja sama, serta membangun komunikasi yang efektif dalam organisasi. Kondisi tersebut berdampak positif terhadap meningkatnya produktivitas, loyalitas, disiplin kerja, dan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, hubungan interpersonal yang baik juga mampu menciptakan rasa saling percaya, saling menghargai, dan solidaritas yang kuat di lingkungan kerja sehingga organisasi dapat berjalan lebih efektif dan kondusif.

Sebaliknya, hubungan kerja yang kurang harmonis dapat menimbulkan konflik, hambatan komunikasi, rendahnya semangat kerja, serta menurunkan produktivitas organisasi. Oleh karena itu,

¹⁶ Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. New Jersey: Prentice Hall International.

organisasi perlu membangun budaya kerja yang sehat melalui komunikasi terbuka, kerja sama tim, dan kepemimpinan yang mampu menciptakan hubungan interpersonal yang baik. Pimpinan organisasi memiliki peran strategis dalam membangun iklim kerja yang positif dengan memberikan perhatian, motivasi, dan penghargaan kepada karyawan. Dengan adanya *human relation* yang efektif, organisasi akan lebih mudah meningkatkan kualitas sumber daya manusia, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, serta mencapai tujuan organisasi secara optimal dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, K. (1989). *Human Behaviour at Work*. Singapore: McGraw Hill.
- Effendy, O. U. (2009). *Human Relations dan Public Relations*. Bandung: Mandar Maju.
- Ermita. (2012). Hubungan Antar Manusia dan Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Pedagogi*, 70–81.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, J. L. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw Hill.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Liliweri, A. (1997). *Komunikasi Antarpribadi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis*. California: Sage Publication.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paramitha, V. A. (n.d.). Pengaruh Hubungan Antar Manusia dalam Peningkatan Kinerja di Organisasi.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. London: Pearson Education.
- Shobirin, A. (n.d.). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Emas 101.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wursanto, I. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.