

LAPORAN PENELITIAN
PENELITIAN DASAR (LITSAR) UNPAD

Kegiatan Human Relations dalam Memotivasi Kerja Karyawan Perusahaan Dodol
Garut Olympic Di Kabupaten Garut

Oleh:
Kokom Komariah, Dra
Iim Nuryati, Dra.
Yanti Setianti, S.Sos., M.Si

Dibiayai oleh dana DIPA Universitas Padjadjaran
Tahun Anggaran 2007
Berdasarkan SPK No. 251 K/J06.14/LP/PL/2007
Tanggal 2 April 2007

LEMBAGA PENELITIAN
UNIVERSITAS PADJADJARAN



FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS PADJADJARAN
November 2007

**LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR PENELITIAN DASAR (LITSAR) UNPAD**

**SUMBER DANA DIPA UNPAD
TAHUN ANGGARAN 2007**

-
1. a. Judul penelitian : Kegiatan Human Relations dalam Memotivasi Kerja Karyawan Perusahaan Dodol Garut Olympic Di Kabupaten Garut
- b. Macam Penelitian : () Dasar () Terapan () Pengembangan
- c. Kategori : I/II/III
-
2. Ketua Peneliti :
- a. Nama Lengkap dan Gelar : Kokom Komariah, Dra
- b. Jenis Kelamin : Perempuan
- c. Pangkat/Gol/NIP : Penata Muda/III-b/132 090 806
- d. Jabatan Fungsional : Asisten ahli
- e. Fakultas/Jurusan : Ilmu Komunikasi/Ilmu Humas
- f. Bidang Ilmu yang diteliti : Ilmu Komunikasi
-
3. jumlah Tim Peneliti : 3 Orang
-
4. Lokasi Penelitian : Garut
-
5. Kerjasama dengan instansi lain : Tidak
-
6. Jangka Waktu Penelitian : 8 Bulan
-
7. Biaya Penelitian : Rp.5.000.000,00 (Lima Juta Rupiah)

Bandung, 13 November 2007

Mengetahui :

Dekan
Fakultas Ilmu Komunikasi,

Ketua Peneliti,

Soeganda Priyatna, Drs., M.M
NIP. 130 522 763

Kokom Komariah, Dra
NIP.132 090 806

Menyetujui
Ketua Lembaga Penelitian UNPAD,

Prof. Oekan S. Abdoellah, MA., Ph.D
NIP. 130 937 900

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Kegiatan Human Relations Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Perusahaan Dodol Garut Olympic Di Kabupaten Garut “.

Tujuan penelitian untuk mengetahui kegiatan human relations dalam memotivasi kerja karyawannya.

Metode Penelitian yang digunakan ialah metode deskriptif terhadap data hasil penelitian . Data hasil penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi,dan studi pustaka.

Kesimpulan menunjukkan bahwa sebagian besar kegiatan human relations dapat memotivasi kerja karyawan. Namun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan yakni, simpati pimpinan terhadap karyawan,kondisi tempat kerja yang lebih baik dan pekerjaan yang bervariasi.

ABSTRACT

The Title of this research is “The Human Relations Activities in Motivating Employee’s work of Dodol Garut Olympic Corporate in Garut Regency” .

The goal this research is to find out how are the human relations activities in motivating employee’s work.

The method used in this research is descriptive method on data result. Data result are taken by interview, observation and literature study.

The result of this research shows that most of the human relations activities give a fire motivation on building employee’s work. But There are some point must be improve, such as a leader sympathy to their employees, healthier working environment and variety in working.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah , segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, hidayah dan karunianya yang tiada ternilai kepada penulis, shalawat serta salam semoga tercurah pada Rasulullah Muhammad SAW, keluarga dan segenap sahabat – sahabatnya, hingga akhir jaman, Amin.

Ada rintangan dan hambatan yang penulis hadapi dalam penyusunan laporan ini. Namun berkat bantuan dan dukungan berbagai pihak , baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan laporan ini.

Penulis ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dorongan dan do'a, semoga Allah membalas amal baik yang telah dilakukan umat-Nya atas sesama. Amin

Bandung, November 2007
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	4
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	7
3.1 Tujuan Penelitian.....	7
3.2 Manfaat Penelitian.....	7
BAB IV METODE PENELITIAN.....	8
BAB V HASIL PEMBAHASAN.....	8
5.1 Suasana Kerja yang Menyenangkan.....	9
5.2 Informalitas yang wajarritaan.....	12
5.3 Hambatan-hambatan melakukan human relations.....	16
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	18
6.1 Kesimpulan.....	18
6.2 Saran.....	18
DAFTAR PUSTAKA.....	19
LAMPIRAN.....	20
Instrumen Penelitian	
Daftar Riwayat Hidup	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dodol Garut merupakan salah satu komoditas yang telah mampu mengangkat citra Kabupaten Garut sebagai penghasil dodol yang berkualitas tinggi yang beranekaragam. Dodol Garut dikenal karena rasanya yang khas dan kelenturan yang berbeda dengan produk yang sejenis dari daerah lain. Banyak perusahaan-perusahaan penghasil Dodol Garut.

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. Oleh karena itu 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 karyawannya. Dalam hal ini salah satunya adalah segi *human relationsnya*.

Terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikologis ini 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. Disamping itu motivasi kerja yang dimiliki karyawan pada saat ini juga mampu menentukan nasib perusahaan dimasa yang akan datang. Dalam hal ini yang memegang peranan penting 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.

Pemimpin disini adalah manager yang dalam tugas sehari-harinya selalu berada ditengah-tengah bawahannya. Dimana bila muncul kesulitan atau masalah dalam menghadapi pekerjaan, bawahan dapat langsung dan mudah menemui pimpinan dan memungkinkan masalah tersebut dapat dipecahkan bersama.

Dalam setiap interaksi antara pimpinan dan bawahan inilah diperlukan sikap manusiawi, dimana pimpinan tidak hanya menyampaikan pesan tetapi juga dapat berempati dan bersimpati sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja mereka dan

juga memberikan peluang kepada bawahannya untuk lebih berprestasi dan memiliki kemampuan yang tinggi dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kegiatan *human relations* terhadap karyawannya bisa dilakukan dengan komunikasi secara informal atau tidak direncanakan, seperti komunikasi sehari-hari yang biasa dilakukan antara atasan dan bawahan.

Kegiatan *human relations* yang konkrit atau terlihat jelas terdiri dari berbagai bentuk. Dari mulai komunikasi verbal dua arah sampai berupa tepukan dipundak dan senyum kebanggaan atasan terhadap bawahannya. Semua ini dilakukan oleh atasan pada bawahannya dengan harapan bahwa karyawan merasa dirinya dihargai, diharapkan kehadirannya, dan menganggap bahwa di perusahaan itulah tempat ia berada sesungguhnya.

Dalam hal ini, Olympic sebagai salah satu perusahaan penghasil Dodol Garut, harus memperhatikan sumber daya manusia yang merupakan suatu aset yang penting bagi perusahaan yang harus selalu dijaga demi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Tugas manajemen perusahaan untuk mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu tenaga kerja yang puas dan memuaskan.

Oleh karena itu diperlukan kegiatan *human relations* yang dapat memberikan kepuasan bagi semua orang yang berinteraksi didalamnya. Dimana

perusahaan sudah tidak mungkin lagi memandang pekerja semata-mata sebagai alat ekonomi atau sebagai unit yang terpisahkan dari proses produksi. Mereka harus dilihat sebagai manusia yang kompleks yang interaksinya berpengaruh terhadap hasil produksi secara keseluruhan tanpa mempersoalkan proses teknologi yang Sangat rumit. Sehingga karyawan yang bekerja diperusahaan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, merasa betah dan merasa dirinya merupakan bagian dari perusahaan.

Dalam kenyataannya, kegiatan *human relations* yang terjadi sehari-hari antara atasan dan bawahan kurang berjalan dengan lancar. Karyawan sering mengalami kejenuhan dalam bekerja. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya komunikasi secara lisan, sebagian besar karyawan merasa enggan menyampaikan saran, pertanyaan maupun kritikan, yang disebabkan karena pimpinan yang terlalu kaku dalam berkomunikasi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini yaitu “ Bagaimana kegiatan Human Relations dalam Memotivasi Kerja Karyawan Perusahaan Dodol Garut Olympic di Kabupaten Garut”

Selanjutnya dari permasalahan tersebut dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana suasana kerja yang menyenangkan dalam memotivasi kerja karyawan ?
2. Bagaimana informalitas yang wajar dalam hubungan kerja dalam memotivasi kerja karyawan ?
3. Bagaimana Hambatan atau kendala yang dihadapi perusahaan dalam melakukan kegiatan human relations ?

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Human relations dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak.

Sedangkan *human relations* dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam situasi keorganisasian (*work organization*) dengan tujuan untuk mengubah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati. (Effendy, 1993: 49-50)

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

Keith Davis didalam bukunya *Human Relations at Work* menyatakan :
“ *From the viewpoint of a manager who has responsibility for leading a group, human relations is the interaction of people into a work situation that motivates them to work together productively, cooperatively, and with economic, psychological, and social satisfactions*”.

Ditinjau dari sudut pimpinan yang bertanggung jawab untuk memimpin kelompok, *human relations* adalah interaksi dari orang-orang kedalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja bersama-sama secara produktif, cooperative dengan kepuasan baik mengenai segi-segi ekonominya maupun psikologinya dan sosialnya. (Abdurachman, 1993:81)

Humas pada saat ini banyak dipraktekkan di berbagai organisasi dalam rangka menunjang organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Pelaksanaan PR dalam organisasi atau perusahaan dititikberatkan pada

keterampilan membina hubungan antar manusia di dalam organisasi untuk mengatasi timbulnya masalah .

Public relations sendiri mempunyai dua pengertian yaitu :

1. Public relations sebagai *method of communication* yaitu merupakan rangkaian kegiatan atau sistem kegiatan yaitu kegiatan berkomunikasi secara khas .
2. Public relations sebagai *state of being* yaitu perwujudan kegiatan komunikasi (Effendi, 1989 : 94).

L. Roy Blumenthal dalam bukunya *The Practice of Public Relations* yang dikutip oleh Effendy mengatakan sebagai berikut : “ Seni membina pribadi seseorang hingga taraf yang memungkinkan ia mampu menghadapi keadaan darurat dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam bidang psikologi, seni melaksanakan tugas yang sama untuk bisnis, lembaga, pemerintah, baik yang menimbulkan keuntungan atau yang tidak, termasuk public relations “ (Effendi, 1989 : 94 - 95).

Dalam pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa PR hanyalah terdapat dalam suatu organisasi yang jelas strukturnya serta jelas adanya pemimpin dan yang dipimpin tetapi dalam suatu organisasi yang tidak dilengkapi dengan bagian PR, tidak berarti tidak ada kegiatan kehumasan. Seluruh anggota organisasilah yang melaksanakan kegiatan kehumasan.

Landasan bagi hubungan masyarakat yang efektif ialah kebijaksanaan dan kegiatan yang terpercaya demi kepentingan publik. Komunikasi hubungan masyarakat merupakan suatu proses yang mencakup suatu pertukaran fakta, pandangan dan gagasan diantara suatu bisnis atau organisasi tanpa laba dengan publik-publiknya untuk saling pengertian.

Salah satu unsur dasar PR adalah komunikasi timbal balik. Melalui komunikasi kepada publiknya, manajemen mengumumkan menjelaskan dan

mempertahankan atau mempromosikan kebijaksanaannya dengan maksud untuk mengukuhkan pengertian dan penerimaan.

Dalam PR, pengertian publik ialah sekelompok orang yang sama-sama terikat dan terkait perhatiannya oleh kepentingan yang sama. Kelompok-kelompok ini harus senantiasa dihubungi dalam rangka melaksanakan fungsi PR. Pada umumnya publik-publik dari PR terbagi menjadi publik internal dan publik eksternal.

Berdasarkan pengelompokan ini maka terjadi dua hubungan yaitu hubungan internal ialah hubungan dengan karyawan dan hubungan dengan pemegang saham. Sedangkan yang kedua ialah hubungan eksternal yaitu hubungan dengan masyarakat, hubungan dengan pelanggan, hubungan dengan khalayak, dan hubungan dengan konsumen

Hubungan dengan publik tersebut sangat penting dipelihara dan dibina dalam rangka mempertahankan goodwill dan kepercayaan pada publik serta dalam rangka menimbulkan pengertian bersama dan hubungan yang harmonis antara kedua belah pihak yaitu perusahaan dengan konsumennya. Hubungan ini dilakukan dengan komunikasi yang meliputi berbagai teknis untuk dipilih, mana yang paling efektif. Salah satu caranya ialah dengan mengadakan kegiatan human relations dalam memotivasi kerja karyawannya.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Terdapat beberapa tujuan yang ingin diketahui dari hasil penelitian ini, antara lain untuk mengetahui :

1. Bagaimana suasana kerja yang menyenangkan dalam memotivasi kerja karyawan ?
2. Bagaimana informalitas yang wajar dalam hubungan kerja dalam memotivasi kerja karyawan ?
3. Bagaimana Hambatan atau kendala yang dihadapi perusahaan dalam melakukan kegiatan human relations ?

3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini ingin membandingkan antara teori Public Relations dengan praktek Public Relations dalam perusahaan.
2. Data empiris dalam mengembangkan internal relations terutama kegiatan human relations

Kegunaan Praktis

1. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan mengenai kegiatan human relations dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Memberikan masukan bagi para praktisi public relations perusahaan sebagai salah satu sarana untuk membentuk citra positif Publik terhadap lembaga.

BAB IV METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Deskriptif, yang menggambarkan sejumlah variabel yang diteliti tanpa melakukan pengujian jalinan (hubungan) antar variable yang diteliti.

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskripsi dalam bentuk survey. Metode ini menekankan lebih pada penentuan informasi tentang variable daripada informasi tentang individu dan bermaksud mengumpulkan data yang relatif terbatas dari sejumlah kasus yang relatif besar.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam dan studi kepustakaan. Sedangkan instrumen (alat) penelitiannya adalah mencatat hasil observasi, pedoman wawancara, mensitir kepustakaan (buku, teks, dokumentasi, file, jurnal, artikel dimedia massa cetak).

Selain itu, penelitian ini mengutamakan adanya kelengkapan informasi yang dikumpulkan sehingga memudahkan untuk memahami fenomena sosial yang diamati dengan bersumber pada data dari lembaga pendukung/terkait, dan studi kepustakaan.

BAB V

HASIL PEMBAHASAN

5.1 Suasana Kerja Yang Menyenangkan

Untuk dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan maka pekerjaan yang diberikan harus menarik, penuh tantangan dan tidak bersifat rutin. Pekerjaan yang diberikan pimpinan pada karyawan perusahaan dodol Garut olympic cukup menarik. Tentu saja dengan pekerjaan yang menarik ini akan menimbulkan minat karyawan untuk dapat bekerja menjadi lebih baik dan lebih bersemangat sehingga tidak membosankan.

Ditinjau dari sudut pimpinan yang bertanggung jawab untuk memimpin kelompok, *human relations* adalah interaksi dari orang-orang kedalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja bersama-sama secara produktif, cooperative dengan kepuasan baik mengenai segi-segi ekonominya maupun psikologinya dan sosialnya. (Abdurachman, 1995:81)

Human relations dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak.

Sedangkan *human relations* dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam situasi pekerjaan (*work*

organization) dengan tujuan untuk mengubah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.(Effendy,1993: 49-50)

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

Keith Davis didalam bukunya *Human Relations at Work* menyatakan :
“ *From the viewpoint of a manager who has responsibility for leading a group, human relations is the interaction of people into a work situation that motivates them to work together productively, cooperatively, and with economic, psychological, and social satisfactions*”.

Untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan,pemimpin dapat menciptakan pekerjaan yang diberikan harus penuh tantangan. Pekerjaan yang menantang merupakan dambaan setiap orang yang kreatif. Dengan adanya pekerjaan yang menantang ini, orang akan tergugah untuk menggali potensinya untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan setepat mungkin.

Bawahan yang potensial biasanya suka melakukan pekerjaan yang menantang kemampuan fisik dan mental yang optimal untuk melakukan tugas tersebut. Bila tugas tersebut dapat terselesaikan dengan baik, akan dirasakan adanya kepuasan tersendiri yang sukar diceritakan pada orang lain. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang baik dan bijaksana harus dapat menciptakan tugas pekerjaan yang menantang ini, sehingga akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan dan menciptakan suasana kerja yang menggairahkan. (Saydam,Gozali.1996;391)

Pekerjaan yang tidak menantang akan menimbulkan frustasi seperti stress karena kebosanan yang ditimbulkan oleh pekerjaan tersebut. Tentu saja ini akan ddapat menimbulkan suasana kerja yang kurang menyenangkan dan tidak dapat membangkitkan kegairahan untuk bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan yang akan menguntungkan perusahaan.

‘Sebuah kelompok mengatakan bahwa manusia dewasa membutuhkan pemenuhan kebutuhan egois dan aktualisasi diri tingkat tinggi melalui pekerjaan mereka. Proses menjadi dewasa termasuk menerima tantangan yang semakin besar dan mengalami autonomi serta kemandirian yang lebih besar. Mereka yang tidak mengalami hal ini tidak pernah mencapai kedewasaan psikologis. Karena rata-rata pekerjaan menghabiskan hampir sepertiga waktunya untuk bekerja kalau pekerjaan itu tidak memberikan tantangan atau autonomi ia bisa mengalami frustrasi yang hebat. Dengan akibat-akibat yang merugikan baik bagi dirinya sendiri maupun bagi perusahaannya.’ (Strauss dan Sayles, 1996: 26-27)

Perusahaan Dodol Olympic selalu berusaha menciptakan pekerjaan yang menantang terutama bagi karyawannya yang ingin mendapatkan pendapatan yang lebih banyak maka mereka akan giat bekerja.

Selain pekerjaan yang menantang untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan ialah pekerjaan tidak bersifat rutin dan monoton. Pekerjaan yang tidak bervariasi dan rutin akan membosankan setiap karyawan. Dissamping pekerjaan seperti ini cenderung menjadikan manusia bekerja seperti mesin, juga cara kerja yang tanpa variasi ini mematikan kreativitas dari karyawannya terutama bagi mereka yang mempunyai daya kreativitas yang tinggi.

Pekerjaan di perusahaan dodol olympic sebagian besar bersifat rutin dan monoton sehingga kadang ada karyawan yang bosan dengan pekerjaannya tetapi karena dorongan kebutuhan ekonomi lebih penting bagi mereka, maka mereka berusaha untuk menyenangkan pekerjaannya. Rutinitas pekerjaan ini karena pekerjaan yang diberikan atasannya sudah jelas, atau job description tiap-tiap karyawan sudah jelas. Sehingga setiap karyawan mempunyai bagian tersendiri dalam melakukan tugasnya sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing sehingga tidak merambah pada pekerjaan karyawan yang lain.

5.2 Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja

Hubungan kerja yang harmonis, ramah dan penuh kekerabatan akan menciptakan suasana kerja yang baik dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Dalam suasana seperti ini karyawan akan merasa dirinya berharga di mata rekan-rekan dan juga atasannya. Akan tetapi jika terdapat hubungan yang tidak harmonis, tidak saling percaya, saling iri dan mendengki, maka akan timbul konflik dan persaingan. Kondisi ini akan membahayakan eksistensi perusahaan yang bersangkutan.

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis perusahaan dodol Garut Olympic melakukan komunikasi informal. Hubungan kerja yang harmonis dapat dilihat juga dari perilaku pimpinan terhadap karyawannya, apakah pemimpin bersikap sangat akrab dan tidak ada batasan sama sekali, apakah pimpinan

berperilaku sopan namun tetap menjaga kewibawaan atau pimpinan hanya membeikan perintah pada karyawannya.

Apabila seorang anggota suatu organisasi berkomunikasi tanpa mengindahkan posisinya dalam organisasi, maka aliran informasi itu bersifat pribadi karena sifatnya yang informal. Komunikasi itu terjadi karena adanya hubungan yang khusus diantara anggota suatu organisasi. Dengan kata lain hubungan itu lebih bersifat emosional.

Delbecq (1968) dalam Liliweri (1997:307) menyebutkan beberapa factor yang mempengaruhi evolusi kelompok informal di tempat kerja, misalnya (1) kedekatan (2) kesamaan atau daya tarik atas jenis kegiatan, kesamaan minat dan nilai yang dipertukarkan, factor pelengkap profil dan karakteristik social misalnya kelas social, status social dan derajat social.

Sebagaimana lazimnya seseorang yang berinteraksi dengan seseorang artinya dia lebih suka mengembangkan minat dan bakatnya dengan orang tersebut. Demikian juga dengan perasaan dan kesukaannya dengan orang lain akan mempunyai minat yang sama karena factor kedekatan. Komunikasi informal itu terebntuk karena konsekuensi prinsip delegasi dan control itu sendiri.

Di dalam berorganisasi ada suatu hal yang kadang tersirat atau tidak diungkapkan dengan berbagai pertimbangan, berdasarkan itu maka sangat penting komunikasi informal yang dilakukan oleh seseorang untuk menguak misteri organisasi. Komunikasi informal ini berkaitan erat dengan tugas-tugas mereka sesuai dengan posisinya di dalam organisasi. Namun terkadang komunikasi informal tak ada kaitannya dengan hubungan dalam organisasi.

Suatu organisasi yang membawahi ribuan anggota dan simpatisannya sangat sulit untuk mengontrol mereka semua, maka harus dibuat mekanisme secara informal yang menghubungkan mereka dengan seseorang yang masih ada kaitannya dengan organisasi.

Adapun media yang lazim digunakan dalam komunikasi informal adalah dalam bentuk lisan, tulisan, gambar dan pesan-pesan yang hanya dipahami oleh kalangan tertentu saja. Hubungan informal ini terjadi bersifat santai, terjadi di rumah makan, perayaan hari besar, ketika berolahraga dan lain sebagainya. Apalagi di dunia politik komunikasi informal ini sangat diperlukan dalam kerangka loby-loby untuk mencapai tujuan.

Benalu komunikasi ini terjadi karena adanya klik atau sosialisasi-asosiasi informal organisasi, setiap saat sesuai dengan scenario yang sudah direncanakan kelompok informal merancang dan menyebarkan isu melalui jaringan mereka.

Ada empat cirri yang dikemukakan Liliweri (1997:311)

1. Pemandangan informasi berlangsung dengan cepat
2. Mempunyai tingkat selektivitas yang tinggi
3. Operasi gossip disebarkan pada wilayah tertentu, dimulai dari local
4. Isu gossip selalu dihubungkan dengan keberadaan komunikasi formal meskipun tidak menyeluruh.

Memang agak sulit untuk ditebak dari arah mana sumber ini berasal, karena seringkali samar dalam isi, kecepatan penyebaran yang tak berstruktur dan tak terarah. Meskipun demikian dengan adanya benalu dalam komunikasi bisa dijadikan bahan informasi pembandingan yang sangat berharga. Ada empat bentuk saluran informasi isu atau gossip yang dikemukakan Liliweri (1997:311).

1. Saluran “*Single strand chain*”, pola penyebaran gossip yang bersumber dari satu orang. Kemudian secara berantai diteruskan kepada orang lain. Kemungkinan distorsi pesan sangat besar sehingga mengganggu pesan-pesan yang disebarluaskan.
2. Saluran “*gossip chain*” yaitu bentuk saluran langsung yang bersumber dari satu orang kepada sejumlah orang.
3. Saluran “*probability chain*” merupakan saluran yang arus penyebarannya dilakukan secara random
4. “*Cluster chain*” merupakan saluran yang diarahkan kepada orang tertentu.

Pimpinan di perusahaan dodol Garut Olympic seringkali disibukkan oleh pekerjaan-pekerjaan yang mengharuskannya meninggalkan perusahaan untuk berbisnis ke luar kota sehingga kadang kurang bisa berkomunikasi dengan akrab dengan karyawannya dan kadang kurang bisa bersimpati terhadap karyawan, toai kalau ada kesempatan pasti berusaha mengakrabkan diri dengan karyawannya.

5.3 Hambatan-hambatan Yang Dihadapi perusahaan dalam melakukan kegiatan Human Relations

Komunikasi informal mempunyai kecenderungan untuk menghambat dan mengganggu informasi tatkala informasi itu disebarluaskan kepada para anggota kelompok.

Rumor itu adalah salah satu bentuk gangguan komunikasi, karena setiap informasi itu disampaikan maka setiap orang dapat menginterpretasikan secara berbeda-beda, dari rumor itulah menjadi “benalu informasi” yang nantinya akan mengalihkan kebenaran informasi.

Kesibukan dari pemimpin perusahaan juga bisa menghambat kegiatan human relations. Pimpinan perusahaan seringkali bepergian ke luar kota sehingga dapat menyita waktu untuk berkomunikasi dengan karyawannya sehingga kadang-kadang simpati terhadap karyawannya tidak tergali.

Karyawan merasa segan terhadap pimpinan perusahaan. Mereka kadang sering memosisikan tidak sederajat dengan pimpinan perusahaan sehingga dapat menghambat kegiatan human relations.

Ada berbagai cara untuk mengatasi hambatan-hambatan ini terutama untuk menghadapi hambatan komunikasi informalitas. Komunikasi informal memang diperlukan dalam sebuah organisasi, tetapi kalau tidak terkontrol akan menjadi rumor atau gossip yang tidak jelas ujung pangkalnya.

Cara mengatasinya adalah dengan memperjelas pesan (message) yang akan disampaikan kepada orang lain dan melakukan proses pengecekan kembali (check and recheck) terhadap kebenaran suatu informasi yang diterima. Rumor atau gossip juga bisa diminimalisir dengan cara si pimpinan organisasi mengadakan pertemuan-pertemuan rutin guna membahas persoalan-persoalan yang menimpa suatu organisasi dengan cara transparan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan merupakan jawaban dari identifikasi masalah. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Suasana kerja di perusahaan dodol Garut Olympic yang menyenangkan cukup memberikan motivasi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat dilihat dari pimpinan berusaha memberikan pekerjaan yang menarik bagi karyawannya sehingga dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi.
2. Informalitas yang wajar yang dilakukan pimpinan dalam hubungan kerja dapat memotivasi kerja karyawan. Hanya saja karena kesibukannya kadang-kadang pimpinan kurang bisa bersimpati pada karyawannya.
3. Hambatan atau kendala yang dihadapi perusahaan dalam melakukan kegiatan human relations ialah adanya komunikasi informalitas yang kadang tidak terkendali

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas serta pengamatan penulis terhadap kegiatan human relations di perusahaan Dodol Garut Olympic, maka penulis akan memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan perusahaan agar meningkatkan simpatinya pada karyawan sehingga karyawan akan merasa senang
2. Kepada para karyawan agar mengembangkan komunikasi yang harmonis dengan pimpinannya agar sikap segan dapat di buang jauh-jauh sehingga kegiatan human relations nya dapat berjalan dengan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrachman, Oemi. 1995. *Dasar – Dasar Public Relations . Bandung : PT Citra Aditya Bakti*
- Effendy, Onong Uchjana .1986. *Hubungan Masyarakat*. Bandung : PT Remaja Karya CV.
- . 1993. *Human Relations dan Public Relations*.Mandar Maju, Bandung
- Jefkins Frank. 1996. *Public Relations . Jakarta : Erlangga*.
- Moleong J, Lexy. 1995. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moore, Frazier. 1988 . *Hubungan Masyarakat*. Bandung :Remadja Karya CV.
- Muhadjir, Noeng. 1996. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta : Rakesarasin.
- Nazir, Moh.,Ph.D. 1983. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rakhmat Jalaludin . 1990. *Teori-teori komunikasi*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- . 1992. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : PT Remadja Karya CV.
- . 1995.*Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Saydam, Gozali.1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia; suatu pendekatan mikro*. Jakarta : Djambatan
- Singarimbun, Masri dan Effendi Sofian.1989. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : PT Pustaka LP3ES.
- Siswanto, Bambang. 1992. *Humas Teori dan Praktek*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soesanto, Astrid S. 1982. *Komunikasi Teori dan Praktek I*. Bandung : Binacipta.
- Sudjana Nana. 1999. *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah Makalah-Skripsi -Tesis-Disertasi*. Bandung : Sinar Baru Algensindo.

PEDOMAN WAWANCARA

1. Menurut Bapa, untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan , maka pekerjaan yang diberikan pada kawyawan harus di buat menarik ? mohon diberi penjelasannya !
2. Apakah pekerjaan yang diberikan pada karyawan sebagian besar penuh tantangan ?
3. Apakah pekerjaan yang diberikan pada karyawan bersifat rutin dan monoton?
4. Apakah Bapa sering melakukan komunikasi informal dengan karyawan ?
5. Komunikasi informal yang seperti apa yang sering Bapa lakukan ?
6. Dalam melakukan human relations di perusahaan bapa, apa yang menjadi hambatannya?
7. Bagaimana cara Bapa mengatasi Hambatan tersebut ?
8. Apa yang akan Bapa lakukan uantuk meningkatkan kegiatan human relations di perusahaan Bapa ?

DAFTAR RIWAYAT HDUP

Nama Lengkap : Kokom Komariah, Dra
NIP : 132 090 806
Pangkat/Golongan : Penata Muda / III b
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Unit Kerja : Fakultas Ilmu Komunikasi Unpad
Alamat kantor : Jalan Raya Jatinagor Sumedang km.21
Jatinangor Jawa Barat
Alamat Rumah : Komplek. Vijayakusuma Blok A 10
No. 36 Bandung 40615

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. S1 (Dra) Jurusan Ilmu Hubungan Masyarakat Fakultas Ilmu Komunikasi Unpad .Lulus
2. S2 Bidang Kajian Utama Ilmu Komunikasi Program Studi Ilmu sosial Program Pascasarjana Unpad. Sedang Menyusun Tesis

RIWAYAT PEKERJAAN

1. Dosen Jurusan Ilmu Humas Fikom Humas Unpad
2. Dosen Luar biasa di PTS dan IAIN Sunan Gunung Djati Bandung

PENGALAMAN PENELITIAN

1. Penyampaian informasi Komoditi Nenas Pada Produksi Komoditi Nenas di Desa Buni Hayu Kecamatan Jalan Cagak Kabupaten Subang. 2001 (anggota Peneliti)
2. Persepsi Civitas Akademika UNPAD tentang BHPMN.2003 (Ketua Peneliti)
3. Pola Komunikasi Masyarakat Perumahan Bumi Rancaekek Kencana. 2005 (Ketua Peneliti)
4. Pola Komunikasi Keluarga di Desa Manis Kidul Kecamatan Jalaksana Kabupaten Kuningan. 2005 (anggota Peneliti)
5. Penerapan fungsi Manajemen media massa di Radio Pelangi Nuansa Swaratama Sumedang 2006 (anggota Peneliti)

Jatinangor,21 Desember 2006

Kokom Komariah, Dra.
132 090 806

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Hj. Iim Nuryati, Dra.
Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 29 Oktober 1945
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Staf Pengajar Fakultas Ilmu Komunikasi
UNPAD
N I P : 130 522 751
Pangkat/Golongan/Jabatan : Pembina (IV/a)/ Lektor Kepala
Alamat Rumah : Komp.Kopo Elok Jl.Embun No.5
Pendidikan Terakhir : Sedang melaksanakan studi S2 di Program
Pasca Sarjana Universitas Padjadjaran,

PENGALAMAN PENELITIAN

1. Kampanye Pencegahan dan Penanggulangan Penyakit Menular seksual (PMS) dan HIV/AIDS dalam membentuk persepsi Masyarakat Tentang Bahaya PMS dan HIV/AIDS (anggota Peneliti)
2. Pola Komunikasi Tradisional dan Persepsi Masyarakat Sekitar Situs Candi Bojong Menje Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung (Anggota Peneliti)

Jatinangor, 21 Desember 2006

Iim Nuryati, Dra
130 522 751

DAFTAR RIWAYAT HDUP

Nama Lengkap : Yanti Setianti, S.Sos.,M.Si
NIP : 132 300 875
Pangkat/Golongan : Penata Muda / III a
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Unit Kerja : Fakultas Ilmu Komunikasi Unpad
Alamat kantor : Jalan Raya Jatinagor Sumedang km.21
Jatinangor Jawa Barat
Alamat Rumah : Komplek.Cilengkrang 2 Jl.Manglayang 7 No.2
Bandung 40615

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. S1 (S.Sos) Jurusan Ilmu Hubungan Masyarakat Fakultas Ilmu Komunikasi Unpad .Lulus 7 Agustus 2000
2. S2 (M.Si) Bidang Kajian Utama Ilmu Komunikasi Program Studi Ilmu sosial Program Pascasarjana Unpad. Lulus 21 Juni 2004

RIWAYAT PEKERJAAN

1. Dosen Jurusan Ilmu Humas Fikom Humas Unpad
2. Dosen Luar biasa di PTS dan IAIN Sunan Gunung Djati Bandung

PENGALAMAN PENELITIAN

1. Iklim akademik dan Tradisi Penelitian di Universitas Padjadjaran, 2003 (anggota Peneliti)
- 2...Pengaruh Motif terhadap waktu penyelesaian studi mahasiswa program pascasarjana Universitas Padjadjaran 2004 (Ketua Peneliti)
3. Pola Komunikasi Keluarga di Desa Manis Kidul Kecamatan Jalaksana Kabupaten Kuningan 2005 (Ketua Peneliti)
4. Kegiatan humas Pemerintah Kabupaten Sumedang dalam mensosialisasikan Kebijakan Pemerintah. 2006 (Ketua Peneliti)
5. Penerapan fungsi Manajemen media massa di Radio Pelangi Nuansa Swaratama Sumedang 2006 (anggota Peneliti)
6. Pengaruh keberadaan Perguruan Tinggi Di Kawasan Pendidikan Jatinangor terhadap Motivasi Siswa untuk Melanjutkan Studi Pada SMUN 1 Cikeruh Sumedang. 2006 (anggota Peneliti)

Jatinangor, 21 Desember 2006

Yanti Setianti, S.Sos.,M.Si
132 300 875

