PELAKSANAAN PRINSIP-PRINSIP *HUMAN RELATIONS* OLEH PIMPINAN CV. HARYA TEKNIK BEKASI

(Studi Deskriptif Tentang Pelaksanaan Prinsip-Prinsip *Human Relations* Oleh Pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi Dalam Menciptakan Motivasi Kerja)

ARTIKEL

Oleh :

MOHAMAD IRFAN

NIM. 41809054



PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI KONSENTRASI HUMAS

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

BANDUNG

2014

ABSTRACT

THE IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLES OF HUMAN RELATIONS BY THE LEADER OF CV. HARYA TEKNIK BEKASI *(Deskriptif Study The Implantation Of The Princples Of Human Relatios By The Leader Of* CV. Harya Teknik Bekasi *In Created By Work Motivation)*

By:
Mohamad Irfan
Nim. 41809054

This Thesis Under The Guidance Of:
Desayu Eka Surya S.Sos, M.Si.,

The purpose of this research to find out the implementation of the principles of human relation by the leader of CV. Harya Teknik Bekasi*, to answer the research above the researchers take a focus on working environment principle, remuneration principle, working charactenstic principle in* CV. Harya Teknik Bekasi.

Qualitative research approach, descriptive method, collecting data technique, such as : field observation, interview, study of library, documentation and internet searching. A total of research informant are 3 informant and 3 supporting informant through purposive sampling technique. Data analysis technique which used data collection, data reduction,verification and conclusion. For data validation test can be done with increased persistence observer, trianggulation and member check.

The result of the research working environment that the leader of CV. Harya Teknik Bekasi *implement to create working motivation such as family day, visiting a sick employee and be fair to all workers. Remuneration which the leader of* CV. Harya Teknik Bekasi *implement to create working motivation such as provide souvenir to performing employers. Working charactenstic which the leader of* CV. Harya Teknik Bekasi *implement to create working motivation such as provide special training to workers in Engineering division meeting motivation, do the stock opname equipment that the facility 's employees feel that the facility they are doing and do the rolling placement system to avoid saturation in the works*

Conclusion of this research is implementation of the principles of Human Relations in CV. Harya Teknik *Bekasi to create work motivation of the workers. The leader will follow the principles Human Relations As for the things done in created by workers work motivation is creating a harmonious working relationship , familial work environment , reward / wages for his work , the award for exemplary employees and provide training to develop the skills of at work employees.*

Suggestion of Glance human relations looks easy but due to heterogeneous human so it should continue to be studied for example in conducting motivational seminars in work training on ethics and professional company working within an organization so it should continue to be studied for example in conducting motivational seminars in work training on ethics and the professions working within a corporate organization.that the leader of CV. Harya Teknik Bekasi *implement all of the principles of Human Relations to increase employees performance so they can success with the companies.*

Keyword : The Implementation Of The Principles Of Human Relations, Working Environment, Remuneration, Working Charactenstic

I. PENDAHULUAN

Seperti yang diketahui bahwa kegiatan *human relations sebenarnya* telah terjadi sejak dulu, hal ini juga berarti bahwa *human relations* merupakan suatu gejala sosial yang hampir setua dengan hidup bermasyarakat. Sasaran material dari *human relations* adalah manusia dalam kehidupan bermasyarakat, sedangkan sasaran formilnya mencakup ruang lingkup hubungan antar manusia. Dalam konsep ilmu pengetahuan disiplin ilmiah *human relations* termasuk dalam lingkungan ilmu-ilmu sosial dan mengalami perkembangan di bidang sosiologi, ilmu jiwa sosial, ilmu politik, dan manajemen.

Sebagai sebuah organisasi, CV. Harya Teknik Bekasi aktif dan fokus terhadap pelayanan dibidang produksi massal yaitu bidang *otomotif manufaktur*, dengan didukung oleh fasilitas yang prima dan sumber daya manusia yang berkualitas yang siap untuk memberikan pelayanan yang maksimal. Dalam menjalankan program-program kegiatannya, CV. Harya Teknik Bekasi tidak terlepas dari pengaruh hubungan manusia antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan maupun antara karyawan pada CV. Harya Teknik Bekasi baik efektifitas maupun efisiensi kinerja yang diberikan.

CV. Harya Teknik Bekasi merupakan perusahaan yang baru berdiri selama lima tahun pada tanggal 29, November 2009 namun kondisi CV. Harya Teknik Bekasi dapat dikatakan sebuah perusahaan yang sedang berkembang dengan baik dibidangnya, namun seiring dengan perkembangannya CV. Harya Teknik Bekasi juga tidak lepas dari permasalahan internal yang berkaitan dengan *human relations* seperti menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam menyatukan presepsi dan pendapat dalam lingkungan pekerjaan untuk menjaga hubungan baik antar sesama karyawan, penetapan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki, selain hal tersebut permasalahan lainnya ialah sistem balas jasa dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawannya dengan memberikan upah dan penghargaan.

Sebagai suatu disiplin ilmu maka *human relations* adalah suatu studi tentang hubungan antar manusia yang mencakup semua bentuk interaksi manusia dalam kehidupan bermasyarakat. mengemukakan bahwa *human relations* adalah kegiatan dalam upaya memotivasi manusia untuk menumbuhkan kerja sama yang efektif, dan memberikan pemenuhan kebutuhan dan juga tujuan organisasi (Davis dalam Effendy, 1993:51).

Dalam hubungannya dengan manajemen sumber daya manusia, komunikasi yang dalam hal ini *human relations* bukan hanya sekedar berarti pengiriman dan penerimaan pesan, tetapi lebih jauh dari itu, *human relations* juga bertujuan mengembangkan potensi sumber daya manusia. Sesuai dengan tujuan tersebut, pengembangan potensi pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak akan terlepas dari upaya peningkatan motivasi dan prestasi kerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang termotivasi baik, akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap keefektifan organisasinya. Jika seorang pegawai termotivasi dengan baik, maka akan menunjukkan suatu perusahaan atau organisasi yang berjalan efektif dan hal ini merupakan kunci sukses bagi seorang atasan dalam membina perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya.

Disadari atau tidak, *human relations* dapat memberi pengaruh-pengaruh positif terhadap motivasi kerja seseorang. Teknik-teknik yang kurang tepat yang digunakan oleh seorang atasan dalam berkomunikasi dengan bawahannya (komunikasi vertikal) akan berakibat menurunnya motivasi kerja bawahannya. Hal ini dapat terjadi karena motivasi berhubungan erat dengan implikasi-implikasi yang diterima sebagai hasil suatu komunikasi. Adapun komunikasi horizontal dalam berkomunikasi yaitu berupa koordinasi tugas, penyelesaian masalah, pembagian informasi, dan resolusi konflik.

Seorang atasan yang mendapat umpan balik dari bawahannya, hendaknya menerima secara seksama. Sehingga komunikasi berikutnya tidak menimbulkan isyarat-isyarat non-verbal, karena jika tidak mendapat respon, maka persepsi kedua belah pihak akan kabur. Komunikasi yang baik hendaknya direncanakan terlebih

dahulu sebelum dilaksanakan, sehingga tidak terkesan hambar, terutama komunikasi vertikal yang dilakukan antara atasan dengan bawahan. Dalam situasi yang demikian, maka pegawai dalam posisinya sebagai bawahan mempunyai kebutuhan dan senantiasa perlu diperhadapkan sebagai kendala yang perlu mendapat perhatian, minimal secara moral, sehingga bawahan merasa aman menerima, menyimpan dan sekaligus melaksanakan pesan dari atasan atau setidak-tidaknya bawahan merasa tidak dirugikan.

Sedangkan motivasi menurut Sondang P. Siagian, adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang sebagai anggota organisasi mau dan rela mengerahkan semua kemampuan yang dimilikinya, baik dalam bentuk keahlian maupun dalam bentuk ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk mendukung penyelenggaraan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. (Siagian, 1995 : 138)

Pimpinan pada suatu organisasi adalah orang yang diharapkan mampu menjalankan prinsip-prinsip *human relations,* sama halnya para Pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi dituntut sedapat mungkin melaksanakan prinsip-prinsip *human relations* dengan baik dengan tujuan agar mampu memberikan sebuah motivasi kepada pegawainya, dengan harapan tercapainya tujuan organisasi yang telah direncanakan dan ditetapkan. Sejalan dengan pendapat Sondang P Siangian yang menyatakan bahwa inti dari *human relations* ialah merupakan kewajiban kelompok pimpinan dalam organisasi menciptakan serakaian hubungan antara orang-orang didalam organisasi yang bersifat internal dan dengan pihak-pihak luar organisasi.

Salah satu prinsip *human relations* adalah pengakuan dan penghargaan oleh pimpinan atas pelaksanaan tugas dengan baik, hal tersebut diharapkan mampu memberikan suatu motivasi kepada pegawai dengan pemberian suatu penghargaan sebagai tanda terima kasih maupun dengan ucapan atas hasil kerja dan prestasi pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul : **“ Pelaksanaan Prinsip-Prinsip *Human***

Relations **Oleh Pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi (Studi Deskriptif Tentang Pelaksanaan Prinsip-Prinsip *Human Relations* Oleh Pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi dalam Menciptakan Motivasi Kerja ”**.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas peneliti membagi rumusan masalah dalam dua bagian yang terdiri dari Pertanyaan Makro dan Pertanyaan Mikro.

1.1.1. Pertanyaan Makro

Peneliti merumuskan pertanyaan makro yaitu “Bagaimana Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Human Relations Oleh Pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi ?”

1.1.2. Pertanyaan Mikro

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan pertanyaan mikro yang akan diteliti mengacu pada definisi prinsip-prinsip *human relations*.

1. Bagaimana Pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi Membentuk **Suasana Kerja** Yang Menyenangkan Dalam Menciptakan Motivasi Kerja?
2. Bagaimana **Balas Jasa** Yang Dilakukan Pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi Dalam Menciptakan Motivasi Kerja?
3. Bagaimana **Sifat Pekerjaan** Yang Diberikan Pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi Dalam Memberikan Motivasi Kerja?

II. METODE PENELITIAN

2.1. DESAIN PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. penelitian kualitatif-deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mendeskripsikan secara terperinci fenomena sosial tertentu tanpa menggunakan hipotesa yang telah dirumuskan secara ketat (Singarimbun, 2003:4).

Dalam penelitian jenis ini peneliti berusaha mengembangkan konsep dan menghimpun fakta dengan cermat tanpa berusaha melakukan hipotesis.

III. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Melalui deskripsi hasil penelitian yang diuraikan diatas, maka sampailah pada pembahasan mengenai Pelaksanaan Prinsip-Prinsip *Human Relations* Oleh Pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi (Studi Deskriptif Tentang Pelaksaan Prinsip-Prinsip *Human Relations* Oleh Pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi Dalam Menciptakan Motivasi Kerja. Sehingga pada bagian ini, peneiti akan membahas hasil penelitian berdasarkan wawancara, temuan-temuan yang peneliti lihat dan dipadupadankan dengan landasan teori yang dipakai dalam penelitian ini. Penelitian ini akan fokus pada prinsip suasana kerja, prinsip balas jasa dan prinsip sifat pekerjaan yang dilaksanakan oleh pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi.

Dalam *human relations* prespektif *humanistik* itu paling diutamakan dalam *human relations*, dimana manusia prespektif yang paling penting sehingga harus diutamakan dalam kebutuhannya sehingga terwujudnya *human relations* yang baik supaya meningkatkan motivasi kerja. Dalam pelaksanaan prinsip-prinsip *human relations* terjadi sesuatu pemberian dan pemenuhan kebutuhan para karyawan pada CV. Harya Teknik Bekasi sebagai upaya memberikan motivasi kerja dan menumbuh semangat kerja.

Suasana kerja merupakan sebuah faktor yang juga perlu diperhatikan pada sebuah lingkungan kerja, suasana kerja yang akrab dibutuhkan oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan untuk menghilangkan kekakuan dan kejenuhan dalam bekerja. Maka secara tidak langsung suasana kerja dalam sebuah team kerja juga dapat mempengaruhi *efektivitas* maupun *produktifitas* karyawan. Suasana kerja yang diharapkan seorang karyawan ialah kenyamanan dalam bekerja sehingga ia dapat bekerja dengan *efektiv* tanpa ada gangguan maupun konflik. Selain itu, hal yang juga mempengaruhi suasana kerja pada suatu lingkungan perusahaan ialah jenis pekerjaan, apakah pekerjaan membosankan atau tidak, lalu alat-alat kerja seperti penerangan lampu yang cukup, alat tulis kantor, Perlakuan yang adil, karena dari hal-hal tersebut akan mempengaruhi semangat dan motivasi kerja para karyawan.

Menurut **(Hartono Widodo dan Judiantoro,1992:10)** hubungan kerja adalah:

> "Kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati."

Prinsip suasana kerja dapat sudah dilaksanakan oleh pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi,. Hal tersebut dapat dilihat pada jawaban informan dan informan pendukung yaitu adanya hubungan kerja yang akrab, pimpinan CV.Harya Teknik Bekasi juga berupaya melakukan pendekatan dengan para karyawan agar para karyawan tidak merasa ada jarak antara atasan dengan bawahan, menjenguk karyawan yang sakit juga menjadi suatu hal yang penting, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, lingkungan yang kekeluargaan, perlakuan yang adil oleh atasan, karyawan dilibatkan dalam membuat visi-misi perusahaan. Hal-hal tersebut dilakukan oleh para pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi dengan maksud agar para karyawan merasa diperhatikan kebutuhanya sehingga diharapkan para karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan meiliki motivasi yang tinggi.

Pada **Balas jasa,** pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi dituntut untuk memperhatikan imbalan yang setimpal dengan jasa yang karena Setiap manusia sudah pasti pernah merasakan suatu kejenuhan, hal tersebut Hal tersebut dilakukan agar setiap orang dalam organisasi dapat berkonsentrasi bekerja ketika setiap kebutuhan nya dapat terpenuhi. Prinsip ini merupakan salah satu prinsip yang tersulit dipraktikan oleh suatu negara yang miskin dan sedang berkembang karena adanya lingkaran yang berupa pendapatan per kapita nasional yang rendah, perekonomian yang tidak stabil, produktivitas yang rendah serta manajerial dan kemampuan teknologi yang sangat kurang tetapi meskipun demikian, pimpinan harus berusaha untuk sedapat mungkin menerapkan prinsip ini.

Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdi secara menyeluruh kepada perusahaan. Menurut (**Mulyadi, 2008:373)** gaji adalah: "Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerah jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunya jenjang jabatan manager."

Sedangkan menurut (**Mardi, 2011:107)** mengemukakan bahwa: “gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh perusahaan atau instansi kepada pegawai.”

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa upah dan gaji adalah suatu imbalan yang diterima oleh pekerja atas jasa yang diberikan kepada perusahaan baik dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk lainnyayang dapat dinilai dengan uang yang sudah ditentukan sebelumnya dan diterima secara teratur.

Menciptakan pekerjaan yang lebih menarik merupakan suatu tugas bagi pimpinan agar bawahanya merasa tertarik pula dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan, karena mengingat tingkat kejenuhan seorang pegawai dapat berdampak pada kelancaran tugas yang diemban oleh karyawan tersebut. Begitu juga halnya pimpinan CV. Harya Teknik yang harus bisa memberikan hal-hal yang mampu menantang kemampuan bawahannya sehingga ada semangat dan kegairahan pada pegaawainya untuk bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilontarkan oleh informan dan informan pendukung, penulis mendapatkan gambaran mengenai prinsip balas jasa belum dilaksanakan oleh pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi yaitu seperti upah yang diberikan belum sesuai karena karyawan melakukanya pekerjaanya masih manual dan jaminan yang tidak diberikan secara merata kepada seluruh karyawan hanya karyawan tetaplah yang mendapatkan jaminan seperti JAMSOSTEK di CV. Harya Bekasi.

Pada **Sifat Pekerjaan,** pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi dituntut untuk memperhatikan sifat pekerjaan karena Setiap manusia sudah pasti pernah merasakan suatu kejenuhan, hal tersebut biasanya terjadi karena suatu kebiasaan yang yang selalu dilakukannya secara berulang sehingga timbul rasa bosan dan ingin mencoba suatu hal baru diluar dari kebiasaanya tersebut. Dalam sebuah organisasi ada beberapa faktor yang menyebabkan seorang anggota organisasi merasakan suatu kejenuhan, salah satu faktor tersebut ialah karena pekerjaan yang dilakukanya tidak

menarik, sehingga akan timbul rasa bosan, dan pada akhirnya akan berdampak pada *efektivitas* organisasi tersebut.

Menurut **B Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:162)**

Mengemukakan bahwa pengertian penempatan kerja adalah sebagai berikut :

> "Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya"

Pendapat-pendapat di atas menegaskan bahwa penempatan karyawan tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the righ job* tercapai.

Menciptakan pekerjaan yang lebih menarik merupakan suatu tugas bagi pimpinan agar bawahanya merasa tertarik pula dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan, karena mengingat tingkat kejenuhan seorang pegawai dapat berdampak pada kelancaran tugas yang diemban oleh karyawan tersebut. Begitu juga halnya pimpinan CV. Harya Teknik yang harus bisa memberikan hal-hal yang mampu menantang kemampuan bawahannya sehingga ada semangat dan kegairahan pada pegaawainya untuk bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan dan informan pendukung mengenai seluruh pertanyaan pada prinsip sifat pekerjaan. prinsip sifat pekerjaan dapat memberikan gambaran bahwa sebenernya prinsip sifat pekerjaan telah dilaksanakan oleh pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi yaitu dengan memberikan pelatihan kepada karyawan CV. Harya Teknik Bekasi, melakukan sistem *rolling* karyawan agar karyawan tidak bosan dengan pekerjaan yang itu-itu saja. Untuk menjaga semangat kerja karyawan, pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi pun melakukan *inventarisas*i pada setiap bidang kerja sehingga *produktivitas* kerja karyawan tidak terganggu. Mengenai pekerjaan pada CV. Harya Teknik Bekasi

manurut beberapa informan dan informan pendukung pekerjaan yang dijalani setiap hari tidak *monoton* melainkan menarik dan juga memiliki tantangan tersendiri bagi karyawan

Pada **Prinsip *Human Relations,*** pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi diharapkan untuk mampu menerapkan sebaik-baiknya prinsip-prinsip *human relations* sebagaimana telah dijelaskan *human relations* merupakan suatu alat komunikasi baik bersifat *vertikal* maupun *horizontal* yang mampu membaca setiap keinginan karyawan demi mengurangi rasa kesalah pahaman antara karyawan dan pimpinan. Kemudian maksud dari pemenuhan dan kebutuhan-kebutuhan karyawan ialah sebagai motivasi.

Sedangkan tujuan motivasi menurut (Hasibuan, 1996: 97) adalah:

1. Untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpinnya;
2. Untuk meningkatkan kegairahan kerja pegawai;
3. Untuk meningkatkan disiplin pegawai;
4. Untuk menjaga kestabilan pegawai;
5. Untuk meningkatkan prestasi pegawai;
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
7. Untuk mempertinggi moral pegawai;
8. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai pada tugas-tugasnya;
9. Untuk meningkatkan *produktivitas* dan *efesiensi* pegawai;
10. Untuk memperdalam kecintaan pegawai terhadap perusahaan;
11. Untuk memperbesar partisipasi terhadap perusahaan;

Para pimpinan pada CV. Harya Teknik Bekasi dalam melaksanakan prinsip-prinsip *human relations* telah dilakukan dan menerapkan prinsip-prinsip tersebut, namun dalam pelaksanaannya pimpinan juga menemukan berbagai permasalahan, seperti kurangnya pendanaan dalam pemenuhan kebutuhan alat kerja. Maka kesimpulanya ialah para karyawan merasa senang dan semangat kerja ketika

pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pribadi dan kebutuhan kerja sehingga *efektivitas* kerjapun akan terjaga.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai "Pelaksanaan Prinsip-Prinsip *Human Relations* oleh Pimpinan CV. Harya Teknik" maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. **Suasana kerja** pada CV. Harya Teknik Bekasi yang berlangsung menggambarkan bahwa pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi senantiasa berusaha melaksanakan prinsip ini, adapun hal-hal yang dilakukan dalam menciptakan motivasi kerja karyawan yaitu dengan menciptakan keakraban antara atasan dan bawahan, memberikan perhatian kepada karyawannya seperti; menjenguk karyawan yang sedang sakit yang dilakukan pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi dan mengadakan kegiatan *family day* sebagai upaya menjalin komunikasi antara atasan dengan para karyawannya dan menjaga lingkungan kerja dan menekan rasa kecemburan antar karyawan, pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi senantiasa berlaku adil kepada semua karyawanya tanpa membeda-bedakan ras, suku, agama ataupun golongan tertentu.
2. **Balas jasa** pada CV. Harya Teknik Bekasi yang berlangsung menggambarkan bahwa dalam upaya menciptakan motivasi kerja karyawan oleh pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi dilakukan upaya-upaya seperti memberikan hadiah atau *souvenir* kepada karyawan yang berprestasi, memberikan jaminan kepada karyawan seperti; jaminan kecelakaan kerja, JAMSOSTEK, tunjangan pensiun.
3. **Sifat pekerjaan** pada CV. Harya Teknik Bekasi yang berlangsung dapat digambarkan bahwa dalam upaya menciptakan motivasi kerja karyawan ada beberapa hal yang dilakukan pimpinan CV. Harya Teknik Bekasi diantaranya; membuat kegiatan pelatihan kepada karyawan *enggering*, mengikuti seminar motivasi, melakukan *inventarisasi* perlengkapan kerja

seperti ATK, sarung tangan topeng las bahwa dengan adanya fasilitas itu karyawan merasa terbantu dengan fasilitas yang mereka kerjakan, melakukan sistem *rolling* dalam penempatan kerja untuk menghindari kejenuhan karyawan dalam bekerja.

4. **Pelaksanaan prinsip *human relation*** pada CV. Harya Teknik Bekasi yang berlangsuung mengambarkan bahwa pimpinan CV. Harta Teknik Bekasi senantiasa berusaha melaksanakan prinsip *human relations* , adapun hal-hal yang dilakukan dalam menciptakan motivasi kerja karyawannya yaitu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang kekeluargaan, imbalan/upah atas pekerjaannya, penghargaan untuk karyawan teladan dan memberikan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan kemampuan karyawan saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta : PT. Rineka Cipta

_____. 1993. *Prosedur Penelitian.* Jakarta : PT. Rineka Cipta

_____. 2005. *Managemen Penelitian.* Jakarta : PT. Rineka Cipta

_____. 2007. *Evaluasi Program Pendidikan.* Jakarta : Bumi Aksara

Bungin,burhan . 2007. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Kencana

Cangara, H. 2007. *Pegantar Ilmu Komunikasi. Jakarta*: PT Raja Grafindo Persada.

_____.2011. *Komuniaksi Politik. Jakarta: PT Rajawali Pers*__.

Effendy, Onong Uchyana. 1993. *Human Relations dan Pubic Relations.* Bandung : Mandar Maju

Eko Nurdiansyah, Slamet, 2007. Peranan Human Relations Di Carrefour Bandung Dalam Meningkatkan Sikap Dan Perilaku Positif Karyawan. Skripsi Jurusan Ilmu Komunikasi, Universitas Komputer, Bandung.

_____. 1983. *Radio Dan Praktek.* Bandung : Rineka Cipta

_____. 2006. *Hubungan Masyarakatsuatu Studi Komunikologis.* Bandung : Remaja Rosda Karya

_____. 2009.*Human Relations Dan Public Relations*. Bandung : Mandar Maju

Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara

_____. 1996. *Organisasi Dan Motivasi.* Jakarta : Bumi Aksara

Hartono, Widodo Dan Judiantoro.1992. Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuan. Jakarta: Rajawali

Indrawijaya. 1989. *Perubahan Dan Pengembangan Organisasi.* Bandung : Pionir Jaya

Locke, Edwin. 1997. *Esensi Kepemimpinan.* Jakarta : Mitra Utama

Mulyana, Deddy. 2005.*Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung : Remaja

Miles Dan Huberman. 2002. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : Universitas Indonesia

Muhadjir. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif.* Yogyakarta : Rake Sarasih

Mardi. 2011. Sistem Informasi Akutansi. Jakarta: Ghalia Indonesia

Mulyadi. 2008. Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat

Race Dan Faules. 2002. *Komunikasi Organisasi.* Bandung : Rosda Karya

Siagian, Sondang P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta :PT.Penerbit Bumi Aksara

_____. 2003. *Teori praktek dan kepemimpinan.* Jakarta : rineka cipta

_____. 1990. *Sistem Informasi Untuk Pengambilan Keputusan.* Jakarta : Haji Masagung

_____. 1997. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya.* Jakarta : Ghalia Indonesia

Singarimbun, Masri. 2003. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : Lp3es

Sudarman, Denim. 2002. *Managemen Dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alpha Betha

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alpha Betha

Suherman, Ade Maman. 1993. *Aspek Hukum Dalam Ekonomi Global.* Jakarta : Ghalia Indonesia

Supomo. 2007. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung : CV. Alfabeta

Suriahkusumah. 1986. *Peranan Human Relations dan Publik Relations.* Jakarta : LAN RI

Sobirin, Achmad.2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN Rosda Karya

Syukur, Abdullah. 1987. *Kumpulan Makalah "Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan Dan Relevansinya Dalam Pembangunan*. Unjung pandang : Persadi

Sastrohadiwiryo, B Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Widjaja.2000.*Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta : Rineka Cipta

Wiriyanto, doddy. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Wursanto. 1987. *Etika Komunikasi Kantor*. Jogjakarta : Konisius

Veron Dan Hutauruk. 1993. *Step Voor Step.* Jakarta : Erlangga

Skripsi

Budi, Setia,2013. Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Human Relations Oleh Kepala Bidang Pelayanan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) Pada Dinas Sosial Kota Bekasi. Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Negara,Universitas Islam 45,Bekasi.

Eko Nurdiansyah, Slamet, 2007. Peranan Human Relations Di Carrefour Bandung Dalam Meningkatkan Sikap Dan Perilaku Positif Karyawan. Skripsi Jurusan Ilmu Komunikasi, Universitas Komputer, Bandung.

Widiyatno, Mohamad, 2012. Daya Tarik Human Relations Pimpinan Di Pusat Teknologi Nuklir Bahan Dan Radiometri Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya. Skripsi Jurusan Ilmu Komunikasi, Universitas Komputer, Bandung.

Internet

Harya_teknik@yahoo.com

http://pasaribumarco.blogspot.com/2013/05/pelaksanaan.html *17/03/2014. 02.17 WIB*

http://ikha2705.wordpress.com/2010/03/21/wajib-daftar-perusahaan-uu-no-3-tahun-1982/ *17/03/2014. 02.15 WIB*