

MOTIVASI DALAM KONTEKS HUMAN RELATIONS

Mudzhira Nur Amrullah

(Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar)

Abstract: A well motivated employee, will provide a greater contribution to the effectiveness of the organization. If an employee is well motivated, he/she will show a government that is effective and it is the key to success for a leader in building companies/institutions/government he leads. There are five important things to consider in terms of human relations to increase employee motivation to achieve organizational goals, among others: 1) availability of feedback and effective listening process, 2) the existence of sincerity in implementing the tasks as his responsibility, 3) understanding the needs of subordinate employees, 4) use time appropriately and effectively, 5) using appropriate communication channels. At first glance, human relations seems to be an ordinary matter and easy to do, but actually it is not. Human relations is a dynamic thing and can not be separated from the human factor. The working relationship between superiors and subordinates in communicating duties and responsibilities or delegation of authority would be very difficult to perform if it is not accompanied by a good process of human relations. Whether we realize it or not, human relations can give positive effects on a person's motivation to work. Unappropriate techniques which an employer used in communicating with subordinates (vertical communication) will result in decreased motivation of subordinates. This can happen because the motivation is closely linked with the implications received as a result of a communication.

Key Words : Motivasi, komunikasi, human relations.

Pendahuluan

Masalah utama yang sering nampak di jagad ini khususnya yang sering dihadapi oleh kalangan pimpinan perusahaan, lembaga, pemerintahan, maupun organisasi-organisasi lainnya, yaitu menyangkut prinsip utama dasar-dasar yang memungkinkan orang/manusia untuk tergerak melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati.

Masalah kemauan dan kesediaan untuk melaksanakan tugas pekerjaan merupakan hal yang cukup kompleks seperti juga kompleksnya melakukan pendekatan pada manusia itu sendiri. Untuk mengenali masalah tersebut dan mendalaminya, maka mutlak diperlukan pengetahuan tentang apa yang disebut *human relations* terutama dalam tujuan komunikasi.

Mengingat begitu luasnya ruang lingkup *human relations* maka dalam tulisan ini akan dicoba fokuskan pada apa yang disebut *Organizational Human Relations*. Untuk mencari pengertian *human relations* nampaknya tidaklah mudah dapat menemukan kata-kata yang tepat sebagai terjemahan dari *human relations*, ada yang menterjemahkan sebagai hubungan antar manusia. Secara harfiah terjemahan tersebut tidaklah salah, tetapi tidak mengandung makna *human relations* yang sebenarnya. Pada istilah hubungan antar manusia tidak terdapat titik berat yang meyakinkan, sedangkan titik berat pada *human relations* adalah *humannya* (manusianya). Jadi di sini faktor manusia berupa sifatnya, wataknya, tingkah lakunya, pribadinya dan bukan hanya wujudnya saja. *Human relations* adalah masalah rohaniah, yaitu proses rohaniah yang menyangkut watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap dan tingkah laku menuju suatu kebahagiaan atau kepuasan hati. Proses ini berlangsung pada dua atau tiga orang yang terlibat dalam hubungan komunikatif, yaitu komunikasi antar persona. Mengenai *human relations*, Effendy memberi pengertian *human relations* dalam arti sempit yaitu:

Komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi kekerjaan (*work organization*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati (Onong Uchjana Effendy, 1993: 50).

Dengan kegiatan *human relations* para pemimpin organisasi kekerjaan berusaha memecahkan masalah yang menimpa para

karyawan secara individual, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan dan digerakkan ke arah yang lebih produktif. Effendy menambahkan bahwa:

Human relations dapat diusahakan untuk menghilangkan rintangan-rintangan komunikasi, mencegah salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia. Dalam melaksanakan human relations itu pemimpin organisasi atau lembaga melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara manusiawi untuk menggiatkan mereka bekerja bersama-sama, sehingga hasilnya memuaskan di samping itu mereka bekerja dengan hati puas (Onong Uchjana Effendy, 1993: 50).

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan adalah merupakan ujung tombak keberhasilan suatu organisasi, karena organisasi yang dipimpin oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang mengetahui kebutuhan-kebutuhan orang-orang yang dipimpinnya baik itu kebutuhan manusia secara fisiologis atau secara psikologis, karena kepemimpinan merupakan salah satu alat (*tool*) dalam *human relations* bagaimana mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi, dan bagaimana orang bertindak laku sehingga dengan kepemimpinan yang baik diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja orang-orang yang dipimpinnya.

Dengan berkembangnya Psikologi ilmiah modern pada pertengahan abad ke-19, kaitan antara dua unsur itu memperoleh arti baru yang spesifik. Study mengenai motivasi manusia ketika itu sangat dipengaruhi oleh karya-karya Biolog Inggris, Charles Darwin, bahwa manusia dianggap sebagai makhluk yang terlibat dalam pergulatan keras dengan alam untuk bisa bertahan hidup. Dari pergumulan keras tersebut, diasumsikan bahwa manusia memiliki hasrat atau keinginan yang kuat untuk tetap hidup (<http://ojhakomunikasi.blogspot.com/2011/10/motif-dan-motivasi-dalam-human-relation.html>. diakses 12 Januari 2015).

Menurut David C. McClelland dalam bukunya yang terkenal *The Achieving Society* (1961), selama hampir dua ribu tahun para filsuf Barat berupaya mengkaji alasan dan hasrat sebagai dua unsur yang jelas-jelas berbeda dalam pikiran manusia. Unsur hasrat, kata McClelland, niscaya merupakan jenis kekuatan yang bersifat mendorong, yang acap bertentangan dengan alasan, tetapi akhirnya selalu dikontrol oleh alasan tersebut. Para biolog dan psikolog

menyatakan bahwa hasrat seperti itu secara mekanis dikendalikan oleh tubuh manusia. Lebih lanjut, mereka mengatakan bahwa berbagai kebutuhan badaniah, apabila tak terpenuhi akan menggerakkan tanda-tanda bahaya tertentu yang akan mengganggu tubuh hingga kebutuhan tersebut terpenuhi.

Human Relations adalah interaksi antar satu individu dengan individu lain dalam berbagai aspek kehidupan. Human relations merupakan kegiatan dalam upaya memotivasi manusia untuk menumbuhkan kerja sama yang efektif, dan memberikan pemenuhan kebutuhan dan juga tujuan organisasi. Potensi aktualitas dan proses kreativitas manusia perlu digali, diarahkan dan dikembangkan di dalam wadah masyarakat dan juga organisasi. Hal yang perlu disadari ketika seseorang ingin melakukan sesuatu maka itu dilatarbelakangi oleh motivasi. Kunci aktivitas human relation adalah motivasi. Berdasarkan uraian tersebut, bagaimana motivasi menjadi kunci dalam aktivitas human relations menjadi pokok persoalan yang akan dibahas dalam artikel ini.

Motivasi dalam Human Relations

Motif adalah suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu, melakukan tindakan atau bersikap tertentu. Motif dapat berupa cita-cita. Motif ini merupakan tahap awal dari proses motivasi. Secara etimologis Motif adalah kondisi seseorang yang mendorong untuk mencari suatu kepuasan atau mencapai suatu tujuan. Dalam psikologi, istilah motif pun erat hubungannya dengan “gerak”, yaitu gerakan yang dilakukan oleh manusia atau disebut juga perbuatan atau perilaku. Motif dalam psikologi berarti juga rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga bagi terjadinya suatu perbuatan (action) atau perilaku (behavior).

Motivasi adalah kekuatan atau daya dorong yang menggerakkan sekaligus mengarahkan kehendak atau perilaku seseorang dan segala kekuatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya, yang muncul dari keinginan memenuhi kebutuhannya. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi disebut juga dengan istilah kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*) dan dorongan (*drive*), yang semuanya ini mempunyai

pengertian yang sama yaitu sebagai suatu keadaan yang ada pada diri seseorang yang mendorong untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai keinginan atau tujuan. Dorongan ini biasanya diwujudkan dalam bentuk perilaku. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi. Kebutuhan ini menimbulkan keinginan dalam diri seseorang untuk memenuhinya. Disini kebutuhan dapat dilihat sebagai kekurangan (defisiensi) yang dialami individu pada suatu waktu tertentu.

Adapun bentuk-bentuk motivasi terdiri dari:

1. Motivasi dan manipulasi, yaitu menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu sebab dia sendiri ingin melakukan hal itu. Manipulasi, yaitu suatu cara untuk menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu, namun hal itu dia lakukan karena orang lain menginginkan dia untuk melakukannya.
2. Motivasi berdasarkan sikap, yakni motivasi yang lahir dari diri sendiri, menyangku bagaimana orang itu berfikir dan merasa. Motivasi ini merupakan keyakinan dan kepercayaan diri seseorang, sikap mereka terhadap kehidupan, positif atau negatif.
3. Motivasi berdasarkan imbalan adalah sesuatu hal yang dilakukan oleh seseorang itu dikarenakan adanya imbalan, baik berupa uang, penghargaan maupun penguasaan.
4. Motivasi dan lingkungan, berlaku baik bagi motivasi berdasarkan sikap maupun yang berdasarkan imbalan. Misalnya, di suatu tempat pekerjaan diperkenalkan se bentuk persaingan atau program insentif yang telah direncanakan dengan matang. Kalau lingkungan dimana program itu berlangsung, tidak mendukung (umpamanya tidak terciptanya hubungan yang harmonis, terdapat pengkhianatan, ketidakpercayaan, dan suasana tidak bahagia, maka program ini tidak akan berhasil.

Teori Motivasi Human Relations

Mayo dikenal sebagai pendiri gerakan hubungan antar manusia, dan dikenal atas penelitiannya termasuk studi Hawthorne, dan bukunya masalah peradaban manusia dari industri. Penelitian yang ia lakukan di bawah Studi Hawthorne tahun 1930-an menunjukkan pentingnya kelompok dalam mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja. Karyawan Mayo, Roethlisberger dan Dickinson, melakukan eksperimen praktis. Ini memungkinkan dia untuk melakukan pemotongan tertentu tentang bagaimana para manajer harus bersikap. Dia melakukan

sejumlah penyelidikan untuk mencari cara-cara untuk meningkatkan produktivitas, misalnya perubahan kondisi pencahayaan di tempat kerja. Namun apa yang ia temukan adalah bahwa kepuasan kerja tergantung untuk sebagian besar pada pola sosial informal kelompok kerja, dimana norma-norma kerjasama dan output yang lebih tinggi didirikan karena perasaan penting, kondisi fisik atau insentif keuangan memiliki sedikit nilai motivasi. Orang-orang akan membentuk kelompok kerja dan ini dapat digunakan oleh manajemen untuk manfaat organisasi. Dia menyimpulkan bahwa kinerja masyarakat tergantung pada kedua isu-isu sosial dan konten pekerjaan. Dia menyarankan ketegangan antara 'logika pekerja' sentimen 'dan' logika manajer 'biaya dan efisiensi "yang dapat menyebabkan konflik dalam organisasi. Perselisihan mengenai prosedur karyawannya saat melakukan studi: Para anggota kelompok yang perilakunya telah dipelajari diizinkan untuk memilih sendiri; Dua wanita telah diganti karena mereka mengobrol selama pekerjaan mereka. Mereka kemudian diidentifikasi sebagai anggota gerakan kiri; Salah satu anggota Italia sedang bekerja di atas rata-rata sejak ia harus merawat keluarganya sendiri. Jadi dia terpengaruh kinerja kelompok dengan cara rata-rata di atas.

Ringkasan dari Keyakinan Mayo's; Pekerja atau individu tidak dapat diperlakukan secara terpisah, tapi harus dilihat sebagai anggota kelompok; Moneter insentif dan kondisi kerja yang baik kurang penting bagi individu daripada kebutuhan untuk milik kelompok; Informal atau kelompok tidak resmi dibentuk di tempat kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku orang-orang pekerja dalam kelompok.

Teori ini lebih mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik, jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaannya dan lingkungannya. Teori ini juga menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontak-kontak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja.

Seorang pegawai yang termotivasi baik, akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap keefektifan organisasinya. Jika seorang pegawai termotivasi dengan baik, maka akan menunjukkan suatu pemerintahan yang berjalan efektif dan hal ini merupakan kunci sukses bagi seorang atasan dalam membina perusahaan/lembaga/pemerintahan yang dipimpinnya.

Ada lima hal penting yang perlu diperhatikan dalam kaitan *human relations* terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, kelima hal tersebut adalah:

1. Tersedianya umpan balik dan proses mendengarkan yang efektif.

2. Adanya kesungguhan hati dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Dapat memahami kebutuhan-kebutuhan pegawai bawahan.
4. Penggunaan waktu secara tepat dan efektif.
5. Mempergunakan saluran komunikasi yang tepat.

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 setidaknya bawahan merasa tidak dirugikan.

Peran *human relation* sangat menentukan aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, *human relations* harus memiliki evaluasi prestasi kerja bagi seluruh orang-orang yang ada di dalam organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian prestasinya. Hal ini dapat dijadikan tolak ukur untuk pemberian kompensasi, pengembangan potensi diri serta perbaikan lingkungan kerja dalam melakukan inovasi yang akhirnya akan meningkatkan motivasi dan juga meningkatkan prestasi kerjanya. Organisasi sebaiknya memberikan insentif atau membuat kebijakan tertentu dalam rangka memotivasi pegawainya, agar dapat memberikan kontribusi balikan kepada organisasi berupa prestasi kerja yang tinggi.

Dengan kegiatan *human relations* para pemimpin organisasi kekaryaannya berusaha memecahkan masalah yang menimpa para karyawan secara individual, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan dan digerakkan ke arah yang lebih produktif. Norman dikutip Effendy mengatakan bahwa *human relations* dapat diusahakan untuk menghilangkan rintangan-rintangan komunikasi, mencegah salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia (Onong Uchjana Effendy, 1993: 50). Dalam melaksanakan *human relations* itu pemimpin organisasi atau lembaga melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara manusiawi untuk menggiatkan mereka bekerja bersama-sama,

Motivasi merupakan bagian dari *human relations* untuk meningkatkan sumberdaya manusia yang ada dalam diri seseorang, sehingga seseorang yang diberi motivasi dapat bekerja lebih keras, berusaha mencari tingkat tanggung jawab, bekerja tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan, dan melakukan pekerjaannya dengan profesional. Dalam motivasi kerja dapat diukur sebagai tinggi, sedang dan rendah.

Motivasi kerja tinggi apabila bawahan memiliki disiplin kerja yang tinggi, mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan serta menghasilkan kualitas hasil pekerjaan yang sangat memuaskan bagi atasan. Motivasi kerja sedang apabila bawahan kurang memiliki disiplin kerja, kurang mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan serta kualitas hasil pekerjaan yang kurang memuaskan bagi atasan. Motivasi kerja rendah apabila bawahan tidak memiliki disiplin kerja, tidak memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan serta kualitas hasil pekerjaan yang tidak memuaskan bagi atasan.

Untuk mempraktekan human relation, seorang pemimpin perlu mempelajari sifat tabiat karyawan, juga tingkah laku mereka dalam hidup berkelompok dan bermasyarakat. Manusia tidak hanya mempunyai *kemampuan vegetatif* (makan, minum dan berkembang biak), *Kemampuan sensitif* (bergerak, mengamati, bernaafsu dan berperasaan) dan juga *kemampuan intelektual* (memiliki hasrat dan kecerdasan). Human Relations fokus pada bagaimana metode komunikasi yang dipergunakan mampu memotivasi orang-orang dalam organisasi agar terjadi sikap kooperatis, kedisiplinan, etos kerja, produktivitas dan kepuasan bagi kedua belah pihak (antara perusahaan & pekerja).

Prestasi kerja seorang karyawan kadang-kadang tidak sama dengan kecakapan yang dimilikinya. Memang faktor penyebabnya tidak sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, Faktor penyebab ini tergantung dari orangnya sendiri atau lingkungan kerjanya. Tidak sesuai prestasi kerja dengan kecakapannya itu bagi seseorang karyawan mungkin karena tidak mempunyai kemauan bisa juga karena tidak menyukai pimpinannya atau dapat juga disebabkan oleh kurangnya energi dan lain sebagainya. Dalam psikologi keadaan seperti itu dikatakan sebagai berikut; bukan kecakapan (*ability*) yang kurang, melainkan motivasi yang kurang atau bahkan tidak ada. Motif yang tidak kuat, sehingga hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan kecakapannya. Yang menjadi pusat perhatian yaitu kunci segala aktivitas human relations adalah motivasi, dimana kita semua telah mengetahui bahwa human relations merupakan komunikasi persuasif

yang selalu mengajak komunikasi ke jalan yang lebih baik dari sebelumnya. Dalam proses pengajakan inilah motivasi mengambil perannya untuk bagaimana ia mampu membujuk, memberikan semangat untuk bangkit dari keterpurukan pikiran, hati dan tindakan.

Seseorang memasuki suatu organisasi, karena ia berpikir organisasi akan dapat membantu dia mencapai tujuannya. Demikian pula para karyawan, mereka mempunyai organisasi. Pemimpin organisasi tersebut dapat mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas para karyawan dan mengkooperasikan hasrat-hasrat mereka untuk bekerja bersama-sama. Ini semua tertuju kepada sasaran yang direncanakan. Dan di sini komunikasi memegang peranan penting. Human relations seperti ditegaskan di muka adalah komunikasi persuasif. Dengan melaksanakan human relations itu pemimpin organisasi atau pemimpin kelompok melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara manusiawi untuk menggigitakan mereka bekerja bersama-sama, sehingga hasilnya memuaskan di samping mereka bekerja dengan hati puas.

Seerti dijelaskan di atas, kunci dari kegiatan human relations adalah motivasi yang dapat mendorong kinerja karyawan, seorang pimpinan harus dapat memahami kebutuhan karyawan dan harus menyesuaikan penghargaan yang diberikan kepada karyawan tersebut, seperti: gaji yang layak, pemberian cuti, dan promosi jabatan bagi karyawan. Peningkatan karir dalam kaitannya dengan human relations adalah sebagai motivasi bagi karyawan, dengan demikian karyawan akan menunjukan loyalitasnya kepada perusahaan dengan bekerja secara maksimal. Peningkatan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempengaruhi organisasi dan kinerja karyawan, dimana peningkatan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk menjamin orang-orang yang ada di dalamnya mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan.

Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan, pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Cianni dan Wnuck menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai kesempatan yang tinggi dalam meningkatkan karirnya akan merangsang motivasinya untuk bekerja lebih baik. Perusahaan yang memiliki

manajemen yang baik dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja dan kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan dan perilaku dalam melakukan pengembangan, dimana hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Jika dalam sebuah organisasi tidak memiliki manajemen yang baik dalam pengelolaan dan pengembangan karir maka akan muncul ketidakpuasan dari karyawan terhadap kinerja pimpinan perusahaan dan produktivitas organisasi akan berjalan lambat karena karyawan merasa kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir didalam organisasi tidak akan mereka dapatkan. Jadi, pengembangan karir merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja karyawan.

Manajer juga harus dapat menumbuhkan perasaan para pegawai bahwa mereka memang sangat dibutuhkan oleh suatu kelompok atau organisasi, mereka harus diyakinkan bahwa mereka merupakan orang-orang penting. Seorang yang tidak dapat diterima dalam suatu kelompok akan merasa asing, orang tersebut tidak akan dapat menumbuhkan kerjasama, dan tidak adanya kerjasama akan mengakibatkan tujuan tidak dapat dicapai. Sebaliknya orang yang bisa diterima oleh suatu kelompok akan berusaha menunjukkan bahwa mereka adalah memang benar-benar penting, sehingga akan berusaha bekerja dengan penuh inisiatif untuk memajukan organisasinya.

Hubungan antara Motivasi dengan Human Relations

Dengan melakukan praktek human relations setidaknya menginginkan kepuasan antara kedua belah pihak. Untuk harus dimengerti dahulu apakah yang menjadi kebutuhan komunikasi yang paling mendesak pada waktu tersebut dengan berlandaskan *win win solution*. Sudah jelas dalam praktek human relations ada penekanan pada kata persuasif yang bisa diartikan sebagai ajakan untuk sesuatu. Ini artinya ada sesuatu yang dititipkan pada pesan yang disampaikan oleh komunikator dengan menghasilkan tujuan tertentu. Tetapi apakah seorang komunikasi akan merespons 100% sesuai stimulus yang diberikan.

Di sinilah letak hubungan yang paling mendasar antara motivasi dengan praktek human relations. Jadi letak motivasi di sini adalah sebagai salah satu item yang dijadikan parameter untuk menghasilkan tujuan utama yakni stimulus & respons. Seperti pula yang dikemukakan oleh Alan H Monroe tentang *motivated sequence* atau tahap-tahap termotivasikan (<http://mudahbos.blogspot.com/2012/05/motivasi-berkaitan-erat-dengan-human.html>. 6 Februari 2015).

Attention (perhatian), di sini kita berbicara kepada langkah apa yang diambil untuk mengarahkan kerja indra kepada sesuatu yang ingin kita sampaikan. *Needs* (kebutuhan), lalu bangkitkan kebutuhannya. *Satisfaction* (pemuasan), berikan cara untuk memuaskan kebutuhan tersebut. *Visualization* (visualisasi), gambarkan dalam pikirannya keuntungan dan kerugian apa yang diperoleh apabila melakukan gagasan kita. *Action* (tindakan), akhirnya doronglah untuk bertindak.

Penutup

Kunci dari kegiatan human relations adalah motivasi yang dapat mendorong kinerja karyawan. Seorang pimpinan harus dapat memahami kebutuhan karyawan dan menyesuaikan penghargaan yang diberikan kepada karyawan tersebut, seperti: gaji yang layak, pemberian cuti, dan promosi jabatan bagi karyawan. Peningkatan karir dalam kaitannya dengan human relations adalah sebagai motivasi bagi karyawan, dengan demikian karyawan akan menunjukkan loyalitasnya dengan bekerja secara maksimal. Peningkatan karir yang diberikan kepada karyawannya akan mempengaruhi organisasi dan kinerja karyawan, dimana peningkatan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk menjamin orang-orang yang ada didalamnya mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Karyawan yang mempunyai kesempatan yang tinggi dalam meningkatkan karirnya akan merangsang motivasinya untuk bekerja lebih baik. Perusahaan yang memiliki manajemen yang baik dalam pengembangan karir karyawannya akan merangsang karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam melakukan pengembangan, dimana hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Jika dalam sebuah organisasi tidak memiliki manajemen yang baik dalam pengelolaan dan pengembangan karir maka akan muncul ketidakpuasan dari karyawan terhadap kinerja pimpinan perusahaan dan produktivitas organisasi akan berjalan lambat.

Oleh karena itu, human relations perlu memiliki evaluasi prestasi kerja bagi seluruh orang-orang yang ada di dalam organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian prestasinya dan hal ini dapat dijadikan tolak ukur untuk pemberian kompensasi, pengembangan potensi diri serta perbaikan

lingkungan kerja dalam melakukan inovasi yang akhirnya akan meningkatkan motivasi dan juga meningkatkan prestasi kerjanya.

Daftar Pustaka

- Carld I Hovland, Irving L. Janis, Harold H. Kelly. *Communication and Persuasion*. New Heaven & London: Yale University Press. 1963.
- Effendy, Onong Uchjana. *Ilmu Komunikasi dalam Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993.
- Fisher, B. Aubrey. *Interpersonal Communication: Approaches of Human Relationships*. New York: Random House, 1978.
- Malik, Deddy Djamaludin dan Irianta, Yosol *Komunikasi Persuasif* Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*”Bandung :PT Remaja Rosdakarya, 2000
- Rakhmat, Jalaluddin. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Surya, Kusumah. *Peranan Human Relations dan Public Relations dalam Organisasi*. Diklat Lembaga Administrasi Negara RI, 1978.
- Tubbs, Stewart L. dan Moss Sylvia. *Human Communication: An Interpersonal Perspective*. New York: Random House, 1974.
- <http://kerajaan-semut.blogspot.com/2010/07/teori-human-relation-elton-mayo.html>
- <http://mudahbos.blogspot.com/2012/05/motivasi-berkaitan-erat-dengan-human.html>
- <http://ojhakomunikasi.blogspot.com/2011/10/motif-dan-motivasi-dalam-human-relation.html>
- <http://sriwahyuwidyaningsih.blogspot.com/2012/02/hubungan-manusiawi.html>
- <http://sutowomotivasi1.blogspot.com/2007/03/tiga-puluh-prinsip-human-relations.html>