



## Studi Literatur Penerapan *Human Relation* dalam Organisasi

Malihah<sup>1\*</sup>, Siti Nurlaila<sup>2</sup>, Indah Mawarni<sup>3</sup>, April Laksana<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Email: [mmaliha06@gmail.com](mailto:mmaliha06@gmail.com), [nurlailas729@gmail.com](mailto:nurlailas729@gmail.com), [Mawarniindah09@gmail.com](mailto:Mawarniindah09@gmail.com),  
[aprillaksana8@gmail.com](mailto:aprillaksana8@gmail.com)

Korespondensi penulis: [mmaliha06@gmail.com](mailto:mmaliha06@gmail.com)\*

**Abstract:** *Human relations or relationships between people are one of the important elements in the success of an organization. This concept includes communication, social interaction, and effective leadership within the organization. This journal aims to review the importance of human relations in increasing employee productivity and welfare, based on an analysis of several scientific journals. Based on existing literature, the implementation of good human relations contributes greatly to creating a positive work environment and increasing team effectiveness.*

**Keywords:** *Human Relations, Organization, Interhuman Relations*

**Abstrak:** *Human relation* atau hubungan antar manusia merupakan salah satu elemen penting dalam kesuksesan organisasi. Konsep ini mencakup komunikasi, interaksi sosial, dan kepemimpinan yang efektif di dalam organisasi. Jurnal ini bertujuan untuk mengulas pentingnya *human relation* dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, berdasarkan analisis dari beberapa jurnal ilmiah. Berdasarkan literatur yang ada, penerapan *human relation* yang baik berkontribusi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan efektivitas tim.

**Kata Kunci:** *Human Relation, Organisasi, Hubungan Antar Manusia*

### 1. PENDAHULUAN

*Human relation* atau hubungan antar manusia merujuk pada interaksi antara individu dengan orang lain, baik dalam lingkungan kerja maupun dalam organisasi profesional. Dari perspektif kepemimpinan, tanggung jawab dalam suatu kelompok melibatkan interaksi antarindividu yang diarahkan untuk mencapai situasi kerja tertentu (Isili et al., 1438).

*Human relation* dalam konteks organisasi mengacu pada cara individu berinteraksi dalam lingkungan kerja. Komunikasi yang jelas, kemampuan untuk bekerja dalam tim, serta pengelolaan konflik yang efektif, semuanya adalah aspek yang mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *human relation* yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas dan retensi tenaga kerja (Prasetya Gusti et al., 2024a).

*Human relation* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga dengan kemampuan interpersonal, seperti *mendengarkan* dengan aktif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengelola konflik dengan cara yang positif. Dalam

tulisan yang dipublikasikan oleh April Laksana dan kawan-kawan (2024), ditegaskan bahwa organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja berbasis hubungan yang harmonis cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dan produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini didukung oleh fakta bahwa karyawan yang merasa dihargai dan didukung secara emosional lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Selain itu, perubahan pola kerja pascapandemi COVID-19 juga memengaruhi cara organisasi memandang *human relation*. Dengan semakin banyaknya karyawan yang bekerja secara jarak jauh, tantangan untuk menjaga hubungan interpersonal menjadi lebih besar. Komunikasi yang terputus dan kurangnya interaksi tatap muka sering kali menjadi penghalang dalam menciptakan hubungan kerja yang solid. Oleh karena itu, organisasi perlu mengadopsi strategi baru yang berfokus pada penguatan hubungan, baik secara virtual maupun langsung, untuk memastikan setiap individu merasa terhubung dan dihargai

Organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk perkumpulan manusia yang *bertujuan* untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Chester I. Bernard, organisasi adalah sebuah sistem yang melibatkan kerja sama antara dua orang atau lebih dalam menjalankan aktivitas tertentu (Nadya Waluyo et al., 2024).

Penelitian ini mengadopsi teori *human relations* karena teori tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan upaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Pendekatan ini menitikberatkan pada pentingnya hubungan antarindividu, keterbukaan, serta membangun kepercayaan di lingkungan kerja atau organisasi.

*Human relations* atau hubungan antar manusia di lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membangun suasana yang inklusif. Lingkungan kerja inklusif adalah tempat di mana setiap individu merasa diakui, diterima, dan didukung, terlepas dari latar belakang, keyakinan, atau perbedaan pribadi lainnya (Prasetya Gusti et al., 2024b).

Penelitian ini *bertujuan* untuk mengulas kembali pentingnya *human relation* dalam organisasi dan lingkungan kerja, dengan menggali perspektif dari berbagai jurnal yang telah membahas topik ini secara mendalam. Dengan pendekatan literatur, tulisan ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana hubungan interpersonal dapat menjadi kunci keberhasilan organisasi, sekaligus menjadi panduan bagi manajemen dalam mengembangkan strategi berbasis *human relation* yang efektif.

## 2. METODE

Jurnal ini *menggunakan* pendekatan studi literatur dengan meninjau berbagai penelitian dan artikel ilmiah yang relevan mengenai *human relation* dalam organisasi. Studi literatur adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data atau sumber-sumber yang relevan dengan topik yang dibahas dalam sebuah penelitian (Habsy, n.d.). Sumber-sumber yang digunakan diambil dari jurnal akademik yang diakses melalui database terpercaya seperti Google Scholar. Kriteria pemilihan sumber mencakup:

- 1) Fokus pada topik *human relation* yang terkait dengan produktivitas, kepuasan kerja, dan pengelolaan konflik dalam organisasi.
- 2) Artikel dan buku yang telah melalui proses peer-review untuk menjamin kredibilitas.

Data yang diperoleh dari literatur kemudian dianalisis secara kualitatif dengan mengidentifikasi tema-tema utama, seperti komunikasi, kerja sama tim, pengelolaan konflik, dan motivasi *karyawan*. Analisis ini digunakan untuk merangkum pandangan dari berbagai penelitian dan mengintegrasikannya ke dalam diskusi yang lebih komprehensif.

## 3. PEMBAHASAN

Beberapa aspek utama dalam penerapan *human relation* yang dapat meningkatkan efektivitas *organisasi* adalah sebagai berikut:

### a. Komunikasi yang Efektif

Komunikasi adalah inti dari setiap interaksi manusia dalam organisasi. Menurut penelitian Laksana (2023), organisasi dengan komunikasi yang transparan dan konsisten mampu meminimalkan konflik internal serta meningkatkan kepercayaan antar individu. Komunikasi efektif tidak hanya melibatkan penyampaian pesan yang jelas, tetapi juga kemampuan untuk mendengarkan secara aktif. Dengan demikian, setiap anggota tim merasa didengar dan dihargai. Selain itu, penggunaan teknologi seperti aplikasi kolaborasi (misalnya Slack atau Microsoft Teams) juga memainkan peran penting dalam mendukung komunikasi, terutama di era kerja jarak jauh.

### b. Kerja Sama Tim

Kerja sama tim yang solid adalah elemen penting dalam penerapan *human relation*. Studi oleh Ukabuilu dan Igbojekwe (2022) menunjukkan bahwa keberhasilan kerja tim sangat bergantung pada seberapa baik hubungan antar anggotanya. Salah satu faktor yang memengaruhi kerja sama tim adalah kejelasan

tujuan dan pembagian peran yang adil. Selain itu, keberadaan pemimpin yang mampu menginspirasi dan mengarahkan anggota tim juga menjadi kunci. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, kerja sama tim yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga menciptakan rasa kebersamaan yang mendalam di antara karyawan.

c. Pengelolaan Konflik

Konflik adalah hal yang tidak dapat dihindari dalam hubungan antar manusia, terutama di lingkungan kerja yang penuh tekanan. Namun, cara konflik dikelola sangat menentukan dampaknya terhadap organisasi. Laksana (2023) menyoroti pentingnya pendekatan konstruktif dalam menyelesaikan konflik, seperti mediasi atau diskusi terbuka. Pendekatan ini tidak hanya menyelesaikan permasalahan tetapi juga memperkuat hubungan antar individu. Selain itu, organisasi yang memiliki kebijakan pengelolaan konflik yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan minim stres.

d. Motivasi dan Pengembangan Karyawan

Motivasi karyawan memiliki korelasi langsung dengan penerapan *human relation* yang efektif. Menurut Yandi (2022), karyawan yang merasa dihargai secara personal dan profesional cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Selain itu, pengembangan karyawan melalui pelatihan atau mentoring juga memberikan dampak positif pada hubungan kerja. Dengan menyediakan peluang untuk belajar dan berkembang, organisasi menunjukkan bahwa mereka peduli terhadap kesejahteraan dan masa depan karyawan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif dan produktif.

e. Relevansi di Era Digital

Penerapan *human relation* menjadi semakin menantang di era digital. Banyak organisasi kini beralih ke model kerja hybrid atau jarak jauh, yang membatasi interaksi tatap muka. Dalam situasi ini, penting bagi organisasi untuk berinovasi dalam membangun hubungan interpersonal, seperti melalui kegiatan virtual bonding atau forum diskusi daring. Laksana (2023) menekankan bahwa adaptasi ini tidak hanya menjaga hubungan antar individu tetapi juga memperkuat budaya organisasi.

f. Pengaruh terhadap Produktivitas

Hubungan antar manusia yang harmonis tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan individu, tetapi juga memberikan dampak langsung pada produktivitas organisasi. Karyawan yang memiliki hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja menunjukkan performa yang lebih konsisten dan inovatif. Sebaliknya, hubungan

yang buruk sering kali menyebabkan konflik, ketidakpuasan, dan bahkan tingkat turnover yang tinggi (Ukabuilu & Igbojekwe, 2022).

g. Peran *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi cenderung lebih cepat dalam menenangkan diri, jarang sakit, lebih fokus, lebih mudah berhubungan dengan orang lain, lebih pandai dalam memahami orang, dan memiliki kinerja yang lebih baik (Gottman, 1997).

Menurut Goleman, orang yang hanya memiliki kecerdasan akademis tinggi cenderung mengalami kecemasan yang tidak berdasar, terlalu kritis, mudah rewel, lebih suka menarik diri, terkesan dingin, dan kesulitan mengekspresikan kemarahan atau kekesalan dengan tepat. Jika hal ini disertai dengan rendahnya kecerdasan emosional, individu seperti ini sering kali menjadi sumber masalah. Sifat-sifat tersebut membuat orang dengan IQ tinggi namun kecerdasan emosional rendah terlihat keras kepala, sulit bergaul, mudah frustrasi, tidak mudah mempercayai orang lain, tidak peka terhadap lingkungan, dan cenderung putus asa ketika menghadapi stres. Sebaliknya, orang dengan IQ rata-rata namun kecerdasan emosional tinggi sering kali lebih sukses, terutama dalam konteks organisasi yang membutuhkan kecerdasan emosional (Goleman, 1998).

Berdasarkan pembahasan mengenai kecerdasan emosional dan kaitannya dengan kinerja, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor penting yang seharusnya dimiliki oleh karyawan dalam organisasi. Kecerdasan emosional ini dapat membantu mereka mencapai kinerja yang lebih baik di tempat kerja serta mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan di dunia profesional (Nauli Thaib Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2013).

h. Budaya Organisasi yang Mendukung *Human Relation*

Budaya organisasi merupakan sekumpulan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang telah lama diterapkan, disetujui, serta dipatuhi oleh anggota organisasi. Sistem ini berfungsi sebagai panduan dalam bertindak dan menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi organisasi (Sarumaha, 2022). Budaya organisasi berhubungan dengan cara karyawan memandang karakteristik budaya dalam sebuah organisasi, tanpa mempersoalkan apakah mereka menyukai budaya tersebut atau tidak (Arianty, 2014). Dengan kata lain, budaya organisasi bersifat deskriptif.

Para peneliti telah berupaya mengidentifikasi dan mengategorikan berbagai jenis budaya organisasi guna memahami kaitannya dengan efektivitas organisasi. Usaha ini didasari oleh asumsi bahwa tipe budaya tertentu dapat memberikan tingkat efektivitas yang lebih tinggi dibandingkan lainnya.

Menurut Robert Kreitner & Angelo Kinichi (2003), budaya organisasi secara umum dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis utama:

a) Budaya Konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya yang mendorong karyawan untuk berinteraksi secara positif dengan rekan kerja serta menyelesaikan tugas dan proyek dengan cara yang mendukung kebutuhan mereka untuk berkembang dan mencapai potensi penuh. Budaya ini mempromosikan nilai-nilai seperti pencapaian aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi, dan solidaritas.

b) Budaya Pasif-Defensif

Budaya pasif-defensif ditandai oleh keyakinan bahwa interaksi antar karyawan dilakukan dengan cara yang tidak mengancam rasa aman dalam pekerjaan. Budaya ini cenderung mendorong nilai-nilai normatif seperti kesesuaian, kepatuhan terhadap norma, ketergantungan, dan upaya mempertahankan keberlangsungan.

c) Budaya Agresif-Defensif

Budaya agresif-defensif menekankan pada kerja keras dan usaha melindungi status serta keamanan pekerjaan individu. Budaya ini mencerminkan nilai-nilai normatif seperti persaingan, dominasi kekuasaan, sikap oposisi, dan kecenderungan perfeksionis.

i. Komunikasi Interpersonal dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Tim di Organisasi

Komunikasi interpersonal merupakan interaksi langsung antara individu yang memungkinkan setiap pihak untuk secara langsung menangkap respons satu sama lain, baik melalui bahasa verbal maupun nonverbal (Anggraini et al., 2022). Jenis komunikasi ini biasanya melibatkan dua orang, seperti pasangan suami istri, rekan kerja, sahabat dekat, atau hubungan antara guru dan murid.

Dalam konteks organisasi, komunikasi interpersonal menjadi elemen penting dalam mendukung efektivitas kerja tim, khususnya dalam lingkungan perusahaan teknologi. Menurut penelitian (Mazzei & Ravazzani, 2014) yang dilakukan di perusahaan teknologi di Italia, tim dengan budaya komunikasi terbuka dan praktik umpan balik yang baik menunjukkan kemampuan lebih tinggi dalam menyelesaikan

proyek tepat waktu serta mengatasi hambatan teknis secara efisien. Keterampilan komunikasi interpersonal yang baik memungkinkan anggota tim untuk lebih kolaboratif, terbuka dalam berbagi ide, serta responsif terhadap tantangan atau perubahan yang terjadi selama proses kerja. Sebaliknya, komunikasi interpersonal yang tidak efektif sering kali menjadi penyebab utama keterlambatan proyek dan penurunan kualitas output organisasi.

#### 4. KESIMPULAN

*Human relation* yang baik dalam organisasi dapat memperkuat hubungan antar individu dan meningkatkan efektivitas kerja. Komunikasi yang transparan, kerja sama tim yang solid, serta pengelolaan konflik yang tepat sangat penting untuk membangun hubungan yang harmonis di tempat kerja. Selain itu, motivasi dan pengembangan karyawan juga berkontribusi besar terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. Organisasi yang mampu mengelola *human relation* dengan baik akan memiliki lingkungan kerja yang sehat, yang pada gilirannya akan meningkatkan performa dan daya saing organisasi.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Anggraini, C., Denny, R., Ritonga, H., Kristina, L., Syam, M., & Kustiawan, W. (2022). Komunikasi interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen*, 1(3), 337–342.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Vol. 14, Issue 02).
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books. <https://books.google.co.id/books?id=ZNbsngEACAAJ>
- Gottman, J. (1997). *Kiat-kiat membesarkan anak yang memiliki kecerdasan emosional*. Gramedia.
- Habsy, B. A. (n.d.). *Seni memahami penelitian kualitatif dalam bimbingan dan konseling: Studi literatur*.
- Isili, A. Y., Tewal, B., & Trang, I. (1438). The effect of knowledge sharing, human relations, and work spirit on the employee performance of the Community and Village Empowerment Office of North Sulawesi Province during the COVID-19 pandemic. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1438–1448.
- Kreitner, R., & Kinichi, A. (2003). *Perilaku organisasi* (E. Suandy, Trans.). Salemba Empat.
- Mazzei, A., & Ravazzani, S. (2014). Internal crisis communication strategies to protect trust relationships: A study of Italian companies. *International Journal of Business Communication*, 52, 319–337. <https://doi.org/10.1177/2329488414525447>

- Prasetya, G. D., Azima, F., Saputra, G. R., Ramadhan, D., & Laksana, A. (2024a). Peran human relations dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. 36–43. <https://doi.org/10.62383/studi.v1i4.51>
- Prasetya, G. D., Azima, F., Saputra, G. R., Ramadhan, D., & Laksana, A. (2024b). Peran human relations dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. 36–43. <https://doi.org/10.62383/studi.v1i4.51>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Thaib, N. (2013). Hubungan antara prestasi belajar dengan kecerdasan emosional. In *Jurnal Ilmiah Didaktika, Februari: Vol. XIII*(Issue 2).
- Ukabuilu, E. N., & Igbojekwe, P. A. (2022). Human relations and organizational productivity: A study of selected organizations. *International Journal of Management Studies*.
- Waluyo, N., Angela, A., Setiawan, O., & Charli, C. O. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel interveningnya. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(3), 01–15. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i3.3851>
- Yandi, R. (2022). Motivasi karyawan dan pengaruhnya terhadap hubungan kerja. *Jurnal Psikologi Industri*.