

BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Kegiatan hubungan internal pada sebuah perusahaan baik organisasi, swasta dan pemerintahan memiliki banyak ragam dalam pelaksanaannya, ruang lingkup hubungan internal dalam *public relations* diantaranya hubungan dengan para pegawai (*employee relations*), hubungan dengan para manajer (*manager relations*), hubungan dengan para buruh (*labour relations*), hubungan dengan para pemegang saham (*stockholder relations*), dan hubungan antar manusiawi (*human relations*).

Kegiatan hubungan internal tentu memiliki alur komunikasi internal pada umumnya, komunikasi vertikal yang terjadi dari atas ke bawah, komunikasi vertikal yang terjadi dari bawah ke atas, komunikasi ke samping, dan juga komunikasi yang terjadi secara menyilang.

Pace dalam Yulianita (2001:92) menjelaskan,

In organizational communication we talk about information that proceeds formally from a person of higher authority to one of lower authority – downward communication; information that proceeds from a position a lower authority to one of higher authority – upward communication; information that moves along people position of approximately the same level of authority – horizontal communication; or information that moves along people and position that are neither superior nor subordinate to one another and that are in different functional departments – cross-channel communication.

Komunikasi dalam organisasi berbicara tentang proses informasi formal dari atasan kepada bawahan, proses pertukaran informasi dari bawahan kepada atasan, proses pertukaran informasi kepada sesama jabatan atau setara dalam posisinya, serta proses pertukaran informasi yang menyilang baik dari bawahan kepada kepala

staff, dan juga pertukaran informasi yang didapat dari perbedaan bidang didalam organisasi atau perusahaan.

Human relations merupakan sebuah kegiatan proses komunikasi interaksi dengan sesama manusia untuk memanusiakan manusia, dengan kata lain *human relations* adalah bagian dari kegiatan *public relations*. *Human relations* atau yang sering disebut hubungan manusiawi bertujuan untuk menjalin hubungan yang harmonis dari atasan kepada pegawai juga sesama pegawai dengan pegawai lainnya, maka sebuah perusahaan baik organisasi pemerintah non pemerintah, lembaga pemerintah non pemerintah, juga instansi pemerintah non pemerintah akan menimbulkan semangat, kenyamanan, ketenangan dan kesejahteraan pegawainya.

Human relations bagi sebuah instansi perlu dilakukan untuk mencapai keberhasilan instansi meraih tujuan, visi dan misi, dengan demikian kegiatan hubungan publik internal yang dilakukan melalui *human relations* memiliki peluang besar untuk mewujudkan keberhasilan atas tujuan dari sebuah instansi atau perusahaan.

Hubungan publik internal akan terbentuk dengan baik jika komunikasi internal yang berjalan dibangun dengan sangat baik, masih banyak instansi baik pemerintah dan non pemerintah atau perusahaan swasta yang tidak memikirkan hal ini dengan cermat, sehingga menimbulkan kejenuhan para pegawainya dalam menjalankan pekerjaannya, dampak yang terjadi pastinya akan membuat suatu instansi mengalami penurunan kinerja pegawai. Praktisi *public relations* atau pun pimpinan tentunya harus menjaga hubungan publik internal sebuah instansi atau

perusahaan dengan sangat baik untuk keberlangsungan instansi tersebut tetap memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan kepada publik.

PT. Dias Design Consult Bandung merupakan sebuah perusahaan yang berjalan dalam bidang jasa konsultasi, pengawasan yang berfokus pada pembangunan infrastruktur. PT. Dias Design Consult Bandung memiliki jumlah pegawai sebanyak 15 orang pegawai dan PT. Dias Design Consult Bandung telah terdaftar di Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional. PT. Dias Design Consult Bandung perusahaan yang bergerak pada bidang teknik arsitektur dan teknik sipil, tentunya hal ini dalam menjalin hubungan yang harmonis perlu diterapkannya program atau kegiatan *human relations* sebagai pemeliharaan hubungan baik pimpinan kepada pegawainya pada hubungan internal dan perusahaan.

PT. Dias Design Consult Bandung tergabung dalam Asosiasi Inkindo No. 15505/P/1108.JB tanggal 23 Maret 2015, serta bergerak dalam bidang perdagangan umum dan jasa. PT. Dias Design Consult Bandung terdaftar dalam Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Kecil No. 510/1-Y09/BPPT pada 05 Mei 2014 dan berlaku hingga 05 Mei Tahun 2017 yang bertempat di Jl. Cisaranten Kulon IX No. 43, Kelurahan Cisaranten Kulon, Kecamatan Arcamanik, Kota Bandung.

Bungin (2006:276) menjelaskan ada beberapa anggapan dasar dari pendekatan *human relations* (hubungan manusiawi) yaitu: (a) produktivitas ditentukan oleh norma sosial, bukan faktor psikologis; (b) seluruh imbalan yang bersifat non ekonomis, sangat penting dalam memotivasi karyawan; (c) karyawan biasanya memberikan suatu reaksi suatu persoalan, lebih sebagai anggota kelompok

daripada individu; (d) kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dan mencakup aspek-aspek formal dan informal; (e) penganut aliran *human relations* menganggap komunikasi sebagai fasilitator penting dalam pembuatan proses pembuatan keputusan.

Pimpinan pada suatu organisasi atau perusahaan tentu memiliki efek yang sangat terlihat dan jelas dirasakan bagi seluruh publiknya, jika seorang pimpinan perusahaan mampu menjalin hubungan yang baik serta harmonis dengan para pegawainya, hal ini tidak saja pada hubungan para pegawai (*employee relations*) akan tetapi jauh dari itu adalah *human relations* yang mendasari suatu hubungan lebih intensif dan merujuk kepada kepuasan emosional yang melebihi dari sekedar *employee relations*. Perusahaan akan menghasilkan tenaga kerja yang berdedikasi tinggi dan memberikan kepuasan terhadap publiknya, sehingga pimpinan perlu meningkatkan motivasi para pegawainya.

Hubungan manusiawi menurut Trisari (2008:3) menjelaskan bahwa dalam organisasi pemerintah maupun swasta, sudah tentu mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan kemajuan suatu organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang bermutu salah satu upaya meningkatkan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi yaitu dengan pembinaan hubungan manusiawi, yang dalam hal ini antara pegawai dengan pimpinan ataupun antara sesama pegawai terkait dengan masalah peningkatan semangat kerja dan pendidikan orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi, kegiatan inilah yang disebut dengan *human relations* atau hubungan manusiawi.

Human relations merupakan bagian dari ruang lingkup kegiatan *public relations* yang diantaranya komunikasi interpersonal dijalankan melalui hubungan publik internal dalam suatu instansi atau perusahaan, hal ini bertujuan selaku praktisi *public relations* yang profesional perlunya sebuah perencanaan, program dan evaluasi demi keberlangsungan suatu instansi atau perusahaan tetap mendapatkan hasil maksimal dengan efisien dan efektif terlebih upaya pimpinan perusahaan secara langsung kepada seluruh karyawannya.

Kegiatan *human relations* dalam hubungan publik internal memiliki banyak ragam untuk meningkatkan kinerja pegawainya, selain bentuk pengakuan terhadap pegawai, upah yang cukup, jaminan kesehatan dan tunjangan tentu melalui kegiatan yang bersifat hiburan dan penghargaan masih memiliki peluang demi mencapai kinerja pegawai yang maksimal serta menumbuhkan loyalitas kerja pegawai tanpa adanya beban atau hambatan yang dapat menurunkan kinerja pegawai pada perusahaan PT. Dias Design Consult Bandung.

Poppy (2014:246) menjelaskan bahwasannya komunikasi internal memegang peranan penting di mana dalam prosesnya terjadi pertukaran pesan atau informasi melalui komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal melalui proses manajemen sehingga dapat menentukan terbentuknya iklim organisasi dan meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Lengkey, Himpong, dkk. (2015:3) menjelaskan dalam *human relations*, motivasi orang-orang yang timbul karena adanya keinginan atau kebutuhan, merupakan *key activity human relations* (kunci segala kegiatan). Kebutuhan mereka pada dasarnya meliputi kebutuhan ekonomi, psikologis dan sosial.

Penelitian ini menarik karena *human relations* merupakan mata kuliah yang telah dipelajari dibangku kuliah Ilmu Komunikasi Hubungan Masyarakat dan tentunya relevan dengan kajian Ilmu komunikasi, sehingga dapat dilihat bagaimana penerapannya dalam kehidupan sehari-hari baik formal maupun non formal.

Penelitian berikut menggunakan metode kualitatif serta menggunakan paradigma konstruktivistik dengan pendekatan studi kasus, atas pemaparan sebelumnya diatas penulis melakukan penelitian dengan judul “Kegiatan Hubungan Internal Melalui *Human relations* (Studi Kasus Kegiatan Hubungan Internal melalui *Human relations* Pada PT. Dias Design Consult Bandung).

1.2.Fokus Dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan sebelumnya di atas pada latar belakang penelitian, fokus kajian penelitian berikut untuk membatasi wilayah penelitian yakni “Kegiatan Hubungan Publik Internal Melalui *Human relations* (Studi Kasus PT. Dias Design Consult Bandung)”, berikut pertanyaan penelitian berdasarkan fokus penelitian:

- a. Bagaimana pimpinan perusahaan PT. Dias Design Consult Bandung melakukan proses perencanaan program kegiatan hubungan internal melalui *human relations*?
- b. Bagaimana pimpinan perusahaan PT. Dias Design Consult Bandung melakukan pengelompokan program kegiatan hubungan internal melalui *human relations*?
- c. Bagaimana pimpinan perusahaan PT. Dias Design Consult Bandung melaksanakan program kegiatan hubungan internal melalui *human relations*?

- d. Bagaimana pimpinan perusahaan PT. Dias Design Consult Bandung melakukan pengawasan dalam pelaksanaan kegiatan hubungan internal melalui *human relations*?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari suatu penelitian merupakan apa yang diharapkan dapat mengarah dan mencapai sasaran yang diharapkan. Adapun tujuan yang hendak dicapai pada penelitian adalah sebagai berikut..

- a. Mengetahui bagaimana pimpinan PT. Dias Design Consult Bandung melakukan proses perencanaan program kegiatan hubungan internal melalui *human relations*.
- b. Mengetahui bagaimana pimpinan PT. Dias Design Consult Bandung melakukan pengelompokan program kegiatan hubungan internal melalui *human relations*.
- c. Mengetahui bagaimana pimpinan PT. Dias Design Consult Bandung melaksanakan program kegiatan hubungan internal melalui *human relations*
- d. Mengetahui bagaimana pimpinan PT. Dias Design Consult Bandung melakukan pengawasan dalam pelaksanaan kegiatan hubungan internal melalui *human relations*.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi yang faktual bagi perkembangan Ilmu Komunikasi yang didasarkan pada studi kasus serta dapat mendeskripsikan mengenai Kegiatan Hubungan Internal melalui *Human relations*, salah satu strategi menjalin dan membina hubungan yang baik dengan internal *public relations*. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya

studi-studi tentang Kegiatan Hubungan Internal melalui *Human relations* yang berbasis pada metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan menggunakan paradigma konstruktivisme.

1.4.1.1. Kegunaan Penelitian bagi Institusi Pendidikan

Memberikan kontribusi, pengertian dan pemahaman kepada mahasiswa mengenai makna *public relations* khususnya pada Kegiatan Hubungan Internal Melalui *Human relations*, serta mengetahui penerapan studi kasus melalui *human relations* yang dilakukan oleh seorang praktisi *public relations* atau pun pimpinan organisasi atau perusahaan sehingga menghasilkan tujuan penyampaian Kegiatan Hubungan Internal melalui *Human relations*.

1.4.1.2. Kegunaan Penelitian bagi Mahasiswa

Mahasiswa diharapkan dapat memahami dan mengenal, serta menerapkan secara aplikatif teori dan konsep POAC (planning, organizing, actuating, controlling) yang berfokus pada kegiatan hubungan internal melalui *human relations* dan meningkatkan keterampilan dalam menjalin *human relations* dengan baik.

1.4.1.3. Kegunaan Penelitian bagi Penulis

Kegunaan penelitian ini bagi penulis dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diajarkan selama perkuliahan melalui penelitian berikut, sehingga mengaplikasikan kepada sebuah penelitian berikut seperti mengamati, mencermati, mengolah informasi dan data, hingga menganalisis bagaimana dan mengapa kegiatan hubungan publik internal melalui *human relations* yang dibentuk dan dijalankan bagi suatu organisasi, perusahaan, instansi baik swasta maupun

pemerintah untuk meningkatkan kinerja karyawan oleh pimpinan agar mencapai visi dan misi organisasi khususnya pada PT. Dias Design Consult Bandung.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1.4.2.1. Kegunaan Penelitian Bagi Lembaga

Penerapan konsep Kegiatan Hubungan Internal melalui *Human relations* diharapkan dapat memberikan pemahaman dan kesadaran guna pentingnya *public relations* untuk dapat menerapkan dan menjalankan Kegiatan Hubungan Internal melalui *Human relations*.

1.4.2.2. Kegunaan Penelitian bagi Pimpinan dan Karyawan

Program yang diterapkan oleh praktisi *public relations* atau pimpinan dilapangan diharapkan dapat meningkatkan dan memperhatikan konsep Kegiatan Hubungan Internal melalui *Human relations* dengan memperhatikan poin-poin atau langkah-langkah berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan pimpinan dan seluruh karyawan yang berada di organisasi atau perusahaan tersebut.

1.4.2.3. Kegunaan Penelitian bagi Pembaca atau Masyarakat Luas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada pembaca atau masyarakat luas tentang Kegiatan Hubungan Internal melalui *Human relations* serta penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman dan pengertian pentingnya Kegiatan Hubungan Internal melalui *Human relations*.

1.5. Landasan Pemikiran

Landasan pemikiran yakni bertujuan untuk menjelaskan sebuah teori yang sesuai atau relevan berdasarkan suatu penelitian dengan suatu permasalahan yang diteliti, landasan pemikiran memuat data-data sekunder berdasarkan karya ilmiah

berupa jurnal, kepustakaan buku, dan hasil penelitian terdahulu yang dapat menjadi sebuah dasar pemikiran untuk menjawab permasalahan yang diajukan oleh penulis.

1.5.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian kegiatan hubungan internal melalui *human relations* studi kasus pada PT. Dias Design Consult Bandung yaitu dengan mencermati kajian penelitian terdahulu yang sebelumnya telah dilakukan, penelitian terdahulu inilah yang dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan sesuai dengan keterkaitan relevansi penelitian yang dilakukan, sehingga memiliki dukungan rujukan, pelengkap, dan pembanding untuk memadai penelitian ini dengan kajian pustaka penelitian yang sebelumnya telah dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan, yakni:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Indhira Miryanti, Universitas Hasanuddin (Thesis, 2011) tentang *Penerapan Human relations dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Valentino Boutique Hotel Makassar (Studi Kasus Kepemimpinan Perusahaan Pada Valentino Boutique Hotel Makassar)*.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan paradigma post positivistik serta metode studi kasus dengan pendekatan deskriptif kualitatif *human relations* yang telah diterapkan dengan baik di Valentino Boutique Hotel Makassar dapat terlihat dari motivasi kerja meningkat, serta loyalitas kerja yang tinggi dan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan disamping itu operasional sehari-hari dapat berjalan dengan lancar. Penghargaan atas prestasi belum dapat teralisasi oleh pimpinan, hal ini disebabkan karena perusahaan Valentino Boutique Makassar masih baru beroperasi.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Junawir, Universitas Hasanuddin (Skripsi, 2017) tentang *Penerapan Human relations Dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan di Politeknik Kesehatan Makassar*.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan paradigma konstruktivistik serta metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus penerapan *human relations* yang dilakukan pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Politeknik Kesehatan Makassar sudah diterapkan dalam lingkungan organisasi, namun belum maksimal. Tujuan dari *human relations* sendiri adalah untuk memenuhi kepuasan organisasi dan perosnal, hasil penelitian adanya pemenuhan berupa kebutuhan ekonomi, sosial, dan psikologi.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Wardasari, Wisadirana, dkk. Universitas Brawijaya (Jurnal, 2013) tentang *Kinerja Praktisi Public relations Dalam Implementasi Kegiatan Human relations (Studi Kasus Praktisi Public relations Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan non Pendidikan Public relations Pada BUMN Kota Malang)*.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan paradigma konstruktivistik juga metode kualitatif dan pendekatan fenomenologi menyimpulkan bahwa praktisi *public relations* PT. PLN (Persero) Area Malang dan PT. POS (Persero) Area Malang mempunyai eksistensi yang kuat dalam BUMN yang ditunjukkan dengan adanya peranan yang fungsional dan keaktifan dalam kegiatan *human relations* walaupun kedua praktisi tersebut tidak mempunyai latar belakang pendidikan *Public relations* atau Ilmu Komunikasi.

Pihak SDM (Sumber Daya Manusia) PT. PLN (Persero) Area Malang dan PT. POS (Persero) Area Malang mempunyai pertimbangan yang kuat dalam menempatkan praktisi *public relations*. Kinerja praktisi *public relations* PT. PLN (Persero) Area Malang dan PT. POS (Persero) Area Malang masuk dalam kategori baik karena kedua praktisi tersebut dapat memenuhi beberapa indikator yang diajukan oleh BUMN yaitu kepribadian praktisi *public relations* yang baik, pencapaian kegiatan *human relations* yang merata ke seluruh publik eksternal dan hasil evaluasi dari kegiatan *human relations* yang berupa respon yang positif dari publik eksternal, manfaat yang diperoleh BUMN dan publik eksternal dari kegiatan *human relations* dan hambatan yang dapat diatasi oleh praktisi *public relations*.

Keempat, penelitian ini dilakukan oleh Glen T. Tombe (Jurnal, 2016) tentang *Pelaksanaan Human relations Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten Minahasa*.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan paradigma critical serta metode kualitatif dan melalui pendekatan discourse analysis dokumentasi. Adanya kesimpulan yang didapatkan, adalah pelaksanaan *human relations* di pemerintah Desa Tanah Putih adalah *human relations* yang di satu pihak telah menunjukkan pelaksanaan relasi personal antar sesama warga masyarakat dan antara warga masyarakat dengan pemerintah sehingga membantu proses pembangunan masyarakat, namun juga di lain pihak kurang menunjukkan pelaksanaan relasi antar masyarakat dengan pemerintah yang baik. *Human relations* yang baik adalah adanya suatu interaksi, bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif, melainkan suatu aktivitas yang merupakan *action orientated* untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan.

Kinerja dari aparat pemerintahan dalam pelayanannya terhadap masyarakat desa seperti tanggungjawab, kesetiaan, dan kejujuran yang dilakukan aparat desa dalam pelayanannya sudah cukup baik namun perlu ditingkatkan. Sarana komunikasi *human relations* yang cocok bagi masyarakat Desa Tanah Putih adalah bentuk komunikasi interpersonal.

Kelima, penelitian ini dilakukan oleh Didit Sutayana, Universitas Mulawarman (Jurnal, 2017) tentang *Analisis Kegiatan Human relations Di Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan paradigma konstruktivistik dengan metode deskriptif kualitatif juga pendekatan studi kasus, *human relations* yang dilakukan melalui komunikasi persuasif dimana dosen berusaha mengajak mahasiswa untuk terus berkembang sesuai tuntutan jaman dan etika profesi psikologi. Dosen membangun suasana atmosfer akademis yang menyatukan ranah psikologi dan multidipliner ilmu yang lain agar mahasiswa siap menjadi insan professional dan dapat menjaga nama baik pribadi, institusi, dan stakeholder. Dosen selalu memotivasi dan mengajak mahasiswa untuk terus berpikir kritis dan memiliki daya juang ketika masuk di Psikologi Unmul karena tekanan akademik yang tinggi dan persaingan antar mahasiswa internal dan eksternal.

Dosen dan mahasiswanya selalu melakukan tatap muka di setiap kesempatan dan sesi perkuliahan bahkan media komunikasi menjadi alat yang menghubungkan dan mengeratkan jalinan silaturahmi antar keduanya. Mahasiswa selalu diajarkan agar selalu menyapa dosen terlebih dahulu karena tidak semua dosen mengenali

mahasiswa. Sikap dan etika selalu dijunjung tinggi agar ke depannya ketika mahasiswa menghadapi dunia professional, mahasiswa menjadi pribadi yang selalu taat aturan.

Berikut tabel penelitian terdahulu:

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi dengan Penelitian yang akan dilaksanakan	Perbedaan dengan Penelitian yang akan dilaksanakan
1.	Indhira Miryanti (Thesis, 2011).	Penerapan Human relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Valentino Boutique Hotel Makassar	Metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif serta menggunakan paradigma post positivistik.	Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan paradigma post positivistik serta metode studi kasus dengan pendekatan deskriptif kualitatif <i>human relations</i> yang telah diterapkan dengan baik di Valentino Boitique Hotel Makassar dapat terlihat dari motivasi kerja meningkat, serta loyalitas kerja yang tinggi dan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan disamping itu operasional sehari-hari dapat berjalan dengan lancar. Penghargaan atas prestasi belum dapat teralisasi oleh pimpinan, hal ini disebabkan karena perusahaan Valentino Boitique Makassar masih baru beroperasi.	Penelitian ini berfokus kepada <i>human relations</i> yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan upaya memberikan upah yang cukup dan berlokasi di perusahaan Valentino Boutique Hotel Makassar.	Letak perbedaan yakni berada kepada hubungan internal yang berfokus dalam upaya kegiatan <i>human relations</i> dalam ruang lingkup kegiatan <i>public relations</i> serta lokasi penelitian bertempat di PT. Dias Design Consult Bandung.
2.	Junawir (Skripsi, 2017)	Penerapan Human relations Dalam	Metode kualitatif dengan	Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan paradigma kons-	Relevansi penelitian ini adalah terletak kepada	Letak perbedaan yakni berada kepada hubungan

		Meningkatkan Kinerja Pustakawan di Politeknik Kesehatan Makassar	menggunakan paradigma konstruktivistik serta pendekatan studi kasus.	truktivistik serta metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus penerapan <i>human relations</i> yang dilakukan pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Politeknik Kesehatan Makassar sudah diterapkan dalam lingkungan organisasi, namun belum maksimal. Tujuan dari <i>human relations</i> sendiri adalah untuk memenuhi kepuasan organisasi dan perosnal. Adanya pemenuhan berupa kebutuhan ekonomi, sosial, dan psikologi.	<i>human relations</i> yang berfokus penelitian penerapan <i>human relations</i> dalam meningkatkan kinerja pustakawan di politeknik kesehatan ma-kasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan <i>human relations</i> yang diterapkan oleh pimpinan serta beberapa faktor penunjang dan penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan.	in-ternal yang ber-fokus dalam upa-ya kegiatan <i>hum-an relations</i> dalam ruang lingkup ke-giatan <i>public relations</i> serta lokasi penelitian bertepatan di PT. Dias Design Consult Bandung.
3.	Nilam Wardasari, Darsono Widasirana, dan Zulkarnaen Nasution (Jurnal, 2013)	Kinerja Praktisi Public Relations Dalam Implementasi Kegiatan Human relations (Studi Kasus Praktisi Public Relations Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan non Public Relations pada BUMN Kota Malang).	Metode kualitatif dengan menggunakan paradigma konstruktivistik dan pendekatan fenomenologi.	Pihak SDM (Sumber Daya Manusia) PT. PLN (Persero) Area Malang dan PT. POS (Persero) Area Malang mempunyai pertimbangan yang kuat dalam menempatkan praktisi <i>public relations</i> . Kinerja praktisi <i>public relations</i> PT. PLN (Persero) Area Malang dan PT. POS (Persero) Area Malang masuk dalam kategori baik karena kedua praktisi tersebut dapat memenuhi beberapa indikator yang diajukan oleh BUMN yaitu kepribadian praktisi <i>public relations</i> yang baik, pencapaian kegiatan <i>hum-an relations</i> yang merata ke seluruh publik eksternal	Relevansi penelitian yang dilaksanakan yakni kegiatan <i>human relations</i> BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang berfokus kepada latar belakang pendidikan seorang praktisi non pendidikan <i>public relations</i> yang menggunakan pendekatan fenomenologi. Penelitian ini menyimpulkan su-atu efektivitas dan efisiensi pada se-buah bidang Hum-as yang berlokasi di Kota	Letak perbedaan yakni berada kepada hubungan in-ternal yang ber-fokus dalam upa-ya kegiatan <i>hum-an relations</i> dalam ruang lingkup ke-giatan <i>public relations</i> serta lokasi penelitian bertepatan di PT. Dias Design Consult Bandung.

				<p>dan hasil evaluasi dari kegiatan <i>human relations</i> yang berupa respon yang positif dari publik eksternal, manfaat yang diperoleh BUMN dan publik eksternal dari kegiatan <i>human relations</i> dan hambatan yang dapat diatasi oleh praktisi <i>public relations</i>.</p>	<p>Malang, serta memiliki relevansi dengan rujukan kepada seorang praktisi <i>public relations</i>. Ruang lingkup penelitian ini berada pada kegiatan hubungan eksternal dengan arti lain adalah menciptakan suatu kepuasan pelayanan kepada khalayak.</p>	
4.	Glen T. Tombe (Jurnal, 2016)	<p>Pelaksanaan Human relations Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten Minahasa</p>	<p>Kualitatif dengan menggunakan paradigma <i>critical</i> dan pendekatan <i>discourse analysis</i> dokumentasi.</p>	<p>Adanya kesimpulan yang didapatkan, adalah pelaksanaan <i>human relations</i> di pemerintah Desa Tanah Putih adalah <i>human relations</i> yang di satu pihak telah menunjukkan pelaksanaan relasi personal antar sesama warga masyarakat dan antara warga masyarakat dengan pemerintah sehingga membantu proses pembangunan masyarakat, namun juga di lain pihak kurang menunjukkan pelaksanaan relasi antar masyarakat dengan pemerintah yang baik. <i>Human relations</i> yang baik adalah adanya suatu interaksi, bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif, melainkan suatu aktivitas yang merupakan <i>action oriented</i> untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan. Kinerja dari</p>	<p>Penelitian ini memiliki relevansi yang sama dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, yakni kegiatan <i>human relations</i> pada suatu instansi pemerintahan yang merujuk kepada penyelenggaraan pemerintahan Kabupaten Minahasa Utara dalam upaya sosialisasi dengan publik mengenai kebijakan dan aturan-aturan yang ditetapkan oleh pemerintah.</p>	<p>Letak perbedaan yakni berada pada hubungan internal yang berfokus dalam upaya kegiatan <i>human relations</i> dalam ruang lingkup kegiatan <i>public relations</i> serta lokasi penelitian bertempat di PT. Dias Design Consult Bandung.</p>

				<p>aparatus pemerintahan dalam pelayanan terhadap masyarakat desa seperti tanggungjawab, kesetiaan, dan kejujuran yang dilakukan aparat desa dalam pelayanan sudah cukup baik namun perlu ditingkatkan. Sarana komunikasi <i>human relations</i> yang cocok bagi masyarakat Desa Tanah Putih adalah bentuk komunikasi interpersonal.</p>		
5.	Didit Sutayana (Jurnal, 2017)	<p>Analisis Kegiatan Human relations Di Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Mulawarman</p>	<p>Kualitatif dengan menggunakan paradigma konstruktivistik dan pendekatan studi kasus deskriptif.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan paradigma konstruktivistik dengan metode deskriptif kualitatif juga pendekatan studi kasus, <i>human relations</i> yang dilakukan melalui komunikasi persuasif dimana dosen berusaha mengajak mahasiswa untuk terus berkembang sesuai tuntutan jaman dan etika profesi psikologi. Dosen membangun suasana atmosfer akademis yang menyatukan ranah psikologi dan multidisipliner ilmu yang lain agar mahasiswa siap menjadi insan profesional dan dapat menjaga nama baik pribadi, institusi, dan stakeholder. Dosen selalu memotivasi dan mengajak mahasiswa untuk terus berpikir kritis dan memiliki daya juang ketika masuk di Psikologi Unmul karena</p>	<p>Penelitian berikut ini memiliki relevansi sebagai rujukan peneliti dalam melakukan penelitian, namun penelitian ini berfokus kepada komunikasi persuasif, tatap muka dalam <i>human relations</i>. Hubungan internal yang dibangun oleh dosen kepada mahasiswa dilakukan dengan prosedur fakultas yang bersangkutan agar terbentuknya mahasiswa yang taat terhadap aturan saat dihadapkan pada dunia profesionalisme, baik dunia kerja atau bisnis.</p>	<p>Letak perbedaan yakni berada kepada hubungan internal yang berfokus dalam upaya kegiatan <i>human relations</i> dalam ruang lingkup kegiatan <i>public relations</i> serta lokasi penelitian bertempat di PT. Dias Design Consult Bandung.</p>

				tekanan akademik yang tinggi dan persaingan antar mahasiswa internal dan eksternal.		
--	--	--	--	---	--	--

Tabel 1.1. Penelitian Terdahulu
Sumber: Olahan Penelitian

1.6.Landasan Teoritis

Penelitian tentang kegiatan hubungan internal melalui *human relations* yakni dengan landasan teori Pertukaran Sosial yang menjelaskan orang memandang suatu hubungan pada konteks ekonomi dan imbalan berupa suatu penghargaan yang didapat, Monge & Contractor (2003) dalam Richard & Lynn H (2008:216) menjelaskan sudut pandang pertukaran sosial berpendapat bahwa orang menghitung nilai keseluruhan dari sebuah hubungan dengan mengurangi pengorbanannya dari pernghargaan yang diterima.

Thibaut & Kelley (1959) dalam Richard & Lynn H (2008:217) menjelaskan “setiap individu secara sukarela memasuki dan tinggal di dalam suatu hubungan hanya selama hubungan itu cukup memuaskan dalam hal penghargaan dan pengorbanannya, dengan demikian pra penelitian berikut ini dapat dikorelasikan dengan penelitian yang penulis lakukan.”

Human relations dalam suatu perusahaan tentu sangat erat kaitannya dengan pertukaran sosial (social exchange theory), publik internal mau pun eksternal tentu akan mempertimbangkan apakah mereka akan tetap bertahan dalam hubungan tersebut atau mereka akan meninggalkannya yang dikarenakan tidak dapat memenuhi tujuan individunya.

Teori penetrasi sosial merupakan landasan penulis untuk melakukan penelitian berikut, dikarenakan dalam suatu hubungan internal baik dalam suatu

hubungan eksternal pihak yang bersangkutan akan memikirkan hal ini dengan cermat pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Relevansi pemilihan teori yang penulis jadikan sebagai landasan teoritis untuk penelitian kegiatan hubungan internal melalui *human relations* terletak pada *human relations*, sebab jika pegawai dalam satu perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan maka hal ini akan membuat pegawai berpikir apakah akan terus dilanjutkan bekerja atau ia berhenti bekerja dan mencari pekerjaan baru yang dapat memenuhi kebutuhannya.

1.7.Landasan Konseptual

1.7.1.Human relations

Hubungan manusia (*human relations*) memungkinkan bagi semua orang untuk menciptakan dan meningkatkan hubungan kerjasama serta kegairahan kerja atau peningkatan kinerja pegawai dalam suatu lembaga, dengan demikian *human relations* berbicara bagaimana memanusiakan manusia. *Human relations* merupakan sebuah kegiatan *public relations* yang berada diruang lingkup hubungan internal juga hubungan eksternal, atas dasar jenis kegiatan *public relations* maka perlunya suatu bentuk kegiatan *human relations* agar tejanya sebuah hubungan yang harmonis antara pimpinan perusahaan dengan karyawannya.

Saputro & Fathoni (2017:3) menjelaskan *human relations* (hubungan antar manusia) merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Penguasaan dalam menciptakan *human relations* karyawan dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal. Sudut pandang lain *human relations*

karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.

Human relations sangatlah penting dilakukan, meskipun dalam lembaga pemerintahan atau perusahaan hal tersebut kurang diperhatikan maka akan menimbulkan suatu konflik permasalahan yang cukup serius, maka hal ini selaku pimpinan dalam instansi atau perusahaan harus tetap diperhatikan dan dijalankan dengan baik agar tumbuhnya motivasi kerja pegawai yang tetap terjaga dan stabil demi keberlangsungan instansi atau perusahaan yang bersangkutan.

Human relations adalah suatu sifat hubungan, dimana orang berkomunikasi tidak seperti orang yang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antar orang-orang yang berkomunikasi itu mengandung unsur-unsur kejiwaan yang sangat mendalam. *Human relations* adalah hubungan manusiawi, adanya keterlibatan emosi dan kita sama-sama mengerti dan pahami apa yang kita sampaikan dengan adanya unsur persuasif.

Yulianita (2001:68) menjelaskan “*human relations* yaitu kegiatan *public relations* dalam rangka memelihara hubungan khusus antara sesama warga perusahaan secara informal sebagai manusia.” Kegiatan *human relations* berupaya untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial bagi publik-publiknya, maka dengan begitu suatu instansi atau lembaga organisasi akan memiliki iklim yang

memiliki banyak kepuasan bagi pegawai, dikarenakan hal ini mampu membuka peluang untuk memberikan hasil kinerja kerja yang maksimal terlebih untuk praktisi *public relations*. Komunikasi yang intim dan menumbuhkan berbagai emosional secara informal dengan begitu dapat memelihara hubungan yang harmonis dengan sesama publik internal suatu lembaga.

Effendy (2009:41) menjelaskan “*human relations* adalah proses rohaniah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan aspek kejiwaan yang terdapat pada diri manusia.” Praktisi *public relations* dalam hal ini tentu harus cerdas dan mampu berinteraksi lebih intim dengan seluruh pegawai lembaga, dengan demikian selaku pegawai akan merasa senang, nyaman, dan dapat merasa puas sehingga menumbuhkan kinerja kerja pegawai yang terjaga dengan baik bahkan meningkat.

1.7.2. Planning, Organiting, Actuating, Controlling (POAC)

POAC merupakan karya pemikiran George R. Terry tentang manajemen yang dianggap sebagai salah satu dasar untuk penerapan baik dalam hubungan dengan jenis organisasi maupun dengan sistem pemerintahan yang berjalan disuatu tempat organisasi atau perusahaan itu dijalankan.

Pelaksanaan kegiatan *public relations* atau kehumasan tentunya tidak harus selalu dilakukan oleh orang yang berlatar pendidikan *public relations* bisa juga dilakukan oleh seorang pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mencapai keberhasilan tujuan dari organisasi atau perusahaan agar kegiatan berjalan dengan lancar.

George R. Terry dalam Yayat (2006:6) membagi dasar manajemen melalui empat fungsi, yakni:

a. Planning (Perencanaan)

Perencanaan adalah pemilihan fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Perencanaan seorang pimpinan organisasi atau perusahaan merupakan suatu proses berkesinambungan dan selalu memerlukan peninjauan agar tindakan yang diambil dapat sesuai dengan aturan dan situasi yang berjalan.

b. Organizing (Pengorganisasian)

Organizing atau pengorganisasian tidak dapat diwujudkan dan dilaksanakan jika tidak ada hubungannya dengan yang lain dan tanpa menetapkan tugas-tugas tertentu untuk masing-masing unit atau keberadaan disebuah organisasi atau perusahaan. Pengorganisasian merupakan penentuan, pengelompokkan dan penyusunan berbagai macam kegiatan yang diperlukan bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (karyawan/pegawai) terhadap kegiatan-kegiatan, dan penunjukkan hubungan wewenang yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

c. Actuating (Pelaksanaan)

Tercapainya tujuan pelaksanaan bukan hanya tergantung berdasarkan pada planning juga organizing yang baik dan matang, namun berdasarkan pada

pelaksanaan yang dilakukan dengan baik dan adanya pengawasan. Perencanaan dan pengorganisasian merupakan landasan yang kuat untuk adanya pergerakan atau pelaksanaan yang terpadu kepada sasaran yang dituju.

Pelaksanaan tanpa adanya perencanaan tidak akan berjalan dengan baik dan efektif karena dalam perencanaan ditentukan tujuan, ketersediaan, standarisasi, metode kerja, prosedur dan program. Pelaksanaan program merupakan tahap rencana program yang telah ditetapkan, dilaksanakan serta diimplementasikan ke suatu bentuk program aksi sebagai langkah nyata pemecahan masalah yang dihadapi dengan mengumpulkan fakta dan menetapkan rencana program.

d. Controlling (Pengawasan)

Pengawasan memiliki peranan atau kedudukan yang penting dalam manajemen, yaitu untuk menguji apakah pelaksanaan kegiatan program yang berjalan tertib dan teratur, terarah atau tidak terarah meskipun organizing, actuating baik tetapi apabila pelaksanaan kerja tidak teratur, tertib dan terarah maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Controlling mempunyai fungsi untuk mengawasi segala kegiatan agar tertuju sesuai sasaran dan tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Hasil dari pelaksanaan program yang telah dilaksanakan maka tindakan selanjutnya adalah evaluating yang bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi hambatan dan kendala pada program pelaksanaan yang telah terorganisir, sehingga pimpinan dapat melakukan antisipasi dikemudian hari pada kesempatan berikutnya dalam melakukan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan.

1.7.3. Hubungan Internal

Hubungan internal dalam ruang lingkup *public relations* merancang komunikasi dalam organisasi atau perusahaan guna mencapai misi dan visi organisasi atau perusahaan. Yulianita (2001:57) diantaranya dengan menjalin hubungan dengan para karyawan (*employee relations*), hubungan dengan para manajer (*manager relations*), hubungan dengan para buruh (*labour relations*), dan hubungan dengan para pemegang saham (*stockholder relations*).

Lawrance D. Brennan (dalam Effendy, 2005: 122-130) menjelaskan komunikasi internal sebagai pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi guna terwujudnya tujuan perusahaan dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara horisontal dan vertikal di dalam perusahaan yang menyebabkan pekerjaan (operasi dan manajemen) berlangsung.

1.8. Langkah-Langkah Penelitian

1.8.1. Lokasi Penelitian

Penelitian berikut ini dilakukan bertempat di PT. Dias Design Consult Bandung Jl. Cisaranten Kulon IX No. 43, Kelurahan Cisaranten Kulon, Kecamatan Arcamanik, Kota Bandung. Pemilihan tempat lokasi penelitian yang dijadikan tempat penelitian dikarenakan PT. Dias Design Consult Bandung adalah perusahaan swasta yang baru, sehingga penelitian ini menarik dengan pimpinan PT. Dias Design Consult Bandung bagaimana perusahaan tersebut berjalan dan dapat menjalin hubungan yang harmonis serta intensif pada kegiatan hubungan publik internal melalui *human relations*.

PT. Dias Design Consult Bandung adalah perusahaan baru, akan tetapi sudah masuk pada tataran persaingan perusahaan menengah pada bidang yang sama, yaitu bidang perdagangan umum dan jasa yang berfokus kepada konsultasi, perencanaan, pelaksanaan di ruang lingkup pembangunan infrastuktur secara nasional, dan memiliki kreatifitas dan inovasi yang menarik perhatian banyak birokrasi pemerintah dan pengusaha atau developer proyek pembangunan infrastruktur nasional atau pribadi.

Pencapaian yang selama ini didapat PT. Dias Design Consult Bandung telah tergabung pada Lembaga Pengemabangan Jasa Konstruksi Nasional sejak didirikannya pada tahun 2014, sebab hal ini tidak mudah didapatkan jika pimpinan PT. Dias Design Consult Bandung mampu melakukan sejumlah program atau kegiatan-kegiatan *human relations* yang dapat memotivasi karyawannya untuk tetap semangat bekerja dan terus berkarya hingga membuahkan hasil yang memuaskan.

1.8.2. Metode Penelitian

Penelitian berikut ini menggunakan metode kualitatif dengan paradigma konstruktivistik serta melalui pendekatan studi kasus, sehingga peneliti dapat mencermati, menganalisis, dan menelaah pada suatu gejala-gejala yang muncul pada badan PT. Dias Design Consult Bandung mengenai kegiatan hubungan publik internal melalui *human relations* yang dijalankan.

Sugiyono (2011:1) menjelaskan metode kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara

triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses komunikasi informal yang berlangsung serta gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Prinsip utama dari paradigma konstruktivistik adalah bagaimana peristiwa atau realitas dikonstruksi dan dengan cara apa konstruksi itu dibentuk. Paradigma konstruktivistik dipengaruhi oleh perspektif interaksi simbolik dan perspektif struktural fungsional. Ardianto (2010:154) menjelaskan bahwa konstruktivistik menegaskan dengan pengetahuan tidak terlepas dari subjek yang sedang belajar mengerti serta yang menekankan bahwa pengetahuan kita adalah konstruksi (bentukan) kita sendiri.

Pendekatan studi kasus Creswell (1998:36-37) menjelaskan:

Studi kasus merupakan strategi yang lebih cocok bila pokok pertanyaan suatu penelitian berkenaan dengan *how* dan *why*, suatu metode untuk memahami metode individu yang dilakukan secara integrative dan komprehensif agar diperoleh pemahaman yang mendalam tentang individu tersebut beserta masalah yang dihadapinya dengan tujuan masalahnya dapat terselesaikan dan memperoleh perkembangan diri yang baik.

Data penelitian kualitatif yang telah terkumpul berupa data deskriptif seperti kalimat, pernyataan dari narasumber, informan, serta konsep sehingga tidak membubuhkan berupa data numerik atau angka. Metode kualitatif memusatkan perhatian pada prinsip-prinsip umum yang mendasari perwujudan sebuah makna dari gejala-gejala sosial di dalam masyarakat.

Gejala-gejala tersebut dari satuan yang berdiri sendiri dalam kesatuan bulat dan menyeluruh, sehingga penulis berusaha melakukan studi kasus dalam keadaan alamiahnya dan berusaha membentuk pengertian terhadap fenomena sesuai dengan makna yang lazim digunakan oleh subjek penelitian.

1.8.3. Sumber Data

1.8.3.1. Data Primer

Sumber data primer ini merujuk kepada Pimpinan PT. Dias Design Consult Bandung, Manajer Perusahaan, Manajer Teknik, serta karyawan lainnya yang memiliki pengalaman kerja lebih lama.

1.8.3.2. Data Sekunder

Sumber data sekunder ini didapat dari hasil literatur seperti kepustakaan buku, jurnal, dan berupa skripsi, thesis yang saling melengkapi dan memiliki relevansi untuk kebutuhan data penelitian yang penulis lakukan.

1.8.4. Teknik Pengumpulan Data

1.8.4.1. Wawancara

Penulis dalam melakukan wawancara tidak secara menyeluruh, mengingat hal ini dapat memakan waktu yang cukup lama sehingga peneliti dalam melakukan teknik pengumpulan data dengan wawancara yakni berdasarkan pengalaman kerja, masa kerja yang bersumber dari Kepala Administratif PT. Dias Design Consult Bandung, Manajer Teknik PT. Dias Design Consult Bandung, Direktur Utama PT. Dias Design Consult Bandung dan sebagian karyawan lainnya dapat dipertanggungjawabkan sumbernya.

1.8.4.2. Observasi Parsipatori Pasif

Teknik observasi parsipatori pasif merupakan seorang peneliti melakukan observasi pada sebuah penelitian yang bersifat tidak ikut merumuskan dan andil dalam sebuah pengambilan keputusan, seorang peneliti hanya mengamati, menganalisis gejala-gejala yang muncul secara alamiah dan berdasarkan fakta hasil lapangan. Penelitian yang dilakukan pada PT. Dias Design Consult Bandung

dengan observasi partisipatori pasif, dikarenakan penulis belum memiliki pengalaman lebih banyak dan wawasan yang luas dalam dunia kerja.

1.8.5. Analisis Data

Peneliti dalam melakukan analisis data yakni dengan menggunakan analisis data kualitatif yang menggambarkan data berupa tulisan, pernyataan narasumber dan informan serta kepustakaan buku, jurnal, skripsi, thesis dan sebagainya sesuai dengan fokus penelitian dan bersifat subjektif juga menyeluruh.

1.8.5.1.Reduksi Data

Reduksi data merupakan suatu proses pemilihan atau analisis data yang memiliki relevansi dengan penelitian yang penulis lakukan, mereduksi data atau penyederhanaan data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian yang memfokuskan data tersebut kepada sesuatu yang dianggap penting dan berkenaan sesuai fokus penelitian yang dilakukan penulis.

1.8.5.2.Interpretasi Data

Interpretasi data merupakan sebuah penjelasan mengenai hubungan dari suatu teori penelitian dengan relevansi dari penelitian yang dilakukan, baik tujuan, prosedur atau langkah-langkah penelitian dengan analisis komparatif. Data penelitian yang telah direduksi lalu dijabarkan dari hasil analisis data mengenai teori, konsep, tujuan dan temuan karya ilmiah lainnya agar data penelitian dapat dipahami dan diuraikan dengan baik.

Interpretasi data adalah suatu rangkaian apa yang penting dari penelitian itu, mengapa penelitian itu penting, apa tujuan penelitian itu, apa yang dapat dipelajari dari data penelitian itu sehingga penelitian berikut dapat dijelaskan dengan teori

dan konsep atau hubungan kunci lainnya yang dapat memperjelas penelitian tersebut.

1.8.5.3.Penyajian Data

Peneliti dalam melakukan penyajian data yakni berdasarkan hasil dari reduksi data sebelumnya yang telah peneliti rangkum sebagai inti atau fokus penelitian, sehingga penyajian data dalam penelitian ini disusun secara terorganisasi agar mudah dipahami dan dimengerti seperti naskah atau bagan dan lain sebagainya.

