

## Peran Human Relation dalam Mengembangkan Komunikasi yang Efektif di Lingkungan Kerja

Keysha Nazwa Aulia <sup>1\*</sup>, Priskania Widya Kusuma <sup>2</sup>, Nuril Ulia Salsa <sup>3</sup>, April Laksana <sup>4</sup>, Ayu Lestari <sup>5</sup>, Siti Nur Ainnunisa Jahra <sup>6</sup>

<sup>1-6</sup> Universitas Bina Bangsa, Indonesia

[keyshanazwaaulia36@gmail.com](mailto:keyshanazwaaulia36@gmail.com) <sup>1\*</sup>, [priskania97@gmail.com](mailto:priskania97@gmail.com) <sup>2</sup>, [nuriluliasalsa@gmail.com](mailto:nuriluliasalsa@gmail.com) <sup>3</sup>,  
[aprillaksana8@gmail.com](mailto:aprillaksana8@gmail.com) <sup>4</sup>, [ayulestari160404@gmail.com](mailto:ayulestari160404@gmail.com) <sup>5</sup>, [nisazha03@gmail.com](mailto:nisazha03@gmail.com) <sup>6</sup>

Alamat: JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124

Korespodensi email: [keyshanazwaaulia36@gmail.com](mailto:keyshanazwaaulia36@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the role of human relations in developing effective communication in the workplace. Effective communication is one of the most important factors in an organization's success, which depends not only on technical skills, but also on the quality of interpersonal relationships between team members and managers. Healthy human relations, which involve respectful interactions, building trust, and open communication, can support the achievement of organizational goals by creating a more productive and harmonious environment. This research method uses a qualitative approach with literature analysis and literature review techniques to identify relevant theories and previous research results regarding the relationship between individuals in the workplace and their impact on organizational communication. Data sources are taken from various scientific articles, books, and journals that discuss topics about organizational communication, human relations, and work psychology. The results of this study show that positive interpersonal relationships in the workplace play a crucial role in creating effective communication. Employees who feel valued and supported by their colleagues and employers tend to be more open to communicating information, providing constructive feedback, and collaborating efficiently. Conversely, interpersonal tension or poor communication can lead to miscommunication, conflict, and decreased productivity. The research also highlights the importance of communication training and interpersonal relationship management as part of organizational development to create a better work environment and support long-term success.*

**Keywords:** Human, Communication, Organization, Qualitative

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran human relations dalam mengembangkan komunikasi yang efektif di tempat kerja. Komunikasi yang efektif merupakan salah satu faktor penting dalam kesuksesan organisasi, yang tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kualitas hubungan interpersonal antara anggota tim dan manajer. Human relations yang sehat, yang melibatkan interaksi yang saling menghargai, membangun kepercayaan, dan komunikasi terbuka, dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan harmonis. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik analisis literatur dan kajian pustaka untuk mengidentifikasi teori-teori serta hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan mengenai hubungan antar individu di tempat kerja dan dampaknya terhadap komunikasi organisasi. Sumber data diambil dari berbagai artikel ilmiah, buku, dan jurnal yang membahas topik tentang komunikasi organisasi, human relations, dan psikologi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja memainkan peran krusial dalam menciptakan komunikasi yang efektif. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja maupun atasan mereka cenderung lebih terbuka dalam menyampaikan informasi, memberikan umpan balik konstruktif, dan berkolaborasi secara efisien. Sebaliknya, ketegangan interpersonal atau komunikasi yang buruk dapat menyebabkan miskomunikasi, konflik, dan penurunan produktivitas. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya pelatihan komunikasi dan pengelolaan hubungan interpersonal sebagai bagian dari pengembangan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung keberhasilan jangka panjang.

**Kata Kunci:** Human, Komunikasi, Organisasi, Kualitatif

## **1. PENDAHULUAN**

### **Latar belakang**

Human relation adalah hubungan atau interaksi antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau masyarakat. Human relation mencakup berbagai aspek interaksi seperti komunikasi, kerja sama, konflik, empati, dan dukungan sosial. Tujuannya adalah membangun hubungan yang harmonis dan produktif antarindividu, baik dalam lingkungan kerja, keluarga, maupun sosial. Dalam konteks organisasi, human relation sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Inti dari human relation adalah memahami dan menghargai perbedaan individu, berkomunikasi dengan efektif, dan menjalin hubungan saling percaya serta mendukung satu sama lain. pengembangan ini bisa dikaitkan dengan etos kerja tetapi hanya dilakukan untuk hal-hal yang bersifat urgent sehingga tidak bersifat sustainable. Tidak hanya itu lingkungan suatu perusahaan tidak terlepas antara sesama karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya demi keharmonisan dan kelancaran kerja.

Suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan adanya aktifitas orang-orang yang menjadi karyawan atau anggotanya. Adanya human relation (hubungan antar manusia) dari orang-orang yang berada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, baik itu pada tingkat manajer maupun karyawan, nantinya kondisi lingkungan kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan memiliki hubungan yang baik dan nyaman dalam lingkungan kantor maka pegawai akan nyaman dan betah dalam menyelesaikan tugasnya. Komunikasi dikatakan sebagai hubungan manusiawi karena sifatnya berorientasi pada sebuah tindakan yang menimbulkan aksi untuk merubah pendapat, tingkah laku dari seseorang (Effendy, 2009). Untuk menumbuhkan Human Relation adalah karyawan dapat mengerti kehakikian manusia dan kemanusiaan serta bentuk cara untuk menyambut dan menghargai manusia lain dari pribadi karyawan tersebut. Selain itu etos kerja dipengaruhi oleh beberapa hal yang wajib diperhatikan oleh perusahaan yaitu kondisi fisik lingkungan kerja.

Apabila kondisi tempat bekerja tenang, ruangan kerja yang nyaman, terdapat peralatan yang memadai, ventilasi yang cukup, perlindungan terhadap bahaya. Menurut Susanti, dkk (2014:3) Seluruh bentuk nyata yang terdapat pada tempat bekerja sehingga dapat memberikan dampak untuk karyawan secara spontan maupun bertahap disebut kondisi fisik lingkungan kerja. kegiatan human relation yang terjadi sehari-

hari antara batasan dan bawahan kurang berjalan dengan lancar. Karyawan sering mengalami kejenuhan dalam bekerja. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya komunikasi secara lisan, sebagian besar karyawan merasa enggan menyampaikan saran, pertanyaan maupun kritikan, yang disebabkan karena pimpinan yang terlalu kaku dalam berkomunikasi dan adanya jarak antara pemimpin dan karyawan.

### **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif digunakan dalam penelitian ini guna menganalisis peran human relation dalam mengembangkan komunikasi yang efektif di lingkungan kerja.

### **Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana pengaruh penerapan human relations terhadap komunikasi yang efektif di lingkungan kerja?
- b. Apa saja faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan human relations dalam meningkatkan kualitas komunikasi di lingkungan kerja?
- c. Apa dampak dari komunikasi yang efektif terhadap produktivitas dan hubungan antar pegawai di lingkungan kerja ?

### **Tujuan**

- a. Menganalisis pengaruh penerapan penerapan human relations terhadap komunikasi yang efektif di lingkungan kerja.
- b. Mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan human relations dalam meningkatkan kualitas komunikasi di lingkungan kerja.
- c. Mengidentifikasi dampak komunikasi yang efektif terhadap produktivitas dan hubungan antar pegawai di lingkungan kerja.

Tujuan-tujuan ini dapat memberi arah yang jelas bagi penelitian tentang bagaimana human relations berkontribusi terhadap peningkatan komunikasi di lingkungan kerja.

## **2. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian Human Relation**

Hubungan antar manusia adalah terjemahan dari hubungan antar manusia. Ada juga yang menerjemahkannya menjadi “Hubungan Manusia” atau juga diterjemahkan “Hubungan Manusia”, yang sebenarnya bukan itu satu-satunya karena yang berhubungan satu sama lain adalah manusia. Hanya saja, di sini hakikat hubungan bukan seperti sesama

manusia berkomunikasi dengan manusia biasa, bukan sekedar penyampaian pesan oleh satu orang kepada orang lain, melainkan hubungan antar orang yang berkomunikasi yang mengandung unsur psikologis yang mendalam.

Dikatakan hubungan antarmanusia merupakan suatu komunikasi karena orientasinya pada tingkah laku (action oriented), di dalamnya memuat kegiatan-kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau tingkah laku. Hambatan antar manusia pada umumnya mempunyai dua sifat yaitu obyektif dan subyektif. Hambatan yang bersifat obyektif adalah suatu gangguan dan hambatan terhadap jalannya hubungan antarmanusia yang tidak disengaja dan dilakukan oleh pihak lain tetapi mungkin saja dilakukan disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan. Hambatan yang bersifat subyektif sengaja dibuat oleh orang lain yang merupakan gangguan, hambatan terhadap suatu upaya komunikasi.

### **Pengetian Human Relation**

Komunikasi efektif diharapkan dapat mengatasi kendala yang ditimbulkan oleh beberapa pihak, pasien, dokter, perawat maupun tenaga kesehatan lainnya. Dokter dapat mengetahui dengan baik kondisi pasien dan keluarganya dan pasien pun percaya sepenuhnya kepada dokter. Kondisi ini amat berpengaruh pada proses penyembuhan pasien selanjutnya. Literature review ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas komunikasi efektif dalam praktik kolaborasi interprofesi akan meningkatkan kualitas pelayanan.

### **Peran human relation dalam mengembangkan komunikasi yang efektif**

Peran human relation dalam mengembangkan komunikasi yang efektif sangat penting, terutama dalam menciptakan hubungan yang harmonis dan produktif di berbagai lingkungan, seperti tempat kerja, keluarga, atau masyarakat. Berikut adalah peran utama human relation dalam mengembangkan komunikasi yang efektif:

a. Meningkatkan Pemahaman Antarindividu

Human relation membantu individu memahami perbedaan karakter, latar belakang, dan cara berpikir orang lain. Hal ini memungkinkan komunikasi berjalan dengan lebih empati dan saling pengertian.

b. Mendorong Komunikasi Terbuka dan Jujur

Hubungan yang baik menciptakan rasa saling percaya sehingga individu merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat, ide, dan masalah tanpa rasa takut atau tekanan.

c. Mengurangi Hambatan Komunikasi

Dengan adanya hubungan yang baik, hambatan komunikasi seperti prasangka, kesalahpahaman, atau rasa tidak percaya dapat diminimalkan.

Hambatan objektif (seperti lingkungan) atau subjektif (seperti sengaja menghindari komunikasi) juga dapat diatasi melalui pendekatan human relation yang efektif.

d. Meningkatkan Kemampuan Mendengarkan Aktif

Salah satu kunci komunikasi yang efektif adalah kemampuan mendengarkan. Human relation mengajarkan pentingnya mendengarkan dengan perhatian penuh untuk memahami kebutuhan dan pandangan orang lain.

e. Memotivasi untuk Berkomunikasi Secara Produktif

Hubungan yang baik mendorong individu untuk berkomunikasi dengan tujuan yang jelas, baik untuk menyelesaikan masalah, mencapai kesepakatan, atau bekerja sama dalam tim.

f. Membangun Lingkungan yang Mendukung

Dalam organisasi atau komunitas, human relation yang baik menciptakan suasana kondusif di mana komunikasi menjadi lebih mudah karena semua pihak merasa dihargai dan didukung.

g. Mengembangkan Keterampilan Emosional dan Psikologis

Human relation melibatkan elemen psikologis yang mendalam, seperti empati, pengendalian emosi, dan kemampuan membaca bahasa tubuh. Keterampilan ini meningkatkan kualitas komunikasi sehingga lebih efektif dan bermakna.

Di dalam lingkungan pekerjaan terdapat komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi adalah pertukaran esan lisan, tertulis dan nonverbal diantara orang-orang yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi dalam organisasi dapat terjadi dalam bentuk kata-kata yang tertulis atau yang diucapkan, atau simbol-simbol yang menghasilkan perubahan tingkah laku dalam organisasi, baik antara manajer dengan karyawan yang terlibat dalam pemberian atau pertukaran informasi Kesejahteraan Karyawan.

Mengembangkan komunikasi yang efektif di lingkungan kerja sangat penting untuk memastikan kolaborasi yang.

**Faktor - faktor yang memengaruhi keberhasilan human relations dalam meningkatkan kualitas komunikasi di lingkungan kerja, baik menyelesaikan masalah, dan meningkatkan produktivitas.**

Berikut adalah beberapa faktor yang dapat diambil untuk mencapai komunikasi yang efektif:

- a. Dengarkan dengan Aktif
  - 1) Berikan perhatian penuh kepada orang yang berbicara.
  - 2) Hindari menginterupsi dan tunjukkan bahwa Anda mendengarkan, seperti dengan anggukan atau respon verbal singkat
- b. Cobalah memahami perspektif mereka sebelum memberikan tanggapan. Gunakan Bahasa yang Jelas dan Tepat
  - 1) Sampaikan pesan dengan bahasa yang sederhana dan langsung ke inti.
  - 2) Hindari jargon yang tidak perlu, terutama jika audiens tidak familiar dengan istilah tersebut
  - 3) Periksa kembali apakah informasi yang disampaikan sudah dipahami dengan baik
- c. Pilih Saluran Komunikasi yang Tepat
  - 1) Gunakan email untuk komunikasi formal.
  - 2) Pilih pertemuan tatap muka atau panggilan telepon untuk diskusi penting atau yang membutuhkan pemahaman mendalam.
  - 3) Digunakan aplikasi komunikasi seperti Slack atau WhatsApp untuk hal-hal yang bersifat cepat.
- d. Bangun Kepercayaan
  - 1) Jadilah orang yang jujur dan dapat diandalkan.
  - 2) Hindari gosip atau berbicara buruk tentang rekan kerja.
  - 3) Tunjukkan empati dan pengertian dalam komunikasi Anda.
- e. Berikan dan Terima Umpan Balik
  - 1) Berikan umpan balik secara konstruktif, fokus pada masalah, bukan pribadi.
  - 2) Terima kritik dengan sikap terbuka dan gunakan sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang
- f. Hindari Asumsi
  - 1) Jika ada sesuatu yang tidak jelas, tanyakan untuk klarifikasi.
  - 2) Pastikan semua pihak memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan atau rencana yang dibicarakan.

- g. Gunakan Bahasa Tubuh yang Positif
  - 1) Jaga kontak mata untuk menunjukkan perhatian.
  - 2) Hindari sikap tertutup seperti menyilangkan tangan.
  - 3) Gunakan ekspresi wajah dan gerakan yang menunjukkan keterbukaan.
- h. Sesuaikan Gaya Komunikasi dengan Audiens
  - 1) Kenali gaya komunikasi masing-masing rekan kerja, apakah lebih suka pendekatan langsung, visual, atau tertulis.
  - 2) Sesuaikan pesan agar sesuai dengan kebutuhan mereka.
- i. Tingkatkan Kemampuan Berkomunikasi
  - 1) Ikuti pelatihan komunikasi atau membaca buku terkait.
  - 2) Berlatih secara konsisten dalam percakapan sehari-hari.
- j. Jadilah Pemecah Masalah, Bukan Pembuat Masalah
  - 1) Fokus pada solusi ketika ada konflik.
  - 2) Gunakan komunikasi untuk menjembatani perbedaan, bukan memperburuk situasi. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, Anda dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif.

### **Dampak dari komunikasi yang efektif terhadap produktivitas dan hubungan antar pegawai di lingkungan kerja**

Dampak Komunikasi Efektif terhadap Produktivitas dan Hubungan Antar Pegawai di Lingkungan Kerja dapat dijelaskan melalui beberapa poin utama yang menunjukkan hubungan antara komunikasi yang baik dan hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi. Berikut adalah beberapa dampak yang dapat terjadi:

- a. Meningkatkan Produktivitas Kerja
  - 1) Kejelasan Instruksi dan Tugas: Komunikasi yang efektif memungkinkan instruksi dan tugas yang jelas antara atasan dan bawahan, sehingga karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan dapat menyelesaikan tugas dengan efisien.
  - 2) Pengurangan Kesalahan dan Kebingungannya: Ketika informasi disampaikan dengan jelas dan tepat, kemungkinan kesalahan yang diakibatkan oleh salah paham atau informasi yang tidak lengkap berkurang. Hal ini mengarah pada lebih sedikit waktu yang terbuang untuk memperbaiki kesalahan dan lebih banyak waktu untuk mencapai tujuan.
  - 3) Penyelesaian Masalah yang Cepat: Komunikasi yang efektif memungkinkan pemecahan masalah yang lebih cepat dan tepat, sehingga produktivitas tidak

terhambat oleh masalah yang tidak terselesaikan.

b. Meningkatkan Hubungan Antar Pegawai

- 1) Meningkatkan Kolaborasi dan Kerja Sama Tim: Komunikasi yang terbuka dan efektif membangun atmosfer kepercayaan dan saling pengertian antara anggota tim. Ini memungkinkan kolaborasi yang lebih baik dan peningkatan kerja tim dalam mencapai tujuan bersama.
- 2) Mengurangi Konflik: Komunikasi yang jelas dapat membantu mengurangi potensi konflik, karena banyak masalah yang timbul akibat ketidaksepahaman atau kesalahan interpretasi. Ketika komunikasi terbuka, setiap pihak dapat menyampaikan pandangannya tanpa takut disalahpahami.
- 3) Meningkatkan Kepuasan Kerja: Pegawai yang merasa didengar dan dipahami cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Komunikasi yang baik memungkinkan pegawai untuk berbagi pendapat dan ide, yang dapat meningkatkan rasa keterlibatan mereka di tempat kerja.

c. Dampak Terhadap Kepemimpinan dan Motivasi

- 1) Meningkatkan Kepemimpinan yang Efektif: Pemimpin yang menguasai komunikasi efektif dapat memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendengarkan keluhan atau masukan dari karyawan. Ini akan membangun rasa percaya dan respek antara pemimpin dan anggota tim.
- 2) Meningkatkan Motivasi dan Keterlibatan: Komunikasi yang efektif sering kali melibatkan penghargaan dan pengakuan terhadap pencapaian karyawan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja.

d. Meningkatkan Inovasi dan Kreativitas

- 1) Pertukaran Ide yang Terbuka: Dalam lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka, ide dan saran dapat mengalir dengan bebas. Ini menciptakan ruang untuk inovasi dan kreativitas yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja tim dan organisasi.
- 2) Pemecahan Masalah yang Lebih Inovatif: Komunikasi yang efektif memungkinkan tim untuk mengeksplorasi berbagai perspektif dan solusi terhadap masalah, sehingga lebih banyak peluang untuk menemukan solusi yang inovatif.

e. Meningkatkan Kinerja Organisasi Secara Keseluruhan

- 1) Pengelolaan Sumber Daya yang Lebih Efisien: Ketika informasi mengenai



kebutuhan dan sumber daya dikelola dengan baik melalui komunikasi yang efektif, organisasi dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

- 2) Pencapaian Tujuan Organisasi yang Lebih Cepat: Komunikasi yang jelas memudahkan pencapaian tujuan organisasi, karena setiap individu memahami kontribusinya terhadap tujuan tersebut dan bekerja dengan arah yang sama.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (Hartatik, 2014:160), motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut George R. Terry, (Sedarmayanti 2014:233) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.

Efektivitas kerja merupakan salah satu faktor krusial yang menjadi sasaran utama bagi setiap organisasi dalam menjalankan operasionalnya. Efektivitas kerja mengacu pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efisien dan berkualitas. Hal ini melibatkan proses manajemen yang efektif, alokasi sumber daya yang tepat, pengaturan tugas yang efisien, serta kualitas kerja yang tinggi dari setiap anggota tim. Sebuah organisasi yang efektif mampu menghasilkan output yang diinginkan dengan meminimalkan biaya, waktu, dan upaya yang diperlukan. Selain itu, efektivitas kerja juga berdampak pada peningkatan kepuasan karyawan, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Khasanah et al., 2010).

### **3. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa human relations memegang peran yang sangat penting dalam mengembangkan komunikasi yang efektif di lingkungan kerja. Penerapan prinsip-prinsip human relations, seperti perhatian terhadap kebutuhan emosional karyawan, peningkatan hubungan interpersonal, serta pemberdayaan komunikasi dua arah, terbukti dapat menciptakan atmosfer kerja yang lebih terbuka, saling pengertian, dan kolaboratif.

Komunikasi yang efektif tidak hanya membantu dalam mengurangi kesalahpahaman dan konflik, tetapi juga meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat pengambilan keputusan, dan memperkuat hubungan antar pegawai. Dalam organisasi yang menerapkan human relations secara optimal, tercipta iklim kerja yang mendukung

keterbukaan, kepercayaan, dan kerja sama, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal di antara karyawan dan pemimpin, serta menciptakan kebijakan yang mendukung interaksi yang sehat dan terbuka. Hal ini akan memperkuat hubungan antar pegawai, menciptakan rasa saling menghargai, serta meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

Kesimpulan ini menekankan pentingnya human relations dalam membangun komunikasi yang efektif, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan hubungan antar pegawai di lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H., Jaya, M., & Pungan, Y. (2019). Pengaruh karakteristik individu, komunikasi efektif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Tambang Batubara Bukit Asam). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.31602/atd.v3i1.1744>
- Amrullah, M. N. (2019, December 1). Pentingnya human relation dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. *Komodifikasi*, 7(2), 21. Retrieved November 29, 2024, from <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/Komodifikasi/article/view/11341>
- Dalimunthe, M. H., Fachrina, R., & Suhairi, S. (2021, September 1). Dampak komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 54–63. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v2i1.494>
- Kirana, K. C., Sivi, V. A., & Subiyanto, D. (2022, October 4). Analisis human relation, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Super Dazzle Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), 9. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i2.2240>
- Kusumastuti, N. K., Edris, M., & Sutono. (2022, September 15). Pengaruh human relation, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 16. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1207>
- Laksana, A., & Fajarwati, N. K. (2021, August 30). Strategi komunikasi organisasi serikat pekerja nasional PT. Parkland World Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. *Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 1(2), 11. <https://doi.org/10.53363/bureau.v1i2.28>
- Nadapdap, K. M. (2017, December 31). Analisis pengaruh human relation terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 14. Retrieved from <https://ejournal.methodist.ac.id/index.php/methonomi/article/view/1002>

- Nova, S., Abdullah, H., Mahrizal, M., & Yanti, E. M. (2023). Pengaruh komunikasi dan etos kerja terhadap efektivitas kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1). <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1540>
- Puspitasari, K., & Hendriani, W. (2020). Tim virtual: Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 1–18. <https://doi.org/10.22373/psikoislamedia.v4i2.5347>
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. (2022, November 29). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 25–34. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i2.149>
- Rusda, A., Ferawati, D. M., & Novita, I. (2022, August 10). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja mitra pada CV. Herbiglow Natural Skincare. *Jurnal Off March Management Research*, 4(1), 1–18. <https://doi.org/10.36835/au.v1i2.235>
- Sanjaya, H. T., Hermawan, M. R., & Mardika, B. D. (2022, January 1). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan: Kualitas kerja, efektivitas kerja, dan komunikasi kerja (Literature review kualitas kerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 300–311. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.820>
- Suryana, D. (2022, June 21). Pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. *JRPA - Jurnal Regional Public Administration*, 7(1), 73–81. Retrieved from <https://ejournal.lppmunsap.org/index.php/jrpa/article/view/107>
- Suryani, F. D., & Aji, T. S. (2020, December 30). Pengaruh human relation, lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan SDI terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(3), 30–43. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v3n3.p30-43>
- Talibana, Y. B. (2022, September 20). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen*, 1(4), 9. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>