



Implementasi *Human Relations* Dalam Membangun Etos Kerja Karyawan PT Federal International Finance

Cindy Meilany Putri^{1*}, Lilik Sumarni²

¹⁻²Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Alamat : Jl. K.H. Ahmad Dahlan Cireundeu, Kec. Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15419, Indonesia

Korespondensi Penulis: cindy.meylani.putri@gmail.com*

Abstract. *This research was conducted to analyze the implementation of human relations at PT Federal International Finance. The approach in this study is qualitative with data collection techniques of interviews, observation and documentation. The purpose of this study was to determine the implementation of human relations at PT Federal International Finance and to find out the obstacles in developing the implementation of human relations at PT Federal International Finance. This research refers to Effendy's implementation theory (2020), which has five dimensions. The first is communication which aims to build cooperation within the company. The second is directives to tell the tasks that must be carried out by employees so that employees can find out what the instructions from the leadership are. The third is openness to build harmonization between leaders and employees for the sake of creating openness so that there is no social jealousy. The fourth is mutual respect with the aim that employees and leaders can respect each other. The fifth is loyalty, the important role of a company is having employees who are able to survive in any condition for the sake of building a company. The inhibiting factor for the implementation of human relations is the lack of smooth communication between leaders and employees. In addition, there are barriers to direction, openness, mutual respect, and loyalty which hamper the implementation of human relations.*

Keywords : *Implementation human relations, Public Relations, Work ethic*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis implementasi *human relations* pada PT Federal International Finance. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi *human relations* pada PT Federal International Finance dan mengetahui hambatan dalam membangun implementasi *human relations* pada PT Federal International Finance. Penelitian ini mengacu pada teori implementasi Effendy (2020) yang dimana terdapat lima dimensi. Yang pertama adalah komunikasi yang memiliki tujuan untuk membangun kerja sama dalam perusahaan. Kedua adalah pengarahan untuk memberitahu tugas yang harus dijalankan oleh karyawan sehingga karyawan dapat mengetahui apa instruksi dari pimpinan. Yang ketiga keterbukaan untuk membangun harmonisasi antara pimpinan dan karyawan demi terciptanya keterbukaan supaya tidak adanya kecemburuan sosial. Yang keempat sikap saling menghargai dengan tujuan supaya karyawan dan pimpinan dapat saling menghargai. Yang kelima loyalitas peran penting sebuah perusahaan adalah memiliki karyawan yang mampu bertahan dalam kondisi apapun demi terbangunnya sebuah perusahaan. Faktor penghambat penerapan implementasi *human relations* adalah terjadinya komunikasi yang kurang lancar antar pimpinan dan karyawan. Selain itu, terdapat hambatan pengarahan, keterbukaan, sikap saling menghargai, dan loyalitas yang menjadikan penerapan implementasi *human relations* terhambat.

Kata Kunci: Implementasi hubungan manusia, Hubungan Masyarakat, Etos Kerja

1. PENDAHULUAN

Salah satu pondasi utama dalam melaksanakan pekerjaan adalah komunikasi yang efektif dan efisien, karena hal tersebut dapat membuat antar sesama tim maupun sesama divisi perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga perusahaan pun akan berkembang dengan baik. Dibalik komunikasi yang baik dalam perusahaan terdapat seorang pimpinan yang

memiliki peran untuk manajemen hubungan komunikasi antar pimpinan perusahaan dan juga karyawan supaya dapat menjadi komunikasi dua arah atau timbal balik yang tidak akan menimbulkan kurangnya komunikasi. Selain itu, seorang pimpinan pun yang membina hubungan baik kepada karyawan supaya menimbulkan keselarasan dalam berkomunikasi dan juga membina harmonisasi dalam perusahaan. Untuk membina sebuah perusahaan, terdapat peran penting dari seorang *public relations*, karena seorang *public relations* bukan hanya sekedar menjaga dan menjalin hubungan yang luas kepada masyarakat, namun *public relations* memiliki peran menjaga dan membangun hubungan yang baik kepada seluruh internal perusahaan supaya perusahaan dapat menjalin kerjasama antar karyawan yang baik.

Menurut Frank Jefkins (2018) *public relations* adalah keseluruhan bentuk komunikasi yang terencana suatu perusahaan baik ke dalam maupun ke luar dengan semua publiknya, demi tercapainya tujuan bersama. Hal ini berarti tujuan *public relations* lebih terperinci yang tidak hanya terbatas pada saling pengertian saja, melainkan juga berbagai macam tujuan khusus lainnya yang berkaitan dengan saling pengertian. Objek pada penelitian ini adalah PT Federal International Finance (Cabang Pamulang), perusahaan ini memiliki banyak sekali karyawan. Dimana pada setiap perusahaan dengan karyawan yang banyak akan memiliki berbagai macam persoalan, yang pastinya pun terdapat banyak sekali cara dan juga solusi yang dihadirkan dalam pemecahan serta penyelesaian masalah tersebut. Hubungan baik internal dapat terlihat dari komunikasi yang terjadi antar karyawan, seberapa efisien dan efektif komunikasi antara pimpinan dengan karyawan dan sebaliknya.

Peran sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif berguna untuk mencapai dan menjaga kelangsungan serta perkembangan perusahaan di masa depan. *Human relations* dapat berguna sebagai pembangun komunikasi yang lebih dalam antar karyawan yang tidak hanya mementingkan komunikasi, tetapi juga mementingkan aspek psikologis dan kepuasan kerja sehingga dapat terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. *Human relations* terlihat sebagai suatu hal yang mudah untuk diterapkan, tetapi sebenarnya tidak semudah seperti yang dibayangkan. Karena *human relations* harus dijalankan dengan baik, sehingga dapat membentuk semangat positif karyawan yang membuat karyawan terus memiliki motivasi tinggi dan juga prinsip dalam bekerja atau biasa kita kenal dengan etos kerja.

Etos kerja dapat terbentuk apabila karyawan mendapatkan sesuatu yang mereka inginkan dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Yang dapat membentuk etos kerja ini salah satunya adalah hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan ataupun bawahan dengan atasan, dengan hal itu maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan tercipta juga. Etos

kerja tentu harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan 100% kemampuan yang dimiliki sehingga output yang ingin dicapai perusahaan dapat cepat tercapai. Terciptanya etos kerja yang baik, akan menimbulkan kerja sama antar karyawan dengan baik, serta dapat saling membantu baik secara tenaga maupun secara pemikiran tanpa perhitungan. Jika etos kerja telah terbentuk dengan baik, maka akan timbul rasa saling menghargai sesama karyawan. PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) memiliki beberapa pesaing, seperti WOM Finance, Mega Finance, BFI Finance. Karena memiliki banyak pesaing, PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) melakukan berbagai cara demi membangun perusahaan, maka dari itu PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) memiliki Visi dan Misi yang harus terwujud. Dalam perusahaan, karyawan sangat dibutuhkan untuk mewujudkan Visi dan Misi tersebut, karena karyawan merupakan kekuatan pendorong di belakang perusahaan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan Visi dan Misi perusahaan.

Perlu diketahui bahwa PT. Federal International Finance (Cabang Pamulang) memiliki karyawan yang sangat banyak, karena perusahaan ini bergerak pada macam-macam pembiayaan. Pembiayaan motor baru, pembiayaan elektronik, serta pinjaman dana tunai BPKB motor & sertifikat tanah. Sistem kerja pada perusahaan ini adalah target, apabila marketing tidak sampai penjualan kedalam target bulanannya, terkadang pimpinan cabang mendorong terus-terusan karyawannya supaya mereka tetap terus bergerak kencang, namun terkadang kalau belum mencapai target, pimpinan tidak mendorong tetapi kumpul bersama untuk memberikan motivasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Public Relations

Menurut PRSA (*Public Relations Society of America*) yang dikutip dari (Arief, 2019:8) *Public Relations* membantu organisasi dan publiknya untuk saling beradaptasi satu sama lain. *Public Relations* secara luar bermanfaat untuk organisasi sebagai kelompok secara kolektif, bukan hanya sebuah urusan bisnis, publik dalam hal ini mencakup beragam pemangku kepentingan. Menurut Cutlip, Center, dan Broom dalam (Kriyantono, 2016:5) *Public Relations* adalah fungsi manajemen yang membangun dan mempertahankan hubungan yang baik dan bermanfaat antara organisasi dengan publik yang mempengaruhi kesuksesan atau kegagalan organisasi tersebut. Seorang *Public Relations* secara fungsional dapat menjalankan fungsi-fungsi manajemen, dengan cara menciptakan komunikasi yang harmonis antara pimpinan

dengan karyawan, pimpinan dengan publik, ataupun karyawan dengan publik untuk mencapai suatu citra perusahaan yang menguntungkan.

Komunikasi Internal

Effendy (2020:49-50), membagi dua pengertian human relations, yakni *human relations* dalam arti luas dan *human relations* dalam arti sempit. *Human Relations* dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati kepada kedua belah pihak. *Human Relations* dalam arti sempit adalah 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. Menurut Effendy (2020:52), kunci aktivitas *human relations* adalah motivasi. Memotivasikan karyawan untuk bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka yang dapat memuaskan. Seperti kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan dirinya sendiri, dan lain sebagainya.

Etos Kerja

Menurut Ginting (2016) yang dikutip dalam jurnal Pengaruh Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar, (Darodjat 2015).

3. METODE PENELITIAN

Metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme* digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (Sugiyono, 2016). Penulis menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan, dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok atau suatu kejadian (Sugiyono, 2016). Penulis menggunakan metode penelitian

deskriptif kualitatif karena menggambarkan data-data yang diteliti dengan penulis melakukan pertanyaan dan adanya narasumber untuk menerangkan dengan mendengarkan dan menjawab. Hasil pertanyaan dan jawaban akan menjadi data. Data tersebut didapatkan dari hasil wawancara yang akan di dokumentasikan. \

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Federal International Finance (Cabang Pamulang), dengan waktu penelitian selama 3 (tiga) bulan dari periode Maret sampai Juni 2023. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapat pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif partisipan. Paradigma kualitatif adalah pendekatan yang lebih menekankan pada aspek secara mendalam terhadap suatu masalah daripada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi (Suradika & Wicaksono, 2019:11).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan pada natural *setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi dan berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi (Sugiyono, 2013).

1. Wawancara terstruktur dan mendalam, dilakukan dengan seorang *Operational & General Support Section Head* dan juga *Human Resources* PT. International Federal Finance (Cabang Pamulang) yang bertanggung jawab serta menaungi kebutuhan seluruh karyawan perusahaan tersebut.
2. Dokumentasi, dokumen yang dilengkapi oleh peneliti berbentuk foto hasil-hasil yang ada, guna melengkapi data dari wawancara sehingga dapat dijadikan bukti dan data yang dapat dipercaya kebenarannya

Peneliti menggunakan komponen dalam analisis data (*interactive model*) menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2015: 147),

1. Reduksi Data
2. Penyajian Data
3. Penarikan Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan Triangulasi sumber yang berguna untuk mengecek kredibilitas data dan dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. (Sugiyono, 2016). Menurut Denzim dalam Moleong (2017), dalam triangulasi sumber terdapat empat macam yang harus diperhatikan dalam membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang dioeroleh,

4. HASIL

Hasil dari penelitian ini merupakan data yang didapatkan di lapangan, serta disesuaikan dengan teori yang digunakan. Mengingat penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, serta pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini ada beberapa pertanyaan mengenai Implementasi Human Relations dalam Membangun Etos Kerja Karyawan PT Federal International Finance.

5. PEMBAHASAN

Pembahasan ini dirangkum berdasarkan penelitian yang dilakukan melalui wawancara dengan sumber sesuai dengan fakta dan keadaan sebenarnya secara keseluruhan mengenai Implementasi *Human Relations* dalam Membangun Etos Kerja Karyawan PT Federal International Finance. Sesuai hasil wawancara bersama OGSSH dan HRD. Yaitu Key informan dan Informan I didapatkan jawaban terkait implementasi *Human Relations*. Implementasi *Human Relations* tentunya berperan sangat penting bagi perusahaan, untuk itu diperlukan upaya implementasi *Human Relations* dengan segala cara yang efektif dan efisien sehingga implementasi *Human Relations* dapat terimplementasi dengan baik. Pada penelitian ini mengacu pada indikator penerapan implementasi *Human Relations* yang dikemukakan oleh Effendy.

1. Implementasi *Human Relations*

- a. Komunikasi
- a. Pengarahan
- b. Keterbukaan
- c. Sikap Saling Menghargai
- d. Loyalitas
- e. Etos Kerja

Terdapat pula hambatan pengarahan seperti apa yang dikatakan oleh Ibu Hariani OGSSH PT Federal International Finance (Cabang Pamulang), dimana ketika terdapat instruksi mendadak seperti mendapat tugas dari *Head Office* (HO), dimana hal tersebut mengharuskan karyawan segera mengerjakan sehingga berdampak pada tugas lain yang harus dikesampingkan terlebih dahulu. Hal tersebut membuat karyawan bekerja menjadi lembur karena harus menyelesaikan pekerjaannya. Hambatannya yaitu kesulitannya pimpinan dalam meminta karyawan untuk terus terang ketika mendapati permasalahan pada saat mengerjakan pekerjaan, karyawan berusaha mengerjakan pekerjaan-nya secara mandiri. Namun terkadang, menurut karyawan hal tersebut sudah benar. Tetapi pada saat audit terdeteksi bahwa terdapat

kekeliruan dalam penginputan hasil kerja. Terdapat pula faktor penghambat dalam aspek saling menghargai, seperti perusahaan menghargai karyawan yang dianggap terbaik adalah dengan memberikan bonus, insentif, dan promosi jabatan. Lalu yang jadi penghambatnya adalah tentu tidak semua karyawan bisa mencapai hal tersebut. Terkadang karyawan yang lebih senior tidak mencapai hal tersebut dan karyawan yang dibawahnya dapat. Dan timbul rasa iri sementara. Hambatan dalam aspek loyalitas dimana hambatan nya adalah pada saat penanaman *sense of belonging*, terdapat karyawan yang belum tertanam rasa memiliki, hal tersebut berdampak pada karyawan akan terus bersikap loyal ketika terus-terusan diberikan motivasi.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, setelah mendeskripsikan, menganalisa, serta memahami dari data penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini akan ditarik beberapa kesimpulan berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah narasumber yang memang berkaitan langsung pada pelaksanaan objek penelitian.

Implementasi *Human Relations* pada PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) dengan menggunakan indikator *human relations* menurut (Davis, 2015) melalui 5 dimensi yang dapat disimpulkan bahwa Implementasi *Human Relations* yang dilakukan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi, kegiatan komunikasi yang dilakukan pimpinan untuk membangun kerjasama kepada karyawan adalah dengan cara menyiapkan secara jelas dan rinci poin apa yang ingin disampaikan kepada karyawan, supaya karyawan dengan mudah dapat menyerap pesan yang disampaikan oleh pimpinan. Terdapat dua cara berkomunikasi kepada karyawan, yaitu formal dan non-formal. Dimana ketika formal pembahasan dikemas dengan cara *meeting*. Jika non formal, pembahasan dilakukan di *coffee shop*. Terdapat pula komunikasi secara langsung dengan tatap muka bertemu di kantor. Terdapat pula komunikasi melalui media whatsapp grup dan juga MS Team.
2. Pengarahan, pada dimensi ini upaya yang dilakukan pimpinan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) dalam memberikan pengarahan yaitu dengan cara memberitau KPI karyawan lalu menjelaskan secara detail terkait *jobdesk* yang harus dilakukan karyawan. Komunikasi yang digunakan pimpinan dalam memberikan pengarahan adalah komunikasi secara langsung dengan *to the point* menyampaikan apa tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan. Demi membangun hubungan baik dengan karyawan, pimpinan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) dalam memberikan

pengarahan, berusaha untuk mencontohkan arahan yang diberikan, tidak hanya memberi arahan dan memberikan teori.

3. Keterbukaan, dimensi ini bertujuan untuk menciptakan harmonisasi kepada karyawan. Pimpinan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) berupaya untuk membangun kedekatan emosional kepada karyawan. Selain itu, dalam mempertahankan harmonisasi lingkungan kerja, pimpinan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) menghindari gosip dan juga menghindari politik kotor dalam perusahaan. Karena hal tersebut dapat membuat perpecahan dan merusak harmonisasi dalam lingkungan kerja. Terdapat keterbukaan lainnya seperti gaji, *reward*, dan juga regulasi. Pada hal gaji dan *reward* pimpinan sangat terbuka dan transparan. Namun dalam hal regulasi, pimpinan tidak sepenuhnya terbuka oleh karyawan, regulasi yang diberikan adalah regulasi yang menyangkut dengan aspek karyawan saja.
4. Sikap saling menghargai, pada dimensi ini cara nonformal pimpinan menghargai karyawan adalah memberikan *self reward* berupa traktir makanan ketika *closing* akhir bulan. Untuk cara non-formal pimpinan menghargai karyawan adalah dengan cara memberikan program *reward* dan insentif, serta program promosi jabatan (jenjang karir) untuk karyawan terbaik yang memenuhi *mandatory*.
5. Loyalitas, pada dimensi ini cara mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi adalah dengan cara mengadakan program *reward* bulanan dan juga pemberian insentif bagi karyawan yang mencapai target 100%. Selain itu, dalam membangun loyalitas karyawan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) pimpinan berupaya memberikan penanaman *sense of belonging* kepada karyawan dengan cara memberikan *knowledge sharing*.

Etos kerja, dalam aspek ini upaya yang dilakukan pimpinan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) dalam mempertahankan loyalitas atau semangat kerja karyawan

- a. Dengan cara mengatur pola kerja karyawan agar tidak terjadinya penumpukan pekerjaan. Pimpinan melakukan *training* sekaligus *brain storming* guna terciptanya kreativitas metode kerja karyawan.
- b. Produktifitas karyawan dibangun dengan cara memberikan motivasi dan juga perhatian kepada karyawan. Jika produktifitas karyawan sudah terbangun, maka integritas karyawan sudah tidak diragukan lagi, karyawan akan bekerja jujur, tepat waktu, dan juga sesuai dengan SOP yang berlaku.

Dalam proses pelaksanaan implementasi *human relations* ditemui hambatan-hambatan sebagai berikut: terdapat faktor penghambat dari segi komunikasi yang kurang tepat sehingga

pesan dari pimpinan kepada karyawan kurang maksimal. Dan hambatan pengarahan pengerjaan tugas sehingga karyawan terkadang bekerja sampai lembur. Terdapat hambatan kurang mampunya pimpinan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) mengetahui permasalahan kerja yang dihadapi oleh karyawan. Dan adapula hambatan sikap saling menghargai yang dapat menimbulkan rasa iri kepada karyawan lain. terakhir, terdapat pula hambatan dalam mempertahankan loyalitas karyawan dikarenakan karyawan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) kurang mampu memahami *sense of belonging* sehingga berdampak pada kurangnya kesadaran akan rasa memiliki yang berdampak pada loyalitas kerja karyawan.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). Pengantar manajemen. MitraWacana Media.
- Andipate, A. A. (2020). Paradigma baru public relations: Teori, strategi, dan riset. PT Raja Grafindo Persada.
- Arief, N. N. (2019). Public relations in the era of artificial intelligence. Rektama Media.
- Effendy, O. U. (2020). Human relations & public relations. Bandung: Mandar Maju.
- Hasibuan, S. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Khasanah, U. M., & Sadiqin, A. (2021). Keterbukaan komunikasi pimpinan perusahaan dalam membentuk peningkatan dan kenyamanan kinerja karyawan di PT Global Sinergi Kartu. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial (EMBISS), 1(4).
- Lengkey, L., Himpong, M. D., & Mewengakang, N. N. (2015). Peranan human relations terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Propinsi Sulawesi Utara. E-journal Acta Diurna, 4(3).
- Maulana, F. (2022). Pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Saufa Khalid Maritim Samudera Cabang Banjarmasin. eprints.uniska-bjm.ac.id.
- Nurdin, B. (2018). Pelaksanaan human relation oleh camat dalam mencapai semangat kerja pegawai di kantor kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur. Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA), 1(XII), 1.
- Nurraya, & Widodo, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan operasional PT. Madia Asriprima, Jakarta. JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa, 2(2).
- Ruslan, R. (2016). Manajemen public relations dan media komunikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sari, I., & Fauzi, R. (2022). Penerapan human relations dalam memotivasi kerja pegawai pada PT. Batik Danar Hadi. Jurnal Prosiding Hubungan Masyarakat, 8(1).

- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. CV Alfabeta.
- Sumarto, R. H. (2016). Komunikasi dalam kegiatan public relations. *Jurnal Informasi Kajian Ilmu Komunikasi*, 46(1), 1–10.
- Suradika, A., & Wicaksono, D. (2019). Metodologi penelitian. Tangerang Selatan: UM Jakarta Pers.