

Hubungan Kegiatan *Employee Relations* Pertamina Cilacap dengan Motivasi Karyawan

The Relation of Pertamina Cilacap Employee Relation's Activity with Employee Motivation

¹Dea Monita Nurfitriana, ²M. Subur Drajat

^{1,2}*Bidang Kajian Public Relations, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116
Email : deamonita88@gmail.com*

Abstrack. Employee Relations activities in a company is a duty that should be there. Where the purpose of the activities of Employee Relations is not another to achieve the objectives of the company by way of having a good relationship between the company and its employees. To establish a good relationship, the company conducts business in which one of them is to make programs that are intended for companies that are expected to motivate employees to improve their performance. Therefore, researchers wanted to find out from the perspective of the employee if there is a relationship between the programs created by the company's employees with the motivation of the employees themselves. In this study, researchers found a match concept activities Employee relations proposed by Rusady Ruslan which includes programs namely education and training, work motivation achievement, awards, special events, media internally within the company Pertamina, which the researchers focused their location on Pertamina Cilacap parts Engineering, This study uses a quantitative method with the correlational approach. The purpose of research is to find out how the relationship Pertamina Cilacap employee relations with employee motivation. Where the population is employed amounted to 64 employees, then the sampling technique used by the researchers in this study is that the sample saturated nonprobability sampling. Validity analysis used in this study using Spearman Rank. Reliability analysis method used in this research is the method of internal consistency with Cronbach alpha technique. The results of this study is a significant relationship between employee relations activities Pertamina Cilacap engineering parts which include education and training programs, employee motivation programs, awards programs, special events program and internal communications media program with employee motivation Pertamina Cilacap.

Keywords: activities employee relations, employee motivation

Abstrak. Kegiatan *Employee Relations* dalam sebuah perusahaan merupakan sebagai suatu kewajiban yang harus ada. Dimana tujuan dari kegiatan *Employee Relations* adalah tidak lain untuk mencapai tujuan dari perusahaan dengan cara memiliki hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawannya. Untuk membentuk hubungan yang baik, perusahaan melakukan usaha dimana salah satunya yaitu membuat program-program yang diperuntukan untuk perusahaan yang diharapkan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Karena itu peneliti ingin mengetahui dari sudut pandang karyawan apakah ada hubungan antara program-program yang di buat oleh perusahaan untuk karyawan dengan motivasi karyawan itu sendiri. Dalam penelitian ini peneliti menemukan kecocokan konsep kegiatan *Employee relations* yang dikemukakan oleh Rusady Ruslan yang meliputi program-program yaitu Pendidikan dan Pelatihan, motivasi kerja berprestasi, penghargaan, acara khusus, media internal di dalam perusahaan Pertamina, dimana peneliti memfokuskan lokasinya pada Pertamina Cilacap bagian *Engineering*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan *employee relations* Pertamina Cilacap dengan motivasi karyawan. Dimana populasi yang dipakai berjumlah 64 karyawan, kemudian Teknik *sampling* yang dipakai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu sample jenuh. Analisis validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Rank Spearman*. Metode analisis reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *internal consistency* dengan teknik Alpha Cronbach. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap bagian engineering yang mencakup program pendidikan dan pelatihan, program motivasi kerja, program penghargaan, program acara khusus, dan program media komunikasi internal dengan motivasi karyawan Pertamina Cilacap.

Kata kunci : kegiatan employee relations, motivasi karyawan

A. Pendahuluan

Aktivitas dari *public relations* salah satunya yaitu menjalin komunikasi dua arah atau timbal balik antara organisasi atau perusahaan dengan publiknya. Beberapa bentuk hubungan yang dibina bagi publik internal suatu perusahaan yaitu *employee relations* atau hubungan dengan para pekerja/para karyawan guna memelihara hubungan khususnya antara manajemen dengan para karyawannya. Dalam sebuah perusahaan, seorang karyawan berperan penting dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan. Kinerja yang baik dari seorang karyawan akan mempercepat tujuan perusahaan. Dengan begitu, sudah sepantasnya suatu perusahaan menjalin hubungan yang baik dan terarah dengan karyawannya, memperhatikan kebutuhannya, sehingga diharapkan kinerjanya meningkat. Pertamina Unit Pengolahan IV Cilacap merupakan salah satu dari 7 jajaran unit pengolahan yang memiliki kapasitas produksi terbesar dan terlengkap jenis produknya. Hal ini tidak terlepas dari para karyawan yang pasti berkapasitas besar yang sangat berpengaruh didalamnya. Sehingga bagaimana usaha seorang *public relations* untuk menjalin hubungan internal yang baik yaitu khususnya para karyawan. Melalui program-program yang dimiliki oleh PT Pertamina diharapkan dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan menyesuaikan kebutuhan dari para karyawan. Namun, program-program yang diadakan ternyata mengalami perbedaan dalam penerimaannya dari tiap karyawan sehingga memunculkan berbagai macam pendapat.

B. Landasan Teori

Penelitian ini membahas tentang hubungan kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap dengan motivasi karyawan. Dimana penulis menggunakan konsep kegiatan *employee* menurut Rosady Ruslan dalam bukunya *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi* meliputi Program Pendidikan dan Pelatihan, Program Motivasi Kerja Berprestasi, Program Acara Khusus, Program Penghargaan dan Program Media Internal.

Untuk sebuah perusahaan kegiatan *employee relations* merupakan hal yang sangat penting. Hal yang utama untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan adalah dengan memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan para karyawan yang termasuk dalam publik internal suatu perusahaan. Dengan dijalankannya program – program yang diperuntukkan untuk para karyawan diharapkan selain untuk membina hubungan yang baik juga dapat menciptakan motivasi dalam bekerja.

Menurut Siagian, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (2004:138). Dan sebagai alat ukur dari motivasi diambil dari variabel teori motivasi harapan yang mencakup daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dan imbalan, hubungan antara usaha dan prestasi.

C. Metodologi

Metode yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Metode penulisan kuantitatif korelasional adalah metode yang meneliti hubungan antara variabel – variabel dan bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi pada faktor yang lain (Rakhmat, 2012:27).

Teknik pengambilan sampel yang diambil adalah Nonprobability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dan yang akan digunakan yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sugiyono (2014: 126). Sampel yang diambil adalah sebanyak 100% dari jumlah populasi yaitu, 64 orang karyawan yang ada di bagian *Engineering* Pertamina Cilacap.

Terdapat beberapa cara yang dilakukan oleh penulis dalam pengumpulan data penelitian, yaitu kuesioner, wawancara, studi kepustakaan dan observasi.

D. Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hubungan program pendidikan dan pelatihan dalam kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap (X1) dengan Motivasi karyawan Pertamina Cilacap (Y1)

Setelah dilakukan perhitungan uji hipotesis dengan r_s hitung sebesar 0,475, nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 dan α 0,05. Maka nilai signifikansi (sig) $< \alpha$ sehingga H_0 ditolak, artinya ada hubungan antara program pendidikan dan pelatihan dalam kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap (X1) dengan motivasi karyawan (Y).

Selain itu dikarenakan korelasi antara program pendidikan dan pelatihan dalam kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap (X1) dengan motivasi karyawan (Y) adalah positif, sehingga dapat dikatakan semakin meningkatnya program pendidikan dan pelatihan dalam kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap (X1) maka semakin meningkat pula motivasi karyawan (Y).

Hubungan Program Motivasi Kerja Berprestasi dalam Kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap (X2) dengan Motivasi Karyawan Pertamina Cilacap (Y)

Setelah dilakukan perhitungan uji hipotesis dengan r_s hitung sebesar 0,476, nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 dan α 0,05. Maka nilai signifikansi (sig) $< \alpha$ sehingga H_0 ditolak, artinya ada hubungan antara program motivasi kerja berprestasi dalam kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap (X2) dengan motivasi karyawan (Y).

Selain itu dikarenakan korelasi antara program motivasi kerja berprestasi dalam kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap (X2) dengan motivasi karyawan (Y) adalah positif, sehingga dapat dikatakan semakin meningkatnya program motivasi kerja berprestasi dalam kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap (X2) maka semakin meningkat pula motivasi karyawan (Y).

Hubungan Program Penghargaan dalam Kegiatan *Employee relations* Pertamina Cilacap (X3) dengan Motivasi Karyawan

Setelah dilakukan perhitungan uji hipotesis dengan r_s hitung sebesar 0,423, nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 dan α 0,05. Maka nilai signifikansi (sig) $< \alpha$ sehingga H_0 ditolak, artinya ada hubungan antara program penghargaan dalam kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap (X3) dengan motivasi karyawan (Y).

Selain itu dikarenakan korelasi antara program penghargaan dalam kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap (X3) dengan motivasi karyawan (Y) adalah positif, sehingga dapat dikatakan semakin meningkatnya program penghargaan dalam kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap (X3) maka semakin meningkat pula motivasi karyawan (Y).

Hubungan Program Acara Khusus dalam Kegiatan *Employee relations* Pertamina Cilacap (X4) dengan Motivasi Karyawan Pertamina Cilacap (Y)

Setelah dilakukan perhitungan uji hipotesis dengan r_s hitung sebesar 0,535, nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 dan α 0,05. Maka nilai signifikansi (sig) $< \alpha$ sehingga H_0 ditolak, artinya ada hubungan antara program acara khusus dalam kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap (X4) dengan motivasi karyawan (Y).

Selain itu dikarenakan korelasi antara program acara khusus dalam kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap (X4) dengan motivasi karyawan (Y) adalah positif, sehingga dapat dikatakan semakin meningkatnya program acara khusus dalam kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap (X4) maka semakin meningkat pula motivasi karyawan (Y).

Hubungan Program Media Komunikasi Internal dalam Kegiatan *Employee relations* Pertamina Cilacap (X5) dengan Motivasi Karyawan Pertamina Cilacap (Y)

Setelah dilakukan perhitungan uji hipotesis dengan r_s hitung sebesar 0,609, nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 dan α 0,05. Maka nilai signifikansi (sig) $< \alpha$ sehingga H_0 ditolak, artinya ada hubungan antara program media komunikasi internal dalam kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap (X5) dengan motivasi karyawan (Y).

Selain itu dikarenakan korelasi antara program media komunikasi internal dalam kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap (X5) dengan motivasi karyawan (Y) adalah positif, sehingga dapat dikatakan semakin meningkatnya program media komunikasi internal dalam kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap (X5) maka semakin meningkat pula motivasi karyawan (Y).

Hubungan Kegiatan *Employee Relations* Pertamina Cilacap (X) dengan Motivasi karyawan (Y)

Setelah dilakukan perhitungan uji hipotesis dengan r_s hitung sebesar 0,618, nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 dan α 0,05. Maka nilai signifikansi (sig) $< \alpha$ sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap (X) dengan motivasi karyawan (Y).

Selain itu dikarenakan korelasi antara kegiatan *employee relations* (X) dengan motivasi karyawan (Y) adalah positif, sehingga dapat dikatakan semakin meningkatnya kegiatan *employee relations* Pertamina Cilacap (X) maka semakin meningkat pula motivasi karyawan (Y).

E. Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang cukup kuat antara program pendidikan dan pelatihan dengan motivasi karyawan PT Pertamina Cilacap, dengan koefisien korelasi yang positif sebesar 0,475.
2. Terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara program motivasi kerja dengan motivasi karyawan PT Pertamina Cilacap, dengan koefisien korelasi yang positif sebesar 0,446.
3. Terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara program penghargaan dengan motivasi karyawan PT Pertamina Cilacap, dengan koefisien korelasi yang positif sebesar 0,423.
4. Terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara program acara khusus dengan motivasi karyawan PT Pertamina Cilacap, dengan koefisien korelasi yang positif sebesar 0,535.

5. Terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara media komunikasi internal dengan motivasi karyawan PT Pertamina Cilacap, dengan koefisien korelasi yang positif sebesar 0,609.

Sehingga didapatkan hipotesis utama yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kegiatan employee relations Pertamina Cilacap yang mencakup program pendidikan dan pelatihan, program motivasi kerja, program penghargaan, program acara khusus, dan program media komunikasi internal dengan motivasi karyawan Pertamina Cilacap. Hubungan yang terdapat didalamnya termasuk kedalam hubungan yang kuat karena memiliki koefisien korelasi sebesar 0.598.

Daftar Pustaka

- Ruslan, Rusady.2010. Manajemen Public Relations & Media Komunikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Prsada.
- Siagian, P Sondang.2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Rakhmat, Jalaluddin.2012. Metode Penelitian Komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya