

## Hubungan antara Kegiatan *Employee Relations* dengan Kepuasan Kerja

The Relationship between Activities Employee Relations with Satisfaction Work

<sup>1</sup>Fathia Nurul Aini, <sup>2</sup>M. Husen Fahmi

<sup>1,2</sup>*Prodi Ilmu Public Relations, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung,*

*Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

*email: <sup>1</sup>fathiaaini92@gmail.com, <sup>2</sup>husen.fahmi@yahoo.com*

**Abstract.** The employee relations is one of the public relations internal very important needed also close coordination between the public relations with all employees as well as all implementers organization. Presentation of information on policy and development company delivered in accordance with the facts field. The employee relations in a company will affect directly to work satisfaction employees in his soul company. Because satisfaction work influenced by activities employee relations directly or indirectly. Job satisfaction employees can be formed because of the feeling that motivates employees in his soul associated with a job and condition between people company employees. The purpose of research to know the relationship between activities employee relations with need fulfillment, discrepancies, equity, genetic components employees C59 Bandung. Methods used in research is correlational with the data primer chief, while data secuder is interview, and literature. Based on the research that has been done, hence writers tried to draw the conclusion that there is a significant relation between activities employee relations with need fulfillment, discrepancies, equity, genetic components employees C59 Bandung.

**Keywords:** Employee Relations Activities, Need Fulfillment, Discrepancies, Equity, Genetic Components.

**Abstrak.** Kegiatan *employee relations* adalah salah satu kegiatan internal *public relations* sangat penting dibutuhkan pula koordinasi yang erat antara bagian *public relations* dengan seluruh karyawan serta seluruh pelaksana organisasi. Penyajian informasi tentang kebijakan dan perkembangan perusahaan disampaikan sesuai dengan fakta yang ada di lapangan. Kegiatan *employee relations* di dalam perusahaan akan berdampak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Karena kepuasan kerja dipengaruhi oleh kegiatan *employee relations* secara langsung ataupun tidak langsung. Kepuasan kerja karyawan dapat terbentuk karena adanya perasaan yang memotivasi karyawan dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi antar sesama pegawai perusahaan. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *need fulfillment, discrepancies, equity, genetic components* karyawan C59 Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasional dengan data primernya angket, sementara data sekundernya adalah wawancara, dan kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mencoba menarik kesimpulan bahwa Terdapat hubungan yang signifikan antara kegiatan *employee relations* dengan *need fulfillment, discrepancies, equity, genetic components* karyawan C59 Bandung.

**Kata Kunci:** Kegiatan Employee Relations, Need Fulfillment, Discrepancies, Equity, Genetic Components.

### A. Pendahuluan

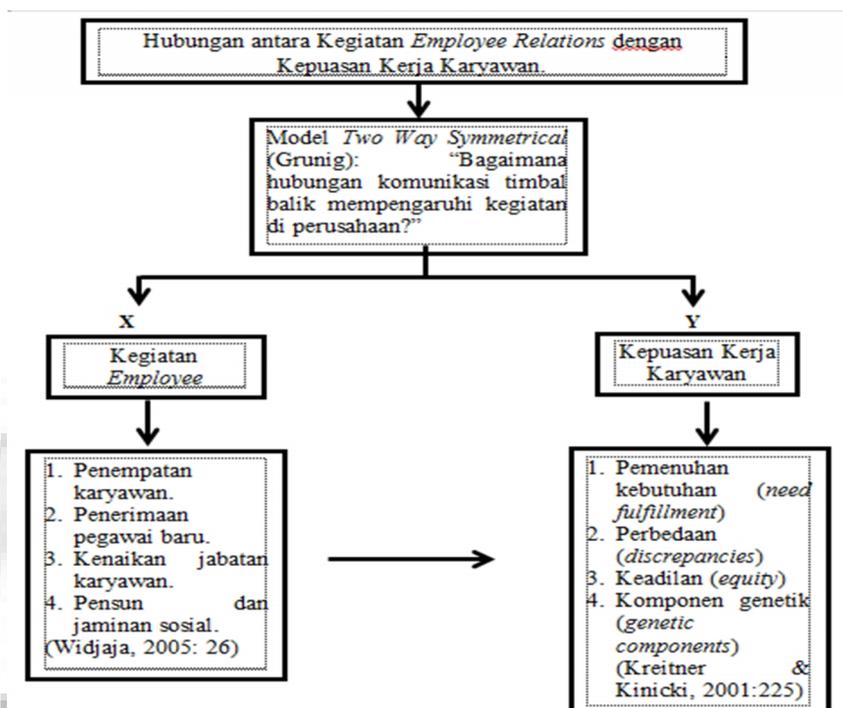
Harapan setiap perusahaan yaitu untuk mencari keuntungan sebesar-besarnya serta visi dan misi yang harus tercapai. Dalam pencapaiannya banyak hal yang perlu diperhatikan, dibutuhkan pula kerja keras serta kerjasama dari seluruh sumber daya manusia (SDM) yang terlibat di dalam perusahaan tersebut, khususnya dibutuhkan kerjasama yang baik antar-sumber daya manusia sebagai unsur yang penting dalam pencapaian tujuan tersebut. Tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan karyawannya. Kegiatan *employee relations* adalah bentuk kegiatan yang dapat memotivasi dan mengarahkan kerja karyawan dalam upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan *employee relations* memberikan motivasi pada

karyawan untuk melakukan beragam aktivitas, hubungan karyawan (*employee relations*) merupakan salah satu komponen penting dalam aktivitas kehumasan. Seperti C59, perusahaan yang bergerak di bidang industri garmen yang didirikan oleh Marius Widyarto Wiwied yang dikenal dengan nama Wiwied, di mana kualitas kerja karyawan sangat dibutuhkan, kedisiplinan karyawan sangat diutamakan dalam mencapai visi dan misi yang telah dibuat, kenyamanan yang tinggi sangat diperlukan oleh karyawan di perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 1980 ini. Pelaksanaan kegiatan *employee relations* yang berpengaruh pada kepuasan kerja di C59 mengalami beberapa kendala.

Berdasarkan penjelasan singkat diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut “Apakah terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan kepuasan kerja Karyawan C59 Bandung?” selanjutnya tujuan dari penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara penempatan karyawan dengan *need fulfillment* Karyawan C59 Bandung ?
2. Apakah terdapat hubungan antara penempatan karyawan dengan *discrepancies* Karyawan C59 Bandung?
3. Apakah terdapat hubungan antara penempatan karyawan dengan *equity* Karyawan C59 Bandung?
4. Apakah terdapat hubungan antara penempatan karyawan dengan *genetic component* Karyawan C59 Bandung?
5. Apakah terdapat hubungan antara penerimaan pegawai baru dengan *need fulfillment* Karyawan C59 Bandung?
6. Apakah terdapat hubungan antara penerimaan pegawai baru dengan *discrepancies* Karyawan C59 Bandung ?
7. Apakah terdapat hubungan antara penerimaan pegawai baru dengan *equity* Karyawan C59 Bandung ?
8. Apakah terdapat hubungan antara penerimaan pegawai baru dengan *genetic component* Karyawan C59 Bandung?
9. Apakah terdapat hubungan antara kenaikan jabatan karyawan dengan *need fulfillment* Karyawan C59 Bandung?
10. Apakah terdapat hubungan antara kenaikan jabatan karyawan dengan *discrepancies* Karyawan C59 Bandung?
11. Apakah terdapat hubungan antara kenaikan jabatan karyawan dengan *equity* Karyawan C59 Bandung?
12. Apakah terdapat hubungan antara kenaikan jabatan karyawan dengan *genetic components* Karyawan C59 Bandung?
13. Apakah terdapat hubungan antara pensiun dan jaminan sosial dengan *need fulfillment* Karyawan C59 Bandung?
14. Apakah terdapat hubungan antara pensiun dan jaminan sosial dengan *discrepancies* Karyawan C59 Bandung?
15. Apakah terdapat hubungan antara pensiun dan jaminan sosial dengan *equity* Karyawan C59 Bandung ?
16. Apakah terdapat hubungan antara pensiun dan jaminan sosial dengan *genetic components* Karyawan C59 Bandung?

## B. Landasan Teori



Sumber : Peneliti (2016)

**Gambar 1.** Model Two Way Symetrical

Dalam hal ini penulis akan meneliti Hubungan antara *Employee Relations* dengan Kepuasan Kerja Karyawan dengan menggunakan model teori *Two Way Symetrical*. Adapun indikator *employee relations* (variabel X) yaitu 1. Penempatan karyawan, 2. Penerimaan pegawai, 3. Kenaikan jabatan karyawan, 4. Pensiun dan jaminan kerja. Sementara indikator kepuasan kerja (variabel Y) yaitu: 1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*) 2. Perbedaan (*discrepancies*), 3. Keadilan (*equity*), 4. Komponen genetik (*genetic componen*).

*Employee relations* merupakan salah satu bentuk dari kegiatan internal *public relations* yang menitikberatkan kepada hubungan antara pimpinan perusahaan dengan karyawan/publik karyawan, yang dalam hal ini mencakup kepada bentuk kegiatan:

1. Penempatan karyawan
2. Penerimaan pegawai
3. Kenaikan pangkat karyawan
4. Pemutusan kerja
5. Pensiun dan jaminan sosial (Widjaja 2005: 26-27)

Kreitner & Kinicki (2001: 271), "Kepuasan kerja adalah "suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan." Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginan dengan hasil keluarannya (yang didapat). Ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*discrepancies*)

Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, maka individu tersebut akan tidak puas. Begitupun sebaliknya.

### 3. Keadilan (*equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

### 4. Komponen genetik (*genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu yang mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan (Kreitner & Kinicki, 2001: 225).

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Secara keseluruhan terdapat hubungan antara *Employee Relations* (X) dengan kepuasan kerja karyawan C59 Bandung (Y). Adanya hubungan ini menunjukkan bahwa kegiatan *Employee Relations* mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan C59 Bandung yang dalam hal ini meliputi pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), perbedaan (*discrepancies*), keadilan (*equity*), serta komponen genetik (*genetic components*). Ini berarti kegiatan *Employee Relations* mempunyai pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan C59 Bandung. *Employee Relations* meliputi empat subvariabel di dalamnya, yaitu: Penempatan karyawan. Penerimaan pegawai. Kenaikan pangkat karyawan. Pensiun dan jaminan sosial. dalam hal ini dapat dilihat dari terdapat hubungan antara *employee relations* dengan *need fulfillment* karyawan C59 Bandung. Terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *discrepancies* karyawan C59 Bandung. Terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *value attainment* karyawan C59 Bandung. terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *equity* karyawan C59 Bandung, serta terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *genetic components* karyawan C59 Bandung. Besarnya koefisien korelasi antara kegiatan *Employee Relations* (X) dengan kepuasan kerja karyawan C59 Bandung (Y) individu sebesar 0,738. Nilai korelasi sebesar itu menunjukkan bahwa kuatnya hubungan antara *Employee Relations* (X) dengan kepuasan kerja karyawan C59 Bandung (Y) tergolong hubungan yang kuat. Penempatan Karyawan (X) dengan kepuasan kerja karyawan C59 Bandung (Y) dikategorikan hubungan yang sangat kuat. Hal tersebut dikarenakan penempatan karyawan seperti: Penempatan jabatan di Bagian Admin C59 Bandung berdasarkan tingkat pendidikan. Penempatan jabatan di Bagian Admin C59 Bandung dipilih berdasarkan keahlian kerja.

Penempatan jabatan di Bagian Staff administrasi C59 Bandung berdasarkan pengalaman kerja. Serta penempatan jabatan di Bagian Staff administrasi C59 Bandung dipilih berdasarkan sikap karyawannya untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan di Bagian Staff administrasi C59 Bandung. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 271), kepuasan kerja adalah “suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (2006: 105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Penerimaan karyawan ( $X_2$ ) kepuasan kerja karyawan C59 Bandung (Y) dikategorikan hubungan yang sangat kuat. Hal tersebut dikarenakan Penerimaan pegawai seperti: Penerimaan pegawai di Bagian Admin C59 Bandung dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Penerimaan pegawai di Bagian Admin dipengaruhi oleh status umur dan status kerja. Penerimaan pegawai di Bagian Admin harus dipengaruhi oleh faktor pendidikan S1 menciptakan kepuasan kerja karyawan di

Bagian Admin C59 Bandung. Menurut Doglas Atkin (2005 : 128), “Penerimaan pegawai yang baik adalah apabila perusahaan memperlakukan pegawai atau karyawan berdasarkan faktor pendidikan yang jelas, status kerja yang jelas, hal tersebut yang akan menciptakan kepuasan yang baik terhadap karyawannya”.

Berdasarkan penjelasan tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan C59 Bandung bisa ditentukan oleh penerimaan pegawai yang baik adalah apabila perusahaan memperlakukan pegawai atau karyawan berdasarkan faktor pendidikan yang jelas dan status kerja yang jelas. Kenaikan jabatan karyawan ( $X_3$ ) dengan kepuasan kerja karyawan C59 Bandung (Y) dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat. Hal tersebut dikarenakan kenaikan jabatan karyawan seperti: kenaikan jabatan di Bagian Admin C59 Bandung dilihat dari tanggungjawab karyawan pada pekerjaannya. Kenaikan jabatan di Bagian Admin C59 Bandung dilihat dari prestasi karyawan pada pekerjaannya. Serta kenaikan jabatan di Bagian Admin C59 Bandung dilihat dari aktif atau tidak aktifnya karyawan pada saat bekerja dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan di Bagian Admin C59 Bandung. Pensiun dan Jaminan Sosial ( $X_4$ ) dengan kepuasan kerja karyawan C59 Bandung (Y) dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat. Hal tersebut dikarenakan pensiun dan jaminan sosial seperti : Karyawan di Bagian Admin C59 Bandung mendapatkan kelayakan upah pensiun.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut: Terdapat hubungan yang signifikan antara *employee relations* dengan *need fulfillment* Karyawan C59 Bandung. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara *employee relations* dengan *need fulfillment* Karyawan C59 Bandung. Hal tersebut dikarenakan penempatan karyawan di Bagian Admin C59 Bandung sesuai dengan keahlian serta pengalaman kerja sehingga hal tersebut menciptakan kepuasan kerja Karyawan C59 Bandung.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara *employee relations* dengan *discrepancies* Karyawan C59 Bandung. Hal tersebut dikarenakan penerimaan karyawan di Bagian Admin C59 Bandung sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara *employee relations* dengan *Equity* Karyawan C59 Bandung. Hal tersebut dikarenakan kenaikan jabatan karyawan yang dilihat dari tanggungjawab karyawan, prestasi, serta dilihat dari aktif atau tidak aktifnya karyawan dapat menciptakan kepuasan kerja Karyawan C59 Bandung.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara *employee relations* dengan *genetic components* Karyawan C59 Bandung. Hal tersebut dikarenakan pensiun dan jaminan sosial seperti kelayakan upah pensiun dan jaminan kesehatan pensiun menciptakan kepuasan kerja Karyawan C59 Bandung.

#### **E. Saran**

Dari hasil penelitian yang diperoleh, penulis mencoba memberikan beberapa saran yang terdiri dari saran teoritis dan saran praktis, yaitu sebagai berikut:

##### **Secara Teoritis**

1. Penelitian mengenai hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan

kepuasan kerja karyawan alangkah baiknya untuk peneliti selanjutnya menggunakan metode deskriptif yang lebih menekankan kepada fenomena dari komunikasi organisasi, sehingga bisa dideskripsikan secara jelas mengenai permasalahan kegiatan *employee relations* bagi kepuasan kerja Karyawan C59 Bandung.

2. Penelitian mengenai hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan kepuasan kerja karyawan bagi peneliti selanjutnya alangkah baiknya menggunakan metode penelitian kualitatif yang lebih membahas mengenai kegiatan *employee relations*, agar peneliti selanjutnya lebih inovatif, fokus terhadap pola komunikasi pada kegiatan *employee relations* tersebut.

### Secara Praktis

1. Dalam *employee relations* dengan *need fulfillment* Karyawan C59 Bandung sebaiknya Bagian Admin C59 Bandung harus lebih selektif dalam penempatan karyawan agar ke depannya Bagian Admin lebih maju dalam membangun perusahaan.
2. Dalam *employee relations* dengan *discrepancies* Karyawan C59 Bandung alangkah baiknya penerimaan pegawai disesuaikan dengan kebutuhan Bagian Admin C59 Bandung supaya terhindar dari kelebihan Admin itu sendiri.
3. Dalam *employee relations* dengan *equity* Karyawan C59 Bandung alangkah baiknya lebih selektif dalam menaikkan jabatan agar terhindar dari konflik antarsesama karyawan, sehingga dengan adanya mekanisme selektif, maka akan bisa mengontrol karyawan yang akan dinaikkan jabatannya.
4. Dalam *employee relations genetic components* Karyawan C59 Bandung untuk ke depannya, alangkah baiknya dana kesejahteraan pensiun dan kesehatan serta kesejahteraan karyawan di Bagian Admin C59 Bandung harus diperhatikan karena hal tersebut akan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan di Bagian Admin C59 Bandung tersebut.

### Daftar Pustaka

- Ardianto, Elvinaro. 2007. *Public Relations Suatu Pengantar*. Bandung : Simbosa Rekatama Media.
- Djaja, H. R. Danan. 2005. *Peranan Humas Dalam Perusahaan*. Bandung: Alumni.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hariandja, T. E. 2005. *Suasana Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja. Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Hasibuan. Manulang, 2002 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2007. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yulianita, Neni. 2005. *Dasar-dasar Public Relations*. Bandung: P2U-LPPM UNISBA