

Hubungan antara Kegiatan *Employee Relations* dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Studi Korelasional Mengenai Hubungan Antara Kegiatan *Employee Relations* dengan
Kepuasan Kerja Karyawan Bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung

Rizka Azhari

^{1,2}*Bidang Kajian Public Relations, Fakultas Ilmu Komunikasi,
Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

Abstract. Employee relations activities will form the attitude of employees in the face of the situation work company. The ability of employee relations manager in motivating employees become more important to note, because if the activity employee relations manager of a superior to their employees lower it would impact on productivity that is produced by the company. PT INTI (Persero) Bandung that is a body of state enterprises (BUMN) move in the field of services infokom with an emphasis on system integration and infokom telecommunication (SIIT) moving in the services sector. Culture set PT INTI (Persero) Bandung : *Integrity, Networking, Trust, Team Work dan Inovative*. In PT INTI (Persero) Bandung clearly requires the activities of employee relations manager in creating the spirit of the work of employees and creating the satisfaction of employees. The research employee relationship between relations with need the fulfillment discrepancies, values of attainment, equity, genetic components employees of PT INTI (Persero) Bandung. Method used in this research are correlational primary data the poll, while, observation and literature study as a secondary data. Research hence writers tried to draw the conclusion that there is a significant relation between an employee relations with need the fulfillment discrepancies, values of attainment, equity, genetic components employees of PT INTI (Persero) Bandung.

Keywords : *Employee Relations Activities, Need fulfillment, Discrepancies, Value Attainment, Equity, Genetic components*

Abstrak. Kegiatan *Employee Relations* akan membentuk sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Kemampuan *Employee Relations* dalam memotivasi karyawan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan, karena apabila kegiatan *Employee Relations* dari atasan kepada karyawannya rendah maka akan berdampak pada produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. PT INTI (Persero) Bandung yang merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bergerak dalam bidang jasa pelayanan infokom dengan penekanan pada sistem infokom dan Integrasi Telekomunikasi (SIIT) yang bergerak dalam bidang jasa. Budaya yang ditetapkan PT INTI yaitu : *Integrity, Networking, Trust, Team Work dan Inovative*. Dalam hal ini PT INTI (Persero) Bandung jelas membutuhkan kegiatan *Employee Relations* dalam menciptakan semangat kerja karyawan dan menciptakan kepuasan karyawannya. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *need fulfillment, discrepancies, value attainment, equity, genetic components* karyawan PT INTI (Persero) 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, value attainment, equity, genetic components* karyawan PT INTI (Persero) Bandung.

Kata Kunci : *Kegiatan Employee Relations, Need fulfillment, Discrepancies, Value Attainment, Equity, Genetic components*

A. Pendahuluan

Kegiatan *Employee Relations* sebagai bentuk motivasi yang akan mengarahkan kerja karyawan kepada upaya-upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan *Employee Relations* memberikan dorongan pada karyawan untuk melakukan beragam aktivitas. Perwujudan dari aktivitas tersebut berupa gerakan-gerakan yang berusaha untuk bekerja dengan sungguh-sungguh yang pada akhirnya akan meningkatkan dan memajukan perusahaan. Produktivitas kerja dari karyawan merupakan kualitas dari kegiatan *Employee Relations* yang dapat berpengaruh kepada kerja karyawannya. Oleh karena itu *Employee Relations* harus bisa menciptakan keadaan yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik demi tercapai suatu tujuan organisasi yang optimal. Sebagaimana menurut Robbins (2008:222) “Kegiatan *Employee Relations* sebagai suatu proses yang menjelaskan Intensitas, arah, dan ketekunan suatu individu dalam usaha untuk mencapai tujuan”.

Kegiatan *Employee Relations* akan membentuk sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Kemampuan *Employee Relations* dalam memotivasi karyawan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan, karena apabila kegiatan *Employee Relations* dari atasan kepada karyawannya rendah maka akan berdampak pada produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. PT INTI (Persero) Bandung yang merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bergerak dalam bidang jasa pelayanan infokom dengan penekanan pada sistem infokom dan Integrasi Telekomunikasi (SIIT) yang bergerak dalam bidang jasa. Budaya yang ditetapkan PT INTI yaitu : *Integrity, Networking, Trust, Team Work dan Inovative*. Dalam hal ini PT INTI (Persero) Bandung jelas membutuhkan kegiatan *Employee Relations* dalam menciptakan semangat kerja karyawan tersebut.

B. Perumusan Masalah

Pada pembahasan ini merupakan penjabaran dari fokus penelitian yang dipilih sebagai obyek penelitian, yaitu :

1. Apakah terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *need fulfillment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung?
2. Apakah terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *discrepancies* karyawan PT INTI (Persero) Bandung?
3. Apakah terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *value attainment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung?
4. Apakah terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *equity* karyawan PT INTI (Persero) Bandung?
5. Apakah terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *genetic components* karyawan PT INTI (Persero) Bandung?

C. Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis statistik, di antaranya dengan menggunakan analisa korelasi *rank Spearman* yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel X (Penggunaan situs www.junkardcompany.com) dengan variabel Y (Sikap pelanggan (*members*)), dengan rumus :

$$rs = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n di^2}{n^3 - n}$$

Rs = Koefisien korelasi *rank Spearman*

di^2 = Jumlah hasil pengurangan anantara rangking yang terdapat pada variabel X dan variabel Y melalui pengkuadratan.

n = Jumlah sampel dalam penelitian.

Sedangkan jika data yang dianalisis memiliki rank kembar yang cukup banyak (lebih dari 20 %), maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$rs = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2 \cdot \sqrt{\sum X^2} \cdot \sqrt{\sum Y^2}}$$

Keterangan :

rs = Koefisien korelasi *rank Spearman*

$\sum X^2$ = Jumlah rangking yang sama pada variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah rangking yang sama pada variabel Y

$\sum di^2$ = Jumlah hasil pengurangan antara ranking yang terdapat pada variabel X dan variabel Y melalui pengkuadratan.

D. Metode dan Sasaran Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode korelasional. Metode korelasional yaitu metode yang meneliti hubungan antara variabel – variabel hubungan yang dicari yang disebut korelasi. Metode korelasional bertujuan meneliti bagaimana hubungan pada satu faktor berkaitan dengan variasi pada faktor lain (Rakhmat, 2007:27). Metode korelasional digunakan karena peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara kegiatan *Employee Relations* dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung.

Ada pun tehnik pengumpulan data untuk dianalisis dengan beberapa cara, seperti:

1. Angket :

Angket digunakan untuk mengumpulkan data primer. Teknik ini dilakukan dengan cara penyebaran daftar pertanyaan pada seluruh responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan dan disesuaikan dengan pokok permasalahan dari tujuan penelitian. Angket tersebut diberikan kepada responden dalam hal ini adalah karyawan pada devisi SDM PT.INTI (Persero) Bandung. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data ordinal untuk mengukur indikator variabel, karena data ini memungkinkan peneliti untuk mengurutkan responden atas dasar pendapatnya terhadap objek tertentu, dari tingkat yang paling rendah sampai tingkat yang paling tinggi.

2. Wawancara

Wawancara adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden, dan mendapatkan tambahan data berupa data sekunder yang dianggap memiliki keterkaitan dengan pokok masalah dalam penelitian ini.

3. Kepustakaan

Kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dari buku-buku perkuliahan, dokumen, *file*, dan berbagai sumber tertulis lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Mencari tambahan data teoritis tertulis guna mendapatkan tambahan referensi dari para ahli dan berbagai teori yang terkait. Tehnik ini digunakan untuk mencari data sekunder. Bahan yang

diperlukan dalam studi pustaka adalah bahan yang mendukung untuk penulisan tinjauan pustaka.

E. Temuan Penelitian

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	44,8
2	Setuju	29	50,1
3	Ragu-ragu	2	3,4
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 50,1 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 1 orang atau 1,7 % menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap setiap karyawan di bagian SDM PT.Inti puas dalam mengerjakan pekerjaannya. Berdasarkan jawaban responden rata-rata menjawab setuju dikarenakan mayoritas menilai karyawan di bagian SDM merasa puas dalam setiap pekerjaan yang dikerjakannya. Kepuasan tersebut terbentuk karena setiap karyawan diberikan kebebasan untuk mengekspresikan keahliannya, selain itu setiap karyawan yang ada di bagian SDM disesuaikan dengan karakteristik karyawan dalam bekerja sehingga dengan demikian karyawan puas dengan apa yang telah dikerjakannya.

Kepuasan karyawan muncul apabila perusahaan memberikan tugas pekerjaan sesuai dengan keahliannya, selain itu kepuasannya karyawan juga muncul apabila perusahaan selalu memposisikan setiap karyawannya berdasarkan karakteristiknya sebagai seorang karyawan yang ahli dibidanya, sehingga dengan adanya itu karyawan akan merasa nyaman dan puas terhadap apa yang telah dikerjakannya (Iriantara, 2009 : 263).

F. Diskusi

Kepuasan kerja karyawan dapat terbentuk karena adanya perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi diantara sesama karyawannya. Melalui kegiatan *Employee Relations* yang menitik beratkan kepada hubungan antara pimpinan perusahaan dengan karyawan/publik karyawan, yang dalam hal ini mencakup kepada bentuk kegiatan: Penempatan karyawan, penerimaan pegawai, kenaikan pangkat karyawan, pemutusan kerja, serta pensiun dan jaminan sosial (Widjaja 2005: 26-27) dengan lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 225), 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. Pencapaian nilai (*value attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*equity*)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetic (*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 disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Di mana kepuasan kerja, menurut Kretner dan Kinicki (2001: 225), dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yaitu *need fulfillment*; *discrepancies*; *value attainment*; *equity*; dan *genetic components*. Untuk mencapai kepuasan kerja tersebut, maka peneliti memiliki asumsi bahwa kegiatan *employee relations* yang dilakukan oleh perusahaan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang.

G. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mencoba menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kegiatan *employee relations* dengan *need fulfillment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung. Hal tersebut dikarenakan penempatan karyawan di bagian SDM PT.Inti Bandung sesuai dengan keahlian serta pengalaman kerja sehingga hal tersebut menciptakan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara kegiatan *employee relations* dengan *discrepancies* karyawan PT INTI (Persero) Bandung. Hal tersebut dikarenakan penerimaan pegawai di bagian SDM PT.Inti Bandung sesuai dengan prosedur PT. Inti Bandung sehingga hal tersebut menciptakan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kegiatan *employee relations* dengan *value attainment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung. Hal tersebut dikarenakan kenaikan jabatan karyawan yang dilihat dari tanggung jawab karyawan, prestasi, serta dilihat dari aktif atau tidak aktifnya karyawan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara kegiatan *employee relations* dengan *equity* karyawan PT INTI (Persero) Bandung. Hal tersebut dikarenakan keputusan kerja dilihat dari masa kontrak, usia karyawan, dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung

Terdapat hubungan yang signifikan antara kegiatan *employee relations* dengan *genetic components* karyawan PT INTI (Persero) Bandung. Hal tersebut dikarenakan pensiun dan jaminan sosial seperti kelayakan upah pensiun dan jaminan kesehatan pensiun menciptakan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ardianto, Elvinaro. 2007. *Public Relations Suatu Pengantar*. Bandung : Simbosa Rekatama Media.
- Atkin, Douglas. 2005 . *Membangun Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : PT. Bentang Pustaka.
- Bonar, S.K.. 2003. "*Hubungan Masyarakat Modern*". Jakarta: Rineka Cipta.
- Cangara, Hafied. 2002. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Chaplin, 2007. *Landasan Teori Tentang Kemampuan*. Terjemahan Yogyakarta : Jalasutra.
- Davis, Keith & J.W. Newstrom. 2006. "*Organizational Behavior: Human Behavior at Work, 7th Edition.*" Singapore: McGraw, Inc
- Djaja, H.R. Danan. 2005. "*Peranan Humas Dalam Perusahaan*". Bandung: Alumni.
- Effendy, Onong Uchjana.2003. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Hanurawan, Anitawati, 2010. *Manajemen Pemasaran, Analisis, Perencanaan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo
- Iriantara, Yosai. 2009. *Literasi Media*. Simbiosis Rakatama Media, Bandung
- Jefkins, Frank. 2006. *Public Relations Terjemahan*. Jakarta: Erlangga
- Kreitner & Kinicki. 2001. "*Organizational Behavior, 5th Edition*". Singapore: McGrow, Inc.
- Moore, Frazier. 2005. "*HUMAS: Membangun Citra dengan Komunikasi*". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morissan, M.A.2010, *Manjemen Public Relations*. Jakarta : Kencana
- Pace, R Wayne. 2006 "*Organizational Communication Fundation for Human Resource Development*" Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rakhmat, Jalaluddin. 2002. "*Metode Penelitian Komunikasi*". Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2007. "*Metode Penelitian Komunikasi*". Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nimmo, Dan.2009, *Komunikasi Politik, Khalayak dan Efek*. Bandung. PT Rosda Karya.
- Robbin, 2008. *Landasan Teori Tentang Kemampuan*. London : Sage Publication.
- Ruslan. Rosadi, 2002 "*Marketing Public Relations*". Bandung : PT remaja Rosda Karya
- Soedarsono, Ridwan. 2009, *Perencanaan Komunikasi Efektif dalam Perusahaan*. Jakarta : PT. Gramedia Group
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- _____. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suhandang, 2010, *Periklanan, Manajemen, Kiat dan Strategi*. Bandung : Nuansa
- Suprihanto. 2003, *Manajemen Perusahaan*. Bandung :SimbiosisRekatama Media

- Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widjaja.H.A.W. 2002. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2005. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Weiss Gragg 2005. *Media sebagai media iklan*. Jakarta : Gramedia
- Wetzel, Larry 2008, *Menciptakan Kesejahteraan Karyawan*. Terjemahan Yogyakarta : PT. BentangPustaka.
- Winardi, 2002. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Yulianita, Neni. 2005. *Dasar-dasar Public Relations*. Bandung: P2U-LPPM UNISBA