

Kajian Hubungan antara Kegiatan *Employee Relations* dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Prodi Ilmu Public Relations Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

¹ Rizka Azhari, M.Husen Fahmi

e-mail : prince.kaka8@yahoo.com¹husen.fahmi@yahoo.com

Abstract. *The ability of employee relations manager in motivating the employees is an important thing to note, because when the activity of employee relations from a superior to their employees is considered low, it would impact on the productivity produced by the company. PT INTI (Persero) Bandung is a state enterprises (BUMN) working on the field of communication and information services emphasizing on the communication and information system and telecommunication integration (SIIT). The culture set in PT INTI (Persero) Bandung are Integrity, Networking, Trust, Team Work dan Inovative. Therefore, PT INTI (Persero) Bandung clearly requires the activities of employee relations in creating the working spirit of employees and the satisfaction of employees. This study aims to find out the relationship between the employee relation activity and the need fulfilment, discrepancies, values of attainment, equity, and genetic components of PT INTI (Persero) Bandung employees. The method used in this research is correlational method taking the questionnaires as the primary data and interview as well as literature review as the secondary data. The result shows that there is a significant relation between an employee relations activity with the need fulfilment, discrepancies, values of attainment, equity, and genetic components of PT INTI (Persero) Bandung employees.*

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

Abstrak. 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* 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”. 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.

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. Sebagaimana menurut Atkin (2005:67) “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. Dalam penelitian ini, peneliti menjabarkan mengenai hubungan antara kegiatan *Employee Relations* dengan kepuasan kerja karyawan divisi SDM PT. INTI (Persero) Bandung.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang situasi yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut. “Apakah terdapat hubungan antara kegiatan *Employee Relations* dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung ?” pada dasarnya, perumusan masalah ini merupakan gambaran mengenai hubungan antara kegiatan *Employee Relations* dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung yang hendak diteliti. Selanjutnya, pertanyaan besar dalam rumusan permasalahan ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

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

Penelitian ini bertitik tolak dari konsep dalam penelitian ini, penulis menggunakan konsep kegiatan *Employee Relations* dengan kepuasan kerja karyawan, diawali dengan kepuasan kerja merupakan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, namun merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan. Diharapkan, dengan semakin tingginya tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dapat memberikan sumbangan produktivitas kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Employee relations merupakan hubungan kerja sama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan. Komunikasi karyawan adalah salah satu spesialisasi praktisi *Public Relations* (PR) yang berhubungan dengan “Bagaimana para praktisi profesional PR di korporasi, perusahaan konsultan, dan organisasi nirlaba membantu mewujudkan komunikasi yang efektif antar karyawan dan antara karyawan dengan manajemen puncak” (Moore, 2005: 234). *Employee Relations* merupakan salah satu bentuk dari kegiatan internal *Public Relations* yang menitik beratkan 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)

Koordinasi yang erat antara seksi hubungan karyawan dengan seluruh staf serta bagian pelaksanaan organisasi adalah penting. Kegagalan dalam menyajikan informasi kepada karyawan tentang kebijakan dan perkembangan perusahaan yang mempengaruhi kepentingannya, akan menimbulkan kesalah pahaman, desas-desus palsu, dan kecaman. Apabila tidak diberikan informasi tentang hal seperti itu, maka karyawan akan membuat asumsinya sendiri, yang mungkin salah, atau mereka akan mendengarkan sumber dari luar, yang mungkin memberikan informasi yang tidak tepat (Moore, 2005: 347).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 271), kepuasan kerja adalah “suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis (2006: 105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2008: 78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan sikap (baik positif maupun negatif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian

terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. 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 menurut Kreitner dan Kinicki 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 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 disamping karakteristik lingkungan pekerjaan (Kinicki, 2001: 225).

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.

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 sejauhmana hubungan pada satu faktor berkaitan dengan variasi pada faktor lain (Rakhmat, 2007:27). Metode korelasional digunakan karena peneliti ingin mengetahui apakah terdapat terdapat hubungan antara kegiatan *Employee Relations* dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian SDM di PT Inti (Persero) Bandung sebanyak 58 orang. Dalam penelitian ini mengingat jumlah populasi yang ada hanya 58 orang dari karyawan bagian SDM di PT Inti (Persero) Bandung, maka penulis menggunakan teknik total sampling.

Data dalam penelitian ini meliputi data primer, yaitu data yang diperoleh langsung melalui penelitian lapangan dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari observasi, studi kepustakaan maupun dokumentasi. Ada pun tehnik pengumpulan data untuk dianalisis dengan beberapa cara, seperti, angket yang disebarakan pada sampel, yakni karyawan PT.Inti Bandung Bagian SDM. Kuisisioner berisikan daftar pertanyaan

berstruktur, diharapkan responden dapat menjawab dengan jujur semua pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian. Wawancara 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. Kepustakaan setelah itu, peneliti melakukan studi pustaka yaitu usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang sedang diteliti dengan maksud untuk memperoleh data tertulis yang dapat menunjang pembahasan dalam penelitian ini.

E. Temuan Penelitian

Pada penelitian ini angket diberikan kepada 58 orang responden yang didominasi responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang atau 72,4%. Berdasarkan tabel tersebut jumlah mayoritas yang menjadi karyawan bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung adalah laki-laki. Banyaknya jumlah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dikarenakan banyaknya para perkeja yang melamar rata-rata berjenis kelamin laki-laki. Menurut Raditya Ahmad sebagai koordinator bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung beralasan bahwa banyaknya karyawan bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung adalah kaum laki-laki karena pada dasarnya prioritas perusahaan di bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung tersebut karyawannya harus laki-laki. SDM PT. INTI (Persero) Bandung membutuhkan tenaga laki-laki karena perusahaan tersebut proyek yang digarap adalah teknologi telekomunikasi dan teknologi informasi (*IT*) dimana kebanyakan bekerja perakteknya memakai tenaga (Wawancara dengan Raditya Ahmad, 28 November 2014).

Penjelasan tersebut dapat digambarkan bahwa pada dasarnya prioritas perusahaan di bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung tersebut karyawannya harus laki-laki. SDM PT. INTI (Persero) Bandung membutuhkan tenaga laki-laki karena perusahaan tersebut proyek yang digarap adalah teknologi telekomunikasi dan teknologi informasi (*IT*). Sementara mayoritas responden berusia 30-35 tahun sebanyak 27 orang atau 46,4% dan yang paling sedikit sebanyak 6 orang atau 10,3% berusia 35 - 40 tahun. Hal tersebut berdasarkan jawaban responden rata-rata usia responden yaitu kurang 30-35 tahun dikarenakan semua karyawan di bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung mempunyai batas usia yang telah ditentukan untuk menciptakan regenerasi perusahaan, sehingga batas usia ditentukan bisa memberikan ruang bagi karyawan untuk loyal, berprestasi, dan semangat bekerja. Dan yang mayoritas responden telah bekerja di bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung 6 - 10 tahun sebanyak 32 orang atau 55,2% sedangkan yang paling sedikit telah bekerja di bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung selama lebih dari 20 tahun sebanyak 2 orang atau 3,4%. Hasil penelitian ini banyak responden menjawab lama bekerja yaitu 6 - 10 tahun dikarenakan rata-rata waktu karyawan bekerja belum dikatakan lama. Pertanyaan penelitian ini bertujuan kepada responden untuk melihat tingkat loyalitas karyawan pada di bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung, sehingga lama bekerja ini menjadi tolak ukur mengenai situasi dan iklim perusahaan di bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung tersebut.

1. Hubungan Antara Kegiatan *Employee Relations* (X) dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y)

Hubungan ini menunjukkan signifikan atau hubungan yang kuat karena kegiatan *Employee Relations* mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero)

Bandung dalam hal ini meliputi pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), perbedaan (*discrepancies*), pencapaian nilai (*value attainment*), keadilan (*equity*), serta komponen genetik (*genetic components*). Ini berarti kegiatan *Employee Relations* mempunyai pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawannya.

2. Hubungan Antara Penempatan Karyawan (X_1) dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y)

Hubungan antara penempatan karyawan (X_1) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) dikategorikan hubungan yang sangat kuat. Hal tersebut dikarenakan penempatan karyawan seperti : Penempatan jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung berdasarkan tingkat pendidikan. Penempatan jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung dipilih berdasarkan keahlian kerja. Penempatan jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung berdasarkan pengalaman kerja. Serta penempatan jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung dipilih berdasarkan sikap karyawannya menciptakan kepuasan kerja karyawan di bagian SDM PT. Inti 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”. Kepuasan kerja merupakan sikap (baik positif maupun negatif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

3. Hubungan Antara Penerimaan Pegawai (X_2) kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y)

Hubungan antara penerimaan pegawai (X_2) kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) dikategorikan hubungan yang sangat kuat. Hal tersebut dikarenakan Penerimaan pegawai seperti : Penerimaan pegawai di bagian SDM PT. Inti di pengaruhi oleh faktor pendidikan. Penerimaan pegawai di bagian SDM PT. Inti di pengaruhi oleh status umur dan status kerja. Penerimaan pegawai di bagian SDM PT. Inti harus di pengaruhi oleh faktor pendidikan S1 menciptakan kepuasan kerja karyawan di bagian SDM PT. Inti Bandung. Menurut Douglas 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 PT. INTI (Persero) Bandung bisa ditentukan oleh 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.

4. Hubungan Antara Kenaikan Jabatan Karyawan (X_3) dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y)

Hubungan antara kenaikan jabatan karyawan (X_3) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat. Hal tersebut dikarenakan Kenaikan jabatan karyawan seperti: Kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti di lihat dari tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya. Kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti di lihat dari prestasi karyawan pada pekerjaannya. Serta kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti di lihat dari aktif atau tidak aktifnya karyawan pada saat bekerja dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan di bagian SDM PT. Inti Bandung.

Kenaikan jabatan dalam perusahaan bisa di lihat dari tanggung jawab karyawannya. Karena tanggung jawab karyawan sebagai bentuk Pengakuan atasan terhadap bawahannya sebagai bagian dari identitas dan penjelasan status bahwa pengakuan tersebut untuk menciptakan motivasi yang baik kepada bawahannya. Setiap perusahaan, atasan harus memberikan pengakuan yang jelas kepada bawahannya agar bawahan tahu posisinya sebagai pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut (Wetzel, 2008 : 193).

Kutipan tersebut menjelaskan bahwa kenaikan jabatan di bagian SDM PT.Inti di lihat dari tanggung jawab karyawan sebagai bentuk pengakuan PT Inti terhadap karyawan dari bagian SDM. Hal tersebut sebagai bagian dari identitas dan penjelasan status kenaikan jabatan berdasarkan tanggung jawab setiap karyawannya. Oleh karena itu kenaikan jabatan karyawan di bagian SDM PT. Inti dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y).

5. Hubungan Antara Pemutusan Kerja (X₄) dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y)

Hubungan antara pemutusan Kerja (X₄) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat. Hal tersebut dikarenakan pemutusan kerja seperti : Pemutusan kerja karyawan di SDM PT.Inti di lihat dari masa kontrak kerja. Pemutusan kerja karyawan di SDM PT.Inti di lihat dari usia karyawan. Serta umur karyawan di bagian SDM PT.Inti di batasi dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan di bagian SDM PT. Inti Bandung. Pemutusan kerja karyawan ditentukan oleh masa kotrak kerja yang diberikan oleh PT.Inti di bagian SDM sehingga dengan diberitahunya masa kerja tersebut maka mayoritas responden memilih setuju dari pertanyaan pemutusan kerja karyawan di SDM PT.Inti di lihat dari masa kontrak kerja.

Setiap karyawan diberikan masa kerja kontrak oleh perusahaan berdasarkan masa kontrak yang diberikan oleh perusahaannya. Alasan perusahaan menciptakan mekanisme demikian karena untuk menciptakan regenerasi karyawan agar adanya keseimbangan sumber daya manusia (SDM) di beberapa sektor devisi yang telah ditentukan oleh perusahaan itu sendiri (Hanurawan, 2010 : 73)

Mayoritas responden berpendapat bahwa pemutusan kerja karyawan di SDM PT.Inti di lihat dari masa kontrak kerja karena sejak dari awal kerja perusahaan PT. Inti telah memberikan masa kontrak kerja sebagai masa percobaan bagi setiap karyawan yang bekerja di bagian SDM PT.Inti tersebut.

6. Hubungan Antara Pensiun dan Jaminan Sosial (X₅) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y)

Pensiun dan jaminan sosial (X₅) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat. Hal tersebut dikarenakan pensiun dan jaminan sosial seperti : Karyawan di bagian SDM PT.Inti mendapatkan kelayakan upah pensiun. Setiap karyawan di bagian SDM PT.Inti mendapat jaminan kesehatan sampai tua. Perusahaan mendapatkan jaminan pensiun dan jaminan sosial yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan di bagian SDM PT. Inti Bandung. Berdasarkan jawaban responden rata-rata menjawab setuju dikarenakan mayoritas menilai bahwa setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti harus mendapatkan upah pensuin yang layak dari perusahaan, karena karyawan tetap sampai pensiun sebagai bagian dari loyalitas karyawan yang sudah lama bekerja

dan berbakti kepada perusahaan. Oleh karena itu mayoritas menilai bahwa setiap karyawan yang pensiun harus diberikan upah yang layak pada masa pensiunnya.

Setiap perusahaan harus memberikan kebijakan minimum upah layak bagi setiap karyawan yang pensiun di perusahaan di mana ia bekerja. Upah layak bagi karyawan yang pensiun harus diberikan sesuai dengan masa kerja, karena karyawan yang pensiun sebagai bentuk loyalitas terhadap perusahaan (Weiss, 2005: 65).

Mayoritas responden berpendapat bahwa karyawan di bagian SDM PT.Inti harus mendapatkan kelayakan upah pensiun karena karyawan tetap sampai pensiun sebagai bagian dari loyalitas karyawan yang sudah lama bekerja dan berbakti kepada perusahaan. Oleh karena itu pensiun dan jaminan sosial (X_5) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat.

F. Diskusi

Temuan-temuan penelitian memperlihatkan bahwa hubungan antara kegiatan *Employee Relations* dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung sebaiknya lebih selektif dalam menaikan jabatan agar terhindar dari konflik antar sesama karyawan sehingga dengan adanya mekanisme selektif bisa mengontrol karyawan yang akan dinaikan jabatannya. Dalam kegiatan *employee relations* dengan *equity* karyawan PT INTI (Persero) Bandung sebaiknya dalam pemutusan kerja kontrak harus diperhatikan karena pemutusan kerja sepihak akan menciptakan permasalahan diantara perusahaan dan karyawannya. Dalam kegiatan *employee relations genetic components* karyawan PT INTI (Persero) Bandung untuk kedepannya, sebaiknya dana kesejahteraan pensiun dan kesehatan serta kesejahteraan karyawan di bagian SDM harus diperhatikan karena hal tersebut akan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan di bagian SDM PT.Inti Bandung tersebut.

G. Kesimpulan

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 pemutusan kerja dilihat dari masa kontrak, usia karyawan, dapat menciptakan

kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung.

5. 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

- Atkin, Douglas. 2005 . *Membangun kesetiaan merek*. Yogyakarta : PT. Bentang Pustaka
- Hanurawan, Anitawati, 2010. *Manajemen Pemasaran, Analisis, Perencanaan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo
- Kreitner & Kinicki. 2001. “*Organizational Behavior, 5th Edition*”. Singapore: McGraw, Inc.
- Moore, Frazier. 2005. “*Humas Membangun Citra dengan Komunikasi*”. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rakhmat, Jalaluddin.2007. “*Penelitian Komunikasi*”. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Robbin, 2008. *Landasan Teori Tentang Kemampuan*. London : Sage Publication.
- Widjaja.H.A.W. 2002. *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.