

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam satu organisasi tidak dapat dipungkiri akan adanya proses komunikasi terjadi. Proses komunikasi yang terjadi harus mengandung kesamaan makna sehingga timbulnya saling pengertian satu pihak ke pihak lainnya. Komunikasi dalam organisasi memiliki peran yang penting, dimana menyampaikan informasi dan menerima informasi merupakan hal yang tidak mudah, dan menjadi tantangan dalam proses komunikasi. Aliran informasi merupakan proses yang rumit, karena melibatkan seluruh bagian yang ada dalam organisasi. Informasi tidak hanya terjadi dari atas ke bawah, tetapi juga sebaliknya dari bawah ke atas dan juga di antara sesama karyawan. Untuk membentuk kerjasama yang baik antara organisasi dan para anggota, maka dibutuhkan bentuk hubungan serta komunikasi yang baik antara para anggota organisasi. Organisasi tidak mungkin berada tanpa komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi, koordinasi kerja tidak mungkin dilakukan. Komunikasi dalam organisasi merupakan bentuk interaksi pertukaran pesan antar anggota organisasi, baik komunikasi secara verbal maupun non verbal.

Public Relations memiliki arti yang penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai sumber informasi yang mampu menjembatani antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan publik. Baik publik *internal* maupun *eksternal*. Kegiatan *Public Relations* yang biasanya dilakukan yaitu *stockholder Relations*, *Employee relations*, *community Relations*, *Customer Relations* dan *media & Press relations*). Untuk membina hubungan masyarakat internal (*employee relations*) sangatlah penting agar program-program yang disampaikan kepada karyawan dapat berhasil dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Begitu juga setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lain nya akan selalu berupaya agar para pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat

memberikan prestasi dalam berbagai bentuk. Salah satunya peningkatan produktivitas kerja.

Employee Relations merupakan salah satu aktivitas internal *Public Relations*. *Employee Relations* merupakan hal yang sangat penting dalam menjalin suatu hubungan di perusahaan. *Employee Relations* bisa terbentuk dengan strategi yang baik. Hubungan internal dapat membawa sejumlah pengaruh penting dalam suatu perusahaan.

Dalam Ristanti (2008, hlm.4) Bagaimana pentingnya hubungan dengan karyawan itu, Archibald William di dalam buku Rosady Ruslan menegaskan bahwa “Hubungan karyawan meliputi filsafat seluruh hubungan kerja dan merupakan landasan di mana itikad baik, gairah kerja, kerjasama, dan motivasi dari angkatan kerja menjadi mapan atau sirna” (*Employee relations involve the philosophy of all work relationship and are the foundation on which the goodwill, morale, cooperation, and motivation of the work force become established or lost*).

Program kegiatan *Employee Relations* merupakan suatu program kegiatan yang mencakup semua hubungan kepegawaian, termasuk hubungan antar karyawan dalam berbagai level atau antar level manajemen. Komunikasi internal dengan melalui program kegiatan *Employee Relations* diharapkan akan menimbulkan hasil yang positif yaitu karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pihak pimpinan perusahaan, sehingga dapat menciptakan *relationship*, motivasi, kreativitas, rasa memiliki dan ingin mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin

Untuk membina hubungan masyarakat internal (*employee relations*) sangatlah penting agar program-program yang disampaikan kepada karyawan dapat berhasil dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Begitu juga setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam berbagai bentuk. Salah satunya peningkatan kinerja pekerja.

Menurut Zharra (2012, hlm. 56) kegiatan *employee relations* yang dilakukan perusahaan atau instansi sangat memotivasi karyawan dalam bekerja terutama teman kerja merupakan alasan utama mengapa tetap berkomitmen bekerja secara profesional.

Permasalahan sering terjadi adalah bahwa komunikasi antara atasan ke bawahan atau bawahan ke atasan tidak terjalin dengan baik. Salah satu hal yang sering terjadi adalah bagaimana sikap karyawan perusahaan memiliki rasa memiliki yang besar pada perusahaan. Sebagai contoh, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Industri Pupuk yang diharuskan untuk memenuhi pasokan pupuk di seluruh Jawa Barat, maka hal ini membutuhkan usaha dan kerja keras dari para karyawan yang berkontribusi dalam perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

PT Pupuk Kujang merupakan anak perusahaan dari BUMN Pupuk di Indonesia yaitu PT Pupuk Indonesia Holding Company. PT Pupuk Kujang merupakan perusahaan Industri Kimia yang mengolah bahan-bahan mentah tertentu menjadi bahan- bahan pokok yang diperlukan dalam pembuatan pupuk, terutama pupuk urea dan bahan kimia lainnya, serta mengolah bahan pokok tersebut menjadi berbagai jenis pupuk dan hasil bahan kimia lainnya. Bahan baku utama dalam pembuatan urea adalah gas bumi, air dan udara. Ketiga bahan baku tersebut diolah sehingga menghasilkan amonia dan akhirnya menjadi urea. Sesuai Peraturan Menteri Perdagangan No. 17/MDAG/PER/6/2011, tentang Pengadaan dan Penyaluran Pupuk Bersubsidi, dan Surat Direktur Utama PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) No. U-909/A00000.UM/2011 tanggal 11 Agustus 2011 bahwa terhitung mulai tanggal 1 September 2011, seluruh Provinsi Jawa Barat menjadi daerah tanggung jawab PT Pupuk Kujang.

Dalam kegiatan *employee relations* PT Pupuk Kujang melakukan berbagai macam kegiatan pokok yang biasa dilakukan oleh departemen humas. Isi kegiatan dari kegiatan *employee relations* dan dilakukan oleh departemen humas PT Pupuk Kujang adalah 1) menunjang fasilitas karyawan PT Pupuk Kujang, 2) membangun hubungan baik antara karyawan.

Kualitas pekerjaan perlu dijadikan acuan untuk kemajuan perusahaan dan dari kualitas pekerjaan perusahaan kemudian bergerak dengan didukung dengan

kualitas hasil produksi tersebut. Karena bagi peneliti hasil yang diperoleh dari perusahaan ialah hasil dari kinerja karyawan yang profesional dan berkualitas maka kegiatan *employee relations* harus dilakukan. Melalui kegiatan *employee relations* yang merupakan program *internal relations* mengelola sumber daya manusia yang baik dan handal kemudian kegiatan *employee relations* akan berdampak pada kinerja yang positif. Kinerja yang dapat terpengaruhi ialah produktivitas kerja karyawan seperti bekerja dengan penuh semangat, berdisiplin tinggi, peka terhadap rasa kecintaan terhadap perusahaan.

Kinerja merupakan upaya untuk mencapai persyaratan-persyaratan tertentu dan memiliki suatu target kerja hingga mencapai syarat-syarat pekerjaan saat batas waktu yang ditentukan tepat pada waktunya. Sehingga memberikan kerjasama antara perusahaan dengan karyawan terjalin dengan baik. Untuk menjadi seorang karyawan sebaiknya diperkenalkan dengan gaya bekerja didalam perusahaan yang akan digeluti. Hal tersebut juga akan dapat mempengaruhi kinerja yang tidak optimal. Hasil yang dapat diperoleh dari pengalaman peneliti saat melakukan penelitian adalah masih kurangnya perhatian dan kesadaran dari masing-masing karyawan atau *staff* dalam perusahaan dan menjadikan sebuah perusahaan terlihat tidak profesional. Karena tidak memiliki *sense of belonging* dari karyawan terhadap perusahaan. Tentu hal itu tidaklah mudah dengan hanya mengharapkan atas kesadaran diri masing-masing tanpa adanya evaluasi terhadap kinerja baik itu bawahan atau atasan. Dengan kinerja yang tidak begitu baik perusahaan akan mengalami kemunduran. Saat ini semakin terlihat saat program Masyarakat Ekonomi Asean dimulai. Kemudian mulailah produk dari luar Indonesia memasukin pangsa pasar hingga menghasilkan efek persaingan yang besar. Hasil dari kinerja karyawan dengan perusahaan yang mengalami program *employee relations* yang terjalin dengan baik bisa terbukti dari hasil penjualan Pupuk naik atau turun. Ditambah saat masuknya era masyarakat ekonomi Asean, termasuk dengan harga pupuk yang diproduksi oleh negara Korea yang dapat menghasilkan harga pupuk yang jauh lebih ekonomis dengan pupuk lokal yang diproduksi oleh PT Pupuk Kujang. Oleh karena itu diharapkan karyawan agar tetap berinovasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan, yaitu dapat memenuhi pasokan pupuk di Jawa Barat dan tetap mempertahankan kualitas yang dimiliki

PT Pupuk Kujang. Hasil dari masalah-masalah diatas tersebut mengajarkan kita tentang pentingnya sebuah Kinerja yang memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan.

Menurut Astringtyas (2013, hlm.48) kinerja dalam organisasi merupakan hasil dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan ataupun manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atas segala sesuatu jadi seba salah. Terlalu sering mereka tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat da mengabaikan tanda-tanda adanya kinerja yang merosot.

Maka untuk mendapatkan standar kinerja yang optimal apabila komunikasi organisasi, aktivitas *public relations* dan kegiatan *employee relations* berjalan lancar sehingga berdampak pada kualitas perusahaan.

Dalam Ridwan (2016, hlm.64) kegiatan *employee relations* melalui program Pendidikan dan Pelatihan Kehumasan dan *public speaking* yang telah dilaksanakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Kemempora dapat memberikan pengaruh yang positif.

Dalam Ristanti (2008, hlm. 54) Aktivitas yang ditujukan bagi karyawan (Employee Relations) sangat diperlukan didalam sebuah Perusahaan. Aktivitas dan manusia (karyawan) tidak bisa dipisahkan karena merupakan satu kesatuan guna memajukan perusahaan.

Adanya diskusi yang biasanya dilakukan dalam kurun waktu seminggu sekali untuk melakukan evaluasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan. Aktivitas ini biasa dilakukan apabila setelah memberikan tanggapan kepada masyarakat terhadap sebuah kasus yang telah dihadapi. Atasan melakukan hubungan interaksi yang terbuka kepada bawahannya. Setiap anggota memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh informasi, dan memberikan informasi dalam tercapainya suatu tujuan yang sama. Semakin baik hubungan yang dipupuk maka semakin baik pula hasil dari kinerja, rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang di dapat.

Kualitas pekerjaan perlu dijadikan acuan untuk kemajuan perusahaan dan dari kualitas pekerjaan perusahaan kemudian bergerak dengan didukung dengan

kualitas hasil produksi tersebut. Karena bagi peneliti hasil yang diperoleh dari perusahaan ialah hasil dari kinerja karyawan yang profesional dan berkualitas maka kegiatan *employee relations* harus dilakukan. Melalui kegiatan *employee relations* yang merupakan program *internal relations* mengelola sumber daya manusia yang baik dan handal kemudian kegiatan *employee relations* akan berdampak pada kinerja yang positif. Kinerja yang dapat terpengaruhi ialah produktivitas kerja karyawan seperti bekerja dengan penuh semangat, berdisiplin tinggi, peka terhadap rasa kecintaan terhadap perusahaan.

Adapun berdasarkan pada pentingnya *employee relations* dalam membina hubungan baik bagi publik internal suatu instansi, maka peneliti melakukan penelitian mengenai program *employee relations* di PT Pupuk Kujang.

1.2 Rumusan Masalah

Dari paparan latar belakang di atas maka peneliti merumuskan masalah dari penelitian ini yaitu seberapa besar Pengaruh *Employee Relations* terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Kujang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee relations* terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kujang.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Dengan disusunnya skripsi ini diharapkan untuk menjadi manfaat tidak hanya untuk peneliti namun juga mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta khususnya Mahasiswa Ilmu Komunikasi konsentrasi *Public Relations* dan memberikan masukan ilmu untuk PT Pupuk Kujang terutama tentang *Employee Relations* dan kinerja Karyawan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi terkait *employee relations* di PT Pupuk Kujang agar bisa tetap memiliki hubungan yang baik dengan karyawan sehingga menumbuhkan kinerja karyawan lebih baik dari sebelumnya.

1.5 Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Berisi mengenai mengenai Latar Belakang , Perumusan Masalah Penelitian, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, serta Sistematika Penelitian.

BAB II KAJIAN TEORITIS

Bab ini berisi tentang teori-teori Komunikasi Organisasi, teori *Public Relations, employee relations*.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi uraian mengenai pendekatan penelitian, sifat penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, tempat dan waktu penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai sejarah dari perusahaan, menguraikan analisis untuk memberikan jawaban atau perumusan masalah penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan terkait temuan-temuan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran teoritis tentang apa yang perlu diteliti dan diperbaiki lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN