

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Komunikasi merupakan suatu aspek penting di kehidupan manusia. Manusia perlu berinteraksi dengan sesama manusia lain untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Terdapat beberapa jenis komunikasi yaitu, komunikasi verbal dan non verbal. Dan berdasarkan ruang lingkupnya yaitu batasan jenis komunikasi yang sedang dilakukan adalah komunikasi internal dan komunikasi eksternal.

Komunikasi internal adalah komunikasi yang sangat penting dilakukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan karena terdapat proses penyampaian ilmu, informasi, wawasan serta motivasi yang terjadi di dalam ruang lingkup yang terjadi antara anggota organisasi atau perusahaan tersebut saja. Aliran komunikasi terjadi tidak hanya dilakukan secara vertikal yang artinya komunikasi antara atasan dan bawahan tetapi juga dilakukan secara horizontal antar sesama karyawan.

Dalam proses pertukaran informasi di dalam komunikasi internal dalam perusahaan harus berjalan lancar, tidak menimbulkan kesalahpahaman antar atasan dan karyawan, maupun antara sesama pegawai. Apabila proses komunikasi tidak berjalan lancar maka akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan di suatu perusahaan tersebut sehingga perusahaan mengalami pencapaian yang

buruk akibat hal tersebut. Untuk mencegah hal yang tidak diinginkan terjadi maka perlu adanya pihak yang menjadi media penghubung.

Pihak yang bertugas dan paling bertanggung jawab dalam proses pertukaran informasi adalah praktisi Public Relation atau yang biasa disebut dengan Hubungan Masyarakat. Dengan tugas dan tanggung jawab tersebut, maka seorang Humas harus menyusun strategi ataupun program yang dapat meng sukseskan proses pertukaran informasi di dalam lingkungan perusahaan agar terjalin komunikasi yang baik di dalam internal organisasi yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Salah satu program yang dibuat dan dilakukan oleh seorang Humas di dalam perusahaan PT. Fuji Technica Indonesia adalah melalui kegiatan-kegiatan hubungan karyawan (*Employee Relations*), seperti program pendidikan dan pelatihan, program motivasi kerja berprestasi, program penghargaan, program acara khusus, program media komunikasi internal. Dari program tersebut diharapkan mampu membawa kearah yang lebih positif, sehingga menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan, kreativitas yang tinggi, komunikasi yang berjalan lancar efektif.

Menurut **Mangkunegara** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia**, pengertian kinerja karyawan yakni:

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (2009:18).

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang berifat individual dan berkelompok, yang artinya seorang pegawai harus mampu bekerja secara sendiri (individu) maupun berkordinasi dengan pihak lain (berkelompok). Dengan tetap memperhatikan pencapaian tujuan, target dan kualitas dari kinerja yang dihasilkan.

Tujuan organisasi/perusahaan pada umumnya bersifat Rasionalitas, Efisiensi, dan keuntungan ekonomis. Hal ini sejalan dengan pendapat teori klasik yaitu mengedepankan susunan yang rasional dan logis.

Menurut **Arie Ambarwati** dalam bukunya yang berjudul **Perilaku dan Teori Organisasi** mengenai organisasi klasik yakni:

Teori organisasi klasik memusatkan perhatiannya pada penciptaan suatu himpunan teknik-teknik yang rasional, yang diperlukan dalam mengembangkan baik struktur maupun proses dan juga mengarahkan suatu bentuk koordinasi yang mampu mengintegrasikan hubungan-hubungan antara bagian dari suatu organisasi. Teori klasik sangat meyakini bahwa jika teknik dan pendekatan yang rasional dapat diwujudkan maka organisasi akan dapat berjalan lebih baik dalam pencapaian tujuan (2018:20)

Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi harus membuat suatu kebijakan yang terstruktur, memimpin sebuah kordinasi, mengetahui berbagai karakter pegawai dan akan dipadukan dengan pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing pegawai. Hal tersebut dapat dijadikan motivasi bagi pemimpin untuk menyusun strategi atau program yang akan dibuat untuk hasil yang positif bagi kinerja pegawai.

Berdasarkan survey yang telah dilakukan peneliti kepada salah satu pegawai di PT. Fuji Technica Indonesia menjelaskan bahwa PT. Fuji Technica telah melaksanakan beberapa program dari kegiatan yang berkaitan dengan hubungan karyawan atau *employee relations* diantaranya:

Pelaksanaan kegiatan acara khusus seperti *Family Gathering, Employee Day*, Asuransi Kesehatan, *Family Gathering* dimana program ini sudah dilaksanakan dari tahun 1996 hingga sekarang (2021), yang kegiatannya dilaksanakan setiap dua tahun sekali. kegiatan tersebut berisi tentang seluruh pegawai melakukan rekreasi ke tempat wisata dengan mengajak keluarganya untuk berlibur bersama yang dibiayai oleh perusahaan, agar terciptanya hubungan yang harmonis antara pegawai, keluarga pegawai, dan perusahaan, selain itu kegiatan ini dapat menimbulkan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi para pegawai.

Kemudian pelaksanaan *Employee Day* dimana program ini sudah dilaksanakan dari tahun 1997 hingga sekarang (2021), yang kegiatannya dilaksanakan setiap satu tahun sekali. kegiatan ini berisi tentang masing-masing pegawai setiap divisi, melakukan rekreasi bersama khusus pegawai akan tetapi di dalam kegiatan tersebut melakukan banyak kegiatan bersama seperti fun games, berdiskusi, mengadakan undian hadiah. Kegiatan ini bertujuan agar terciptanya rasa kebersamaan antar sesama pegawai, selain itu kegiatan ini dapat menumbuhkan teamwork yang baik dan memiliki solidaritas tinggi agar pegawai bisa melakukan pekerjaan bukan hanya bekerja secara individu tapi mampu bekerja secara berkelompok.

Program Asuransi Kesehatan yaitu program yang memberikan biaya pengobatan terhadap karyawan dan keluarganya, jika karyawan dan keluarganya mengalami kecelakaan, atau sedang mengalami gangguan kesehatan. Program ini diberlakukan sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawannya.

Lalu ada program pendidikan dan pelatihan yaitu adalah Training, kegiatan training di bagi 2 yaitu training pegawai baru dan training sesudah menjadi karyawan. Yang pertama adalah training pegawai baru, pegawai baru diberikan informasi tentang perusahaan lalu diberi pelatihan sesuai dengan jobdesk yang diberikan. Yang kedua adalah *training* sesudah menjadi pegawai, untuk pegawai yang sudah bekerja lama akan diberikan pelatihan yang berkaitan dengan perusahaan, seperti training memadamkan kebakaran di dalam perusahaan. *Training* ini diberlakukan tidak rutin dan tidak dijadwalkan, *training* ini dilakukan secara kondisional yang artinya dilakukan sesuai kebutuhan atau sesuai kondisi perusahaan.

Program ketiga yang berada di PT. Fuji Technica Indonesia yaitu program penghargaan seperti, karyawan nol absen, karyawan sehat, purna bakti. Program Karyawan Nol Absen adalah karyawan yang memiliki absen kosong (nol) yang artinya karyawan tersebut selalu masuk kerja, tidak pernah melakukan cuti ataupun bolos kerja. Karyawan yang memiliki nol absen akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan, berupa mendapatkan piagam penghargaan dan sejumlah uang sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan tersebut. Program Karyawan Sehat adalah seorang pegawai tersebut memiliki kesehatan jasmani dan tidak memakai asuransi kesehatannya yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan

yang mendapatkan penghargaan karyawan sehat tersebut akan diberikan sebuah piagam penghargaan dan sejumlah uang tunai. Aturan pemberian uang tunai adalah sebagai berikut : seorang pegawai akan mendapatkan penghargaan sebesar 1 juta rupiah ketika karyawan tersebut belum berkeluarga (belum menikah), dan untuk yang sudah berkeluarga (sudah menikah) akan diberikan sebesar 2 juta rupiah. program Purna Bakti yaitu program penghargaan yang diberikan terhadap karyawan yang masa kerjanya akan habis atau biasa disebut pensiun. Karyawan yang akan Purna Bakti akan diberikan sebuah souvenir dari perusahaan sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan tersebut. Program ini berlaku untuk karyawan yang berstatus tetap.

Program keempat yaitu program motivasi kerja berprestasi. Di dalam program ini terdapat 2 kategori yaitu program kerja kelipatan 5 tahun dan program naik golongan. Program kerja kelipatan 5 tahun adalah jika karyawan tersebut masih bertahan bekerja di perusahaan tersebut dalam waktu yang sangat lama hingga 5 tahun atau lebih, dan bekerja dengan baik, maka akan mendapatkan sejumlah kebijakan menguntungkan yaitu : mendapatkan cuti 1 bulan, mendapatkan 1 kali gaji diluar gaji tetap perbulan. Tetapi terdapat syarat dan ketentuan berlaku seperti: masa kerja harus mencapai 5 tahun dan berlaku kelipatan, hanya berlaku untuk karyawan tetap saja bukan karyawan kontrak. Lalu program naik golongan adalah seorang karyawan yang telah melakukan bakti kerja selama bertahun tahun dan melakukan kerjanya dengan baik, maka akan mendapatkan kenaikan golongan atau jabatan yang berpengaruh terhadap kenaikan gaji atau kenaikan tunjangan.

Program terakhir adalah Media Komunikasi Internal. Di dalam perusahaan PT. Fuji Technica terdapat media komunikasi internal yaitu *QCC (Quality Control Centre)*. Arti dari QCC itu sendiri berarti suatu kegiatan dimana sekelompok karyawan yang berkerjasama melakukan pertemuan secara rutin dalam upaya pengendalian kualitas dengan cara mengidentifikasi, menganalisis, dan melakukan tindakan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti, terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan *Employee Relation* terhadap kinerja pegawai PT. Fuji Technica Indonesia, sebagai berikut:

1. Masih kurangnya efektivitas kegiatan *employee relation* terhadap pengaruh kinerja pegawai, sehingga berdampak pada loyalitas pegawai terhadap perusahaan.
2. Kurangnya kedisiplinan dan teamwork yang buruk di PT. Fuji Technica Indonesia, menyebabkan kurangnya tingkat produktivitas sehingga dapat mengurangi kuantitas dan kualitas kinerja pada pegawai.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut, diduga ada faktor adanya penyebab kurangnya kinerja pegawai terhadap perusahaan PT. Fuji Technica Indonesia dikarenakan efektivitas kegiatan *employee relation* masih sangat minim, faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Kurangnya kesadaran pegawai pada manfaat kegiatan *employee relation* yang diselenggarakan PT. Fuji Technica Indonesia
2. Kurangnya loyalitas pegawai terhadap perusahaan PT. Fuji Technica Indonesia.

Berdasarkan permasalahan diatas diharapkan bahwa kinerja pegawai dapat berubah menjadi lebih baik akibat dari kegiatan *Employee Relation* yang dilakukan oleh perusahaan, serta menyebabkan ke – efektifan kinerja pegawai sesuai dengan target perusahaan dan sesuai dengan divisi oleh yang didapat oleh setiap pegawai.

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti merumuskan masalah penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Relation* terhadap Kinerja Pegawai PT. Fuji Technica Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari penyampaian latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh *Employee Relation* terhadap kinerja pegawai di PT. Fuji Technica Indonesia?
2. Seberapa besar pengaruh dimensi *program pendidikan dan pelatihan* terhadap kinerja pegawai di PT. Fuji Technica Indonesia?
3. Seberapa besar pengaruh dimensi *program motivasi kerja berprestasi* terhadap kinerja pegawai di PT. Fuji Technica Indonesia?

4. Seberapa besar pengaruh dimensi *program penghargaan* terhadap kinerja pegawai di PT. Fuji Technica Indonesia?
5. Seberapa besar pengaruh dimensi *program acara khusus* terhadap kinerja pegawai di PT. Fuji Technica Indonesia?
6. Seberapa besar pengaruh dimensi *program media komunikasi internal* terhadap kinerja pegawai di PT. Fuji Technica Indonesia?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka peneliti akan menjabarkan tujuan dan kegunaan dari penelitian ini.

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, selain sebagai salah satu syarat ujian siding akhir sarjana Srata Satu (S1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung Program Studi Ilmu Komunikasi Kosentrasi Humas adalah:

1. Untuk dapat mengolah dan menganalisis seberapa besar pengaruh *Employee Relations* terhadap kinerja pegawai PT. Fuji Technica Indonesia.
2. Untuk dapat mengolah dan menganalisis seberapa besar pengaruh dimensi *program pendidikan dan pelatihan* terhadap kinerja pegawai PT. Fuji Technica Indonesia.

3. Untuk dapat mengolah dan menganalisis seberapa besar pengaruh dimensi *program motivasi kerja berprestasi* terhadap kinerja pegawai PT. Fuji Technica Indonesia
4. Untuk dapat mengolah dan menganalisis seberapa besar pengaruh dimensi *program penghargaan* terhadap kinerja pegawai PT. Fuji Technica Indonesia.
5. Untuk dapat mengolah dan menganalisis seberapa besar pengaruh dimensi *program acara khusus* terhadap kinerja pegawai PT. Fuji Technica Indonesia.
6. Untuk dapat mengolah dan menganalisis seberapa besar pengaruh dimensi *program media komunikasi internal* terhadap kinerja pegawai PT. Fuji Technica Indonesia.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai pengaruh *Employee Relation* terhadap kinerja karyawan, dan dapat memberi kontribusi ilmu yang berguna kepada akademisi khususnya kepada mahasiswa Ilmu Komunikasi, kosentarsi Hubungan Masyarakat.

1.3.2.1 Kegunaan Teoritis

Dalam kegunaan Teoritis yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan yaitu:

1. Dapat memberikan acuan maupun rujukan untuk penelitian sejenis maupun lanjutan, mengenai *employee relation*, kinerja pegawai, khususnya untuk bidang konsentrasi Humas (Hubungan Masyarakat)
2. Melengkapi kepustakaan mengenai peran *employee relation* untuk suatu instansi ataupun perusahaan sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.3.2.2 Kegunaan Praktis

Pada Kegunaan Praktis yang disimpulkan dari beberapa point yakni:

1. Untuk dapat memberikan masukan kepada PT. Fuji Technica Indonesia dalam meningkatkan kesadaran pada instansi atau perusahaan
2. Dalam penelitian kali ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan pertimbangan instansi atau perusahaan yang bersangkutan yaitu PT. Fuji Technica Indonesia dalam upaya untuk pembenahan kegiatan *Employee Relations* yang akan berdampak pada pengaruh kinerja pegawai.