

PENERAPAN KEGIATAN *EMPLOYEE RELATIONS* DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT MERCINDO AUTORAMA

Ervan Pambudi¹
Dini Maryani Sunarya²

Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Budi Luhur

Email: ervan213@gmail.com/ 0857 2983 9021
Email: dinimaryani79@gmail.com/ 0877 8250 6634

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the implementation of Employee Relations Activities at PT Mercindo Autorama in increasing employee productivity. The formulation of problem is "How is the implementation of Employee Relations Activities at PT Mercindo Autorama in increasing employee productivity?" Author used qualitative approach with qualitative descriptive method. The subject of this study is PT Mercindo Autorama's employees, with the object of the study is the implementation of Employee Relations Activities in increasing employee productivity. Author collected the primary data by doing interview and observation, whereas the secondary data was collected by literature study and documentation. Author also used Herzberg's two factor theory to analyze the problem. The results of the study reveals that PT Mercindo Autorama has done some regular Employee Relations activities, such as training program, sports activities, gift and reward, incentive program, gathering or corporate outing, and face-to-face meeting. In conclusion, employee relation activities conducted by PT Mercindo Autorama gave a positive impact on employee's motivation and productivity. These can be seen from the yearly increase of vehicles, spare parts, and repair service sales, and awards obtained.

Keywords: *Employee Relations, Productivity, Employee.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Karyawan dan perusahaan merupakan dua bagian terpenting yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan merupakan bagian dari publik internal perusahaan yang penting keberadaannya dalam mempengaruhi eksistensi serta mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut Ruslan (2002:279), *employee relations* merupakan sekelompok orang-orang yang bekerja disuatu perusahaan yang jelas baik secara fungsional organisasi ataupun teknis dan jenis pekerjaan atau tugas yang dihadapinya.

Pembinaan hubungan internal perusahaan (*employee relations*) sangat penting dilakukan agar program-program yang

disampaikan kepada karyawan dapat berhasil dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Melalui kegiatan *employee relations* yang merupakan bagian *internal relations*, akan berpengaruh dan memberikan hasil yang positif, yaitu karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pihak perusahaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, seperti bekerja dengan penuh semangat, memiliki loyalitas, berdisiplin tinggi, serta mampu mencapai standar kerja yang efisien dan efektif sehingga tercapai prestasi kerja yang maksimal.

Pengelolaan *employee relations* harus dilakukan oleh *public relations* secara maksimal, supaya keinginan perusahaan

¹ 1271510420, Mahasiswa Konsentrasi *Public Relations* Universitas Budi Luhur Jakarta

² Dosen Pembimbing

dan karyawan sama-sama dapat tercapai dan terpenuhi.

Pencapaian produktivitas tersebut bukan hanya merupakan hasil kerja dari pihak pekerja atau karyawan, namun juga berkaitan dengan hasil motivasi dan prestasi para pekerja yang bersedia untuk bekerja dengan penuh semangat, memiliki kebanggaan, berdisiplin tinggi, serta mampu mencapai standar kerja yang efisien dan efektif dalam pengeluaran tenaga, biaya, dan waktu berproduksi.

PT Mercindo Autorama yang merupakan perusahaan otomotif yang bergerak dalam bidang perdagangan mobil mewah bermerek Mercedes Benz dan jasa perbaikan dan penjualan suku cadang mobil juga menerapkan kegiatan *employee relations* untuk menjaga hubungan baik dengan karyawannya.

Dengan banyaknya persaingan yang cukup tinggi di antara *dealer-dealer* Mercedes Benz di Jakarta, tentunya tekanan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga semakin tinggi. Karyawan harus berusaha mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Kondisi tersebut membuat beban kerja karyawan bertambah, terlebih lagi perusahaan menuntut karyawan untuk bertindak profesional demi pencapaian perusahaan. Jika perusahaan tidak kreatif dalam memanjakan karyawan dengan kegiatan *employee relations*, maka kualitas lingkungan kerja yang nyaman tidak akan tercapai. Sehingga nantinya juga akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

Berbagai kegiatan *employee relations* yang dilaksanakan oleh PT Mercindo guna meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah program pelatihan bagi divisi *sales and marketing* dan divisi *workshop* atau bengkel, program penghargaan bagi karyawan, program acara khusus (*special event*), serta program media komunikasi internal. Semua kegiatan *employee relations* tersebut diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi

perusahaan yaitu peningkatan produktivitas kerja sehingga PT Mercindo Autorama mampu bersaing dengan *dealer-dealer* lain.

Produktivitas kerja yang diperoleh dari kegiatan *employee relations* yang telah dilakukan oleh PT Mercindo Autorama selama kurun waktu 2015 hingga 2016 adalah tercapainya beberapa target dan diperolehnya penghargaan tahunan yang diadakan langsung oleh Mercedes Benz Indonesia yaitu diantaranya tahun 2015 memperoleh penghargaan *Best Service Excelent of Sales Process*, pelayan terbaik yang dilakukan oleh divisi sales dan marketing untuk penjualan mobil penumpang (*passenger cars*), dan terbaru ditahun 2016 PT Mercindo memperoleh penghargaan *Best Performance in Business Excellence*, penghargaan bagi *dealer* yang melakukan kinerja operasional terbaik secara keseluruhan, serta penghargaan *National Winner – Standard Excellence of Sales Process*, penghargaan bagi divisi keuangan yang melakukan pembayaran pembelian unit terbaik dan sesuai jatuh tempo atau tepat waktu.

PT Mercindo Autorama selalu konsisten setiap tahunnya memperoleh penghargaan Nasional dalam kategorial yang berbeda-beda. Penghargaan tersebut didapatkan karena karyawan selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Selain itu juga dapat dilihat dari hasil penjualan divisi *sales and marketing* dan pelayanan perbaikan dan penjualan suku cadang divisi *workshop* yang selalu meningkat setiap tahunnya.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Penerapan Kegiatan *Employee Relations* Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT Mercindo Autorama”**.

Rumusan masalah dari penelitian ini Bagaimana Penerapan Kegiatan *Employee Relations* Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT Mercindo Autorama?

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Penerapan Kegiatan

Employee Relations Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT Mercindo Autorama.

Manfaat Penelitian (1) Aspek Teoritis: Penelitian ini dapat menambah dan memperkuat teori yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan *employee relations*, serta menjadi gambaran bagi mahasiswa dan *praktisi Public Relations* bahwa dalam dunia *Public Relations* banyak hal yang harus dipelajari. (2) Aspek Praktis : Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi PT Mercindo Autorama bahwa kegiatan *employee relations* sangat penting untuk meningkatkan kualitas serta produktivitas kerja karyawan dan dapat menjadi tambahan informasi dalam menjalankan program perusahaan

TINJAUAN PUSATAKA

Dalam pembuatan penelitian ini peneliti mencoba mencari sumber-sumber referensi yang dinilai sesuai dengan penelitian yang akan dijadikan kajian oleh peneliti.

Penelitian ini menggunakan teori kepuasan – ketidakpuasan Herzberg. Teori ini menjelaskan bahwa motivator berkaitan dengan kepuasan kerja namun tidak dengan ketidakpuasan kerja. Faktor pemeliharaan atau kesehatan berkaitan dengan ketidakpuasan kerja namun tidak dengan kepuasan kerja. Jadi untuk memelihara pegawai, manajer harus memusatkan perhatian pada faktor kesehatan, namun untuk membuat pegawai bekerja lebih keras manajer harus memusatkan perhatian terhadap motivator. Manajer menyesuaikan pekerjaan itu sendiri untuk memotivasi pegawai dan menyesuaikan faktor lingkungan untuk menghindari ketidakpuasan. Jika karyawan atau pegawai merasa puas dan termotivasi, maka akan berdampak baik juga bagi peningkatan produktivitas atau hasil pekerjaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan paradigma *Post-Positivisme*. Alasan peneliti menggunakan paradigma *Post-positivisme* karena mengembangkan pernyataan yang relevan yang berkaitan dengan objek penelitian, dan menjelaskan atas pandangan *post-positivisme* dengan objektif. Peneliti memfokuskan pandangan *post-positivisme* karena peneliti berusaha mencoba memaparkan dan menjelaskan realitas yang ada untuk mengetahui bagaimana penerapan kegiatan *employee relations* PT Mercindo Autorama dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan menggunakan paradigma tertentu, maka seorang peneliti dapat meneliti suatu pokok masalah, kemudian menjawab masalah tersebut berdasarkan paradigma yang dianutnya.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Kerana pendekatan ini dapat mengetahui fenomena tentang aspek kejiwaan, perilaku, sikap, tanggapan, opini, perasaan, serta keinginan seseorang atau kelompok.

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena penelitian ini merupakan pendekatan yang memeriksa fenomena sedalam-dalamnya dan hasil penelitian ini berupa data-data deskriptif yang disusun secara tertulis dari perilaku objek atau subjek yang diamati. Peneliti ingin mengetahui bagaimana penerapan kegiatan *employee relations* PT Mercindo Autorama dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini memerlukan sumber untuk memperoleh dan menggali informasi yang akurat dan fokus pada permasalahan yang diteliti. Secara spesifik subyek penelitian disebut sebagai *informan*. Definisi *informan* itu sendiri adalah seseorang atau anggota kelompok yang diriset dan diharapkan mempunyai informasi penting (Kriyantono, 2006:101)

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek dari penelitian adalah karyawan PT Mercindo Autorama.

Objek merupakan suatu *attribute* atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2009:38) Objek penelitian ini adalah mengenai penerapan kegiatan *employee relations* dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara mendalam sebagai cara untuk Teknik pengumpulan data primer. Wawancara mendalam adalah Teknik mengumpulkan data atau informasi dengan cara bertatap muka langsung yang dilakukan berkali-kali dan membutuhkan waktu yang lama bersama *informan* di lokasi penelitian.

Dalam melakukan penelitian ini data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, dengan membaca buku ilmiah, buku dari pakar, dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah penelitian sebagai data pendukung untuk memberikan gambaran tentang pokok pembahasan penelitian

Data sekunder juga dapat diperoleh dari data primer penelitian terdahulu yang telah diolah lebih lanjut menjadi bentuk-bentuk seperti tabel, grafik, gambar dan sumber buku-buku sehingga menjadi lebih informatif bagi pihak lain. Karena data sekunder ini bersifat melengkapi data primer, maka peneliti dituntut untuk dapat memilih dan menyeleksi data sekunder jangan sampai data yang dipilih tidak sesuai dengan pokok pembahasan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini berdasarkan pada teori yang digunakan peneliti, serta pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif melalui observasi, wawancara dan studi

kepustakaan yang akhirnya didapatkan hasil informasi berupa data yang bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai penerapan kegiatan *employee relations* PT Mercindo Autorama terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kegiatan *employee relations* sangat penting dilaksanakan demi tercapainya tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Baik buruknya suatu kegiatan *employee relations* yang dilaksanakan oleh perusahaan dapat dilihat dari hasil kerja atau produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan. Untuk itu kegiatan *employee relations* yang dilaksanakan harus benar-benar dapat memberikan dampak positif bagi karyawan. Seperti kegiatan *employee relations* yang telah dilakukan oleh PT Mercindo yaitu meningkatnya produktivitas karyawan yang dapat dilihat melalui penjualan mobil serta pelayanan perbaikan kendaraan yang ada di bengkel. Selain itu penghargaan yang diperoleh setiap tahunnya juga dapat menjadi penilaian atau indikator terhadap kinerja karyawan.

Dalam kaitannya dengan kegiatan *employee relations* yang dilakukan PT Mercindo Autorama untuk meningkatkan produktivitas karyawan, teori kepuasan-ketidakpuasan kerja menjelaskan bahwa kebutuhan karyawan terdiri dari dua yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, serta potensi dan pertumbuhan diri karyawan disebut sebagai motivator. Dan kebutuhan yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja yang meliputi kesehatan, gaji, keamanan kerja, kondisi kerja serta hubungan antar karyawan dengan rekan kerja dan atasan.

Kegiatan *employee relations* yang dilakukan oleh PT Mercindo sangat membantu karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, pertama yaitu pelatihan dan program training karyawan. Melalui kegiatan ini kualitas dan mutu kerja karyawan ditingkatkan, dan karyawan semakin dimotivasi untuk bekerja lebih baik guna mencapai produktivitas kerja

yang maksimal. Kedua yaitu diberikannya penghargaan atau hadiah bagi karyawan teladan atau berprestasi, kegiatan ini dapat memberikan motivasi yang lebih bagi karyawan untuk bersaing secara sehat untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Melalui pemberian hadiah dan penghargaan karyawan dapat lebih termotivasi kembali. Ketiga yaitu program penghargaan finansial, melalui penghargaan finansial berupa insentif bulanan, karyawan dapat lebih termotivasi untuk mencapai target yang harus dicapai. Ketiga kegiatan *employee relations* ini merupakan bagian dari kepuasan kerja atau *satisfier* untuk mencapai motivasi atau produktivitas kerja.

Sedangkan kegiatan *employee relations* yang masuk pada ketidakpuasan kerja atau *dissatisfier* untuk memelihara hubungan antar karyawan antara lain kegiatan olah raga bersama, outing kantor, pertemuan atau tatap muka, merupakan bagian dari menjalin hubungan atau memelihara hubungan baik dengan karyawan sehingga karyawan tetap merasa diperhatikan dan dapat muncul rasa memiliki serta loyalitas terhadap perusahaan. Melalui kegiatan *employee relations* yang dilakukan oleh PT Mercindo produktivitas karyawan akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian tersebut, dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Kegiatan *employee relations* merupakan bagian dari kegiatan humas internal yang mana pada PT Mercindo Autorama bagian ini dilaksanakan oleh divisi HRD. Karena HRD memiliki peranan penting dalam menjaga dan menjalin hubungan baik dengan karyawannya.
2. Kegiatan *employee relations* yang dilakukan dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan

maupun perusahaan itu sendiri, bagi karyawan keuntungan tersebut diperoleh dengan adanya bentuk perhatian yang diberikan oleh pihak perusahaan atas kinerja yang telah dilakukan. Sedangkan bagi perusahaan keuntungan yang diperoleh melalui kegiatan *employee relations* yang dilakukan adalah munculnya rasa memiliki atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

3. Kegiatan *employee relations* yang dibangun PT Mercindo Autorama sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya program-program kegiatan yang dilakukan untuk memberikan perhatian kepada karyawannya. Seperti banyaknya fasilitas dan kegiatan yang mendukung, *training* atau pelatihan bagi karyawan yang dilakukan setiap tiga bulan sekali guna meningkatkan kualitas kerja karyawan, diadakannya kegiatan olahraga bersama seperti futsal dan basket bagi karyawan untuk ajang bertemu dan menjalin hubungan antar berbeda divisi, serta pertemuan rutin tatap muka setiap bulan untuk menyampaikan saran, pendapat, serta keluhan karyawan. Dan sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja karyawan, perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan terbaik setiap tahunnya, hadiah bagi karyawan atau divisi berprestasi, mengadakan acara outing tahunan untuk menghilangkan rasa jenuh dalam rutinitas bekerja, serta pemberian penghargaan finansial yang berupa insentive yang di dapat setiap bulannya. Sehingga dengan adanya kegiatan *employee relations* tersebut dapat terbangun tim kerja yang kuat, kesetiaan terhadap pekerjaan dan perusahaan, serta

timbulnya rasa semangat dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dapat dilihat dari hasil penjualan yang meningkat dan penghargaan tahunan yang diperoleh perusahaan.

SARAN

Saran Praktis

Kegiatan *employee relations* yang telah ada dan dilakukan oleh PT Mercindo Autorama sudah sangat baik. Namun diharapkan untuk kedepannya PT Mercindo Autorama dapat lebih kreatif dan inovatif lagi dalam membuat atau melakukan kegiatan *employee relations* untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Seperti kegiatan yang masuk dalam ketidakpuasan kerja atau pemeliharaan dapat diperbaiki atau ditingkatkan, sehingga kegiatan yang dilakukan tidak selalu monoton yang pada akhirnya dapat menimbulkan rasa jenuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknis Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Ruslan, Rosady. 2002. *Manajemen Humas dan Komunikasi, Konsep dan Aplikasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Ruslan, Rosady, 2014. *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sumber Lain :

Company Profile PT Mercindo Autorama, diakses 20 Februari 2017, pukul 18.30 WIB, <http://www.mercindo-autorama.com>