

**KEGIATAN *EMPLOYEE RELATIONS* DALAM MEMOTIVASI KERJA KARYAWAN  
DI PT MITRA KONSULTANSI INDONESIA TANGERANG**

Ade Noviani<sup>1</sup>  
Dini Maryani Sunarya<sup>2</sup>

**Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Budi Luhur**

Email : adenovianideade@gmail.com/081284035818

Email: dini.maryani@budiluhur.ac/087782506634

**ABSTRACT**

*This study aims to determine employee relations activities in motivating the work of employees at PT Mitra Konsultansi Indonesia Tangerang. This research problem formulation is how employee relations activities in motivating the work of employees at PT Mitra Konsultansi Indonesia Tangerang? This study uses a post-positivism paradigm with a qualitative approach and qualitative descriptive methods. The theory used in this study is the Theory of Hierarchy of Needs from Abraham Maslow. Data collection through interviews with informants, conducting observations and study of literature. The results of this study indicate that employee relations activities carried out by PT Mitra Konsultansi Indonesia have fulfilled five categories of employee needs, such as physiological needs, security needs, social needs, self-esteem needs, and self-actualization needs. Of the several categories of employee needs, there needs to be improvements made to motivate employee work, especially in the need for appreciation and self-actualization needs, especially for employees who have worked longer hours. For example, such as additional salary, promotion and also added activities that involve employees to invite their families such as family gatherings. One of the reasons for the decline in company or project income that is not reaching the target is when the employee's work motivation decreases. Therefore, the company is expected to be able to re-evaluate employee relations activities in motivating the work of its employees, so that employees can work to build a more advanced company. Further research theoretical advice is expected to develop motivational theories and practical advice given by the company, and it is hoped that they will be improved further, especially for employees who have worked long enough in the company and further developed on the needs of self-actualization for employees, so that employees feel valued for their existence and motivated at work.*

**Key word : Employee Relations, Work Motivation, Employees**

---

<sup>1</sup> 1571510237, Mahasiswa Konsentrasi *Public Relations*, Ilmu Komunikasi, Universitas Budi Luhur

<sup>2</sup> Dosen Pembimbing

## PENDAHULUAN

Hubungan antara perusahaan dan karyawan, dikenal juga istilah *employee relations* bertujuan untuk mencapai saling pengertian kerjasama serta efektifitas diantara perusahaan atau organisasi dengan karyawannya.

Kegiatan *employee relations* di PT Mitra Konsultansi Indonesia memiliki beberapa kategori dalam kebutuhan manusia diantaranya kebutuhan keselamatan dan keamanan yang diterapkan melalui *meeting* untuk seluruh karyawan dengan tema kesehatan dan keamanan.

Kebutuhan sosial melalui kegiatan dalam merayakan hari-hari besar dan juga kegiatan olahraga bulu tangkis dilakukan rutin setiap hari jumat setelah pulang kerja agar rutinitas karyawan tidak hanya sebatas bekerja di kantor saja, melainkan ada satu hari yang diluangkan bersama teman kantor dan juga membuat karyawan satu sama lain menjadi lebih akrab.

Kebutuhan sosial berikutnya dilakukan setiap sekali dalam sebulan yaitu *free lunch*, kegiatan makan bersama di *restaurant* yang berbeda. Kegiatan tersebut bertujuan untuk memberikan sajian yang berbeda dalam berdiskusi atau *sharing* informasi terkait perusahaan. Lalu terkadang ditambah dengan hiburan seperti *live music*, karaoke, sehingga karyawan merasa senang dan menukarkan kesenangannya menjadi motivasi dalam melakukan pekerjaan. *Free Lunch* juga sebagai ajang silaturahmi para karyawan internal PT Mitra Konsultansi Indonesia, karena dihadiri oleh seluruh divisi. Harapan kegiatan ini, untuk bisa memepererat hubungan dan menumbuhkan motivasi kerja karyawan supaya kualitas kerjanya meningkat.

PT Mitra Konsultansi Indonesia juga menyediakan kebutuhan akan penghargaan yang berupa *reward* tambahan upah jika karyawan tersebut berhasil mendapatkan *project*.

Motivasi pada karyawan sangat dibutuhkan agar dapat memberikan dampak yang positif pada kinerjanya, kinerja karyawan pada perusahaan diharapkan memberikan kontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Perusahaan yang ideal adalah yang bisa memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawan seperti memperoleh gaji, tunjangan, atau bahkan bonus untuk karyawan dan juga kegiatan-kegiatan internal yang bersifat memotivasi serta pengakuan perusahaan terhadap karyawannya.

Permasalahan terhadap motivasi kerja pada karyawan dapat diukur salah satunya melalui data *turn over* karyawan. Alasan peneliti tertarik meneliti kegiatan *employee relations* dalam memotivasi kerja karyawan PT Mitra Konsultansi Indonesia karena motivasi kerja karyawan di perusahaan ini masih kurang bahkan terjadi penurunan, berdasarkan data yang didapat, adanya tingkat *turn over* yang tinggi mengenai pengunduran diri karyawan. Berikut data *turn over* karyawan:

**Tabel 1.1**  
**Data Turn Over Karyawan PT Mitra**  
**Konsultansi Indonesia**

Tahun	2016	2017	2018
Jumlah Karyawan Awal Tahun	28	28	35
Jumlah Karyawan Keluar ( <i>Resign</i> )	7	6	17
Jumlah Karyawan Masuk	7	13	20
Jumlah Karyawan Akhir Tahun	28	35	38

Sumber: Divisi HRD PT Mitra Konsultansi Indonesia

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa jumlah karyawan yang mengajukan pengunduran diri pada tahun 2018 yaitu 17 orang. Bertambahnya jumlah karyawan yang *resign* menjadikan perusahaan harus mengevaluasi kembali kegiatan yang bisa memotivasi kerja karyawan. Sebagai perusahaan, salah satu yang menjadi hal terpenting adalah karyawan. PT Mitra Konsultansi Indonesia memiliki target untuk semakin berkembang dengan mendapatkan banyak kerjasama dengan *client*. Salah satu faktor yang bisa menghambat perusahaan untuk maju adalah peran dari karyawan yang bekerja, terlebih pada perusahaan yang baru berkembang.

Motivasi kerja karyawan ini merupakan harapan perusahaan untuk menekan jumlah karyawan yang keluar. Didukung dengan beberapa kegiatan *employee relations* yang dilakukan PT Mitra Konsultansi Indonesia, diharapkan dengan selalu termotivasinya kerja karyawan dalam menjalani pekerjaannya.

Berikut ini tabel pencapaian *project* yang telah didapatkan PT Mitra Konsultansi Indonesia.

**Tabel 1.2**  
**Data Pengalaman Perusahaan dalam Mendapatkan *Project* di PT Mitra Konsultansi Indonesia**

Tahun	Jumlah <i>Project</i>	Jumlah <i>Client</i>
2016	8	3
2017	13	10
2018	9	8

Sumber: Divisi HRD PT Mitra Konsultansi Indonesia

Dari table tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya penurunan dalam mendapatkan *project* terjadi di tahun yang sama seperti banyaknya jumlah karyawan yang *resign* yaitu tahun 2018. Selain pengaruh dari adanya persaingan, penurunan target ini juga dapat disebabkan karena pergantian karyawan yang memilih untuk *resign*, sehingga akan ada pergantian karyawan baru. Hal ini bisa

merugikan dari segi waktu, karena karyawan baru perlu diajarkan terlebih dahulu dan juga menjadi terhambatnya dari segi pemasukan untuk mendapatkan *project*. (Sumber hasil wawancara dengan HRD PT Mitra Konsultansi Indonesia: 12 Juni 2019)

Mengelola hubungan yang baik terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh untuk perusahaan dalam mencapai target dengan lebih mudah. Salah satu bentuk memotivasi karyawan dalam bekerja adalah dengan memberikan apresiasi atas kerja keras mereka dalam memajukan perusahaan melalui kegiatan *employee relations*.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul “Kegiatan *Employee Relations* dalam Memotivasi Kerja Karyawan di PT Mitra Konsultansi Indonesia Tangerang”.

Rumusan masalah penelitian adalah Bagaimana kegiatan *employee relations* dalam memotivasi kerja karyawan di PT Mitra Konsultansi Indonesia Tangerang? Tujuan penelitian untuk mengetahui kegiatan *employee relations* dalam memotivasi kerja karyawan di PT Mitra Konsultansi Indonesia.

Teori yang digunakan penelitian ini yaitu Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow. Abraham Maslow menyebut beberapa tingkatan kebutuhan itu antara lain: (1) Kebutuhan fisiologi seperti makan, minum, buang air besar, pakaian, dan seks. Kebutuhan ini mesti dipenuhi terlebih dahulu. (2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan, seperti bebas dari ancaman, jaminan hari tua, uang pension, pekerjaan tetap, dan perasaan aman. (3) Kebutuhan sosial, seperti kebutuhan bergaul dengan orang lain, diterima di lingkungan sosial, berorganisasi, dan pertemanan. (4) Kebutuhan akan penghargaan diri (*self-esteem*). (5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengekspresikan kemampuan diri, menunjukkan hasil karya kepada orang lain, dan kebutuhan untuk berprestasi. Berdasarkan Teori Maslow,

karyawan akan termotivasi jika semua kebutuhannya, mulai tingkatan terendah hingga tingkatan ke lima disediakan oleh manajemen.<sup>3</sup>

Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow merupakan teori yang tepat digunakan terkait dalam penelitian kegiatan *employee relations* dalam memotivasi kerja karyawan di PT Mitra Konsultansi Indonesia. Teori ini sesuai karena dalam memotivasi seorang karyawan diperlukan adanya beberapa tingkatan kategori kebutuhan, dengan ini karyawan dapat termotivasi dalam bekerja untuk membangun perusahaan berkembang lebih baik.

### **METODELOGI PENELITIAN**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan paradigma *post-positivisme*, karena peneliti mengamati realitas yang terjadi dalam kegiatan *employee relations* dalam memotivasi kerja karyawan di PT Mitra Konsultansi Indonesia serta melihat kebenaran pada permasalahan dengan tingkat *turn over* perusahaan yang tinggi.

Menurut Agus Salim, paradigma *post-positivisme* adalah aliran yang ingin memperbaiki kelemahan-kelemahan positivis yang hanya mengandalkan kemampuan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Saran ontology aliran ini bersifat *critical realism* yang memandang bahwa realitas memang ada dalam kenyataan sesuai dengan hukum alam, tetapi satu hal, yang mustahil bila suatu realitas dapat dilihat secara benar oleh manusia.<sup>4</sup>

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, karena peneliti akan mencari tahu dan memahami fenomena permasalahan yang terjadi di perusahaan secara lebih

mendalam, memahami interaksi sosial dan untuk memastikan kebenaran data.

Pendekatan kualitatif menurut Denzim dan Lincoln adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Dari segi pengertian ini, para penulis masih tetap mempersoalkan latar alamiah dengan maksud agar hasilnya dapat digunakan untuk menafsirkan fenomena dan yang dimanfaatkan untuk penelitian kualitatif adalah berbagai macam metode penelitian. Dalam penelitian kualitatif metode yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan dan pemanfaatan dokumen.<sup>5</sup>

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif karena peneliti mengumpulkan data-data berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan pada saat peneliti melakukan penelitian di perusahaan tersebut serta menggali dan menganalisa data yang ditentukan dari suatu permasalahan secara mendalam dan juga hasil penelitian yang didapatkan bukan berupa angka-angka melainkan lebih kepada mendeskripsikan secara lisan maupun tulisan.

Metode deskriptif kualitatif sangat berguna untuk melahirkan teori-teori tentatif. Itu perbedaan esensial antara metode deskriptif kualitatif dengan metode-metode lainnya. Metode deskriptif kualitatif mencari teori, bukan menguji teori. *Hypothesis generating*, bukan *hypothesis testing*, dan *heuristic*, bukan observasi. Ciri lain dari metode deskriptif kualitatif ialah menitikberatkan pada observasi dan suasana alamiah (*natural setting*). Peneliti terjun langsung ke lapangan, bertindak sebagai pengamat. Ia membuat kategori perilaku, mengamati gejala, dan mencatatnya dalam buku observasi (instrumennya adalah pedoman

---

<sup>3</sup> Kriyantono, Rachmat. 2012. *Public Relations & Crisis Management*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. hlm. 243

<sup>4</sup> Salim, Agus. 2016. *Teori Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Tiara Wacana. hlm. 70

---

<sup>5</sup> Moleong, J. Lexy. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hlm. 5

observasi). Ia tidak berusaha untuk memanipulasi variabel.<sup>6</sup>

Subjek dalam penelitian ini adalah *key informan* yaitu Bapak Irfan selaku HRD Manager, *informan 1* Bapak Suheri selaku Business Development Manager, *informan 2* Bapak Bowo selaku Project Control Manager, dan *informan 3* Ibu Panni selaku ex-Assistant Secretary.

Menurut Sugiyono objek penelitian adalah suatu atribut dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>7</sup> Objek penelitian ini adalah kegiatan yang dilakukan dalam memotivasi kerja karyawan.

Pengumpulan data melalui teknik wawancara mendalam, karena peneliti ingin menggali informasi dari narasumber dengan tatap muka secara langsung dan peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan penelitian serta mendapatkan data dari perusahaan tersebut.

Peneliti menggunakan observasi nonpartisipan, karena hanya bertindak mengobservasi atau mengamati apa yang diriset tanpa ikut terjun langsung dalam kegiatan *employee relations*.

Penelitian ini dilakukan di PT Mitra Konsultansi Indonesia, Intermark Associate Tower 15<sup>th</sup> Floor, Jl. Lingkar Timur No. 9, Tangerang Selatan, 15310, dan berlangsung selama 1 Maret – 25 Juli 2019.

Peneliti menggunakan triangulasi sumber untuk melakukan perbandingan dan pengecekan ulang informasi yang diperoleh dari sumber yang berbeda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini, peneliti mendeskripsikan mengenai kegiatan *employee relations* dalam memotivasi kerja karyawan di PT Mitra Konsultansi Indonesia Tangerang. Berdasarkan data yang didapat melalui wawancara dan pengamatan kepada *Key Informan* dan *Informan* dengan teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow.

Ada beberapa kegiatan yang sudah dijalankan oleh perusahaan, dan telah memenuhi kebutuhan hierarki karyawan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan rasa memiliki, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

### 1. *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologis)

Kebutuhan yang paling dasar berupa kebutuhan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya.

PT Mitra Konsultansi Indonesia dalam memenuhi kebutuhan fisik karyawannya dengan cara pemberian gaji, tunjangan makan, tunjangan transportasi bahkan ada karyawan tertentu yang difasilitasi mobil pribadi milik kantor, serta biaya transportasi ditanggung perusahaan jika ada kegiatan *meeting* di luar kantor, pembayaran lembur, pembayaran tunjangan hari raya, dan juga pernah setiap pagi perusahaan menyediakan bakpao untuk karyawan yang datang lebih awal.

Sedangkan untuk kenaikan gaji dan juga untuk tunjangan bonus, disana masih belum terealisasi dengan baik karena melihat kondisi perusahaan yang masih belum stabil.

Peneliti menyimpulkan dari kebutuhan fisiologis, perusahaan diharapkan bisa menambahkan sebuah

---

<sup>6</sup> Ardianto, Elvinaro. 2010. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media. Hlm. 60

<sup>7</sup> Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hlm. 15

peraturan mengenai ketentuan-ketentuan dalam masalah kenaikan gaji karyawannya, misalnya bagi karyawan yang sudah cukup lama dalam bekerja akan ada kenaikan gaji di waktu tertentu.

Maka dari itu dalam pemenuhan kebutuhan fisik ini bisa membuat dampak yang sangat berpengaruh untuk karyawannya dalam meningkatkan rasa semangat dalam bekerja, karena setiap karyawan akan merasa sangat diperhatikan oleh perusahaan dimulai dari hal yang paling dasar tetapi sangat penting untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

## **2. Safety and Security Needs (Kebutuhan Rasa Aman)**

PT Mitra Konsultansi Indonesia memberikan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan untuk semua karyawannya. Selain itu, perusahaan memiliki kegiatan yang dinamakan *safety talk meeting* dengan pembahasan seputar tentang *Health, Safety, Environment* (HSE). Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk mendapat wawasan dan juga lebih peduli lagi akan keselamatan dan kesehatan masing-masing individu. Perusahaan juga menyediakan fasilitas *mini medical check up* untuk mengecek kesehatan karyawan, seperti cek kolesterol, gula darah, tekanan darah, tinggi dan juga berat badan.

## **3. Affiliation or Acceptance (Kebutuhan Sosial)**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain, seperti kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain. Begitu juga karyawan PT Mitra Konsultansi Indonesia yang membutuhkan bantuan rekan kerja dan bersosialisasi dengan karyawan lain dengan tujuan saling membantu dalam bekerja ataupun

untuk teman *sharing* ilmu dan juga berbagi cerita.

Hubungan yang dibangun PT Mitra Konsultansi Indonesia sudah berjalan dengan baik antar karyawannya, seperti pada kegiatan rutin olahraga bulu tangkis, tenis meja, *meeting internal*, serta beberapa perayaan seperti hari kemerdekaan, ulang tahun manajemen, pergantian tahun, dan ada juga kegiatan *free lunch* yaitu makan siang bersama dihadiri oleh seluruh karyawan dengan lokasi tempat makan yang berbeda dan menu makanannya beraneka ragam. Kegiatan tersebut tidak hanya makan-makan saja, melainkan ada beberapa program yang disusun agar lebih memiliki tujuan yang terarah, seperti ditambahkan kegiatan *sharing session* dimana karyawan diberikan kebebasan untuk menyampaikan pendapat berupa saran ataupun kritik yang sifatnya umum untuk perusahaan dengan suasana yang santai.

Para pimpinan perusahaan memperlakukan karyawan sebagai bawahannya dengan sangat baik karena perusahaan ingin membangun hubungan seperti kekeluargaan tanpa ada rasa batasan dalam berkomunikasi.

Peneliti menyimpulkan bahwa pengaplikasian kebutuhan sosial sudah diterapkan dengan baik dalam membangun hubungan sesama karyawan agar bisa saling mengenal satu sama lain. Sehingga karyawan merasa bekerjapun suasana nyaman. Hal tersebut bisa membuat karyawan untuk semakin termotivasi kerjanya karena mempunyai hubungan dengan rekan kerja yang baik.

## **4. Esteem or Status Needs (Kebutuhan Penghargaan)**

Di dalam sebuah perusahaan biasanya atasan memberikan suatu penghargaan kepada karyawan jika karyawan tersebut bekerja dengan baik.

PT Mitra Konsultansi Indonesia telah memenuhi kebutuhan pengakuan,

tetapi untuk saat ini hanya pada divisi *business developmet* dikarenakan divisi tersebut memiliki tanggung jawab dalam mencari *project*, sehingga perusahaan akan memberikan bonus.

Menurut peneliti dari hal tersebut, masih terdapat kekurangan karena perusahaan baru memberikan sebuah penghargaan yang rutin hanya pada satu divisi saja, tidak semua karyawan merasakan bonus yang mungkin setiap bulannya bisa diterima jika mendapat *project*. Maka dari itu, perusahaan agar bisa meningkatkan motivasi kerja karyawannya diperlukan penghargaan lain misalnya seperti penghargaan atas absensi yang bagus, penghargaan karyawan terbaik antar divisi, atau penghargaan karyawan yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun, dari penghargaan tersebut akan berdampak positif untuk karyawan, karena setiap karyawan memiliki kesempatan dalam meraih penghargaan, dan tidak merasakan perbedaan peluang untuk mendapatnya.

#### 5. *Self Actualization* (Aktualisasi Diri)

PT Mitra Konsultansi Indonesia memberikan *training* atau seminar seperti pelatihan-pelatihan yang disesuaikan untuk kebutuhan karyawannya. Misalnya seperti pelatihan *training* untuk mendapat sertifikat sesuai dengan bidang yang ditekuni, atau kursus bahasa Inggris.

Berdasarkan informasi dari narasumber, dalam aktualisasi yang dilakukan karyawan bisa juga dari hal-hal kecil seperti misalnya atasan memberikan kesempatan kepada karyawannya dalam mengembangkan ide-ide dalam pekerjaannya agar ide tersebut bisa diaplikasikan dengan baik di tempat kerja selama itu tidak menyimpang dari peraturan perusahaan.

Menurut peneliti, dari kegiatan *employee relations* dalam memotivasi kerja karyawan di PT Mitra Konsultansi

Indonesia, apabila ada tambahan kegiatan untuk karyawan terus berkembang bisa membuat karyawan jadi termotivasi lagi. Misalnya, dalam pendidikan seperti sebagian biayanya ditanggung perusahaan apabila karyawan kinerjanya baik selama bekerja. Sehingga karyawan harus mampu semaksimal mungkin untuk mengembangkan dirinya, agar dapat mencapai hasil pekerjaan yang memuaskan.

### SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini, berdasarkan teori motivasi dari Abraham Maslow perlu adanya peningkatan yang dilakukan yaitu kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan dalam aktualisasi diri serta kesejahteraan lain khususnya untuk karyawan yang sudah bekerja lebih lama di perusahaan, agar karyawan semakin nyaman bekerja di perusahaan.

Hal positif yang dirasakan saat karyawan termotivasi kerjanya yaitu harapan perusahaan bisa mencapai target dalam mendapat *project*, karena kegiatan *employee relations* bisa membuat karyawan semangat dalam memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan serta membangun perusahaan lebih maju. Hal sebaliknya, jika perusahaan tidak dapat memotivasi karyawannya dengan baik, maka akan menyebabkan karyawan memilih mengundurkan diri dan juga menghambat perusahaan untuk berkembang lebih maju.

### SARAN

#### Saran Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah, memperluas, dan memperkaya pengetahuan agar dapat dijadikan referensi dalam pengembangan ilmu komunikasi, khususnya dalam proses memberikan motivasi kerja kepada karyawan di perusahaan dengan kegiatan-kegiatan *employee relations*.

## Saran Praktis

Penghargaan yang diberikan PT Mitra Konsultansi Indonesia, diharapkan agar ditingkatkan lagi, khususnya untuk karyawan yang sudah bekerja cukup lama di perusahaan, misalnya seperti tambahan gaji, kenaikan jabatan, atau tambahan tunjangan lainnya yang berlaku juga untuk karyawan yang kinerjanya bagus, sehingga karyawanpun merasa perusahaan dapat adil dalam memperhatikan kesejahteraan semua karyawannya, serta karyawan jadi semakin termotivasi untuk maju dan berkembang kedepannya.

PT. Mitra Konsultansi Indonesia sebaiknya mengadakan kegiatan yang lebih aktif, misalnya diadakan *gathering* atau kegiatan yang melibatkan karyawan untuk mengajak keluarganya seperti *family gathering* agar hubungan karyawanpun semakin erat tidak hanya di dalam perusahaannya saja. Kemudian perusahaan dapat konsisten dalam menjalankannya, serta dikembangkan lagi pada kebutuhan aktualisasi diri dalam memberikan program pengembangan karyawan agar menjadikan karyawan yang lebih berkualitas, karyawanpun merasa dihargai keberadaannya dan juga termotivasi dalam bekerja untuk memajukan perusahaan bersama-sama.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Ardianto, Elvinaro. 2010. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Kriyantono, Rachmat. 2012. *Public Relations & Crisis Management*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Moleong, J. Lexy. 2016. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Salim, Agus. 2016. *Teori Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Tiara Wacana.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

### SUMBER TUGAS AKHIR

- Sari, Dwi Juniva. 2015. Kegiatan *Employee Relations* dalam Menciptakan Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tanah Abang. Program Sarjana Universitas Mercubuana Jakarta.
- Dzulfikri, Akhmad. 2016. Analisa Strategi *Public Relations* PT Merpati Nusantara Airlines (persero) dalam Membangun Loyalitas Karyawan kepada Perusahaan Melalui Kegiatan *Employee Relations*. Program Sarjana Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Syahrial, Ferry. 2017. Strategi Internal *Public Relations* PT Mega Tri Selaras dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. Program Sarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta.