

# IMPLEMENTASI *EMPLOYEE RELATIONS* PADA KOPERASI PEGAWAI BANK INDONESIA

Puji Triyandari

puji\_triyandari@ymail.com

Anggun Putri Dewanggi I.B

anggun.putridewanggi@budiluhur.ac.id

Fakultas Ilmu Komunikasi

Universitas Budi Luhur

## ABSTRACT

*Koperasi Pegawai Bank Indonesia (KOPEBI) is a cooperative that plays an important role in improving the welfare of its members who are Bank Indonesia employees. In providing services to members, KOPEBI provides a variety of services that can help each member need according to their roles and functions. This study aims to determine the implementation of KOPEBI. This research method is qualitative descriptive. The research subjects were employees of the Bank Indonesia Cooperative. This study uses the post-positivism paradigm and qualitative approach. The model used in this study is symmetrical two-ways Grunig Hunt. From the results of the study, the implementation of employee relations in KOPEBI is a good relationship, good communication between superiors and subordinates (or two-way). The cause of the decline in employee performance at KOPEBI is one of which is influenced by the lack of fulfillment of the needs of employees, especially for resting and vacationing. To realize the implementation of employee relations well and on target, it is realized by various programs of employee relations implementation, such as Thursday, coffee morning, joint sports, family gathering and employee gathering. KOPEBI will make improvements and optimize examples such as family gatherings, not only done per unit division but for all KOPEBI employees and their leaders. This is done so that employees have more sense of togetherness. The conclusion in this study is that the implementation of employee relations conducted by the Bank Indonesia Cooperative has a positive impact on increasing company growth.*

**Keywords:** *Implementation, Organizational Communication, and Employee Relations*

## PENDAHULUAN

Humas dalam sebuah perusahaan memiliki peran penting untuk menjaga hubungan yang baik dengan karyawan. Humas internal membantu mewujudkan komunikasi yang baik dan efektif dalam lingkungan perusahaan untuk mencapai terbentuknya suasana kerja yang dapat menunjang produktivitas kerja karyawan yang akan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan. Maka dari itu divisi humas atau *public relations* dalam perusahaan harus berupaya membangun kegiatan *employee relations* yang baik dan efektif agar tercipta hubungan yang harmonis antar karyawan.

Tanpa adanya dukungan yang baik dari karyawan maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Perusahaan tidak mungkin berdiri tanpa adanya karyawan, Karena merekalah yang menggerakkan dan memberikan penghidupan bagi perusahaan. Maka dibutuhkan pembinaan hubungan yang harmonis dan dinamis antara perusahaan dengan karyawan agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

Untuk itu pembinaan hubungan internal perusahaan sangat penting agar program-program yang disampaikan kepada karyawan dapat berhasil dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Begitu juga setiap organisasi berbentuk perusahaan akan selalu berupaya agar para karyawannya terlibat

dalam kegiatan perusahaan serta dapat memberikan prestasi dalam berbagai bentuk, salah satunya peningkatan produktivitas kerja.

*Employee relations* dilakukan untuk menciptakan bentuk hubungan atau komunikasi dua arah antara perusahaan atau organisasi dengan karyawannya dalam upaya membina kerjasama dan hubungan baik antara keduanya. Dengan kata lain, *employee relations* bertujuan untuk mencapai saling pengertian kerjasama serta efektifitas diantara perusahaan atau organisasi dengan karyawannya.

Kegiatan *employee relations* memberikan dorongan pada karyawan dalam melakukan beragam aktivitas. Perwujudan dari implementasi tersebut berupa gerakan-gerakan usaha 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 terhadap kinerja karyawan.

Seperti halnya perusahaan atau instansi lain, Koperasi Pegawai Bank Indonesia (KOPEBI) berusaha menjalin hubungan yang baik antara instansi dengan pegawainya. Oleh karena itu, pembinaan hubungan yang harmonis dan dinamis agar visi misi perusahaan dapat tercapai. Manusia merupakan faktor utama yang ada dalam perkembangan organisasi.

Dalam hal ini, peneliti menitik beratkan kepada implementasi kegiatan pegawai, dimana harus tercipta suatu hubungan yang baik antar pegawai. Hubungan yang baik tidak hanya sesama pegawai saja, tetapi juga dengan pimpinan atau atasan. *Employee relations* dibentuk agar dapat mewujudkan hubungan yang saling menguntungkan satu sama lain. Dengan ada hubungan yang saling menguntungkan juga membuat pertumbuhan perusahaan.

Alasan peneliti tertarik untuk meneliti terkait implementasi kegiatan *employee relations* karena berdasarkan observasi dan data awal peneliti dapatkan,

selain jumlah pegawai hanya 56 orang, namun pertumbuhan pendapatan perusahaan dari dua tahun terakhir semakin menunjukkan peningkatan yang signifikan atau bisa dikatakan mengalami pertumbuhan yang baik dibandingkan perusahaan lain pada umumnya yang dengan jumlah pegawainya sama atau lebih banyak dibandingkan dengan KOPEBI. Disamping itu, peneliti juga mendapatkan bahwa data peningkatan kinerja mengalami penurunan pada dua tahun terakhir.

Masalah kinerja karyawan yang menurun di KOPEBI salah satunya dipengaruhi oleh kurang terpenuhinya kebutuhan karyawan, terutama untuk beristirahat dan berlibur. Penentuan jam lembur serta permintaan klien (yang utamanya pegawai Bank Indonesia) terkadang diharuskan cepat atau bisa dibilang mendadak (tidak mengenal hari libur sabtu dan minggu). Terlebih lagi pada saat libur nasional atau hari besar keagamaan, mereka juga harus tetap masuk untuk bekerja. Agar karyawan dapat terus meningkatkan pertumbuhan perusahaan, pihak perusahaan memang harus melakukan pendekatan yang tepat untuk dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja para karyawannya.

Karyawan dengan motivasi dan semangat kerja yang tinggi pastinya akan bekerja dengan lebih baik. Demi membantu mewujudkan visi dan misi perusahaan serta tujuan pribadinya, keberhasilan KOPEBI dalam hubungan dengan *customer* maupun pihak eksternal, tergantung dari karyawan yang berkomunikasi secara langsung dengan para *customer* dan pihak eksternalnya. Maka dari itu, untuk lebih meningkatkan motivasi dan kinerja para karyawannya, pihak KOPEBI selalu menjalin komunikasi yang baik dan hubungan yang harmonis dengan mereka yang telah berkontribusi untuk kemajuan perusahaan. Pembinaan *employee relations* ini juga diharapkan dapat membuat loyalitas dan produktivitas dari para karyawan meningkat.

Dengan tingkat kinerja yang cukup tinggi, 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. Seringkali kondisi kerja yang demikian menyebabkan tingkat stress yang tinggi diantara karyawan dan pimpinan dalam perusahaan. Jika perusahaan tidak kreatif dan 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.

Berkaca dari hal tersebut, pihak KOPEBI kemudian mengadakan kegiatan *employee relations* salah satunya adalah *employee gathering* yang ditujukan untuk karyawan. Kegiatan tersebut berupa kunjungan ke tempat-tempat wisata yang ada di luar kota. Selain berwisata, dalam acara *employee gathering* juga diisi dengan *sharing session* dimana para karyawan bebas mengungkapkan keluh kesah selama bekerja dalam 1 tahun yang langsung didengarkan dan ditanggapi oleh pimpinan perusahaan secara langsung.

Kunci keberhasilan dari sebuah perusahaan salah satunya memang berasal dari publik internal, yaitu para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Kemampuan sumberdaya manusia yang dimiliki merupakan sebuah dukungan nyata bagi perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi serta pencapaian target. Dukungan penuh dari karyawan bisa didapatkan dengan cara mengoptimalkan kinerja mereka untuk perusahaan. Agar kinerja karyawan dapat optimal, diperlukan strategi yang tepat dalam mengelola karyawan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sempurna.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengambil judul

“Implementasi *Employee Relations* Pada Koperasi Pegawai Bank Indonesia”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Implementasi *Employee Relations* Pada Koperasi Pegawai Bank Indonesia?”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan implementasi *employee relations* yang dilakukan oleh Koperasi Pegawai Bank Indonesia dan untuk mengetahui apa saja kegiatan *employee relations* Koperasi Pegawai Bank Indonesia. Manfaat penelitian, Aspek Teoritis (1) Penelitian ini dapat menambah dan memperkuat teori sebelumnya yang berkaitan dengan ilmu komunikasi terutama pada bidang *public relations* tentang pelaksanaan kegiatan *employee relations*. (2) gambaran bagi mahasiswa dan praktisi *public relations* bahwa dalam dunia *public relations* banyak hal yang harus dipelajari agar bisa menjadi *public relations* yang handal. Aspek Praktis: Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi KOPEBI Jakarta atau peneliti lainnya mengenai implementasi *employee relations* pada perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas serta kerja karyawan dan dapat menjadi tambahan informasi dalam menjalankan program perusahaan.

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

Penelitian ini menggunakan model two-way symetris dari Grunig-Hunt. Grunig menekankan bahwa jaminan kualitas hanya dapat diperoleh melalui model simetris dua arah, yang sangat mengandalkan manajemen umpan balik. Adapun yang dimaksud dengan umpan balik dalam terminologi operasional adalah memungkinkan pemberian informasi yang ditabulasi dengan computer tentang praktik dan perilaku *stakeholder* sebuah perusahaan kepada para manajer. Karena informasi yang diberikan ini berdasarkan persepsi dari hari-ke-hari, maka informasi

tersebut menjadi alat analisis, refleksi, penyesuaian komunikasi yang sangat baik.

Terdapat tiga penerapan penting dalam praktek umpan balik, yaitu:<sup>1</sup> (1) Umpan balik dapat digunakan dalam survei organisasional untuk menentukan sejauh mana sebuah perusahaan menjalankan praktik-praktik yang mencerminkan atau membantu mengubah kultur organisasi. (2) Umpan balik dapat digunakan atas basis bimbingan satu demi satu dimana proses bimbingan ini memberikan umpan balik lateral atau menyamping atau umpan balik dari bawah ke atas untuk melengkapi pandangan dari atas ke bawah yang diajukan untuk menangani jurnalis dan/atau karyawan. (3) Umpan balik dapat digunakan sebagai basis pelatihan yang sangat terfokus dimana para manajer dibantu untuk meningkatkan kinerja komunikasi mereka dalam praktik yang terbukti ada defisiensi.

## METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini paradigma yang digunakan adalah paradigma *post-positivisme*. Alasan peneliti menggunakan paradigma *post-positivisme* untuk mengembangkan pernyataan yang relevan yang berkaitan dengan objek penelitian, dan menjelaskan atas pandangan *post-positivisme* dengan objektif. Paradigma *post-positivisme* dapat menggunakan pendekatan kualitatif, menekankan pada *socially meaningful action*, yang artinya peneliti tidak berusaha memaknai penelitian subjek yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pandangan *post-positivisme* karena peneliti berusaha mencoba memaparkan dan menjelaskan realitas yang ada untuk mengetahui bagaimana implementasi *employee relations* Koperasi Pegawai Bank Indonesia. Dengan menggunakan paradigma tertentu, maka seorang peneliti

dapat meneliti suatu pokok masalah tersebut berdasarkan paradigma yang dianutnya.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah menggunakan penelitian kualitatif. Karena pendekatan ini dapat mengetahui fenomena tentang aspek kejiwaan, perilaku, sikap, tanggapan, opini, perasaan, serta keinginan seseorang atau kelompok. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Strauss and Corbin dalam Rosady Ruslan, pendekatan kualitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur kuantifikasi. Pendekatan kualitatif dipergunakan untuk penelitian kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsional, organisasi, peristiwa tertentu, pergerakan sosial, dan hubungan kekerabatan dalam kekeluargaan.<sup>2</sup>

Alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena, pendekatan 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. Pendekatan ini dianggap sesuai dengan permasalahan yaitu peneliti ingin mengetahui bagaimana implementasi *employee relations* pada Koperasi Pegawai Bank Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif 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>1</sup> Sandra Olivier, *Strategi Public Relations*, terj. Sigit Purwanto, (Erlangga:2007) Hlm. 10-11

<sup>2</sup>Rosady Ruslan, *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013) Hlm. 214

observasi). Ia tidak berusaha untuk memanipulasi variable.<sup>3</sup>

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.<sup>4</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi subjek dari penelitian adalah karyawan Koperasi Pegawai Bank Indonesia.

Menurut Sugiyono, objek merupakan suatu *attribute* atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajarinya kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>5</sup> Objek penelitian ini adalah mengenai implementasi *employee relations* pada Koperasi Pegawai Bank Indonesia.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu dengan melakukan wawancara dan observasi. Peneliti melakukan wawancara dengan key informan yaitu kepala unit Manajemen Intern (MI) KOPEBI, dan dua orang key informan yang merupakan staf MI dan foodcourt. Data sekunder yang didapatkan berupa kumpulan dari data dokumen, buku, website perusahaan.

Teknik analisis data dapat menyimpulkan bahwa data-data yang telah peneliti peroleh baik data primer dan data sekunder akan peneliti akan menganalisis untuk mengetahui dengan jelas mengenai implementasi *employee relations* pada KOPEBI.

Lokasi penelitian dilakukan di KOPEBI Jalan Kebon Sirih No.82-84 Jakarta Pusat 10110, dan waktu penelitian berlangsung pada bulan Oktober-Maret 2019

Validitas data yang digunakan peneliti yaitu triangulasi sumber. Triangulasi sumber yaitu membandingkan atau mengecek ulang kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari sumber yang berbeda. Pada penelitian ini peneliti akan melakukan triangulasi dengan cara mengecek semua jawaban dari narasumber dan dua orang narasumber yang berbeda.

## 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 informasi berupa hasil informasi berupa data yang bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai apa saja implementasi *employee relations* yang dilakukan Koperasi Pegawai Bank Indonesia.

Peneliti menggunakan model *two-way-symetris* dari Grunig-Hunt. Model Simetris dua arah ini lebih menimbang pada penyesuaian diri antara organisasi dengan publik. Mereka berfokus pada penelitian dan riset terhadap target pasar yang akan mereka tuju. Grunig juga mengatakan bahwa Model ini adalah Model yang paling etis. Model Simetris Dua Arah merupakan Model yang berhasil dalam penyampaian kepada publik dan mengikat keduanya dalam komunikasi yang efektif. Dalam tatanan organisasi sebuah pencitraan baik akan timbul jika konsumen

---

<sup>3</sup>Elvinaro Ardianto, *Metode Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung : Simbiosis Rekatama Media, 2014) Hlm. 60

<sup>4</sup>Rachmat Kriyantono, *Teknis Praktis Riset Komunikasi*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2006), Hlm. 101

<sup>5</sup> Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

memberi *feedback* positif begitu pula karena Publik adalah Penentu bagaimana sebuah Organisasi berhasil dalam pengaturan di dalamnya.

Implementasi *employee relations* merupakan kegiatan yang dilakukan oleh KOPEBI dan dilaksanakan oleh bagian kepegawaian Manajemen Intern (MI) dalam upaya pemenuhan hak pegawai agar kinerja baik pegawai dapat dipertahankan. Seperti kegiatan yang telah dibuat dan dijalankan oleh MI.

Dari hasil penilaian kinerja pegawai KOPEBI, terdapat penurunan pada kriteria output pekerjaan. Pada kriteria ini pegawai dituntut untuk selalu bekerja dengan penuh semangat, memiliki loyalitas, berdisiplin tinggi, serta mampu mencapai standar kerja yang efisien dan efektif dan akhirnya berpengaruh terhadap bentuk-bentuk produk atau pemberian jasa yang ditawarkan kepada pelanggan (*customer*), sehingga tercapai prestasi kerja yang maksimal dan memberikan profit bagi perusahaan.

Masalah kinerja karyawan yang menurun di KOPEBI salah satunya dipengaruhi oleh kurang terpenuhinya kebutuhan karyawan, terutama untuk beristirahat dan berlibur. Penentuan jam lembur serta permintaan klien (yang utamanya pegawai Bank Indonesia) terkadang diharuskan cepat atau bisa dibilang mendadak (tidak mengenal hari libur sabtu dan minggu). Apalagi, pada saat libur nasional atau hari besar keagamaan, mereka juga harus tetap masuk untuk bekerja. Agar karyawan dapat terus meningkatkan pertumbuhan perusahaan, pihak perusahaan memang harus melakukan pendekatan yang tepat untuk dapat meningkatkan semangat kerja para karyawannya.

Untuk merealisasikan implementasi *employee relations* dengan baik dan tepat sasaran, diwujudkan dengan berbagai program implementasi *employee relations*, seperti *kamis manis* yaitu program yang dilakukan rutin setiap hari kamis yang dilakukan oleh masing-masing divisi

sebelum jam operasional berlangsung, kegiatan tersebut berupa *sharing* pekerjaan, *mini games* dan pemberian hadiah menarik yang dipimpin oleh masing-masing kepala unit setiap divisi. Pada program kedua berupa *coffee morning* yang dilakukan setiap dua bulan berupa diskusi sambil minum kopi. Untuk program olahraga bersama dilakukan satu bulan sekali dan diikuti oleh seluruh pegawai KOPEBI. pada *Family gathering* dilakukan setiap satu tahun sekali yang diikuti keluarga dan dilakukan pada masing-masing divisi. Berikut sama halnya dengan *employee gathering* yang dilakukan satu tahun sekali dan diikuti oleh seluruh pegawai KOPEBI beserta pimpinan KOPEBI.

Melakukan implementasi *employee relations* merupakan salah satu tugas unit Manajemen Intern (MI) KOPEBI. Implementasi *employee relations* tersebut dilakukan dengan harapan akan menimbulkan hasil yang positif, yaitu pegawai akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh instansi, sehingga dapat menciptakan rasa memiliki, motivasi, kreativitas tinggi dan ingin mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin. Disamping itu juga akan mengurangi timbulnya dampak negatif terhadap manajemen yang nantinya akan berakibat seperti timbulnya rasa kejenuhan, kebosanan bagi ara pegawai yang nantinya akan berakibat pada menurunnya kinerja dan loyalitas pegawai terhadap instansi.

Implementasi *employee relations* yang dilakukan KOPEBI merupakan upaya untuk menciptakan suasana yang menyenangkan dalam instansi tersebut terutama keuntungan untuk instansi itu sendiri dengan peningkatan kinerja pegawainya. Komunikasi yang bersifat *two way communication* sangat penting dan mutlak harus dimiliki oleh setiap instansi agar hubungan antara pegawai dengan instansi akan baik.

## SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian tersebut, dapat peneliti simpulkan implementasi *employee relations* pada KOPEBI, dimana harus tercipta suatu hubungan yang baik antar pegawai. Hubungan yang baik tidak hanya sesama pegawai saja, tetapi juga dengan pimpinan atau atasan. *Employee relations* dibentuk agar dapat mewujudkan hubungan yang saling menguntungkan satu sama lain. Dengan ada hubungan yang saling menguntungkan juga membuat peningkatan kinerja seorang pegawai.

Masalah kinerja karyawan yang menurun di KOPEBI salah satunya dipengaruhi oleh kurang terpenuhinya kebutuhan karyawan, terutama untuk beristirahat dan berlibur. Penentuan jam lembur serta permintaan klien (yang utamanya pegawai Bank Indonesia) terkadang diharuskan cepat atau bisa dibilang mendadak (tidak mengenal hari libur sabtu dan minggu). Apalagi, pada saat libur nasional atau hari besar keagamaan, mereka juga harus tetap masuk untuk bekerja. Agar karyawan dapat terus meningkatkan pertumbuhan perusahaan, pihak perusahaan memang harus melakukan pendekatan yang tepat untuk dapat meningkatkan semangat kerja para karyawannya.

Untuk merealisasikan implementasi *employee relations* dengan baik dan tepat sasaran, diwujudkan dengan berbagai program implementasi *employee relations*, seperti kamin manis, *coffee morning*, olahraga bersama, family gathering dan employee gathering. Diharapkan pada setiap program akan terus dijalankan. Pihak manajemen akan melakukan perbaikan dan mengoptimalkan contohnya seperti family gathering, tidak hanya dilakukan per unit divisi akan tetapi untuk seluruh pegawai KOPEBI beserta pimpinan.

Implementasi *employee relations* di KOPEBI yaitu menjalin hubungan baik, baik dengan atasan dan bawahan (atau dua arah). Penyampaian informasi yang efektif baik dari manajemen kepada pegawai perusahaan dapat memberikan *feedback*

positif begitu pula karena Publik adalah Penentu bagaimana sebuah Organisasi berhasil dalam pengaturan di dalamnya.

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan bahwa implementasi *employee relations* yang dilakukan Koperasi Pegawai Bank Indonesia (KOPEBI) merupakan hal yang penting untuk dilakukan demi meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Kegiatan tersebut juga membantu perusahaan dalam membina hubungan yang harmonis dengan para karyawan.

## Saran

Saran teoritis dalam penelitian ini dapat menjadi informasi dan pengembangan tentang ilmu bagi yang hendak melakukan penelitian bagi seorang *public relations* dalam meningkatkan pertumbuhan perusahaan melalui kegiatan *employee relations*.

Saran praktis yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebaiknya kegiatan *employee relations* dalam kegiatan *gathering* perusahaan di KOPEBI agar dibuat lebih terkonsep lagi. Acara *gathering* tidak hanya untuk bersenang-senang atau berjalan-jalan saja, tetapi juga dijadikan forum diskusi di dalamnya untuk mendengarkan aspirasi dan keluh kesah para karyawan selama satu tahun kebelakang dan mengejar target pertumbuhan perusahaan. Kegiatan *employee relations* di KOPEBI agar lebih inovatif atau dengan mengembangkan kegiatan-kegiatan yang sudah ada. Kegiatan *employee relations* juga dapat dijadikan sebagai salah satu apresiasi bagi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Ardianto, Elvinaro. 2014. *Metode Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media

- Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknis Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Olivier Sandra, 2007. *Strategi Public Relations* , terj. Sigit Purwanto, Erlangga
- Ruslan, Rosady. 2002. *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta