

**STRATEGI HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT.ESAPUTLII PRAKARSA
UTAMA KABUPATEN BARRU**

*Employee Relations Strategy in Increasing The Work Motivation of
Employees of PT. Esaputlii Prakarsa Utama Barru Regency*

Muliyani

mulianics2@gmail.com

Ilmu Komunikasi, Universitas Muslim Indonesia

Zelfia

zelfia.zelfia@umi.ac.id

Ilmu Komunikasi, Universitas Muslim Indonesia

Muhammad Idris

muhammadidris@umi.ac.id

Ilmu Komunikasi, Universitas Muslim Indonesia

Abstract

This study aims to determine the development of an industrial relations strategy program as an effort to increase employee motivation and to determine the condition of the organizational communication climate that exists between management and employees at PT. Main Initiative Esaputlii. This study used descriptive qualitative method. The results showed that PT. Esaputlii Prakarsa Utama has succeeded in carrying out the industrial relations program because it has received a fairly good response from employees as well as employees who are quite satisfactory through programs, special events programs, award programs, and internal communication media programs. Likewise with the organizational communication climate applied by PT. Esaputlii Prakarsa Utama with behavior that shows to the core, warm but still responsible.

Keywords: *Employee Relations, Motivation, Organizational Communication Climate*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan strategi program hubungan industrial sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan serta untuk mengetahui kondisi iklim komunikasi organisasi yang terjalin antara manajemen dengan karyawan di PT. Esaputlii Prakarsa Utama. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Esaputlii Prakarsa Utama telah berhasil menjalankan program hubungan industrial karena mendapat respon yang cukup baik dari karyawan serta karyawan cukup termotivasi dan puas melalui program pelatihan, program acara khusus, program penghargaan, serta program media komunikasi internal. Begitu juga dengan iklim komunikasi organisasi yang diterapkan oleh PT. Esaputlii Prakarsa Utama memperlihatkan adanya perilaku yang menunjukkan keterbukaan, *to the point*, hangat namun tetap bertanggung jawab.

Kata kunci : Hubungan Industrial, Motivasi, dan Iklim Komunikasi Organisasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan yang didirikan umumnya mempunyai tujuan untuk memaksimalkan nilai perusahaan bagi pemiliknya agar mendapatkan tingkat keuntungan yang maksimal dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Tujuan ini akan tercapai dengan perkembangan kinerja sumber daya manusia yang lebih terampil melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang baik sehingga perusahaan akan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Melihat hal ini, perusahaan tentunya terus berupaya mengatur strategi dan inovasi untuk mempertahankan kualitas hubungan antar pegawainya. Salah satunya dengan mengelola kegiatan *employee relatios* atau hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan kegiatan untuk menunjang hubungan antar karyawan yang mencakup semua level dan sebagai salah satu sarana komunikasi yang efektif bagi internal perusahaan (Ruslan,2002:279). Pendekatan- pendekatan *employe relations* dibutuhkan agar hubungan antar karyawan terjalin dengan baik sehingga dapat terbentuk komunikasi yang baik pula guna mencapai tujuan dalam visi dan misi perusahaan

Perilaku karyawan dalam penyelesaian tugas dan kewajiban organisasi pada dasarnya berorientasi pada motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan harus menjadi perhatian khusus dari pihak manajemen, mengingat karyawan adalah bagian terpenting dalam organisasi. Perilaku karyawan itu sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh faktor *intern* (pribadi) dan *ekstern* (lingkungan). Disinilah peran organisasi yaitu mengarahkan agar perilaku karyawan sejalan dengan kehidupan, norma, dan nilai-nilai dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui program hubungan industrial.

Dalam melakukan penelitian mengenai hubungan industrial ini, penulis mengambil tempat di PT. Esaputlii Prakarsa Utama (Benur Kita). Alasan pemilihan lokasi penelitian ini karena PT. Esaputlii Prakarsa Utama (Benur Kita) merupakan sebuah perusahaan hatchery yang bergerak dibidang pembibitan benur dan tambak, tepatnya pembenihan udang vannamei yang memonopoli pendistribusian kebutuhan benur di daerah Sulawesi Selatan. Jangkauan wilayah yang sangat luas dan kehidupan masyarakat yang beragam, menuntut kerja keras untuk melakukan kontrol terhadap setiap kebijakan yang diambil dalam perusahaan, khususnya dalam lingkungan internal dengan karyawannya.

Sebagai suatu bentuk perusahaan yang bergerak dalam bidang hatchery memerlukan kemampuan yang maksimal dari para karyawan dalam menjaga kualitas dan kuantitas penetasan udang wamenai hingga sampai ke tangan konsumen. Karyawan inilah yang akan berinteraksi langsung dengan konsumen sehingga citra organisasi dan kepuasan konsumen juga ditentukan oleh karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi secara signifikan akan bekerja lebih baik untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi maupun

tujuan pribadi perseorangan karyawan.

Komunikasi yang tepat dan efektif serta kualitas produk yang terjamin akan merubah cara pandang *costumer* dan mitra kerja terhadap citra perusahaan. Dengan demikian yang diperlukan oleh PT. Esaputlii Prakarsa Utama (Benur Kita) adalah karyawan yang bekerja dengan profesionalitas dan loyalitas yang tinggi. Profesional dan loyalitas karyawan akan terwujud apabila hubungan kepegawaian atau *employee relations* dalam perusahaan berjalan baik. Hubungan kepegawaian bertujuan membangun komunikasi dan hubungan yang harmonis antara karyawan dengan manajemen.

Kendala yang banyak dihadapi perusahaan adalah kesulitan dalam mewujudkan hubungan industrial dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan sifat individu manusia. Mereka hanya memikirkan dan mendahulukan kepentingan pribadi di atas kepentingan orang banyak. Banyak hal yang menjadi penghambat terwujudnya hubungan industrial dalam suatu perusahaan, diantaranya adalah kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan.

Motivasi kerja karyawan akan tercipta apabila iklim komunikasi organisasi perusahaan baik, sebaliknya iklim organisasi yang kurang baik dapat menghambat jalan dan berkembangnya organisasi. Sebagai perusahaan hatchery satu-satunya di Kabupaten Barru, PT. Esaputlii Prakarsa Utama (Benur Kita) harus dapat menjaga nama baik perusahaan, kualitas produk dan pelayanan. Untuk mewujudkan hal tersebut, hal pertama yang harus dilakukan adalah menjalin hubungan baik antara para pegawai dengan manajemen. Hubungan yang baik tersebut dapat terwujud dengan adanya komunikasi yang baik melalui pelaksanaan hubungan industrial yang strategis.

Walaupun sudah jelas bahwa hubungan industrial mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja namun dalam kenyataannya, hubungan industrial seringkali tidak memperoleh perhatian besar pada organisasi-organisasi atau perusahaan. Maka penulis tertarik untuk melakukan kajian terkait dengan aktivitas hubungan industrial (*employee relatios*) agar dapat memberikan berbagai solusi untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Esaputlii Prakarsa Utama (Benur Kita). Selain itu juga, hasil penelitian terkait pengelolaan organisasi adalah sesuatu yang sangat berguna bagi kemajuan organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah yaitu :

1. Bagaimana strategi yang digunakan dalam pengembangan hubungan industrial di PT. Esaputlii Prakarsa Utama (Benur Kita) untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya ?
2. Bagaimana iklim komunikasi organisasi yang terjalin antara manajemen dengan bawahan di PT. Esaputlii Prakarsa Utama (Benur Kita) ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui strategi hubungan industrial (*employee relations*) sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Esaputlii Prakarsa Utama (Benur Kita).
2. Untuk mengetahui kondisi iklim komunikasi organisasi yang terjalin antara manajemen dengan bawahan di PT. Esaputlii Prakarsa Utama (Benur Kita)

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmiah dan bahan referensi dibidang komunikasi mengenai komunikasi organisasi, hubungan industrial, dan motivasi karyawan. Selain itu diharapkan pula dapat menambah pengetahuan pustaka baik ditingkat program studi, fakultas, maupun Universitas lainnya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain dapat mengetahui usaha-usaha atau kegiatan yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi karyawannya dan untuk mengetahui hubungan yang terjalin antara manajemen dan bawahannya yang berimbas pada meningkatnya motivasi kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan tersendiri bagi PT. Esaputlii Prakarsa Utama (Benur Kita) dalam melakukan kegiatan hubungan industrial.

TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan Industrial

Hubungan kepegawaian atau biasa disebut sebagai *Employee Relations* atau juga hubungan industrial adalah sekelompok orang-orang yang sedang bekerja di suatu perusahaan yang jelas baik secara fungsional, organisasi maupun teknis dan jenis pekerjaan (tugas) yang dihadapinya. (Ruslan,2002:279). Menurut Werther dan Davis (1996) menyatakan bahwa hubungan industrial merupakan kebijakan dan praktik-praktik sumber daya manusia yang efektif, memberikan posisi yang paling baik bagi organisasi untuk menjawab tantangan-tantangan yang muncul dari pemberi kerja, pekerja yang produktif, dan keterlibatan pemerintah.

Dalam suatu organisasi, penting bagi setiap perusahaan untuk memahami tentang pentingnya strategi hubungan industrial, karena untuk mencapai tujuan perusahaan, sebuah organisasi/ perusahaan haruslah mampu menciptakan iklim kinerja perusahaan yang baik. Salah satu cara untuk mewujudkan hal itu adalah dengan jalan membangun sebuah komunikasi yang baik, antara pimpinan karyawan/ antarkaryawan perusahaan, salah satunya dengan menerapkan strategi hubungan industrial.

Maksud dan tujuan kegiatan komunikasi hubungan masyarakat internal yang dilaksanakan oleh manajemen melalui kegiatan hubungan industrial, antara lain sebagai berikut: (a) sebagai sarana komunikasi internal secara timbal balik yang dipergunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan (b) untuk menghilangkan kesalahpahaman atau hambatan dalam komunikasi antara manajemen perusahaan dengan karyawannya;(c) sebagai sarana saluran atau alat komunikasi dalam upaya menjelaskan tentang kebijaksanaan, peraturan dan ketatakerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan;(d) sebagai media komunikasi internal bagi pihak karyawan untuk menyampaikan keinginan-keinginan atau sumbang saran dan informasi serta laporan pihak manajemen perusahaan (pimpinan).

Selanjutnya kegiatan hubungan industrial dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dilaksanakan dalam bentuk berbagai macam aktivitas dan program antara lain sebagai berikut:(a) program pendidikan dan pelatihan; (b) program motivasi kerja berprestasi;(c) program penghargaan;(d) program acara khusus;(e) program media komunikasi internal (Ruslan, 2005 : 273).

Di dalam hubungan industrial unsur paling penting adalah komunikasi karyawan. Kegagalan dalam menyajikan informasi kepada karyawan tentang kebijaksanaan dan perkembangan perusahaan yang mempengaruhi kepentingannya, akan menimbulkan kesalahpahaman. Kegagalan yang serius dalam komunikasi karyawan menciptakan kelambanan

pegawai, ketidakefisienan, penurunan hasil, penurunan semangat kerja, pemogokan yang merugikan, kepailitan serta masalah lainnya yang menimbulkan dampak merugikan pada penjualan, keuntungan dan citra publik. (Moore, 2002 :5)

Motivasi

Motivasi adalah konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan kekuatan bertindak pada setiap individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku (Gibson et.al, 2012:126). Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Kebutuhan adalah kekurangan yang dialami individu pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisik, psikologis, atau sosiologis. Adapun dorongan timbul karena adanya kebutuhan yang dirasakan yang menggerakkan individu untuk bertindak dalam memenuhi kebutuhan yakni tujuan bersama.

Iklm Komunikasi Organisasi

Redding mengatakan iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko; mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka dan menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi; mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercayai dan terus terang dari anggota organisasi; secara aktif memberi penyuluhan kepada pra anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi; dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan. (Pace dan Faules, 2002: p.148).

Pengertian Iklim Komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi “suatu evaluasi makro” mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut (Pace & Faules, 2002, p.154). Sedangkan Denis menyatakan iklim komunikasi adalah kualitas pengalaman subyektif dari lingkungan internal organisasi yang mencakup persepsi anggota terhadap pesan-pesan dan hubungan pesan dengan kejadian dalam organisasi (Goldhaber, 1990).

Teori Pendukung

1. Teori Hubungan Manusia

Teori hubungan manusia yang dikemukakan oleh Elton Mayo dibantu Fritz Roethlisberger tidak sekedar untuk memperhatikan manusia, tetapi membuat sekelompok manusia untuk bergairah, menyadari akan tujuan kelompoknya, menampakkan kerja sama yang didasari atas unsur-unsur antara lain sebagai berikut : (a) Komunikasi yang efektif; (b) Rasa tanggung jawab yang tinggi; (c) Menyadari adanya kepemimpinan dalam anggota kelompok itu, baik secara formal maupun informal; (d) Adanya pertumbuhan norma-norma kelompok yang dapat mempengaruhi pola perilaku anggotanya; (e) Adanya suatu pengambilan keputusan yang didasarkan pada konsensus kelompok.

Apabila unsur-unsur tersebut di atas dapat diperoleh semuanya, maka tercapailah kerja sama yang efektif yang menjadi tujuan relations. Elton Mayo menemukan bahwa kontak sosial yang dialami karyawan pada waktu bekerja juga penting, kebosanan dan berulang-ulangnya tugas merupakan faktor yang mengurangi motivasi.

2. Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan

Abraham Maslow (1993) telah mengemukakan suatu teori tentang motivasi manusia yang membedakan antara kebutuhan-kebutuhan dasar (basic needs) dan meta kebutuhan-meta kebutuhan (meta needs). Dia mengembangkan teorimotivasi yang menekankan pada pertumbuhan diri, yang ia sebut aktualisasi diri (self actualization). Sebagai bapak spiritual dari psikologi humanistik, Maslow mengembangkan teori motivasi atau teori kepribadian dengan bertumpu pada sejumlah anggapan dasar mengenai manusia dan tingkah laku yang khas ajaran psikologi humanistik, yakni menurut Maslow, teori motivasi yang komprehensif akan terbentuk hanya apabila manusia dipandang atau dipelajari sebagai suatu kesatuan utuh, bukan sebagai jumlah dari bagian-bagian.

Maslow percaya bahwa manusia tergerak untuk memahami dan menerima dirinya sebisa mungkin. Dia menyusun sebuah teori motivasi manusia, dimana variasi kebutuhan manusia dipandang tersusun dalam bentuk hirarki atau berjenjang yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

3. Teori Interaksi Simbolik

Konsep teori interaksi simbolik ini diperkenalkan oleh Herbert Blumer sekitar tahun 1939. Dalam lingkup sosiologi, idea ini sebenarnya sudah lebih dahulu dikemukakan George Herbert Mead, tetapi kemudian dimodifikasi oleh blumer guna mencapai tujuan tertentu. Teori ini memiliki ide yang baik, tetapi tidak terlalu dalam dan spesifik sebagaimana diajukan G.H. Mead.

Interaksi simbolik didasarkan pada ide-ide tentang individu dan interaksinya dengan masyarakat. Esensi interaksi simbolik adalah suatu aktivitas yang merupakan ciri manusia, yakni komunikasi atau pertukaran simbol yang diberi makna. Perspektif ini menyarankan bahwa perilaku manusia harus dilihat sebagai proses yang memungkinkan manusia membentuk dan mengatur perilaku mereka dengan mempertimbangkan ekspektasi orang lain yang menjadi mitra interaksi mereka. Definisi yang mereka berikan kepada orang lain, situasi, objek dan bahkan diri mereka sendiri yang menentukan perilaku manusia. Dalam konteks ini, makna dikonstruksikan dalam proses interaksi dan proses tersebut bukanlah suatu medium netral yang memungkinkan kekuatan-kekuatan sosial memainkan perannya, melainkan justru merupakan substansi sebenarnya dari organisasi sosial dan kekuatan sosial.

Menurut teori Interaksi simbolik, kehidupan sosial pada dasarnya adalah interaksi manusia yang menggunakan simbol-simbol, mereka tertarik pada cara manusia menggunakan simbol-simbol yang merepresentasikan apa yang mereka maksudkan untuk berkomunikasi dengan sesamanya. Dan juga pengaruh yang ditimbulkan dari penafsiran simbol-simbol tersebut terhadap perilaku pihak-pihak yang terlihat dalam interaksi sosial.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, di mana penelitian mendeskripsikan atau mengkontruksi wawancara mendalam terhadap subjek penelitian. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan mendeskripsikan terkait bagaimana strategi program hubungan industrial dalam meningkatkan motivasi karyawan di PT. Esaputlii Prakarsa Utama.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret - April 2022, Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Esaputlii Prakarsa Utama (Benur Kita). Lokasi ini berada di jalan Raya Poros Barru-Parepare, tepatnya di Desa Kupa Kabupaten Barru (140 km sebelah utara Makassar).

Jenis Data

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui wawancara ataupun hasil dari apa yang terjadi di lapangan.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau telah dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai penelitian-penelitian serta laporan-laporan yang memiliki keterkaitan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam metode penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Wawancara

Teknik wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui pengajuan sejumlah pertanyaan secara lisan kepada subjek yang diwawancarai. Teknik wawancara dapat pula diartikan sebagai cara yang dipergunakan untuk mendapatkan data dengan bertanya langsung secara bertatap muka dengan responden atau informan yang menjadi subjek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah wawancara tidak berstruktur yang dilakukan berkali-kali dan membutuhkan waktu yang lama bersama informan di lokasi penelitian

2. Observasi

Dalam konteks penelitian, observasi diartikan sebagai cara-cara mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati tingkah laku individu atau kelompok yang diteliti secara langsung. Definisi yang lebih umum dikemukakan oleh Margona yaitu observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

Observasi dilakukan di PT. Esaputlii Prakarsa Utama dengan melihat kondisi dan proses komunikasi yang dilakukan antar karyawan divisi produksi dan pemasaran serta upaya-upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data penelitian melalui sejumlah dokumen berupa dokumen tertulis maupun dokumen terekam. Dokumen tertulis dapat berupa arsip, catatan harian, autobiografi, memorial, dan sebagainya. Sementara dokumen terekam dapat berupa film, kaset rekaman, microfilm, foto, dan sebagainya.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data model interaktif (*interactive models of analysis*) yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1984:23).

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan langkah analisis data yang bertujuan untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, memperjelas, dan membuat fokus dengan membuang hal-

hal yang kurang penting dan mengorganisasikan serta mengatur data sedemikian rupa sehingga narasi sajian data dapat dipahami dengan baik sehingga mengarah pada simpulan yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam reduksi data ini peneliti berusaha menemukan data yang valid sehingga ketika peneliti menyangsikan kebenaran data yang diperoleh dapat dilakukan pengecekan ulang dengan informasi yang lain dari sumber yang berbeda.

2. Penyajian Data

Sajian data adalah sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan kepada peneliti untuk menarik simpulan dan pengambilan tindakan. Sajian data ini merupakan suatu rakitan organisasi informasi dalam bentuk deskripsi dan narasi yang lengkap, yang disusun berdasarkan pokok-pokok temuan yang terdapat dalam reduksi data serta disajikan menggunakan bahasa peneliti yang logis dan sistematis sehingga mudah dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan simpulan merupakan kegiatan penafsiran terhadap hasil analisis dan interpretasi data. Proses verifikasi terhadap simpulan sementara dapat dilakukan dengan pengulangan langkah penelitian yaitu dengan menelusuri kembali semua langkah penelitian yang telah dilakukan, meliputi pemeriksaan data yang terkumpul dari lapangan, reduksi yang dibuat berdasarkan catatan lapangan, dan simpulan sementara yang telah dirumuskan. Adapun penarikan simpulan akhir harus sesuai dengan hal-hal berikut : (1) Tema/topik dan judul penelitian; (2) Tujuan penelitian; (3) Pemecahan masalah; (4) Data-data dalam penelitian; (5) Temuan-temuan dari hasil analisis data dalam penelitian; dan (6) Teori/ilmu yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Hubungan Industrial yang Diterapkan PT. Esaputlii Prakarsa Utama (Benur Kita) dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

Setiap perusahaan yang didirikan umumnya mempunyai tujuan untuk memaksimalkan nilai perusahaan bagi pemiliknya agar mendapatkan keuntungan yang maksimal pula. Tujuan ini akan tercapai dengan perkembangan kinerja sumber daya manusia yang lebih terampil melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang baik dari pihak manajemen. Melihat hal ini, PT. Esaputlii Prakarsa Utama mengatur strategi hubungan industrial yang dilaksanakan melalui program-program yang berkaitan dengan menjalin hubungan antara seluruh karyawan. Sesuai dengan Ruslan (2005:273) bahwa dalam suatu organisasi atau perusahaan aktivitas hubungan industrial dapat dilakukan dalam berbagai program. Program-program strategi hubungan industrial yang dilaksanakan pada PT. Esaputlii Prakarsa Utama (Benur kita) dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan, diantaranya adalah program insentif, program pelatihan dan keselamatan kerja, program karyawan berprestasi, program acara khusus, serta program komunikasi internal.

Strategi hubungan industrial dilaksanakan di PT. Esaputlii Prakarsa Utama karena perusahaan tidak hanya menekankan pada unsur-unsur proses produksi, pencapaian target, dan upah yang terkait dengan lingkungan kerja semata. Melainkan lebih daripada itu, PT. Esaputlii Prakarsa Utama menganggap seluruh karyawan merupakan pihak yang sangat berharga dan penting untuk dijaga hubungannya, sebab hidup dan matinya perusahaan ditentukan oleh karyawan. Tujuan dari dilaksanakannya program hubungan industrial ini adalah agar dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mau bekerja sama dan menjalin hubungan kerja antara manajemen dan karyawan maupun sesama karyawan menjadi semakin baik.

Hal ini sesuai dengan teori tentang motivasi yang diungkapkan oleh Abraham Maslow (2001:120) bahwa motivasi muncul karena adanya kebutuhan karyawan sebagai pendorong perilaku dan mengubah tingkah laku untuk meningkatkan kinerja. Pihak manajemen PT. Esaputlii Prakarsa Utama menyadari bahwa motivasi kerja harus dibentuk dan dikelola untuk mendorong karyawan melakukan sesuatu hal yang menguntungkan bagi perusahaan serta mencapai tujuan bersama. Untuk meningkatkan motivasi kerja maka perusahaan harus memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow ada 5 tingkatan kebutuhan yang harus terpenuhi, yaitu : (1) Kebutuhan fisiologis; (2) Kebutuhan keamanan; (3) Kebutuhan sosial; (4) Kebutuhan penghargaan; (5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa karyawan merupakan sendi penggerak jalannya perusahaan serta penentu hidup matinya perusahaan. Maka dari itu menjalin hubungan yang baik dengan seluruh karyawan melalui program hubungan industrial sangat penting untuk dilaksanakan. Berdasarkan konsep teori yang digunakan oleh penulis untuk melakukan penelitian ini, penulis menggunakan Human Relations Theory yang dikemukakan oleh Elton Mayo yang menyatakan bahwa dalam sebuah organisasi tidak sekedar dibentuk untuk memperhatikan manusia, tetapi membuat sekelompok manusia untuk termotivasi, menyadari akan tujuan bersama, serta menampakkan bentuk kerja sama yang didasari atas unsur-unsur: (1) Komunikasi yang efektif; (2) Rasa tanggung jawab yang tinggi; (3) Adanya suatu pengambilan keputusan yang di dasarkan pada keputusan diambil secara kelompok. Teori ini memandang bahwa komunikasi dan kontak sosial yang dialami karyawan pada waktu bekerja merupakan hal yang harus diperhatikan.

Secara keseluruhan dalam pelaksanaan kegiatan hubungan industrial yang dijalankan oleh PT. Esaputlii Prakarsa Utama, terlihat bahwa manajemen perusahaan telah menjalankan program hubungan industrial sesuai dengan pandangan dalam teori human relations yang dikemukakan oleh *Elton Mayo*. Hal ini terlihat dimana manajemen memberikan kepada karyawan ruang untuk berpartisipasi dalam memberikan saran, masukan, dan pengambilan keputusan bersama yang dilakukan dalam rapat harian. Selain itu, memberikan perhatian lebih kepada karyawan dengan adanya kegiatan-kegiatan diluar konteks pekerjaan, seperti berbagai macam kegiatan kegamaan yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal ini karena manajemen menyadari bahwa, kebosanan dan berulang-ulangnya tugas merupakan faktor yang mengurangi motivasi.

Analisis program strategi hubungan industrial yang diterapkan manajemen PT. Esaputlii Prakarsa Utama berdasarkan penelitian data dan hasil yang telah dikumpulkan bisa dikatakan bahwa program atau kegiatan hubungan industrial yang telah dilaksanakan di PT. Esaputlii Prakarsa Utama berhasil dijalankan karena memberikan respon yang baik dari karyawan, dapat diterima, serta karyawan merasa sangat termotivasi dan puas dengan berbagai program yang dilaksanakan PT. Esaputlii Prakarsa Utama.

Iklim komunikasi Organisasi antara Manajemen dengan Karyawan PT. Esaputlii Prakarsa Utama (Benur Kita)

Redding mengatakan iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko; mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka dan menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi; mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercayai dan terus terang dari anggota organisasi; secara aktif memberi penyuluhan kepada pra anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi; dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu

tinggi dan memberi tantangan. (Pace dan Faules, 2002). Adapun dimensi-dimensi iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules dalam bukunya Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. (2002): kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, Keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah, dan Mendengarkan dalam komunikasi ke atas.

Dalam penelitian ini peneliti berusaha menggambarkan interaksi simbolik antara mereka dari aspek sikap, perilaku, cara berpakaian, cara berbicara. Berikut ini akan digambarkan bagaimana pola interaksi yang terjadi di antara mereka.

1. Perilaku antara Atasan dan bawahan

Selama melakukan observasi di perusahaan, peneliti juga melihat Dalam pandangan interaksi simbolik, sebagaimana ditegaskan Blumer, proses sosial dalam kehidupan kelompoklah yang menciptakan dan menegakkan kehidupan kelompok. Menurut teoritis interaksi simbolik, kehidupan sosial pada dasarnya adalah “interaksi manusia dengan menggunakan simbol-simbol”. Mereka tertarik pada cara manusia menggunakan simbol-simbol yang mempresentasikan apa yang mereka maksudkan untuk berkomunikasi dengan sesamanya, dan juga pengaruh yang ditimbulkan penafsiran atas simbol-simbol ini terhadap perilaku pihak-pihak yang terlibat dalam interaksi sosial. Penganut interaksi simbolik berpandangan, perilaku manusia pada dasarnya adalah produk dari interpretasi mereka atas dunia disekeliling mereka, jadi tidak mengakui bahwa perilaku itu dipelajari atau ditentukan,

Dari perilaku yang mereka perlihatkan dalam interaksi yang terjadi pada kegiatan saat jam kerja, dapat dilihat atasan memiliki sistem kerja yang santai, apabila alasan yg diberikan bawahan *to the point* dan logis. Atasan pun bercanda adanya potong gaji bila terlambat, bawahan pun tahu itu hanya bercanda dapat dilihat dari interaksi atasan menunjukkan gestur dan ekspresi wajah, nada bicara, disinilah bawahan-bawahan harus bisa memahami cara berperilaku yang tepat kepada atasan agar tidak ada terjadinya saling perbedaan persepsi.

2. Cara Berpakaian

Saat berada di lingkungan perusahaan peneliti juga memperhatikan perbedaan yang ada pada atasan dan bawahan, dari cara mereka berpakaian. Perbedaan ini cukup nampak jelas. Karena diperusahaan ini tidak ada ketentuan khusus dalam menggunakan pakaian, para bawahan diberikan kebebasan untuk menggunakan pakaian dengan model apapun selama sopan dan rapih. Ketika berada disana peneliti melihat atasan dan bawahan memiliki cara berpakaian yang berbeda-beda, ketika mereka bekerja. Contohnya pada bawahan, peneliti melihat mereka cenderung santai dalam berpakaian, tidak terlalu formal, namun cukup sopan. Hal itu berbeda ketika peneliti melihat cara berpakaian pada atasan, atasan cenderung formal dalam berpakaian. Mereka cenderung menggunakan pakaian yang cenderung diberlakukan oleh perusahaan-perusahaan lainnya. Seperti menggunakan kemeja lengan panjang serta celana panjang bahan.

3. Cara Berbicara

Selama melakukan observasi dan melakukan wawancara diperusahaan tersebut pula, peneliti juga melihat adanya perbedaan dalam cara berbicara antara atasan dan bawahan. Peneliti melihat ada ciri khas tersendiri yang membedakan cara berbicara antara atasan dan bawahan. Dalam interaksi tersebut, atasan memperbolehkan bawahan untuk makan siang diluar kantor, akan tetapi dengan tegas mengingatkan bawahan hanya memiliki waktu 1 jam untuk makan siang. Disini peneliti tidak melihat adanya ketegangan antara atasan dan bawahan pada saat berinteraksi. Hanya bawahan yang santai mengutarakan pikirannya, sedangkan atasan menanggapi dengan santai, dan *to the point* dalam memberikan peringatan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan :

PT. Esaputlii Prakarsa Utama telah berhasil menjalankan program hubungan industrial karena memberikan respon yang cukup baik dari karyawan, dapat diterima, serta karyawan merasa cukup termotivasi dan puas dengan melalui program pelatihan, program acara khusus, program media komunikasi, serta program penghargaan.

Iklim komunikasi organisasi yang diterapkan oleh PT. Esaputlii Prakarsa Utama cukup memberikan pengaruh terhadap keharmonisan antara pihak manajemen dengan karyawan. Dari aspek sikap perilaku atasan dan bawahan, atasan memperlihatkan adanya perilaku yang menunjukkan spontanitas, keterbukaan, to the point, dibandingkan sikap bawahan yang malah terbawa terlalu santai, tetap bertanggung jawab, segan. Dari aspek cara berpakaian atasan lebih formal dibandingkan bawahnya yang tergolong santai.

Dengan kata lain atasan memiliki Kemampuan untuk menggunakan simbol yang mempunyai makna sosial yang sama, dan mengembangkan pikiran mereka melalui interaksi dengan bawahnya. selain itu tiap individu baik itu atasan maupun bawahan memiliki kemampuan untuk merefleksikan diri sehingga pada akhirnya mengantarkan masing-masing individu dalam proses pengambilan peran di tengah masyarakatnya.

REFERENSI

- Daradjat, Adjat. 2018. *Hubungan Industrial-Pendekatan Komprehensif*. Bandung: Alfabeta CV.
- Dheanita, Ratna, Ariani. 2018. *Pengaruh Employee Relations Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Intercontrol Bali Resort*. Vol.2, No.1, April 2018,
- Farida, Umi dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Hardjana, Andrea. 2019. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Rajagrafind Persada.
- Kasali, Rhenald. 2003. *Manajemen Public Relations & Aplikasinya di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Koswara, Reza. 2013. *Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Kriyantono, Rakhmat. 2007. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Mulyana, Deddy. 2005. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugrahani, Farida. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Grafiti.
- Rahmad. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press.
- Rakhmat, Jalaluddin dkk. 2017. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ustundag, Alp. 2018. *Industry 4.0: Managing The Digital Transformation*. Switzerland: Springer