

PENGARUH EMPLOYEE RELATION TERHADAP KEPUASAN KOMUNIKASI KARYAWAN PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUL

Sigit Hardiyanto

Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan Jalan Sutan Muhammad Arif No 32
Padangsidempuan 22196

Email:sigit12hardiyanto@gmail.com

Abstract

One form of a public relations governing relations between companies and their employees are employee relations. Employee relations done between other to create form a connection or communication two directions the management of with the karyawannyadalam efforts to build cooperation and harmonious relations between. PDAM Tirtanadi the giants agul is a company that routinely activity employee relations. This study attempts to know whether there are relations between variables employee relations with a variable satisfaction komunikasi.jenis research is correlational research with the quantitative approach. As for population in research is all the employees PDAM Tirtanadi the branch sei agul which consisted of 60 of the calculation on, obtained value r_{xy} 0,5975, while r table namely 0,254 with the number of respondents 60 and the economic situation of significance 5 percent. Its requirements is if r count \geq r table so H_a received and H_0 rejected, and if r count $<$ r table so H_0 received and H_a rejected.The calculation on is r count \geq r table. Thus, H_0 were rejected and H_a accepted, which means activities employe relations very influential significant impact on satisfaction employees communication.

Keywords: *Public Relations, employee relations, Communication Organization*

Abstrak

Salah satu bentuk hubungan *public relations* yang mengatur hubungan antara perusahaan dan para karyawannya adalah *employee relations*. *Employee relations* dilakukan antara lain untuk menciptakan bentuk hubungan atau komunikasi dua arah yang baik antara pihak manajemen dengan para karyawannyadalam upaya membina kerjasama dan hubungan harmonis di antara keduanya.PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul adalah perusahaan yang rutin melakukan aktivitas *employee relations*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel *employee relations* dengan variabel kepuasan komunikasi.Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul yang berjumlah 60 Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai r_{xy} 0,5975, sedangkan r tabel yaitu 0,254 dengan jumlah responden 60 dan taraf signifikansi 5%. Ketentuannya adalah jika r hitung $>$ dari r tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dan jika r hitung $<$ r tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil perhitungan adalah r hitung $>$ dari r tabel. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kegiatan *Employe Relations* sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan komunikasi karyawan.

Kata Kunci: *Public Relations, employee relations, Komunikasi Organisasi*

Pendahuluan

Komunikasi memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia, baik secara individu, kelompok, maupun dalam organisasi. Komunikasi dalam organisasi memiliki kompleksitas yang tinggi, yaitu bagaimana menyampaikan informasi dan menerima informasi merupakan hal yang tidak mudah, dan menjadi tantangan dalam proses komunikasinya. Dalam komunikasi organisasi, aliran informasi merupakan proses yang rumit, karena melibatkan seluruh bagian yang ada dalam organisasi. Informasi tidak hanya mengalir dari atas ke bawah, tetapi juga sebaliknya dari bawah ke atas dan juga mengalir diantara sesama karyawan.

Untuk membentuk kerjasama yang baik antara organisasi dan para anggota, maka dibutuhkan bentuk hubungan serta komunikasi yang baik antar para anggota organisasi. Komunikasi dalam organisasi merupakan bentuk interaksi pertukaran pesan antar anggota organisasi, baik komunikasi secara verbal maupun non verbal.

Salah satu bentuk hubungan dalam *public relations* yang mengatur hubungan antara perusahaan dan para karyawannya adalah *employee relations*. *Employee relations* dilakukan antara lain adalah untuk menciptakan bentuk hubungan atau komunikasi dua arah yang baik antara pihak manajemen dengan para karyawannya dalam upaya membina kerjasama dan hubungan yang harmonis di antara keduanya.

Aktivitas *employee relations* yang berlangsung dalam organisasi akan berdampak langsung terhadap iklim komunikasi dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi yang di dalamnya terdapat komunikasi yang merupakan hasil dari persepsi karyawan terhadap kegiatan komunikasi yang berlangsung di dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis memilih PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul sebagai objek penelitian. Alasan penulis dalam memilih PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul sebagai objek penelitian adalah karena perusahaan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul yang secara rutin melakukan aktivitas *employe*

relations dalam bentuk regular meeting. Kegiatan regular meeting tersebut berlangsung secara rutin, setidaknya satu kali dalam setiap minggu.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti hubungan kegiatan *employee relations* dalam bentuk regular meeting terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu juga karena, hasil penelitian mengenai kepuasan kerja dalam organisasi merupakan sesuatu yang sangat berharga bagi organisasi.

Tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh *employee relations* terhadap kepuasan komunikasi karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. Sedangkan manfaat penelitian adalah dapat memberi kontribusi akademis dalam ilmu komunikasi bidang studi *public relations* tentang komunikasi organisasi bagi Jurusan Ilmu Komunikasi FISIP.

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2005).

Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Komunikasi di dalam suatu organisasi merupakan salah satu aspek yang penting di dalam mendukung terjalinnya kerjasama yang baik di dalam setiap bagian organisasi tersebut. Komunikasi yang berjalan secara baik, maka bisa mendukung kemajuan di dalam organisasi tersebut. Namun sebaliknya, apabila komunikasi menjadi problem utama di dalam suatu organisasi, maka komunikasi tersebut dapat menghambat tujuan dan visi misi di dalam organisasi yang ada.

Dalam organisasi perusahaan, karyawan merupakan satu bagian yang sangat penting guna menjalankan roda organisasi, sebab karyawan merupakan orang-orang yang mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, tidak hanya terbatas pada tenaga tapi juga pikiran, ide, improvement agar semua yang mereka kerjakan bisa mendapatkan hasil maksimal baik dari segi kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu. Karyawan pun harus berperan aktif dalam melaksanakan (*outdown*) sehingga mampu memberikan keuntungan terhadap perusahaan).

Dalam hal ini karyawan adalah ujung tombak dari sebuah perusahaan, sebegitu apapun manajer dari sebuah perusahaan tetapi jika tidak ditunjang dengan SDM yang baik maka sebesar apapun modal yang dimiliki perusahaan bila tidak ditunjang oleh SDM yang baik, disiplin dan kaya akan improvement maka semua itu akan terbuang percuma tanpa memberikan sedikitpun keuntungan pada perusahaan.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Metode *korelasional* ini bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada satu faktor berkaitan atau sehubungan dengan variasi faktor lain.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti telah melakukan proses pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner selama ± 20 hari. Sampel yang diambil sebagai responden adalah seluruh karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. Dalam pengumpulan data ini, diketahui bahwa yang menjadi responden berjumlah kurang dari 100 orang yaitu 60 orang, karena itu diambil semuanya untuk dijadikan sebuah sampel. Adapun kuesioner yang disebarkan kepada 60 orang karyawan ini terdiri dari 20 pertanyaan yang terdiri dari 3 pertanyaan variabel antara, 10 pertanyaan variabel terikat, dan 10 pertanyaan variabel bebas. Data-data yang peneliti peroleh dari hasil penelitian ini dianalisis dalam bentuk

tabel tunggal, uji korelasi dengan rumus *Pearson Product Moment Correlation*, dan uji determinasi (uji D).

Berdasarkan hasil penelitian responden menurut jenis kelamin maka karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul lebih banyak pria dari pada wanita, dengan perbandingan 80% pria dan 20% wanita. Sebanyak 47 orang pria (80%). Wanita 12 orang (20%). Sementara responden yang paling banyak mewakili adalah responden yang berusia 31 s.d 35 tahun sebanyak 25 orang (42%). Bahwasanya pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul pada saat ini tahun 2011, lebih banyak yang berusia 31 s.d 25 tahun. Mayoritas responden yang dilakukan peneliti saat penelitian adalah karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul berpendidikan Terakhir SLTA yakni sebanyak 34 orang (56,7%).

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai r_{xy} 0,5975, sedangkan r tabel yaitu 0,254 dengan jumlah responden 60 dan taraf signifikansi 5%. Ketentuannya adalah jika r hitung $>$ dari r tabel maka H_a

diterima dan H_0 ditolak, dan jika r hitung $<$ r tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil perhitungan adalah r hitung $>$ dari r tabel. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kegiatan *Employee Relations* sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan komunikasi karyawan.

Berpedoman pada Skala Guilford, maka nilai r_{xy} tersebut makna hubungannya cukup berarti.

Uji Determinasi atau uji D dilakukan untuk melihat persentase kontribusivariabel (X) terhadap variabel (Y). Rumusnya:

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$D = (0,5975)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,357 \times 100\%$$

$$D = 35,7\%$$

Dari hasil uji determinasi, diperoleh nilai sebanyak 35,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kegiatan *Employee Relations* terhadap kepuasan komunikasi karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul sebanyak 35,7%, dan sisanya 64,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Simpulan

Dari hasil penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kegiatan Employee Relations terhadap kepuasan komunikasi karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul cukup berarti dan sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan komunikasi karyawan yakni 0,254 dengan jumlah responden 60 dan taraf signifikansi 5%
2. Dalam aktivitas *employee relations*, kegiatan komunikasi yang dilakukan atasan dengan bawahan dilakukan dengan baik untuk mewujudkan kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan.
3. Penerimaan pegawai baru di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul dilakukan secara tertutup , tidak transparan dan tidak berdasarkan test tertulis.
4. Pimpinan di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul selalu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan

PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul.

Adapun yang menjadi saran dalam penelitian ini adalah:

1. Dalam penerimaan pegawai baru hendaknya dilakukan secara terbuka dan transparan kepada masyarakat khususnya masyarakat Kota Medan dengan membuat papan informasi lowongan pekerjaan di seluruh Kota Medan.
2. Hendaknya Pimpinan di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul selalu memberikan motivasi secara terus menerus kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul untuk meningkatkan produktivitas kerja.
3. Koordinasi antara pimpinan dengan karyawan perlu di tingkatkan agar terciptanya kerjasama yang baik agar terhindar *missed communication*.
4. Hendaknya pimpinan selalu memberikan motivasi karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hendaknya pimpinan selalu memberikan motivasi

karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Daftar Pustaka

- Arni Muhammad. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi, 2002 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta Karya Jakarta
- Dedy Mulyana. 2005. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Dahlan Alwi,dkk.2008. *Manusia Komunikasi, Komunikasi Manusia*, Jakarta: Kompas Gramedia
- Effendi, Onong Ucjhana. 2001. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya Bandung.
- Gary Dessler, 1997: *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Erlangga
- Jefkins, Frank. 2002. *Public Relations: Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga
- John M Ivancevich.2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Mulyana, Deddy, 2002.*Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*.Bandung: Rosdakarya
- Nawawi, Hadari, 2007.*Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung. Rosdakarya
- Pasaribu, Sjahril, 2005. *100 Tahun Mengalir Air Kehidupan*.Edisi Khusus Milik PDAM (tidak disebarluaskan). Cetakan Pertama. Medan: USU PRESS
- Romli, Khomsarial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*.Jakarta: Grasindo
- Winardi.2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rineka Cipta Jakarta.
- Sasa Djuarsa Senjaya,dkk. 2007. *Teori Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Winardi, 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta
- Winardi, 2008. *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.