

MADHANGI: Jurnal Ilmu Komunikasi http://ojsfikom.mputantular.ac.id/index.php/fikom/index	
--	---

**ANALISIS KEGIATAN EMPLOYEE RELATIONS DALAM MENDORONG
LOYALITAS KARYAWAN YAYASAN HARAPAN GLOBAL MANDIRI**

***ANALYSIS OF EMPLOYEE RELATIONSHIP ACTIVITIES IN PROMOTING
EMPLOYEES' LOYALTY OF THE HARAPAN GLOBAL MANDIRI
FOUNDATION***

Novia Duwi Listiani¹, Selvi Sofiawati*², Sitinah³

Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Mpu Tantular¹

Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Mpu Tantular²

Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Mpu Tantular³

*Email Korespodensi: selvi.m.ikom@gmail.com

ABSTRAK: Dalam perusahaan naik turunnya kinerja karyawan adalah sebuah tantangan tersendiri bagi manajemen perusahaan bagaimana cara agar tetap mempertahankan rasa loyalitas para karyawan. Semua organisasi tentu mengalami proses dinamika internal yang berbeda beda. Sejalan dengan tantangan, hambatan, peluang dan kekuatan yang dihadapi serta dimilikinya. <i>Public Relations</i> adalah divisi yang menjaga citra dan relasi sebuah perusahaan. Tidak hanya eksternal namun internal. Dengan adanya penelitian ini bertujuan untuk menganalisis program yang dijalankan <i>Public Relations</i> tentang bagaimana kegiatan <i>Employee Relations</i> di Yayasan Harapan Global Mandiri berjalan dalam mendorong loyalitas karyawan. Menggunakan teori konsep <i>Employee Relations Framework</i> Blyton dan Turnbull. Metode analisis yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dan paradigma post positivism. Pengumpulan data menggunakan data primer observasi dan wawancara mendalam dengan narasumber dan data sekunder berupa riset terdahulu dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan <i>Employee Relations</i> di Yayasan Harapan Global Mandiri seperti <i>Energizing Time</i> , <i>Employee Appreciation</i> , <i>Assembly of Employee</i> , dan <i>Outing</i> dapat membangun relasi antar karyawan dan terbukti mendorong loyalitas karyawan pada perusahaan. Hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara dengan narasumber.	Info Artikel: Riwayat Artikel: Diterima: 16 Agustus 2022 Direvisi: 7 Oktober 2022 Disetujui: 15 November 2022 Dipublikasikan: 30 November 2022
---	--

Kata Kunci: Komunikasi; *Public Relations*; *Employee Relations*; Loyalitas

ABSTRACT:

In a company, the ups and downs of employee's performance are a challenge for the company's management to find a way on how to maintain employee's loyalty. All organizations surely will experience different internal dynamics processes, in line with the challenge, obstacles, opportunities, and strengths it faces and has. Public Relations is a division that maintains company's image and relation. Not only externally, but also internally. With this study, the writer aimed to analyze the programs administered by Public Relations on how the Employee Relations activity in Harapan Global Mandiri Foundation was carried out in order to maintain the loyalty of employees. This study utilized the concept theory of Employee Relations Framework by Blyton and Turnbull, while the analysis method used was qualitative descriptive approach and post-positivism paradigm. The data was collected using primary data of observation and in-depth interviews with the sources and secondary data in the form of previous research and documentation. The results showed that the Employee Relations activity in Harapan Global Mandiri Foundation, such as Energizing Time, Employee Appreciation, Assembly of Employee, and Outing can build relationships between employees and were proven to encourage employee loyalty to the company. This can be seen from the results of interviews with resource persons.

Keyword: *Communications*; *Public Relations*; *Employee Relations*; *Loyalty*

PENDAHULUAN

Menurut H.R. Danan Djaja, 1985 dalam (Mardiasari, 2018, p. 40) *Employee Relations* salah satu bentuk dari kegiatan *Internal Public Relations* yang sering terjadi kepada hubungan antara pimpinan perusahaan dengan karyawan. Sehingga *Employee Relations* merupakan salah satu kegiatan hubungan *internal* perusahaan yang harus menjadi fokus perhatian. Kegiatan ini merupakan hubungan kerjasama antara semua seluruh bagian proses produksi di suatu perusahaan. *Employee Relations* kegiatan ini diharapkan dapat memfasilitasi internal dan kepentingan tujuan dari sebuah organisasi atau instansi. Saat ini kegiatan *Employee Relations* dilaksanakan bersama dengan divisi *HRD*. Program *Employee Relations* sedang dimaksimalkan kepada seluruh karyawan. Yayasan Harapan Global Mandiri sebagai instansi Pendidikan menyadari seiring perkembangan zaman, inovasi harus dilakukan tidak hanya pada infrastruktur

pembangunan tapi juga pada individu didalamnya. Selain itu Yayasan Global Harapan Mandiri giat melakukan aktivitas - aktivitas yang berkontribusi memajukan siswa dan karyawan. Aktivitas tersebut di lakukan oleh tim Public Relations Yayasan Harapan Global Mandiri dimana menaungi lima sekolah sekaligus. Biasanya, dalam instansi Pendidikan atau sekolah yang bertanggung jawab atas kegiatan *Employee Relations* bagi karyawannya adalah masing masing unit. Namun di Yayasan Harapan Global Mandiri berbeda seluruh kegiatan *Employee Relations* menjadi tanggung jawab divisi *Public Relations* berkolaborasi dengan HRD.

Bertanggung jawab atas kegiatan *Employee Relations* seluruh karyawan yayasan berjumlah kurang lebih 234 terdiri atas guru TK, SD, SMP, SMA dan staff *supporting* atau administrasi di seluruh unit. Mempersatukan karyawan dengan latar belakang yang berbeda menjadi salah satu tantangan besar untuk tim *Public Relations* yayasan. Agar seluruh karyawan dapat bersinergi memajukan dan mampu memberikan kualitas sekolah terbaik. Rumusan masalah dalam penelitian ini membahas bagaimana analisis kegiatan *Employee Relations* dalam mendorong loyalitas karyawan yang diterapkan oleh Yayasan Global Harapan Mandiri. Dengan untuk mengetahui kegiatan *Employee Relations* dalam mendorong loyalitas karyawan yang diterapkan oleh Yayasan Global Harapan Mandiri. Sehingga rasa loyalitas karyawan didalamnya semakin besar dan tidak berkurang dengan perubahan yang terjadi. Kemudian ada hal-hal *essential* yang perlu di analisis lebih lagi, seperti apa yang menjadi kendala dalam kegiatan *Employee Relations* selama proses kegiatan itu berlangsung. Kedepannya kendala tersebut dapat diminimalisir dan dapat menjadi bahan perbaikan untuk kemajuan Yayasan. Maka dari fenomena yang terjadi, peneliti memilih Yayasan Global Harapan Mandiri.

TINJAUAN PUSTAKA

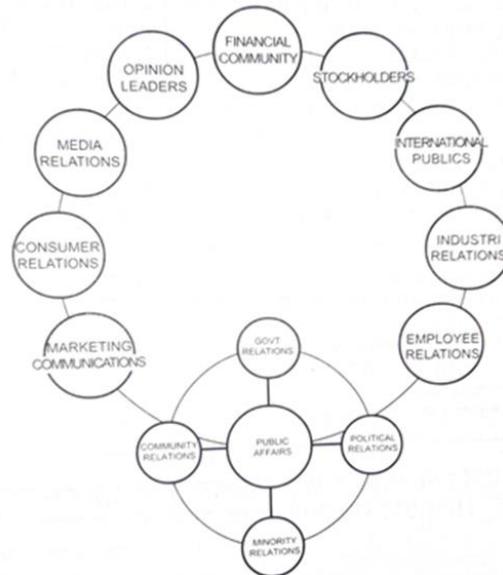
Menurut jurnal (Wayuningsih, 2014, p. 19), pengertian komunikasi dapat diahami dari segi etimologi (bahasa) dan terminology (istilah). Dari sudut etimologi komunikasi atau *communication* dalam bahasa ingris berasal dari kata latin *communis* yang berarti membuat sama. Proses penerimaan dan pengiriman pesan atau berita dimana didalam nya terdapat dua orang atau pun lebih hingga pesan yang disampaikan dapat diterima, dipahami ataupun terhubung disebut Komunikasi. Definisi singkat dari Harold D Laswell berpendapat bahwa cara yang tepat untuk menjelaskan suatu tindakan komunikasi adalah menjawab pertanyaan

tentang perihal siapa yang menyampaikan, apa yang disampaikan, melalui saluran apa, kepada siapa dan apa efek yang ditimbulkan (Cangara Hafied, 2009, p. 19) Selain itu Laswell memiliki paradigma untuk menjelaskan komunikasi yaitu : Who say What In Which Channel to Whom With What Effect? Paradigma Laswell ini menunjukkan bahwa komunikasi lima unsur yaitu: komunikator, pesan, media , komunikan, dan efek. Kemudian, komunikasi organisasi didefinisikan sebagai pertunjukan pesan diantara unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi yang terdiri dari unit komunikasi dalam sebuah hubungan hierarkis antara satu dengan yang lain dan berfungsi dalam suatu lingkungan (R. Wayne pace, 2013, p. 31).

Menurut Rhenald Kasali 2005 dalam bukunya yang berjudul Manajemen *Public Relation* dikutip pada (Fajar, 2011) ia menjelaskan bahwa *Public Relations* merupakan pendekatan yang sangat strategis dengan menggunakan konsep-konsep komunikasi. Hubungan masyarakat sangat penting di banyak industri yang berbeda. Sesuai dengan tujuannya, yaitu membina hubungan positif antara organisasi atau bisnis dengan publiknya—baik internal maupun eksternal—untuk mencapai tujuan bersama. Adapun ruang lingkup Public Relations adalah sebagai berikut:

1. Sebagai sarana komunikasi timbal balik yang digunakan dalam organisasi atau perusahaan
2. Untuk menghilangkan kesalah pahaman, hambatan organisasi atau perusahaan komunikasi antara manajemen dengan para karyawan.
3. Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi dalam upaya menjelaskan kebijaksanaan, peraturan, dan ketatakerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.
4. Sebagai media komunikasi internal bagi karyawan untuuk menyampaikan aspirasi serta laporan kepada pihak manajemen perusahaan (pimpinan)

Employee Relations atau hubungan karyawan merupakan ruang lingkup dari kegiatan internal *Public Relations*. *Public Relations* harus mampu berkomunikasi dengan semua tingkatan karyawan. Baik secara formal atau informal, karena posisi ini yang akan menjembatani kritik dan saran yang akan dipertimbangkan oleh manajemen dari sebuah organisasi atau instansi. Tidak komponen sumber daya manusia yang handal dan berkualitas serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap sebuah perusahaan merupakan kebutuhan.



Gambar 1. Jagat *Public Relations*

Sumber: Lesly, 1991:13 (dalam Iriantara, 2004:50)

Menurut Ruslan 2010, h. 277 dalam (Rafendy, 2019, p. 23) *Employee Relations* mengacu padabudaya perusahaan yang mengedepankan hubungan baik antar karyawan dengan pimpinan atau sebaliknya, sehingga akan tumbuh budaya perusahaan yang mengacu pada disiplin dan motivasi kerja, profesionalisme yang tinggi, dan memiliki *sense of belonging* terhadap perusahaan. Dalam sebuah instansi pegawai pentingnya menjaga hubungan karyawan untuk mendongkrak semangat kerja. Cara terbaik untuk menghindari masalah komunikasi dalam perusahaan yaitu dengan membangun suasana untuk mendorong komunikasi yang terbuka. Tujuan kegiatan *Employee Relations* untuk karyawan memiliki keterbukaan dan juga bonding antara karyawan lain. Tujuan *Employee Relations* menurut Rulsan Rosady 2013 dalam jurnal (Rafendy, 2019) yaitu:

1. Untuk mendapatkan saling pengertian antar pegawai ataupun antara pimpinan dengan semua pegawai dalam sebuah organisasi.
2. Mendapatkan data-data yang lengkap tentang sikap dan tingkah laku pegawai. Data ini diperlukan dalam rangka pembinaan, pengorganisasian, Kerjasama, koordinasi, dan evaluasi terhadap pegawai.
3. Menciptakan kerjasama yang serasi antara pegawai.
4. Menanamkan rasa damai kepada pegawai.
5. Menanamkan rasa sukses kepada pegawai sehingga mereka merasa diberi kesempatan untuk maju dalam mengembangkan kariernya.
6. Menanamkan rasa tanggung jawab kepada para pegawai.
7. Menciptakan adanya semangat kerja yang tinggi
8. Menanamkan loyalitas para pegawai.

Tujuan Employee Relations menurut Widjaja dalam (Septia, 2016, p. 7) adalah sebagai berikut:

- a. *Employee Communications*
- b. *Employee's Attitude Surveys*
- c. *Employee Counseling*
- d. *Profit Sharing*

Kegiatan *Employee Relations* yang berlangsung dalam organisasi akan berdampak langsung pada komunikasi internal. Dampaknya adalah ketika organisasi mengalami masalah atau krisis, penyelesaian yang dicari biasanya menyangkut organisasi. Manajemen akan mudah menyelesaikan dan mencari jalan keluar.

Employee Relations adalah sebuah hubungan antar karyawan banyak bentuk dari kegiatan karyawan di sebuah perusahaan. Menurut Rosady Ruslan (Ruslan, 2014, p. 278) Kegiatan *Employee Relations* dapat dilaksanakan dalam program seperti dibawah ini:

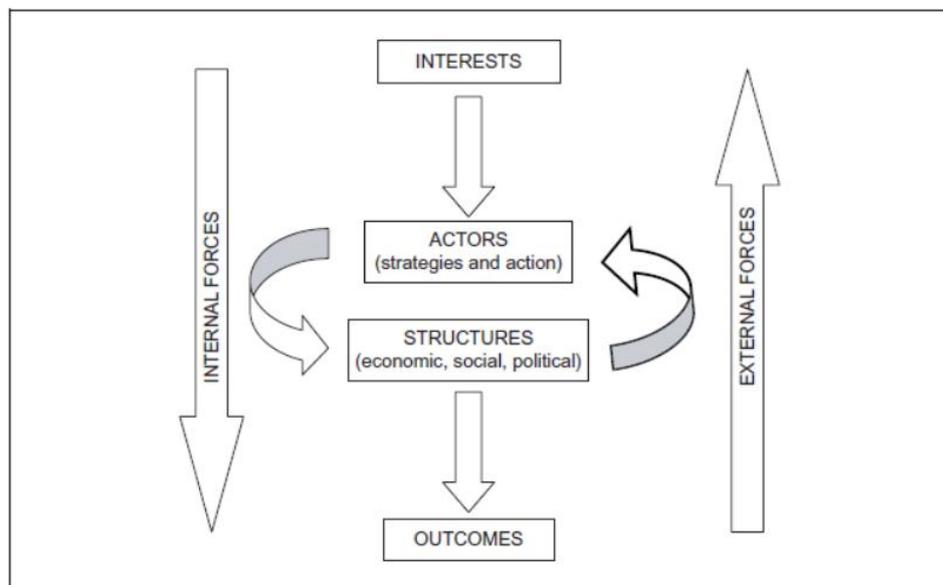
1. Program pendidikan / pelatihan
2. Program motivasi kerja berprestasi
3. Program penghargaan
4. Program acara khusus
5. Program Media

Kegiatan yang dijabarkan Yang diatas, adalah salah satu kiat dari kegiatan *Employee Relations*. dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memotong kualitas SDM didalam nya juga dapat memupuk motivasi dengan memberikan ruang berkeaktivitas bagi karyawan. Dengan manajemen memperhatikan detail kebutuhan karyawan otomatis akan timbul keterikatan perasaan antara karyawan dan perusahaan.

Dalam memperbaiki perubahan Employee Relations. Blyton dan Turnbull membuat konsep kerangka Employee Relations di dalam sebuah organisasi. Framework ini dikemukakan oleh Blyton dan Turnbull dalam jurnal (Agatha, 2021, p. 22) dan menjelaskan dalam bukunya yang berjudul *The Dynamic Of Employee Relations* bahwa ada beberapa elemen yang berpengaruh dalam melakukan kegiatan Employee Relations, seperti:

1. **Internal and external forces** adalah tekanan internal maupun eksternal yang mendorong manajemen untuk mengembangkan strategi
2. **Interest** adalah ketertarikan yang dimiliki oleh karyawan. Masing masing individu memiliki ketertarikan yang berbeda.

3. **Actors.** Ketertarikan yang dimiliki oleh karyawan menjadi dasar dalam hal ini manajemen untuk membuat strategi dan action.
4. **Structures.** Strategi yang dibentuk dipengaruhi oleh struktur dalam sebuah perusahaan
5. **Outcomes** adalah hasil yang diperoleh dari interaksi antara pihak utama dan karyawan yang mungkin awalnya tidak merefleksikan ketertarikan dan perhatian.



Gambar 2. *Employee Relations Framework*

Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan. Dalam kehidupan bekerja kesetiaan karyawan terhadap perusahaan adalah hal yang akan ditemui. Di mana karyawan akan menyerahkan seluruh kehidupannya termasuk mengesampingkan kehidupan pribadi terhadap perusahaan, hal ini yang menjadi salah satu hal penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bersama dengan karyawan yang sangat loyal dan setia terhadap perusahaan. Menurut Saydam 2010 dalam (Cristinawati, 2021, p. 6) mengemukakan bahwa loyalitas kerja adalah tekat, ketaatan dalam menaati dan melaksanakan peraturan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekat dibuktikan dengan tingkah laku dan sikap sehari-hari dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dengan ini dapat disimpulkan bahwa

loyalitas karyawan muncul karena adanya tekad untuk menyelesaikan tugas dan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan yang mengakibatkan karyawan memiliki rasa setia kepada perusahaan. Selain itu, loyalitas Karyawan Juga dapat dibentuk melalui hubungan baik antara atasan dan bawahan. Hubungan yang didasari oleh rasa saling percaya antara satu sama lain merupakan suatu hal yang bermakna bagi karyawan. Dengan adanya hubungan baik ini, karyawan mengetahui mereka diperlakukan bukan hanya sekedar sumber daya atau “mesin.” Lebih dari itu, hal hal seperti ini akan membuat karyawan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan dasar landasan teoritis dan mendasar pada studi kasus. Dalam penelitian ini paradigma yang digunakan yaitu post-positivisme mengatakan bahwa paradigm penelitian merupakan persepektif penelitian yang peneliti gunakan untuk melihat realitas, bagaimana mempelajari fenomena, cara-cara yang digunakan dalam penelitian, dan cara-cara yang digunakan ketika menginterpretasikan temuan. Metode penelitian kualitatif deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai kunci (Sugiyono, 2016, p. 9). Penelitian kualitatif bertujuan untuk memberikan penejelasan fenomena yang terjadi ini menggambarkan secara sistematis, faktual dan tepat tentang fakta dan hubungan antara fenomena yang diteliti (Muhammad, 2015, p. 33)

Dalam penelitian ini, yang menjadi sasaran penelitian atau objek oleh peneliti adalah karyawan di Yayasan Global Harapan Mandiri. Terdiri dari karyawan dan guru. Penelitian ini mengambil lokasi di Yayasan Harapan Global Mandiri alamat Jalan KH Noer Ali 10 B Jakasampurna Bekasi Barat. Peneliti membatasi masalah yang akan diteliti agar masalah tidak jalur dari konteks penelitian: “Analisis Kegiatan *Employee Relations* Dalam Mendorong Loyalitas Karyawan Yayasan Harapan Global Mandiri.”

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini ada 8 narasumber yang akan menjadi satu *Key Informan* dan 7 *informan*. Dengan karakteristik *key informan* yaitu Staff *Public Relations* kemudian telah bekerja lebih dari setahun dan menjadi bagian penyelenggara kegiatan *Employee Relations*. Untuk karakteristik *informan* yaitu karyawan yang telah bekerja selama lebih dari setahun dan telah mengikuti kegiatan *Employee Relations* di Yayasan Harapan Global Mandiri.

Tabel 1. Key & Informan

Nama	Jabatan	Lama Bekerja	Keterangan
Ignatia Aristaningrum	Staff PR	4 Tahun	<i>Key Information</i>
Angel Manurung	Staff HR	2 Tahun	<i>Informan 1</i>
Reni Marlina	Guru SMA	12 Tahun	<i>Informan 2</i>
Farid Santoso	<i>Head of IT</i>	2 Tahun	<i>Informan 3</i>
Wadirson Sidauruk	<i>Manajemen Building</i>	3 Tahun	<i>Informan 4</i>
Kristin Yulinda	Guru TK	6 Tahun	<i>Informan 5</i>
Ajeng	Guru SD	12 Tahun	<i>Informan 6</i>
Elisabeth	Guru SMP	12 Tahun	<i>Informan 7</i>

Dalam data primer penelitian ini diambil langsung menggunakan wawancara di Yayasan Global Harapan Mandiri. Cara mengumpulkan data melalui tanya jawab langsung. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara mendalam (*in-depth interview*). Dalam wawancara mendalam, pewawancara relatif tidak mempunyai kontrol atau tanggapan yang relatif sedikit dari *informan*. Artinya *informan* bebas memberikan jawaban yang lengkap dan rinci, tanpa peril ada yang disembunyikan. Data sekunder diperoleh peneliti dengan melakukan literatur review dan penelitian terdahulu mengenai *Employee Relations*. Menurut Sugiyanto dalam (Andika, 2020, p. 48) Hasil sebuah penelitian akan semakin kredibel apabila didukung dengan foto-foto, karya tulis, atau data terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Guna memahami dari penelitian ini, setelah observasi peneliti mengumpulkan data serta informasi yang sah dari sumber yang dapat dipertanggungjawabkan. Untuk memudahkan dan melengkapi penelitian ini sehingga peneliti mampu memahami seksama dan sistematis penelitian ini.

Kegiatan *Employee Relations* Yayasan Harapan Global Mandiri

Employee Relations adalah komponen penting dari salah satu kegiatan internal *Public Relations*. Kegiatan internal yang dilakukan setiap organisasi bertujuan bagaimana membina hubungan baik, menciptakan keharmonisan, saling percaya dan sikap pengertian antar karyawan. Sehingga akan tercipta suasana

lingkungan kerja mendukung dan menanamkan rasa percaya, juga kesempatan untuk berkembang.

Sesuai dengan observasi peneliti dan hasil penelitian wawancara, ada empat kegiatan *Employee Relations* yang dijalankan oleh *Public Relations* di Yayasan Harapan Global Mandiri yaitu:

1. *Energizing Time*

Energizing Time adalah kegiatan *Employee Relations* yang ada di Yayasan Harapan Global Mandiri. Setiap kali pertemuan memiliki tema berbeda. *Employee Relations* pada dasarnya berujuan untuk melekatkan perasaan karyawan agar tercipta relasi yang baik antara satu sama lain. Kegiatan ini memiliki nilai yang hendak disampaikan untuk memberi motivasi para karyawan agar lebih semangat. Selain itu lewat kegiatan ini diharapkan bisa melepas penat sejenak dari pekerjaan.



Gambar 3. Kegiatan *Energizing Time*

Sumber: Yayasan Harapan Global Mandiri

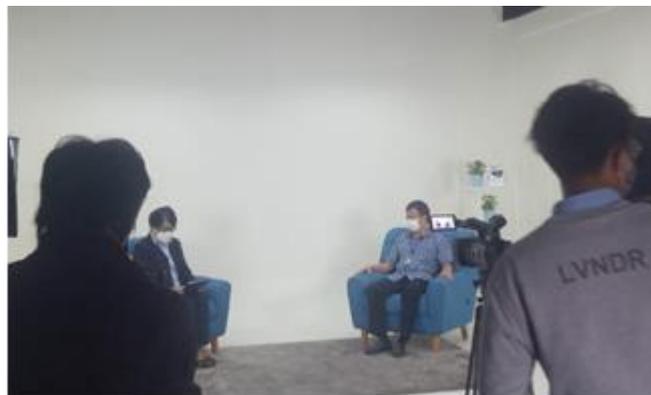
Di laksanakan seriap hari selasa pukul 07.30 – 08.15 lokasinya bisa pindah pindah digedung TK atau lapangan. Sesuai observasi peneliti ada lima topik yang akan di sampaikan dalam acara ini yaitu *Grateful day, Empowerment-day, Fun day, Improvment day, Fit day*. Setiap minggu nya dipilih dua divisi dan satu topik secara acak untuk dibawaikan. Dua unit yang terpilih mereka akan berkolaborasi untuk menyampaikan topik yang didapat bisa berupa permainan, materi, atau sharing video inspirasi. Bebas tidak ada batasan untuk setiap hal yang akan disampaikan selagi sesuai dengan topik yang didapat. Contoh seperti topik *Fit Day* tidak hanya dibawaikan dengan senam badan tapi bisa dengan permainan senam otak yaitu menggunakan permainan teka teki atau kecepatan berpikiri. Karyawan bebas menuangkan idenya apa saja di sini sekreatif mungkin.

Dari wawancara dapat disimpulkan bahwa *energizing time* adalah salah satu kegiatan *Employee Relations* yang diselenggarakan oleh Yayasan Harapan Global Mandiri setiap hari selasa. Di ikuti seluruh karyawan dengan

catatan tidak ada pekerjaan mendesak. Tidak masalah tidak ikut berpartisipasi, apabila ada pekerjaan yang perlu diselesaikan segera.

2. *Assembly Of Employees* (Pelatihan)

Salah satu tujuan dari *Employee Relations* adalah mengadakan kegiatan pelatihan dalam rangka pembinaan, pengorganisasian pada perusahaan. Salah satu kegiatan pembinaan di yayasan adalah *assembly of employee* sebagai kegiatan yang rutin dilakukan setiap tahun. Dengan menghadirkan pembicara untuk memberikan wawasan baru terhadap karyawan yayasan. Sehingga terbentuk pemikiran baru, menghasilkan ide, ataupun hal inovasi untuk menunjang pekerjaan.



Gambar 4. Kegiatan *Assembly of Employee*

Sumber: Yayasan Harapan Global Mandiri

Kegiatan pelatihan yang rutin dilakukan setiap tahun dan memiliki tujuan untuk membentuk karakter karyawan. Dengan menghadirkan pembicara untuk memberikan wawasan baru kepada karyawan yayasan. Sehingga mendapatkan pemikiran, ide, ataupun hal baru untuk menunjang pekerjaan.

Berdasarkan wawancara bisa ditarik kesimpulan bahwa salah satu kegiatan *assembly of employee* adalah pelatihan Bahasa Inggris bagi karyawan guru dan juga administrasi. Namun pelatihan disesuaikan dengan keperluan bidang pekerjaan masing-masing.

3. *Employee Appreciation*

Employee Appreciation adalah kegiatan pemberian apresiasi oleh Yayasan Harapan Global Mandiri kepada karyawan yang mengabdikan pada yayasan 5 tahun akan mendapat cincin emas dan 10 tahun mendapatkan pin emas. Dalam acara penyerahan dengan serangkaian kegiatan hiburan dari seluruh unit.



Gambar 5. Kegiatan *Employee Appreciation*
Sumber: Yayasan Harapan Global Mandiri

Karyawan memiliki harapan lebih dari manajemen perihal apresiasi, yang lebih dibutuhkan oleh karyawan adalah perhatian dari yayasan perihal kinerja mereka hal hal kecil dan sederhana. Selain pemberian apresiasi berupa material karyawan juga memerlukan apresiasi semacam dalam bentuk *affirmations* positif secara verbal. Kepada karyawan yang sudah bekerja keras membantu menyukseskan setiap kegiatan yang ada di sekolah. Tambahan penyediaan konsumsi untuk karyawan yang dilapangan, yang beban kerjanya lebih dari biasanya mungkin bisa di adakan fasilitas konsumsi tambahan diluar makan siang. Mungkin hal tersebut akan sangat di hargai oleh karyawan lapangan seperti *Garden, maintenance building*, dan juga *cleaning service*.

Bisa disimpulkan bahwa karyawan memandang bahwa sebuah apresiasi tidak hanya berbentuk material bernilai namun juga dengan motivasi membangun secara verbal dan hal detail yang tadi di sebutkan oleh *informan* akan berdampak pada kinerja dan juga rasa loyalitas dengan perusahaan.

4. Outing

Kegiatan diluar ruangan atau area tempat kerja yang berfungsi untuk rehat sejenak dari rutinitas pekerjaan dan dapat berfungsi menjadi rekreasi bagi karyawan. Sehingga menyegarkan, mengisi ulang tenaga dan pikiran. Biasanya di dalam nya juga terdapat permainan kelompok untuk membangun Kerjasama dan menambah kekompakan hubungan antar karyawan.

Outing atau kegiatan luar ruangan merupakan hal yang sebenarnya rutin dilakukan oleh Yayasan Harapan Global Mandiri. Dari hasil observasi arsip yayasan tahun sebelum nya selalu ada acara outing ini kegiatan outing ini dan di lakukan terakhir pada tahun 2016. Setelah nya belum ada lagi acara outing di gelar. Outing di ikuti oleh seluruh karyawan dari manajemen hingga

cleaning service, security dan garden. Manajemen dan karyawan menjadi satu padu di tempat wisata yang di kunjungi memakai bus yang sama, makan ditempat yang sama dan juga. Didalam nya terdapat permainan dan juga hiburan bagi karyawan. Tempat yang dikunjungi seperti tempat wisata seperti taman mini, mekarsari, dan taman safari.



Gambar 6. Kegiatan *Outing*

Sumber: Yayasan Harapan Global Mandiri

Dari hasil wawancara *outing* adalah kegiatan *Employee Relations* yang sangat ditunggu tunggu oleh para karyawan. Seluruh *informan* menyebutkan *outing* sebagai salah satu kegiatan *Employee Relations* yang dapat semakin mempererat satu sama lain sehingga terbangun juga relasi yang baik antara mereka. Tidak harus jalan jalan keluar kantor acara acara kecil di area tempat kerja juga bisa dilakukan.

Analisis Kegiatan *Employee Relations* Yayasan Harapan Global Mandiri Dalam Mendorong Loyalitas Karyawan

Sesuai dengan penelitian ini yaitu untuk mengetahui analisis kegiatan *Employee Relations* dalam upaya mendorong loyalitas di Yayasan Harapan Global Mandiri. Untuk menganalisis kegiatan *Employee Relations* peneliti menggunakan konsep dari Turn Bull dan Blyton *internal and external forces, Interest, Actors, dan Outcomes*. Atau disebut *Employee Relations Framework* dari Blyton dan Turnbull dalam bukunya yang berjudul *The Dynamic of Employee Relations* didalam nya Blyton dan Turnbull (Blyton & Turnbull, 2004, p. 167) menjelaskan tentang kerangka kerja dari *Employee Relations*. Hal tersebut digunakan oleh peneliti untuk dapat menganalisis kegiatan kegiatan *Employee Relations* yang ada di Yayasan Harapan Global Mandiri.

1. *Internal & external forces*

Internal & external forces tekanan internal dan eksternal yang mendorong yayasan untuk mengembangkan strategi dan kegiatan *Employee Relations*. Tekanan dari luar semakin berkembangnya jaman membuat manajemen harus segera bebenah diri melihat dan menyadari hal apa saja yang perlu dikembangkan agar mampu bersaing di tengah kemajuan jaman. Selain itu ada pun tekanan dari dalam yaitu dorongan manajemen untuk memperbaiki kualitas SDM nya. Karyawan harus memiliki motivasi dalam bekerja sehingga dapat memaksimalkan kerja. Dari motivasi timbulah rasa keterikatan dengan perusahaan atau disebut loyalitas. Dengan merespon feedback karyawan atas kebijakan ataupun pendapat mereka. *Employee Relations* menjadi kebutuhan setiap perusahaan karena lewat kegiatan *Employee Relations* dapat memperbaiki hal hal yang belum terselesaikan seperti komunikasi, membangun relasi, dan menumbuhkan bonding antara karyawan atau manajemen dengan karyawan. Semua itu akan mendukung kemajuan yayasan.

Dari wawancara dapat disimpulkan bahwa manajemen menyadari bahwa perlu berbenah diri untuk memajukan yayasan. Mulai dari memonitoring dan mendata keperluan apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Selain itu untuk menjaga produktivitas kerja karyawan manajemen menyadari harus membangun relasi yang baik antar karyawan dengan membangun motivasi kerja sehingga tercipta ikatan dengan perusahaan. *Feedback* dari karyawan atas kegiatan *Employee Relations* juga diterima oleh manajemen untuk menjadi evaluasi.

2. Interest

Interest yaitu ketertarikan yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Blyton, rasa ketertarikan yang dimiliki oleh karyawan berbeda beda. Ketertarikan atau minat hal yang harus dipupuk ketika menjalani sesuatu. Begitu pun dengan pekerjaan, setiap karyawan memiliki ketertarikan yang berbeda beda dengan hal yang ada disekelilingnya. Kegiatan *Employee Relations* yang dilaksana Yayasan Harapan Global Mandiri menarik antusiasme dari karyawan. Mereka senang dengan serangkaian kegiatan yang dijalankan oleh manajemen. Hanya saja dalam keikutsertaan kegiatan *Employee Relations* beberapa karyawan tidak bisa meninggalkan tugas dan tanggung jawab pekerjaanya.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan karyawan antusias dengan kegiatan *Employee Relations* yang diselenggarakan, namun terkendala dengan tanggung jawab pekerjaan sehari hari. Namun bisa di tolerir oleh manajemen karena perihal skala prioritas.

3. Actors

Dalam poin ini *actors* merupakan sebuah strategi atau tujuan yang disasarkan sampai ke karyawan berdasarkan hal apa yang menjadi ketertarikan karyawan

sehingga karyawan dapat merasakan tujuan yang hendak disampaikan tentang kegiatan *Employee Relations* ini. Sebuah strategi atau tujuan yang disasarkan sampai ke karyawan berdasarkan hal apa yang menjadi ketertarikan karyawan sehingga karyawan dapat merasakan tujuan yang hendak disampaikan. Dari hasil penelitian di dapatkan karyawan berharap manajemen dapat membangun suasana dan relasi kerja yang kekeluargaan agar timbul rasa loyalitas selain itu. Menciptakan momen bersama karyawan itu yang harus dibuat oleh manajemen. Agar terjadi pendekatan antara kedua belah pihak untuk memudahkan komunikasi.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa relasi dibangun tidak hanya karyawan ke karyawan. Namun penting untuk yayasan ikut terlibat dalam kegiatan agar menyatu dan terjadi pendekatan dengan karyawan. Karyawan juga perlu memiliki suasana kerja yang ramah dan kekeluargaan antar satu sama lain. Bertujuan agar karyawan dalam bekerja merasa nyaman, dan tempat bekerja bisa menjadi tempat mendukung untuk tumbuh.

4. Structures

Strurcture adalah strategi yang dibentuk atau di bangun dipengaruhi oleh struktur yang ada. Menurut observasi dari peneliti, hal tersebut sudah dilakukan oleh Yayasan Harapan Global Mandiri. Merasa harus terus bergerak agar tidak tertinggal di perkembangan jaman dari segi SDM. Menjadikan manajemen terus berbenah diri, dengan mulai memperbaiki struktur organisasi. *Structure* sebuah susunan strategi yang dibentuk dipengaruhi dari lingkungan organisasi sebuah instansi.

Hasil dari penelitian lapangan dan juga wawancara dengan *key informan* dan *informan* melihat bahwa manajemen mulai melakukan riset lewat penilaian karyawan. Manajemen memikirkan Kesehatan tidak hanya jasmani saja juga mental. Karena apabila sehat luar dan dalam karyawan akan memiliki pemikiran yang jernih sehingga dapat menunjang aktivitas pekerjaan. Untuk mengetahui hal apa yang sebenarnya dibutuhkan mereka agar bisa meningkatkan produktivitas bekerja. Dan dapat memberikan fokus tujuan kedepan kepada karyawan agar memiliki *goals* atau tujuan yang sama.

5. Outcomes

Outcomes atau hasil. Apa yang didapatkan dari pertemuan antara strategi dan karya ini lah yang dimaksud *outcomes*. Setelah ada strategi untuk mencapai tujuan dari manajemen kemudian di eksekusi oleh Staff *Public Relations* dalam kegiatan kegiatan *Employee Relations* ada dampak atau hasil dari itu usaha yang dilakukan oleh manajemen. Respon dari karyawan mengenai kegiatan *Employee Relations* yang sudah mereka ikuti. Apakah berdampak untuk pekerjaan sehari hari.

Dari hasil wawancara dampak dari kegiatan *Employee Relations* tidak hanya membuat relasi antar karyawan semakin terbangun. Yang dirasakan oleh karyawan adalah bekerja menjadi terkoodinir dan lebih termotivasi untuk memaksimalkan potensi diri. Juga meningkatkan *skill* dibidangnya masing masing lewat pelatihan kerja dari manajemen. Namun ada hal yang perlu diperhatikan oleh yayasan yaitu kesejahteraan atau hak karyawan harus terpenuhi agar kewajibannya juga dapat terlaksana dengan baik.

Untuk melihat dampak dari *Employee Relations* sehingga timbulah rasa loyalitas atau keterikatan karyawan. Menurut Saydam 2010 (Cristinawati, 2021) menyatakan ada empat indikator melihat loyalitas karyawan yaitu:

1. Ketaatan atau Kepatuhan

Kemampuan seorang karyawan untuk mengikuti segala peraturan yang berlaku dalam dinas dan mengikuti perintah formal yang diberikan oleh atasan yang berwenang dan tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan.

Dari hasil wawancara dengan karyawan Yayasan Harapan Global Mandiri para karyawan patuh mengikuti setiap kegiatan *Employee Relations*. Namun tergantung apakah ada pekerjaan mendesak. Seperti divisi *Maintanance Building* dan *IT* yang bekerja di lapangan harus menentukan skala prioritas sehingga terkadang tidak bisa mengikuti kegiatan *Employee Relations*. Namun, meskipun begitu karyawan *Maintanance Building* dan *IT* memiliki rasa patuh pada manajemen karena harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu di lapangan.

Dari hasil wawancara peneliti melihat bahwa ketaatan atau kepatuhan bisa dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawab utama yang harus dilaksanakan daripada kegiatan lain. Atau bisa dibidang patuh terhadap manajemen atas target yang diberikan pada karyawan yang bekerja di lapangan atau luar ruangan.

2. Tanggung Jawab

Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepada atasan dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Dalam kegiatan *Employee Relations* di yayasan harapan global mandiri salah satu nya adalah apresiasi karyawan yang sudah bekerja 5 tahun dan 10 tahun. Dengan adanya apresiasi demikian berupa cincin dan pin emas dampak yang ditimbulkan adalah rasa tanggung jawab. Program pemberian pin & cincin juga berdampak pada rasa tanggung jawab karyawan Yayasan Harapan Global Mandiri tenaga pendidik, non pendidik juga merasakan hal yang sama. Dengan pemberian sebuah apresiasi tersebut dari

Yayasan Harapan Global Mandiri timbul rasa untuk menjaga kualitas kerja. Dari hasil wawancara bisa disimpulkan bahwa karyawan akan memiliki perasaan lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya ketika mendapatkan motivasi dan apresiasi dari atasan atau lingkungan. Tanpa sadar karyawan akan memiliki kepercayaan diri dan kemampuan untuk bisa mengatasi setiap permasalahan dengan baik.

3. Pengabdian

Pengabdian merupakan perilaku tulus dan sumbangsih tenaga kepada sesuatu dan biasanya ada faktor - faktor yang memungkinkan. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa Yayasan Harapan Global Mandiri karyawan mengabdikan karena dari panggilan jiwa sebagai guru dan juga dasar prinsip masing masing individu. Rasa pengabdian ada dalam diri karena sudah ada pada diri individu masing masing karyawan. Namun dilihat dari definisi pengabdian sebagai tenaga pendidik akan dengan senang hati melakukan sumbangsih ide dan pemikiran bagi siswa yang dampaknya mencerdaskan anak bangsa dan otomatis akan memajukan kualitas yayasan. Tingkat toleransi beragam dan beradab juga sangat tinggi karena memiliki *value harmony in diversity*. Saling menghargai satu sama lain membuat pengabdian pada Yayasan Harapan Global Mandiri karena telah memberikan tempat aman untuk keberagaman.

4. Kejujuran

Kejujuran adalah mengerjakan tugas dengan ikhlas tanpa ada paksaan dan tanpa menyalahkan pihak yang berwenang. Ini terlihat dari para guru yang dengan senang hati mengajar para siswa karena panggilan jiwa atau kejujuran dari diri tergerak untuk melakukan tersebut. Selain itu para karyawan non pendidik melakukan tugasnya dengan baik, datang tepat waktu dan absen ke mesin finger. Tidak mencuri jam waktu kerja untuk hal hal yang sia sia. Tentang melakukan pekerjaan Anda dengan integritas penuh tanpa dipaksa, bukan menyalahkan otoritas atau kebijakan. Seperti tadi tentang pengabdian dari hasil penelitian dan observasi peneliti melihat para karyawan jujur dan penuh integritas dalam bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan. Disimpulkan Yayasan Harapan Global Mandiri telah melakukan beberapa kegiatan *Employee Relations* guna mendorong loyalitas seluruh karyawannya. Kegiatan yang dijalankan oleh divisi *Public Relations* terdiri dari kegiatan *Energizing Time*, *Employee Appreciation*,

Assembly of Employee, dan Outing. Kegiatan *Employee Relations* yang diselenggarakan mendapatkan respon baik terlihat dari antusiasme dan kesungguhan karyawan. Membuat pendekatan antar karyawan semakin kuat lewat interaksi. Mendorong semangat kerja para karyawan dan penghargaan kepada karyawan lewat pemberian apresiasi secara periode. Menyelenggarakan kegiatan pelatihan membuat kepercayaan diri meningkat, dengan otomatis memperluas perspektif dan meningkatkan skill para karyawan. Lewat kegiatan *Employee Relations* yang ada berhasil menimbulkan rasa keterikatan, kepercayaan atau loyalitas antara Yayasan dan Karyawan.

Yayasan Harapan Global Mandiri lebih memperhatikan kebutuhan kecil dari karyawan yang akan membuat dampak besar seperti. Apresiasi yang bukan hanya di berikan periode 5 & 10 tahun sekali berupa material. Namun apresiasi bentuk kata kata atau *word affirmation*. Ucapan pengakuan hebat, luar biasa atau ungkapan baik juga diperlukan. Selain itu di harap kegiatan yang dilakukan *Public Relations* bisa lebih maksimal, dapat merata dan dirasakan dampaknya oleh seluruh karyawan Yayasan Harapan Global Mandiri. Harapan kegiatan outing segera di adakan kembali karena itu yang paling ditunggu tunggu oleh karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Agatha. (2021). Strategi Employee Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi (Studi Kasus Program Internal Engagement Shopee Indonesia. *Universitas Multimedia Nusantara*, 21.
- Andika, R. (2020). *Strategi Employee Relations dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan Generasi Milenial*. 39–51.
- Blyton, P., & Turnbull, P. (2004). *The dynamics of employee relations Third edition* (3rd ed.). Palgrave Macmillan.
- Cangara Hafied. (2009). *Pengantar Ilmu Komunikasi Edisi Revisi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Cristinawati, V. (2021). Analisis Loyalitas, Attitude, Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. *STIE Malangkecewara.*, 6–37.
- Fajar, A. (2011). Sistem Kendali dan Strategi Penanganan (Manajemen) Krisis Dalam Kajian Public Relations. *Jurnal ASPIKOM*, 1(3), 279.
<https://doi.org/10.24329/aspikom.v1i3.25>
- Lukitasari, M. W. (2019). Implementasi Komunikasi Pemasaran Perusahaan Jasa Travel Pada Wisatawan Mancanegara (Studi Pada Agen Travel Ourtrip1st Di Kota Malang). *Universitas Muhammadiyah Malang*, 34–43.
- Maheldi, A. S. (2016). Program Employee Relations dalam Memotivasi Karyawan pada Pingu's English School Pekanbaru. *Jom Fisip*, Vol. 3(2), 16.
- Mardiasari, F. (2018). Aktivitas Internal Public Relation dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Antar Surya Media. *Universitas*

- Bhayangkara*, 1–81.
- Muhammad, K. (2015). *Strategi bersaing dalam meningkatkan jumlah pelanggan*. 33–40.
- R. Wayne pace, D. F. P. (2013). *Komunikasi Organisasi* (D. Mulyana (ed.); 8th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Rafendy, T. (2019). Aktivitas Komunikasi Internal PT Selecta Dalam Membina Hubungan Harmonis Dengan Publik Internal (Studi Pada Pt Selecta Wisata, Kota Batu, Jawa Timur). *University Muhammadiyah Malang.*, 8–33.
- Ruslan, R. (2014). *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi* (Ed. rev). RajaGrafindo Persada.
- Septia, A. M. (2016). *Program Employee Relations dalam Memotivasi Karyawan pada Pingu's English School Pekanbaru*. 3(2), 1–16.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. IKAPI.
- Wayuningsih, T. (2014). *Peran Komunikasi Interpersonal Kyai Dalam Peningkatan Pemahaman Agama Santri di Pondok Pesantren Al-Inayah Kec. Tempuran kab. Magelang*. 1, 1–67.