

SIKAP KARYAWAN PADA KEBERHASILAN KEGIATAN EMPLOYEE RELATIONS TRAINING PT PURIMAS JAYA

Alfredo Haryono, Inri Inggrit Indrayani, Yustisia Ditya Sari, Prodi Ilmu Komunikasi,
Universitas Kristen Petra Surabaya

haryonoalfredo96@icloud.com

Abstrak

HRD PT Purimas Jaya yang merupakan perusahaan keluarga yang bergerak dibidang hasil olahan jagung untuk di jadikan marning. PT Purimas Jaya melakukan sebuah kegiatan pelatihan untuk semua karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sikap karyawan pada kegiatan employee relations pelatihan oleh PT Purimas Jaya dengan menggunakan metode survey dan ditinjau dari indikator yang dimiliki Daniel yaitu Komunikasi, Kepercayaan, Keadilan, Persepsi dan Keyakinan, Harapan yang jelas, Pemecahan Konflik Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT Purimas Jaya, dan menggunakan teknik total sampling. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan efektif dalam respon afektif dengan nilai 3,74 dari seluruhan. Jadi hasil dari pelatihan tersebut membuat karyawan PT Purimas Jaya merasakan hal berbeda sehingga memberikan sikap afektif yang tinggi.

Kata Kunci: Kegiatan pelatihan, employee relations, sikap, PT Purimas Jaya.

Pendahuluan

Menurut Laksamana Agung dalam Internal Public Relations (2010, p.4), "Public Relations is the practice of managing the flow of information between an organization and its public." Definisi ini menjelaskan bahwa PR merupakan sebuah praktek dalam mengatur arus informasi antara organisasi dan publiknya. Menurut Rivero (2014, p. 12) dalam jurnal yang berjudul "The Importance of Public Relations in Corporate Sustainability" mengatakan kegunaan seorang Public Relations untuk memberikan pertumbuhan dan pengembangan yang berkesinambungan, diperlukan pengembangan organisasi.

Di sinilah peran dan fungsi PR (public relations) sangat dibutuhkan. Cutlip, Center Broom juga menyebutkan bahwa PR adalah fungsi manajemen secara khusus yang mendukung terbentuknya pengertian dalam komunikasi, pemahaman, penerimaan, dan kerja sama antara organisasi dengan berbagai publiknya) (Soemirat Ardianto, 2010, p.14).

Program Public Relations sangat berperan dalam pengambilan keputusan yang benar dan tepat berdasarkan data dan informasi yang sungguh-sungguh akurat, resmi, objektif dan sistematis" (Assumpta, 2004, p. 271). Oleh karena itu, perlu

perencanaan dan pemrograman yang jelas dan tegas agar pengambilan keputusan benar-benar didasarkan pada sumber dan langkah-langkah yang benar, tepat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Employee relations menurut, Blyton dan Turnbull (2004, p.7-9) membahas hal ini dalam menjelaskan mengapa mereka memilih untuk menggunakan istilah 'karyawan' yang bertentangan dengan industri. Mereka tidak melihat perbedaan yang sulit dan cepat antara keduanya, perbedaannya adalah kecenderungan masing-masing untuk memusatkan subjek di dalam batas-batas yang berbeda, namun dalam mengkaji berbagai kontribusi perdebatan mereka menyatakan beberapa pandangan yang lebih umum.

PT Purimas Jaya merupakan sebuah perusahaan produksi yang berdiri pada tahun 1960. PT Purimas Jaya merupakan perusahaan produksi jagung maring. Bertempat di perbatasan antara Jombang dan Mojokerto. PT Purimas Jaya memiliki luas 2 hektar. PT Purimas Jaya yang memiliki 2 hektar tersebut terdiri dari lahan jemur, lahan produksi, gedung, dan gudang dari PT Purimas Jaya. PT Purimas Jaya memiliki karyawan 60 orang dalam perusahaan tersebut.

PT Purimas Jaya pada tahun 2012 ini memiliki program-program yang diperuntukkan agar perusahaan tersebut berkembang ke arah yang lebih positif. Program tersebut adalah 1. employee of the month, 2. rekreasi bersama, 3. training, dan 4. pesta untuk karyawan. Program tersebut sebagai meningkatkan kinerja pada karyawan. Program internal relations merupakan sebuah kegiatan komunikasi bagi public relations dengan publik internalnya.

Dari latar belakang di atas, Berdasarkan latar belakang peneliti ingin mengetahui sikap karyawan pada keberhasilan kegiatan employee relations PT Purimas Jaya.

Tinjauan Pustaka

Public Relations

Public Relations menurut Jefkins (2004, p.11) membahas latar belakang sejarah, organisasi, definisi, dan promosi subjek sebagai fungsi manajemen. Faktor-faktor yang mempengaruhi ekspektasi masyarakat terhadap public relations disajikan secara rinci. Bagian dari buku tersebut menyebutkan karakteristik praktisi PR yang efektif. Faktor seperti kemampuan untuk berkomunikasi, berorganisasi, berinteraksi dengan orang, memiliki integritas pribadi, dan imajinasi dijelaskan secara menyeluruh. Semua bentuk komunikasi yang terencana, baik yang sifatnya internal (ke dalam) maupun yang sifatnya eksternal (ke luar), antara suatu organisasi dengan semua khalayaknya dalam rangka mencapai tujuan-tujuan spesifik yang berlandaskan pada saling pengertian. Dalam satu organisasi hubungan dengan berbagai pihak yang berkaitan dan punya pengaruh terhadap organisasi harus dijaga dengan baik.



Menurut Laksamana Agung dalam *Internal Public Relations* (2010, p.4), “Public Relations is the practice of managing the flow of information between an organization and its public.” Definisi ini menjelaskan bahwa PR merupakan sebuah praktek dalam mengatur arus informasi antara organisasi dan publiknya. PR menjadi jembatan dari perusahaan untuk menyampaikan pesannya kepada publik yang ingin dituju, demikian pula sebaliknya, melalui berbagai strategi komunikasi dan penciptaan serta penggunaan medium atau saluran-saluran komunikasi. Komunikasi ini dilakukan oleh Public Relations guna mencapai kesepahaman (mutual understanding) di antara organisasi dan publiknya.

Menurut Rivero dalam jurnal yang berjudul “*The Importance of Public Relations in Corporate Sustainability*” mengatakan kegunaan seorang Public Relations untuk memberikan pertumbuhan dan pengembangan yang berkesinambungan, diperlukan pengembangan organisasi. Pengembangan organisasi membuat organisasi lebih terbuka dan lebih adaptif melalui peningkatan kemampuan dan potensi agar dapat melanjutkan upaya perubahan yang direncanakan dengan basis orientasi tindakan. Pengembangan organisasi adalah upaya perubahan yang terencana dan melibatkan semua bagian organisasi, dan dimulai dan dikelola dari hirarki puncak. Agar organisasi lebih terbuka dan adaptif, organisasi pada pembangunan tidak meremehkan status quo yang ada, membuat perubahan yang direncanakan, dan mengembalikan status quo baru untuk menghindari regresi.

Menurut Cutlip dan Center dalam Siswanto (1992, p.25), tahap-tahap atau proses public relations adalah:

1. Fact Finding (Pengumpulan Data)
2. Planning (Perencanaan)
3. Communicating (komunikasi)
4. Evaluating (Evaluasi)

Oleh karena itulah, secara garis besar dapat dijelaskan bahwa PR merupakan fungsi manajemen yang menciptakan komunikasi dan penyebaran informasi antara organisasi dan publiknya yang relevan, demi terjalin kesepahaman, kerjasama, perubahan positif demi tercapainya tujuan organisasi. Publik yang relevan dimaksud termasuk di dalamnya publik internal (top manajemen, karyawan,

Sikap

Menurut Morgan, sikap merupakan kecenderungan untuk bereaksi secara positif atau negatif terhadap suatu obyek, seseorang atau keadaan (Widjaja, 1986, p. 151). Sikap karyawan adalah bentuk evaluasi atau reaksi perasaan mengenai program employee relations PT Purimas Jaya.

Menurut Louis Thurstone, Rensis Likert dan Charles Osgood: sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (Azwar, 2005, p.5). Sedangkan menurut Secord and Backmn: sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognisi), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya (Azwar, 2005, p.5).

Dengan demikian, penulis berkesimpulan bahwa definisi sikap yang digunakan dalam mendukung penelitian ini adalah definisi sikap dari Louis Thurstone, Rensis Likert dan Charles Osgood yang menyatakan sikap sebagai suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan, yang menunjukkan perasaan mendukung atau memihak maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak.

Employee Relations

Menurut Effendy (1993, p.50) Employee relations adalah komunikasi persuasif yang dilakukan seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (work-situation) dan dalam organisasi kerja (work organization) dengan tujuan untuk menggugah semangat dalam bekerja dengan kerja sama yang produktif dengan perasaan positif.

Menurut Daniel (2003, p.51) *Employee relations* adalah membangun hubungan baik antara manajer dan karyawan dengan dasar kejujuran, kepercayaan, dan rasa saling menghormati.

Employee relations menurut, Blyton dan Turnbull (2004, p.7-9) membahas hal ini dalam menjelaskan mengapa mereka memilih Untuk menggunakan istilah 'karyawan' yang bertentangan dengan 'industri'. Mereka mulai dengan alasan itu. Mereka tidak melihat perbedaan yang sulit dan cepat antara keduanya, perbedaannya adalah kecenderungan masing-masing untuk memusatkan subjek di dalam batas-batas yang berbeda, namun dalam mengkaji berbagai kontribusi perdebatan mereka menyatakan beberapa pandangan yang lebih umum.

Employee relations adalah merupakan salah satu komponen penting dalam aktivitas kehumasan. Tentu, titik berat kegiatan employee relations itu pada hal-hal yang berkaitan dengan hubungan antara pimpinan perusahaan dengan karyawan/publik seperti: penempatan dan pemindahan karyawan; penerimaan pegawai baru, kenaikan pangkat dan kondite karyawan; pemutusan hubungan kerja; dan pensiun dan jaminan sosial.

Metode

Konseptualisasi Penelitian

Metode pengumpulan data menggunakan metode survey. Menurut Sugiyono (2009:13) “Bahwa metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen)”. Penggunaan metode survey akan memudahkan peneliti untuk memperoleh data

untuk diolah dengan tujuan memecahkan masalah yang menjadi tujuan akhir suatu penelitian.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian dan pendekatan ini dipilih karena penelitian deskriptif dimaksudkan untuk pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu dimana peneliti mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan uji hipotesa (Singarimbun & Effendi, 1989, p. 4).

Indikator yang digunakan dalam penelitian adalah indikator respon yang terdiri dari respon kognitif, afektif, dan konatif yang dilihat berdasarkan faktor keberhasilan employee relations yaitu komunikasi, kepercayaan, keadilan, persepsi dan keyakinan, harapan yang jelas, pemecahan konflik. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini ditemukan melekat pada objek penelitian, yaitu responden atau pihak-pihak yang dijadikan sebagai sampel penelitian (Silalahi, 2010, p.191). Subjek dari penelitian ini adalah karyawan PT Purimas Jaya. Sedangkan objek dari penelitian ini adalah sikap pada karyawan PT Purimas Jaya yang mengikuti kegiatan employee relations

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan menggunakan statistik deskriptif. , peneliti menganalisis data dengan menghitung data yang diperoleh dari hasil kuesioner pada karyawan PT Purimas Jaya. Setelah diperoleh data yang dibutuhkan, pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS for Windows Version 23.0. Dalam SPSS, data diolah menggunakan tabel frekuensi dan uji rata-rata (*mean*) untuk menghasilkan statistik deskriptif yang kemudian dianalisa melalui tabulasi silang (*crosstabs*).

Temuan Data

Berikut adalah respon indikator kognitif, afektif, dan konatif yang dibagi berdasarkan 3 dimensi yang ada yaitu gambar,, tulisan, dan video.

Tabel 4.17 *Mean* Indikator Kognitif

Dimensi	Mean	Sikap
Komunikasi	3,25	Netral
Kepercayaan	3,38	Netral
Keadilan	3,18	Netral
Persepsi dan Keyakinan	3,46	Netral

Harapan yang Jelas	3,46	Netral
Pemecahan Konflik	3,38	Netral
Total Indikator Kognitif	3,35	Netral

Sumber: Olahan Peneliti (2018)

Dari hasil tabel di atas diketahui nilai *mean* respon indikator kognitif. Respon kognitif dilihat pada dimensi komunikasi memiliki nilai *mean* 3,25, kepercayaan dengan nilai *mean* 3,38, keadilan dengan nilai *mean* 3,18, persepsi dan keyakinan dengan nilai *mean* 3,46, harapan yang jelas dengan nilai *mean* 3,38, pemecahan konflik dengan nilai *mean* 3,3.

Tabel2. *Mean* Indikator Afektif

Dimensi	Mean	Sikap
Komunikasi	3,9	Tinggi
Kepercayaan	3,84	Tinggi
Keadilan	3,51	Netral
Persepsi dan Keyakinan	3,80	Tinggi
Harapan yang Jelas	3,81	Tinggi
Pemecahan Konflik	3,59	Netral
Total Indikator Kognitif	3,74	Tinggi

Sumber: Olahan Peneliti (2018)

Dari hasil tabel di atas diketahui nilai *mean* respon indikator afektif. Respon kognitif dilihat pada dimensi komunikasi memiliki nilai *mean* 3,9, kepercayaan dengan nilai *mean* 3,84, keadilan dengan nilai *mean* 3,51, persepsi dan keyakinan dengan nilai *mean* 3,80, harapan yang jelas dengan nilai *mean* 3,81, pemecahan konflik dengan nilai *mean* 3,59.

Tabel3. *Mean* Indikator Konatif

Dimensi	Mean	Sikap
Komunikasi	3,53	Netral
Kepercayaan	3,36	Netral
Keadilan	3,46	Netral
Persepsi dan Keyakinan	3,53	Netral

Harapan yang Jelas	3,71	Netral
Pemecahan Konflik	3,58	Netral
Total Indikator Kognitif	3,53	Netral

Sumber: Olahan Peneliti (2018)

Dari hasil tabel di atas diketahui nilai *mean* respon indikator konatif. Respon kognitif dilihat pada dimensi komunikasi memiliki nilai *mean* 3,53, kepercayaan dengan nilai *mean* 3,36, keadilan dengan nilai *mean* 3,46, persepsi dan keyakinan dengan nilai *mean* 3,53, harapan yang jelas dengan nilai *mean* 3,71, pemecahan konflik dengan nilai *mean* 3,58.

Analisis dan Interpretasi

Tabel4. Sikap Karyawan PT Purimas Jaya terhadap Kegiatan Training

Komponen	Mean	Kategori Jawaban
Kognitif	3,35	Netral
Afektif	3,74	Tinggi
Konatif	3,53	Netral

Sumber: Olahan Peneliti (2018)

Proses komunikasi dalam penelitian ini adalah berdasarkan teori S-O-R. Teori S-O-R sebagai singkatan dari *Stimulus - Organism - Response* (Effendy, 2003, p. 254). Yang dimaksud stimulus dalam penelitian adalah faktor keberhasilan employee relations yaitu komunikasi, kepercayaan, keadilan, persepsi dan keyakinan, harapan yang jelas, pemecahan konflik. Berikutnya stimulus ini diterima oleh kaum muda sebagai organism yang menerima pesan tersebut. Dan yang terakhir melihat bagaimana respon kaum muda lewat aspek kognitif, afektif, maupun konatif.

Berdasarkan Tabel 4 yang dimana kita dapat lihat bahwa komponen afektif adalah satu-satunya yang memiliki nilai tinggi. Komponen afektif (affection) adalah merupakan komponen emosional yang menunjuk pada ekspresi perasaan suka atau tidak suka terhadap obyek sikap (Yuwono, 2005, p.112). Maka dari itu karyawan PT Purimas Jaya telah menentukan bagaimana mereka sikap akan kegiatan training yang telah dilakukan dan hal tersebut adalah mereka menyukai hal tersebut.

Menurut Cutlip, Center, dan Broom (2006, p.232) maksud dan tujuan kegiatan employee relations adalah, 1. Sebagai sarana komunikasi internal secara timbal balik yang dipergunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan, 2. Untuk menghilangkan kesalahpahaman atau hambatan komunikasi antara manajemen perusahaan dengan para karyawan, 3. Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi dalam upaya menjelaskan tentang kebijaksanaan, peraturan, dan ketatakerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Maka dari itu hasil pada tabel 4 adalah hasil dan pencapaian dari tujuan ini.

Menurut Secord and Backmn: sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognisi), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya (Azwar, 2005, p.5). Maka dari itu penelitian ini dilakukan dengan melihat tiga keteraturan sikap tersebut yang dimana masing-masing diteliti dengan dimensi yang sama.

Sejalan dengan paragraph sebelumnya menurut Louis Thurstone, Rensis Likert dan Charles Osgood: sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (Azwar, 2005, p.5). Penelitian ini pada akhirnya adalah sebuah evaluasi yang dimana evaluasi tersebut tersebut dilihat dari dimensi dan indikator yang telah dijelaskan sebelumnya.

Berdasarkan hasil tabel 1 yang berjudul “mean indikator kognitif”, kognitif itu sendiri adalah sikap yang berkaitan erat dengan pengetahuan informasi seseorang mengenai sesuatu (Rakhmat, 2007, p.118). Hasil dari tabel 4.16 adalah bukti bahwa tidak ada informasi yang tidak diketahui oleh karyawan PT Purimas Jaya yang telah diajarkan pada kegiatan training. Hasil netral memiliki makna bahwa mereka ingin memberikan penilaian secara seimbang, (Shaw dan Wright, 1967, p.111). Dalam hal ini adalah bahwa tidak ada informasi baru pada kegiatan training yang telah dilakukan dikarenakan karyawan PT Purimas Jaya telah mengetahui hal tersebut.

Kita bisa lihat dari tabel 2 diatas bahwa hanya ada 1 dimensi afektif yaitu pada dimensi keadilan. Afektif (affection) adalah merupakan komponen emosional yang menunjuk pada ekspresi perasaan suka atau tidak suka terhadap obyek sikap. Netral bukan berarti bahwa karyawan PT Purimas Jaya tidak merasakan keadilan ada kemungkinan bahwa sebenarnya mereka hanya bingung akan bagaimana menginterpretasikan perasaan mereka.

Berdasarkan hasil tabel 3 yang berjudul “mean indikator konatif”, konatif merupakan komponen perilaku nyata yang selalu terkait dengan sikap internal seseorang atau obyek sikap (Yuwono, 2005, p.112). Hasil dari tabel 4.29 adalah bukti bahwa tidak ada kecenderungan yang negatif akan kegiatan training oleh karyawan PT Purimas Jaya yang telah dilakukan. Hasil netral memiliki makna bahwa mereka ingin memberikan penilaian secara seimbang, (Shaw dan Wright, 1967, p.111). Dalam hal ini adalah bahwa tidak ada informasi baru pada kegiatan training yang telah dilakukan dikarenakan karyawan PT Purimas Jaya telah mengetahui hal tersebut.

Simpulan

Kegiatan training ini juga baru dilakukan pertama kali dalam sejarah berdirinya PT Purimas Jaya. Maka dari itu kegiatan tersebut butuh dilihat hasilnya. Kegiatan training yang telah dilakukan telah ditinjau dari enam dimensi dengan 3 indikator sikap. Enam dimensi tersebut adalah komunikasi, kepercayaan, keadilan, persepsi dan keyakinan, harapan yang jelas, pemecahana koflik dengan indikator sikap kognitif, afektif dan konatif. Hasil dari penelitian tersebut terlihat bahwa indikator sikap afektif memiliki nilai yang tinggi sedangkan indikator sikap lainnya netral

yang. Dengan indikator sikap kognitif bernilai 3,35, sikap afektif 3,74, sikap konatif 3,53. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan menyukai kegiatan tersebut tapi tidak merasakan kegiatan tersebut memiliki informasi yang baru atau lebih.

Maka dari itu hasil dari penelitian ini adalah netral untuk sikap kognitif dan konatif akan tetapi tinggi untuk sikap afektif. Hal tersebut disebabkan karena kegiatan training ini adalah kegiatan baru yang membuat karyawan PT Purimas Jaya merasakan hal berbeda sehingga merasakan perasaan suka yang tinggi. Indikator lainnya memiliki nilai yang cukup karena termasuk netral.

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian bidang ilmu komunikasi selanjutnya terkait sikap mengenai kegiatan oleh public relations terutama kegiatan training . Penelitian sikap mengenai karyawan yang mengikuti kegiatan training yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Saran akademik dari penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang hasilnya adalah hasil generalisasi. Kekurangan dari penelitian kuantitatif adalah penelitian tidak benar-benar mendalam. Maka, peneliti menyarankan agar kedepannya penelitian ini dapat diteliti kembali menggunakan penelitian kualitatif, sehingga hasilnya benar-benar mendalam dan dapat melengkapi penelitian ini dan memperjelas alasan karyawan memilih sikap tertentu.

Berikutnya bagi PT Purimas Jaya, melihat hasil yang masih ada beberapa indikator netral di mana karyawan masih belum memberikan sikap yang jelas, maka Pt Purimas Jaya sebaiknya terus mengembangkan kegiatan training yang telah dilakukan, akan tetapi ada juga kemungkinan bahwa sebenarnya nilai netral tersebut terjadi dikarenakan kegiatan tersebut diperuntukkan untuk semua karyawan yang dimana sebagian besar telah mengetahui hal-hal yang telah diajarkan pada kegiatan training tersebut.

Daftar Referensi

- Andreas, Kaplan M., Haenlein Michael 2010. "Users of the world, unite! The challenges and opportunities of social media". Business Horizons
- Brown, B. D. (2013). The PR Styleguide : Format for Public Relations Practice. USA: Wadsworth Cengage Learning.



- Cutlip, S. M., Center, A. H., & Broom, G. M. (2007). *Effective Public Relations* 8th Ed. USA: Prentice-Hall, Inc.
- Jefkins, F. (2004). *Public Relations* 4th Ed. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1989). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Soemirat, S., & Ardianto, E. (2007). *Dasar-Dasar Public Relations*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2011a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.