

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Employee Relations atau hubungan kepegawaian merupakan bagian dari kegiatan *public relations* yaitu *internal relations* dalam suatu perusahaan, lembaga, maupun organisasi. *Employee Relations* diperlukan agar terciptanya hubungan baik antara pihak manajemen dengan karyawan dan membina hubungan yang harmonis serta kerjasama antara keduanya.

Employee Relations merupakan salah satu aset penting dalam perusahaan yang dapat membantu perusahaan untuk melakukan pekerjaan, dan termasuk komponen penting dalam aktivitas Hubungan Masyarakat atau biasa disebut sebagai Humas. Hubungan kepegawaian artinya hubungan antara atasan dengan bawahan dalam perusahaan, perusahaan tidak mampu berdiri sendiri tanpa adanya karyawan. Berdasarkan hal tersebut, atasan harus menjaga dan menjalin hubungan baik dengan bawahan yang dibantu oleh Hubungan Masyarakat.

Putri, Abidin, Herman (2018) dalam Jurnal Vol. 03/No.02 dengan judul “Manajemen Humas dalam Program Pemberian Penghargaan bagi Karyawan” menyatakan bahwa *employee relations* adalah suatu hal yang sangat penting dalam membantu perusahaan untuk mencapai target dengan tujuan ataupun meningkatkan produktivitas perusahaan. Pihak *employee relations* yaitu berupa hubungan antara bawahan dengan atasan, baik hubungan pihak dalam perusahaan (*internal*) ataupun hubungan dari pihak luar perusahaan (eksternal) yang memiliki kepentingan dengan perusahaan. Tujuan yang mengharuskan *employee relations*

dianggap penting yaitu, karena interkasi antara atasan dan bawahan yang baik dapat berpengaruh untuk maju dan suksesnya sebuah perusahaan.

Ningsih, Lestari, dan Arif (2009) dalam jurnal Vol.07/No.02 berjudul “Strategi *Employee Relations* untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Citra Pada PT. Kereta Api (Persereo)” menyatakan *employee realtions* adalah hubungan komunikasi atasan dengan karyawan yang memiliki unsur penting bagi *public internal relations* suatu perusahaan, instansi maupun lembaga. Menurut jurnal tersebut komunikasi karyawan merupakan unsur terpenting dalam *employee relations* karena, apabila terjadi kesalahan komunikasi dalam penyajian informasi maka akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan, dan jika kinerja karyawan buruk maka tentunya juga akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Penelitian ini menggunakan data penelitian yang berguna untuk membantu proses penelitian. Data penelitian yang peneliti gunakan, dengan cara observasi dan pra wawancara, observasi dilakukan oleh peneliti yaitu dengan mengunjungi perusahaan CV Bangau Putih Kota Kupang, dan data pra wawancara yang dilakukan oleh dua sumber masyarakat setempat.

Data pra penelitian berdasarkan landasan yang mengacu pada UU no.13 tahun 2013 bab 2 landasan asas dan tujuan pasal 2 yang menyatakan; “Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1995” mengenai ketenaga kerjaan yang tertuju pada semua yang harus dilakukan oleh perusahaan dan hak-hak yang harus diterima oleh karyawan, dalam hal ini sudah dengan jelas bahwa *employee relations* harus dianggap penting dalam suatu perusahaan. Berdasarkan data pra

penelitian observasi yang didapatkan oleh peneliti, bahwa komunikasi yang digunakan pemimpin dengan karyawannya menggunakan bahasa yang semi formal tetapi terkesan santai, serta bagaimana cara pemimpin memberikan kenyamanan kepada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sama dengan baik dan nyaman dilingkungan kerja. Berdasarkan hal tersebut CV Bangau Putih menerapkan *employee relations* sebagai kegiatan humas dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan data pra penelitian yang didapatkan dari hasil pra wawancara kepada dua sumber masyarakat setempat, bernama Albrigthya (23) menyatakan bahwa pemimpin dengan karyawan sangat dekat dan akrab, tidak adanya batasan maupun perbedaan jabatan antara keduanya, hal ini dapat dilihat dari bagaimana cara sang pemimpin memperlakukan karyawannya dengan baik. Fajry Lamem (26) menyatakan bahwa pemimpin sangat terampil dalam membangun hubungan baik dengan karyawannya. Pemimpin selalu memberikan apresiasi kepada karyawannya yang baik dan rajin dalam bekerja. Pemimpin memiliki sikap yang adil dan jujur terhadap karyawan, sehingga pemimpin dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

CV Bangau Putih merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jaringan dan fisik sehingga memiliki sejumlah karyawan yang cukup banyak. CV ini juga merupakan perusahaan yang baru berdiri sehingga tidak memiliki divisi humas, namun mempunyai dan menjalankan kegiatan kehumasan, salah satunya adalah *employee relations* atau hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan. Pemimpin CV Bangau Putih menerapkan kegiatan *employee relations* dalam

perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan agar tercapainya tujuan dan target yang diinginkan oleh perusahaan.

Peneliti tertarik melakukan penelitian di CV Bangau Putih Kota Kupang, karena pada zaman sekarang banyak pemimpin yang membatasi hubungannya dengan karyawan, sehingga karyawan selalu dituntut untuk menjaga sikap dan cara berkomunikasi yang benar, hal inilah maka akan menimbulkan rasa takut berlebihan karyawan kepada sang pemimpin, namun di CV Bangau Putih memiliki pemimpin yang selalu dihormati oleh karyawannya sebab pemimpin CV Bangau Putih memiliki sikap kekeluargaan, dan selalu mengajarkan bahwa pemimpin dan bawahan itu tidak memiliki perbedaan, asalkan tahu tugasnya masing-masing.

Peneliti tertarik untuk meneliti CV Bangau Putih Kota Kupang karena ada banyak kegiatan kegiatan kehumasan yang diadakan oleh pemimpin yaitu salah satunya *Family Gathering* (perkumpulan keluarga), kegiatan-kegiatan yang diadakan untuk para karyawannya, kegiatan-kegiatan tersebut yakni ada kegiatan rekreasi bersama, arisan bulanan, dan perayaan ulang tahun. Adanya antusias dari para karyawan terhadap kegiatan-kegiatan tersebut dapat memiliki efek dari kegiatan *family gathering* yaitu pimpinan mendapatkan loyalitas kerja karyawan sehingga karyawan dengan suka rela membantu pimpinan di luar dari jam kerja. Menurut peneliti dari berbagai kegiatan di atas yang diadakan oleh pimpinan CV Bangau Putih menjadi hal yang menarik untuk peneliti teliti karena kegiatan-kegiatan tersebut dapat meningkatkan loyalitas kinerja karyawan pada CV Bangau Putih.

Penelitian berjudul Kegiatan *Employee Relations Family Gathering* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Analisis Deskriptif Kualitatif Pada CV Bangau Putih Kota Kupang), peneliti menggunakan paradigma konstruktivisme, pendekatan kualitatif, dengan menggunakan konsep hubungan internal, *employee relations* serta kinerja. dan dengan menggunakan Teori POAC yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggiatan (*actuating*), pengawasan (*controlling*).

B. Fokus Dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian fenomena pada latar belakang penelitian diatas, peneliti menarik suatu fokus penelitian yang membahas mengenai “Kegiatan *Employee Relations Family Gathering* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV Bangau Putih Kota Kupang” dengan ini peneliti merumuskan fokus penelitian sesuai dengan Teori POAC yang digunakan pada penelitian yaitu:

- B.1 Bagaimana perencanaan kegiatan *family gathering* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Bangau Putih?
- B.2 Bagaimana pengorganisasian kegiatan *family gathering* dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Bangau Putih?
- B.3 Bagaimana penggiatan kegiatan *family gathering* dalam meningktakan kinerja karyawan pada CV Bangau Putih?
- B.4 Bagaimana pengawasan kegiatan *family gathering* dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Bangau Putih?

C. Tujuan Penelitian

- C.1 Untuk mengetahui perencanaan dari kegiatan *family gathering* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Bangau Putih.
- C.2 Untuk mengetahui pengorganisasian kegiatan *family gathering* dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Bangau Putih.
- C.3 Untuk mengetahui penggiatan kegiatan *family gathering* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Bangau Putih.
- C.4 Untuk mengetahui pengawasan kegiatan *family gathering* dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Bangau Putih.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, peneliti dapat mengkategorikan penelitian menjadi dua kegunaan yaitu kegunaan akademis dan kegunaan praktis. Alasan peneliti menggunakan kedua kegunaan ini karena peneliti menganggap kedua kegunaan ini bermanfaat sebagai tambahan pengetahuan ataupun kajian ilmu komunikasi dalam membina hubungan baik antara pemimpin dan karyawan maupun hubungan baik dengan semua pihak yang bekerja untuk perusahaan, lembaga maupun instansi.

D.1 Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis diharapkan untuk menyajikan informasi secara *real* (nyata) dan juga mampu untuk memberikan manfaat mengenai gambaran umum bagi para mahasiswa, mahasiswi khususnya jurusan hubungan masyarakat (humas) mengenai model POAC yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengiatan (*actuating*), pengawasan (*controlling*) dan untuk

mengetahui *employee relations* dalam membangun dan membina hubungan baik untuk mencapai target dari tujuan yang diinginkan.

Penelitian ini juga di harapkan agar dapat menambahkan kajian ilmu komunikasi terutama di bidang ilmu manajemen humas dalam membangun dan membina hubungan baik antara pemimpin dan karyawan dalam meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan, serta juga menjadi manfaat baik bagi peneliti dalam mendapatkan suatu pengalaman sehingga peneliti dapat menganalisis penelitian ini dengan memperhatikan kesesuaian teori serta penerapan praktek manajemen humas di lingkungan kerja.

D.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis bagi perusahaan diharapkan untuk perusahaan dapat terus menerapkan model POAC yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengiatan (*actuating*) pengawasan (*controlling*) dan lebih memahami mengenai pentingnya kegiatan *employee relations family gathering* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan dengan konsep hubungan masyarakat yaitu hubungan kepegawaian yang dapat memberikan pemahaman betapa pentingnya *employee relations* dalam meningkatkan kinerja bagi para karyawan di perusahaan.

E. Landasan Pemikiran

E.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti menelaah penelitian-penelitian sebelumnya yang dirasa ada persamaan juga berkaitan dengan isi penelitian yang dilakukan peneliti, sehingga referensi pelengkap dan pendukung didapatkan peneliti untuk menjadi

pembandingan yang memadai, hingga penelitian ini memiliki banyak referensi yang akan mempererat kajian pustaka yang terbentuk dari penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan memperhitungkan beragam perbedaan serta cara pandang perihal objek-objek, sehingga apabila adanya persamaan dan perbedaan merupakan suatu hal yang umum dan bisa dijadikan sebagai bahan untuk saling menyempurnakan.

Pertama, penelitian diambil dari jurnal yang dilakukan oleh Sri Limanti Yuniarti Ningsih, Puji Lestari, Edwi Arif S. Jurusan Ilmu Komunikasi fisip UPN “Veteran” Yogyakarta dengan judul “Strategi *Employee Relations* Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Citra Pada PT. Kereta Api (Persero)” penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif.

Hasil penelitian ini bahwa *employee relations* merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya oleh karena itu humas PT. Kereta Api (persero) mengadakan empat cara untuk mengetahui keinginan karyawannya yaitu mendefinisikan permasalahan, perencanaan dan pemrograman, komunikasi/pelaksanaan, dan evaluasi. Keempat cara ini bertujuan untuk menemukan suatu strategi *public relations* yang tepat dengan mengadakan kegiatan *employee relations*, dan dengan melalui keempat cara ini hasil *employee relations* dapat berjalan dengan baik.

Kedua penelitian diambil dari jurnal yang dilakukan oleh Risma Kartika Arwidia Anindito. Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Pancasila dengan judul “Penerapan Program *Employee Relations* Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja

Karyawan di PT. PLN (Persero) Puslitbang” penelitian ini menggunakan paradigma *post-positivisme*, metode kualitatif, dan jenis penelitian deskriptif.

Hasil penelitian ini bahwa humas PT. PLN Puslitbang menerapkan empat langkah dalam penerapan program hubungan kepegawaian untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya yaitu; Mendefinisikan masalah kurangnya motivasi kerja karyawan untuk mengikuti kegiatan, maka dari itu diadakan solusi berupa membuat *reward* agar karyawan semangat untuk mengikuti kegiatan. Merencanakan program humas PT. PLN Puslitbang menjawab atas pertanyaan-pertanyaan mendasar berupa “apa yang harus kita lakukan dan mengapa” dengan itu humas PT. PLN Puslitbang mengadakan program “hubungan kepegawaian dan rencana tindakan” untuk menjawab pertanyaan tersebut. Mengambil tindakan dan berkomunikasi sebagai saluran informasi dari publik kepada perusahaan menggunakan media internal berupa mading dan *televition* sebagai tempat informasi bagi karyawan. Mengevaluasi program melalui survei rapat koordinasi seluruh manajemen, sehingga dengan mudah humas dalam menentukan penerapan *employee relations* yang akan dibuat dan tertuju pada permasalahan.

Ketiga penelitian diambil dari jurnal yang dilakukan oleh Aprilita Setia Rahayu Ningsih, Rahajeng Puspitosari fakultas ilmu komunikasi unversitas Budi Luhur dengan judul “Peran *Public Relations* Internal Pada Kegiatan *Employee Relations* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Xl Axiata Tbk” penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan tiknik pengumpulan secara wawancara dan observasi.

Hasil dari penelitian ini bahwa PT. XI Axiata Tbk membuat beberapa kegiatan untuk menjalin hubungan baik dengan para karyawan dengan tujuan agar perusahaan dapat mencapai target yang di tentukan. Beberapa kegiatan yaitu mengadakan *Family Gathering*, makan siang bersama, kegiatan melestarikan lingkungan, dan memberikan apresiasi atau *reward* kepada karyawan yang rajin dan kreatif, memberikan sumbangan pendidikan kepada anak karyawan, ayah atau ibu yang sudah meninggal, serta memberikan fasilitas seperti laptop dan seperangkat alat-alat kerja lainnya. Sejumlah kegiatan itu merupakan serangkaian kegiatan yang diterapkan oleh *Employee Relations* pada PT. XL Axiata Tbk.

Keempat penelitian dari skripsi yang di lakukan oleh Eneng Syarah Fatimah A jurusan Ilmu Komunikasi Untiveristas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung dengan judul “Aktivitas *Employee Relations* Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja (Studi Deskriptif Kualitatif Lembaga Pendidikan Quantum Kids Bandung)” penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini bahwa Lembaga Pendidikan Quantum Kids Bandung melakukan berbagai program-program sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja yaitu program pendidikan dan pelatihan, program penghargaan, program acara khusus, dan program media komunikasi internal. Program-program tersebut dapat diharapkan untuk menjadi peningkatan dalam produktivitas kerja pegawai.

Kelima penelitian dari skripsi yang di lakukan oleh Ridha Utami Putri jurusan ilmu komunikasi konsentrasi humas Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung dengan judul “Manajemen Humas Dalam Program

Pemberian Penghargaan Bagi Karyawan Sebagai Kegiatan *Employee Relations* (studi kasus PT. Indofood Sukses Makmur,Tbk. *Nutritions and special food division*)” penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus.

Hasil penelitian ini yaitu menggunakan empat tahap perencanaan program yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, pengorganisasian yang dilakukan telah berjalan sesuai dengan keinginan perusahaan, penggiatan yang dilakukan melalui *Follow Up* terus berjalan sesuai hingga dekat dengan kandidat karyawan, evaluasi akan dilakukan oleh perusahaan dan hasilnya akan di sampaikan kepada *corporate*.

Table 1.1

Tinjauan penelitian sebelumnya

No	Nama penelitian	Judul	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Sri Limanti Yuniarti Ningsih, Puji Lestari, Edwi Arif S.	Strategi <i>Employee Relations</i> Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Citra	Kualitatif	Saya setuju dengan peneilitian yang dilakukan oleh Sri, Puji dan Edwif di PT	Letak perbedaan pada penelitian terdahulu ini terdapat pada objek, penelitian ini mengenai Strategi <i>Employee</i>

	(Jurnal)	Pada PT Kereta Api (Persero)	Kereta Api Persero, karena untuk mencapai tujuan dari perusahaan maka harus mengadaka n empat cara untuk mengetahui keinginan karyawanny a yaitu mendefinisi kan permasalah an, perencanaa n dan pemrogram an,	<i>Relations</i> Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Citra Pada PT Kereta Api (Persero) sedangkan peneliti meneliti mengenai <i>employee</i> <i>relations</i> dalam meningkatkan kinerja karyawan (Analisa Deskriptif Kualitatif Cv Bangau Putih Kota Kupang).
--	------------	------------------------------------	--	---

				komunikasi/ pelaksanaan ,dan evaluasi.	
2	Risma Kartika Arwidia Anindito (Jurnal)	Penerapan Program <i>Employee Relations</i> Dalam Meningkatka n Motivasi Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Puslitbang	Kualitatif	Saya setuju dengan penelitian ini karena PT PLN mengadaka n program dalam meningkatk an motivasi kerja karyawan,y aitu dengan menagadan solusi berupa Reward, program huma	Letak perbedaan penelitian terdahulu ini terdapat pada objek, penelitian ini mengenai Penerapan Program <i>Employee Relations</i> Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Puslitbang. Sedangkan peneliti meneliti mengenai

				puslitbang menjawab, berkomunikasi dengan saluran informasida ri publik menggunakan media internal dan mengevaluasi program melalui survei.	<i>Employee Relations</i> dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan (Analisa Deskriptif Kualitatif CV Bangau Putih Kota Kupang).
3	Aprilita Setia Rahayu Ningsih, Rahajeng Puspitosari (Jurnal)	Peran <i>Public Relations</i> Internal Pada Kegiatan <i>Employee Relations</i> Dalam Meningkatkan Kinerja	Deskriptif , kualitatif.	Saya setuju dengan penelitian ini karena PT XL Axiata Tbk mengadakan kegiatan internal	Letak perbedaan penelitian terdahulu ini terdapat pada objek, penelitian ini meneliti mengenai Peran <i>Public Relations</i> Internal Pada

		Karyawan Pt XI Axiata Tbk		yaitu fammlly gethring, makan siang bersama, melestarika n lingkungan dan memberika n apresiasi atau reward. Kegiatan ini merupakan salah satu cara untuk menambahk an loyalitas karyawan terhadap perusahaan.	Kegiatan <i>Employee</i> <i>Relations</i> Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt XI Axiata Tbk, sedangkan peneliti meneliti mengenai <i>Employee</i> <i>Relations</i> dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan (Analisa Deskriptif Kualitatf pada CV Bangau Putih Kota Kupang)
4	Eneng	Aktivitas		Saya setuju	Eneng Syarah

	Syarah Fatimah A. (Skripsi)	<i>Employee Relations</i> Dalam Upaya Meningkatkan n Produktivitas Kerja (Studi Deskriptif Kualitatif Lembaga Pendidikan Quantum Kids Bandung)	Deskriptif kualitatif	dengan penelitian ini karena dalam upaya meningkatk an produktivita s kerja pada lembaga pendidikan Quantum Kids Bandung telah melakukan program- program seperti program penghargaan n, program acar khusus,	Fatimah A jurusan ilmu komunikasi untiveristas isalam negri sunan gunung djati bandung dengan jusul Letak perbedaan penelitian terdahulu ini terletak pada objek. Objek penelitian ini meneliti mengenai Aktivitas <i>Employee Relations</i> Dalam Upya Meningkatkan Produktivitas Kerja (Studi
--	--	--	--------------------------	---	--

				dan programa media komunikasi.	Deskriptif Kualitatif Lembaga Pendidikan Quantum Kids Bandung), sedangkan peneliti meneliti mengenai <i>Employee Relations</i> dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan (Analisa Deskriptif Kualitatif pada CV Bangau Putih Kota Kupang)
5	Ridha Utami Putri	Manajemen Humas Dalam Program	Kualitatif	Saya setuju dengan penelitian	Letak perbedaan pada penelitian terdahulu

	(Skripsi)	Pemberian Penghargaan Bagi Karyawan Sebagai Kegiatan Employee Relations (studi kasus PT.Indofood Sukses Makmur,Tbk. Nutritions and special food division)		ini karena penelitian ini menggunak an empat tahap program yang dilakukan perencanaa n, pengorganis asian, penggiatan, dan pegevaluasi an.	terdapat pada objeknya. Objek penelitian ini mengenai Manajemen Humas Dalam Program Pemberian Penghargaan Bagi Karyawan Sebagai Kegiatan <i>Employee</i> <i>Relations</i> (studi kasus PT.Indofood Sukses Makmur,Tbk. <i>Nutritions and</i> <i>special food</i> <i>division</i>),sedang kan peneliti meneliti
--	-------------	---	--	--	--

					<p>mengenai</p> <p><i>Employee</i></p> <p><i>Relations</i> dalam</p> <p>meningkatkan</p> <p>kinerja kerja</p> <p>karyawan</p> <p>(Analisa</p> <p>Deskriptif</p> <p>Kualitatif pada</p> <p>CV Bangau</p> <p>Putih Kota</p> <p>Kupang)</p>
--	--	--	--	--	--

E.2 Landasan Teoritis

Berdasarkan apa yang telah di temukan dalam fokus pertanyaan di atas, maka penelitian ini berfokus untuk menjelaskan bagaimana kegiatan *employee relations family gathering* dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan, oleh karena itu peneliti menggunakan teori manajemen POAC yang dicetuskan oleh George R Terry 1985. George menemukan bahwa manajemen POAC terdiri atas empat langkah yaitu; perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggiatan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Ruslan (2016:1) menyatakan bahwa manajemen POAC adalah sebuah prinsip manajemen organisasi yang harus dilakukan untuk tercapainya suatu

bisnis yang sukses, karena dalam sebuah bisnis tidak akan berjalan lancar atau sesuai tanpa adanya suatu organisasi, oleh karena itu manajemen bisnis akan sangat terbantu dan sangat membutuhkan jika perusahaan telah memiliki manajemen organisasi yang sempurna.

Alasan peneliti menggunakan teori manajemen POAC oleh George R Terry ini, karena peneliti merasa adanya kecocokan teori ini dengan penelitian ini, serta peneliti merasa terbantu dalam melakukan penelitian dengan judul “Kegiatan *Employee Relations Family Gathering* Dalam Meningkatkan Kinerja Kerja Karyawan (Analisa Deskriptif Kualitatif pada CV Bangau Putih Kota Kupang)”.

E.3 Landasan Konseptual

1) *Internal relations*

Internal relations merupakan hubungan dari dalam perusahaan yang meliputi atasan, bawahan, *stockholder*, dan internal lainnya, *internal relations* diterapkan dalam suatu perusahaan karena merupakan komponen yang sangatlah penting. *Internal relations* yaitu hubungan yang terjalin antara atasan dengan bawahan, serta buruh dan pegawai maupun rekan-rekan kerja yang berada dalam suatu perusahaan, yang dimana pemimpin harus menjaga, memelihara dan membina hubungan baik kepada bawahannya.

Perusahaan menginginkan agar tujuan dan target dapat di capai, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal. Perusahaan tidak mampu berdiri sendiri tanpa adanya karyawan. Hubungan internal meliputi hubungan dengan karyawan, hubungan dengan

pemimpin maupun manajemen perusahaan, hubungan dengan pemegang saham, dan *employee relations*.

2) *Employee relations*

Employee Relations merupakan bagian dari kegiatan *public relations* yaitu *internal relations* dalam suatu perusahaan, lembaga, maupun organisasi. *employee relations* diperlukan agar terciptanya hubungan baik antara pemimpin maupun pihak manajemen dengan karyawan dan membina hubungan yang harmonis serta kerjasama antara keduanya, terciptanya hubungan baik ini diperlukan agar pemimpin hingga karyawan dapat menjalankan tugas yang baik, sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan dan target yang diinginkan.

Ruslan (2006:273) menjelaskan bahwa *employee relations* adalah sekelompok orang dari karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Karyawan adalah aset penting dalam suatu perusahaan yang selalu berkaitan erat dengan status kedudukan yang saling berbeda antara satu orang dengan lainnya, sehingga memiliki perbedaan-perbedaan yang cukup mencolok. Contohnya ada pada tingkat kemampuan, pengalaman, pendidikan pangkat, gaji, usia dan sebagian hal yang bersangkutan lainnya terhadap pihak pimpinan atau perusahaan

3) Kinerja

Abdullah (2013:331) menyatakan kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja, kinerja disederhanakan dalam arti tersebut yaitu hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan baik sesuai dengan petunjuk ataupun arahan yang diberikan oleh

pemimpin pada karyawan untuk mengembangkan nalarnya dalam bekerja pada perusahaan, instansi, maupun lembaga.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh para karyawan secara kualitatif maupun kuantitatif yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab kerja karyawan masing-masing, dalam hal ini karyawan mampu melakukan tugasnya melalui kegiatan, waktu, daftar kehadiran, keterlambatan, durasi pekerjaan dan tidak melanggar hukum, etika serta moral. Kinerja berkaitan dengan motivasi kerja, yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap motivasi karyawan dalam perusahaan.

Motivasi kerja sangat diperlukan untuk perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi merupakan suatu keadaan yang dimana mampu membuat karyawan untuk melakukan sesuatu hal yang baik, dan menguntungkan bagi perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan, instansi dan lembaga. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan melalui perencanaan kerja yang dibuat oleh perusahaan, sehingga dapat dilaksanakan oleh pemimpin maupun karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

F. Langkah-Langkah Penelitian

F.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini yaitu bertempat di CV Bangau Putih Jl. Air Lobang 3. Kel Sikumana, Kec Maulafa, Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur, 85143.

F.2 Paradigma dan Pendekatan

Kajian ini menggunakan paradigma konstruktivisme, yang meyakini bahwa kehidupan sosial sebenarnya bukanlah kenyataan yang nyata, tetapi dibentuk oleh hasil konstruksi. Berdasarkan hal tersebut, fokus pada analisis paradigma konstruktivisme, yaitu untuk memahami bagaimana dan dengan cara apa fenomena itu dikonstruksikan. Paradigma ini biasa disebut dengan paradigma produksi dan pertukaran makna.

Ardianto (2011:16) menjelaskan paradigma konstruktivisme adalah paradigma yang melihat kebenaran hanya dari fenomena sosial, kemudian menjadi konstruksi sosial. Perilaku seseorang dapat terbentuk berdasarkan pembangunan lingkungan atau pengaruh lingkungan terhadap tanggapan diri sendiri.

Paradigma konstruktivisme sangat sering diadukan dengan paradigma positivisme atau paradigma transmisi, dimana paradigma konstruktivisme menolak paham dari paradigma positivisme yang mengatakan bahwa paradigma positivisme memisahkan subjek dengan objek komunikasi. Alasan peneliti menggunakan paradigma konstruktivisme, karena peneliti mendeskripsikan objek tentang realitas sosial di lapangan, sehingga dapat dijadikan sebagai data penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif, pendekatan kualitatif yaitu proses pengumpulan dan analisa data yang bersifat naratif, yang digunakan untuk memperoleh data atau sebuah gejala yang sedang di teliti dengan wawancara dan observasi. Rukajat (2018:6) mengatakan bahwa, pendekatan kualitatif adalah

prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa, kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati oleh peneliti. Berdasarkan pengertian tersebut, pada hakikatnya pendekatan kualitatif diadakan untuk mengamati orang dalam lingkungannya, berinteraksi dengan mereka, berusaha untuk memahami bahasa dan tafsiran dalam suatu organisasi atau perusahaan maupun lembaga.

F.3 Metode Penelitian

Metode penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang mengulas mengenai fakta pada suatu objek penelitian, hasilnya berupa suatu fenomena atau realita objek yang didapati melalui hasil dari observasi, hal ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau mengungkapkan realita, dan fenomena pada objek yang diteliti. Rakhmat (2016:68) menyatakan bahwa metode penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu hal yang mengulas sesuai fakta yang ada pada objek tersebut, seperti saat dimana peneliti ingin meneliti objek maka hal yang akan di dapat oleh peneliti yaitu suatu fenomena realita objek yang di dapat dari hasil observasi.

Metode deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan atau mengungkapkan realita, fenomena dan variable keadaan, serta kejadian yang ada saat peneliti berjalan melakukan observasi pada objek tujuan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka penelitian pada objek CV Bangau Putih Kota Kupang, maka peneliti menggunakan jenis metode deskriptif kualitatif dengan hasil berupa fenomena.

G. Jenis Data Dan Sumber

G.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan kalimat lisan berupa kata-kata deskriptif untuk data kualitatif. Data tersebut diperoleh peneliti dengan menggunakan teknik analisis untuk menganalisis objek yang ada di CV Bangau Putih Kota Kupang. Jenis data ini sangat penting bagi peneliti, sehingga peneliti akan memilih beberapa informan yang mengetahui dan menguasai ilmu yang dibutuhkan

G.2 Sumber Data

1) Sumber data primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang di dapat oleh sumber asli atau narasumber yang bekerja di perusahaan tersebut, berdasarkan hal ini narasumber yang akan menjadi utama dalam penelitian ini yakni pihak dari CV Bangau Putih Kota Kupang. Alasan peneliti menggunakan sumber data ini, karena peneliti menginginkan narasumber utama yang jelas dan benar-benar mengetahui mengenai penelitian yang ingin di teliti.

2) Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber lain yang diperoleh oleh peneliti melalui informasi–informasi yang berkaitan dengan objek penelitian. Informasi yang diperoleh yaitu melalui wawancara masyarakat setempat, dan juga beberapa data yang dianggap relevan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Alasan peneliti menggunakan sumber data ini karena peneliti memerlukan informasi ataupun deskripsi realita tambahan melalui pandangan narasumber lain yang mengetahui dengan baik mengenai objek tujuan yang di teliti.

H. Penentuan Pemilihan Informan

H.1 Informan Dan Unit Analisis

Penentuan pemilihan informan dan unit analisis, peneliti memilih beberapa sumber yang menguasai serta mengetahui betul mengenai informasi yang dibutuhkan oleh peneliti terhadap objek penelitian, Hal ini agar informasi dapat dengan baik melengkapi data, serta informasi yang didapat juga akan jelas dan benar adanya. Informan yang menjadi target peneliti ialah pihak langsung dari CV Bangau Putih Kota Kupang yaitu;

- (1) Direktur Utama CV Bangau Putih
- (2) Pihak manajemen yang berkepentingan pada kegiatan *family gathering*
- (3) Karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun

Alasan peneliti menggunakan penelitian unit informan pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi secara relevan, dan mampu untuk memberikan penjelasan luas mengenai kegiatan *employee relations family gathering* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Bangau Putih Kota Kupang, dengan memberikan informasi dan penjelasan secara luas dapat mempermudah peneliti untuk menyusun penelitian pada objek yang diteliti.

H.2 Teknik Penentuan Informan

Teknik penentuan informan dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Syamsuni (2019;172) mengatakan teknik purposive sampling adalah suatu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Purposive sampling merupakan teknik dalam menentukan informan

dengan kriteria-kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan dalam penelitian.

Alasan peneliti menggunakan teknik purposive sampling ini, karena adanya kecocokan teknik tersebut dengan penelitian ini. Berdasarkan pertimbangan dan pokok penelitian, informan yang dijadikan narasumber harus memiliki kriteria yang tepat yaitu. Direktur CV Bangau Putih, tim manajemen yang berkaitan dengan kegiatan *family gathering*, dan karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun di perusahaan. Peneliti menggunakan teknik purposive sampling dengan harapan agar dapat menjawab segala permasalahan serta memenuhi data yang *relevan*.

I. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memilih data yang akurat, dalam hal ini peneliti memakai dua jenis teknik pengumpulan data yaitu teknik pengumpulan data observasi dan teknik pengumpulan data wawancara. Penjelasan kedua teknik pengumpulan data tersebut yakni sebagai berikut:

I.1 Observasi

Penelitian ini menggunakan teknik observasi dengan maksud untuk mengetahui secara besar ataupun secara umum mengenai kegiatan *employee relations family gathering* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Bangau Putih Kota Kupang, dengan cara mengamati secara detail tampak luar hingga tampak dalam CV Bangau Putih. Hal ini dimaksudkan agar menambah informasi

secara umum mengenai CV tersebut dan agar mudah dalam mendeskripsikan CV Bangau Putih Kota Kupang.

I.2 Wawancara

Teknik pengumpulan data penelitian kualitatif memerlukan data yang *relevan* dengan menggunakan teknik wawancara, dalam wawancara pihak narasumber tidak harus formal dan menyembunyikan informasi, karena dalam wawancara informan bebas memberikan jawaban yang terkait dengan permasalahan pertanyaan dari peneliti mengenai kegiatan *employee relations family gathering* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Bangau Putih Kota Kupang.

J. Teknik Penentuan Keabsahaan Data

Penelitian menggunakan teknik triangulasi sebagai teknik penentuan keabsahaan data. Sugiyono (2018:125) mengatakan bahwa triangulasi adalah teknik yang menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data sumber data yang tersedia. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa teknik triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data, yang didasari bahwa fenomena yang diteliti dapat di pahami dengan baik, sehingga dapat di peroleh kebenaran tingkat tinggi jika di dekati dari berbagai sudut pandang.

Tujuan dari triangulasi bukan mencari kebenaran tentang fenomena, tetapi lebih pada peningkatan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah di temukan pada proses penelitian. Nilai dari teknik pengumpulan data dengan triangulasi adalah untuk mengetahui data yang di peroleh secara meluas, tidak konsisten atau

kontradiksi. Berdasarkan hal tersebut dengan menggunakan teknik triangulasi dalam pengumpulan data maka data yang diperoleh tuntas dan pasti.

K. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang sudah dikumpulkan dalam penelitian suatu objek, dan kemudian di analisis menggunakan metode penelitian analisis deskriptif kualitatif, yaitu cara untuk mengelola data yang sangat berbeda dengan cara pengelolaan analisis kuantitatif. Pengelolaan data kuantitatif sering berkaitan dengan pengelolaan data berupa angka-angka, sedangkan analisis data kualitatif berkaitan dengan kalimat-kalimat yang jelas, skema, *Picture, and word* serta menjelaskan realita.

Anggito dan Setiawan (2018; 235) Menyatakan bahwan teknik analisis data adalah suatu kaidah dalam penelitian yang harus dilakukan oleh sang peneliti, teknik analisis data sangat penting karena jika tidak menggunakan teknik ini, maka akan menjadi sebuah data mentah yang tidak memiliki arti apapun. Melakukan teknik analisis data dapat membantu pada saat akhir penelitian, yaitu data bisa diolah, disimpulkan, dan pada akhirnya simpulan-simpulan ini akan menjadi suatu ilmu pengetahuan baru yang merupakan perkembangan dari ilmu-ilmu sebelumnya.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data model Miles dan Huberman, model ini menggunakan tiga alur analisis yakni, reduksi data (*data reductions*), penyajian data (*data display*), dan kesimpulan (*verification*). Miles dan Huberman dalam Mardawani (2020:65) berpendapat bahawa langkah-langkah dalam melakukan teknik analisis data yaitu:

J.1 Reduksi Data

Langkah pertama untuk menganalisis penelitian yaitu reduksi data. Reduksi data merupakan kegiatan dalam merangkum, memilih yang pokok dan memetingkan suatu hal yang menjadi fokus, sehingga dianggap penting dalam penelitian seperti mencari tema dan pola data. Data yang diperoleh di lapangan harus cukup banyak karena data yang diperlukan akan di catat secara teliti, detail dan terinci. Cara menganalisis penelitian dalam tahap reduksi data agar bisa teratur dan rapi maka memerlukan pembuatan kelompok data yang sesuai dengan aspek-aspek permasalahan atau fokus dalam penelitian objek, dengan ini peneliti dapat dengan mudah menentukan unit-unit analisis data penelitian.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti dengan jelas menggunakan tahap ini karena dapat membantu peneliti dalam melakukan penelitian pada objek yang di tuju (CV Bangau Putih). Hasil reduksi data dapat mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya, dan juga menjadi landasan awal bagi peneliti untuk melakukan pencaharian data selanjutnya jika diperlukan kedepan. Reduksi data sangat mempermudah peneliti ketika peneliti berada dalam lapangan, karena reduksi data terus-menerus ada dalam pikiran selama penelitian berlangsung, bahkan ketika data belum terkumpul maksimal, namun antisipasi dalam menentukan data sudah terfikirkan oleh peneliti ketika peneliti hendak menyusun kerangka konseptual penelitian.

J.2 Penyajian Data

Penyajian data atau data *display* merupakan langkah kedua dalam melakukan teknik analisis data kualitatif. Tahap penyajian data ini yaitu tahap

menyajikan data berupa bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori dan semacamnya. Penyajian data juga sebagai kumpulan *informations* teratur dalam memberikan kemungkinan bahwa adanya menarik kesimpulan dan mengambil tindakan.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti menerapkan tahap penyajian data, karena bertujuan agar peneliti dapat mempertimbangkan atas kesesuaian penyajian data apa yang akan nanti digunakan peneliti dalam penelitian ini, dan juga dapat mempermudah peneliti untuk menganalisis data serta menarik kesimpulan untuk penelitian selanjutnya kedepan.

J.3 Simpulan

Verifications merupakan langkah ketiga dalam teknik analisis data setelah tekni reduksi data dan penyajian data menurut Milles dan Huberman. Tahap *verifications* yaitu tahap yang bisa menjawab dari fokus pertanyaan namun tidak semua dapat sesuai dengan keinginan dikarenakan fokus pertanyaan dan simpulan ini memiliki sifat yang hanya sementara, karena dalam tahap ini jika peneliti tidak berhasil mengumpulkan data yang akurat, dan juga tidak lengkap sesuai yang diinginkan peneliti saat di lapangan dengan tahap pengumpulan data maka *verifications* dapat dirubah, namun sebaliknya apabila peneliti menemukan data yang akurat dan lengkap sesuai dengan kebutuhan penelitian saat peneliti kembali ke lapangan, maka *verifications* tidak perlu di rubah melainkan kesimpulan yang di kemukakan bisa dikatakan sebagai kesimpulan yang kreadibel dan dapat digunakan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dikatakan bahwa tahap *verifications* atau tahap penarikan kesimpulan ini merupakan tahap yang penting dalam suatu penelitian, oleh karena itu peneliti menggunakan tahap ini karena mampu membantu peneliti dalam mengambil kesimpulan.

L. Rencana Jadwal Penelitian

Tabel: 1.2 rencana jadwal penelitian

Daftra kegiatan	Jan 2021	Feb 2021	Mar 2021	April 2021	Mei 2021	Juni 2021	Juli 2021	Agust 2021	Sept 2021
Pengumpulan data penelitian									
Penyusunan proposal penelitian									
Usulan penelitian									
Penyusunan skripsi									

Sidang skripsi									
Revisi skripsi									

