

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Kualitas *employee relations* yang diimplemetasikan di Mirota Kampus Babarsari dapat dilihat dari dimensi *open management system*, *mutual appreciation*, *two ways communication* dan kemampuan manajerial. Dalam penelitian ini ingin mengetahui persepi karyawan tentang kualitas *employee relations* di Mirota Kampus Babarsari. Berdasarkan hasil penelitian dari 124 responden yaitu karyawan Mirota Kampus Babarsari menunjukkan bahwa keseluruhan dimensi dalam mengukur kualitas *employee relations* telah diimplemetasikan dan rata-rata persepsi karyawan dari setiap dimensi tersebut tinggi atau baik.

Dimensi *open management system* total rata-rata sebesar 12,31 termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Dari dimensi *mutual appreciation* total rata-rata sebesar 16,73 termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Total rata-rata dimensi *two ways communicatin* sebesar 10,49 termasuk dalam kategori tinggi atau baik dan total rata-rata dimensi kemampuan manajerial adalah sebesar 12,96 termasuk dalam kategori tinggi atau baik.

Rata-rata dari keseluruhan indikator atau dimensi dalam mengukur kualitas *employee relations* di Mirota Kampus Babarsari adalah sebesar 52,48. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas *employee relations* di

Mirota Kampus Babarsari baik. Sedangkan dalam bentuk persentase menunjukkan bahwa sebesar 69,4% karyawan berpersepsi bahwa kualitas *employee relations* di Mirota Kampus Babarsari baik. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa adanya kesesuaian antara teori dengan kondisi di lapangan yaitu di Mirota Kampus Babarsari. Maka dapat disimpulkan bahwa Persepsi karyawan terhadap kualitas *employee relations* di Mirota Kampus Babarsari yaitu berkualitas.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan literatur tentang *employee relations* dalam persepsi karyawan dalam suatu perusahaan. Kelemahan dalam penelitian ini adalah terkait dengan teori *employee relations*. Dalam ilmu *Public relations* teori atau konteks *employee relation* hanya masuk pada ranah komunikasi saja bukan pada ranah SDM (sumber daya manusia) nya namun dalam penelitian ini yang banyak dibahas atau diteliti adalah pada konteks SDM (sumber daya manusia). Maka untuk penelitian selanjutnyadisarankan agar tidak membahas atau meneliti tentang SDM nya tetapi pada konteks komunikasinya.

Kekurangan yang kedua dalam penelitian ini adalah tentang metodologi penelitian. Dalam suatu perusahaan karyawan

dikategorikan menjadi beberapa bagian, seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan termasuk pihak manajemen dianggap sebagai karyawan namun ada juga perusahaan yang mengkategorikan bahwa pihak manajemen tidak termasuk karyawan. Dalam penelitian ini karyawan yang menjadi sampel penelitian tidak dikategorikan. Sehingga pihak manajemen seharusnya tidak masuk dalam konteks karyawan sebagai sampel penelitian. Maka untuk penelitian selanjutnya disarankan agar mengkategorikan karyawan yang akan digunakan sebagai sampel penelitian. Tujuan pengkategorian karyawan ini agar peneliti dapat memilah bagian mana yang layak dijadikan sebagai sampel penelitian.

2. Saran Praktis

Hasil penelitian dengan judul *employee relations* dalam persepsi karyawan di Mirota Kampus Babarsari menunjukkan hasil yang baik atau berkualitas. Hasil tersebut diukur dari empat dimensi yaitu *open management system*, *mutual appreciation*, *two ways communication* dan kemampuan manajer. Dari keempat dimensi tersebut yang memiliki nilai atau rata-rata paling rendah adalah dimensi *two ways communication*. Maka dari itu pihak Mirota Kampus perlu meningkatkan atau memperbaiki komunikasi dua arah yaitu antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya antara bawahan dengan atasan.

Nilai atau rata-rata terendah setelah dimensi *two ways communication* adalah *open management system*. Maka sebaiknya

pihak Mirota juga perlu untuk lebih memiliki keterbukaan kepada karyawan baik itu informasi, kebijakan, keputusan yang akan atau yang sudah dilaksanakan perusahaan. Untuk dimensi dengan nilai tertinggi adalah *mutual appreciation* dan kemampuan manajer. Dimensi tersebut menunjukkan hasil yang baik atau berkualitas namun pihak Mirota untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas *employee relations* dari dimensi tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, Purbayu Budi Santoso. 2005. *Analisis statistic dengan Microsoft excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Bungin, Burhan. 2013. *Metodologi penelitian sosial & ekonomi format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan publik, komunikasi, manajemen, dan pemasaran*. Jakarta: Kencana predana media group
- Cutlip, Center & Broom, G.M. 2006. *Effective Public Relations Edisi kesembilan*. Jakarta: Prenada media group
- Hardiman, Ima. 2006. *400 Istilah PR Media dan Periklanan*. Jakarta: Gagas ulung
- Hasibuan, Malayu. 1996. *Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jefkins, Frank. 1995. *Public Relations*, Bandung: Penerbit Erlangga.
- Jhon, Ivancevich, Konopaske Robert, dan matteson Michael. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi. jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Khasali, Rhenald. 2005. *Manajemen Public Relations: Konsep dan Aplikasinya*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset
- Kriyantono, Rachmat. 2008. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Liliweri, Aro. 2002. *Makna Budaya dalam komunikasi antarbudaya*. Yogyakarta: Lkis Yogyakarta

- Miftah Toha. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta:Grafindo Persada.
- Mondry.2008.*Pemahaman Teori dan Praktek Jurnalistik*. Penerbit: Ghalia Indonesia.
- Moore Frazier. H. 1987. *Hubungan Masyarakat prinsip, kasus, dan masalah*. Dua. Bandung: Remadja Karya CV Bandung
- Mulyana, Deddy. 2008. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung:Rosdakarya
- Robbins, Stephen P. 1994. *Teori dan Organisasi: Struktur, Desain & Aplikasi Edisi 3*. Jakarta: Arcan
- Robbins, Stephen. 2002. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Ruslan, Rosady. 2007. *Manajemen Public relations dan Media Komunikasi*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Singarimbun, Masri. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : Pt. Pustaka Lp3es.
- Sugihartono, dkk. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sobur Alex. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono, Dr. 2010. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*, Bandung: Alfabeta
- Sunaryo. 2002. *Psikologi untuk keperawatan*. Jakarta: Kedokteran EGC
- Soegandhi Marchelle Vannecia. 2013, *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, Jurnal Manajemen Bisnin , Vol.1 (1), 3.*

Utomo, B. 2002. *Menentukan Faktor faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 (2), 171-188.

Mendrofa, Yulidamai. 2011. *Aplikasi Theory Planned Behaviour Pada Niat konsumen berbelanja di Mirota Kampus Nayan Babarsari Yogyakarta. Skripsi sarjana*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UKRIM

Website Mirota Kampus: www.mirotakampus.com diakses 20 Mei 2014

***Employee Relations* dalam Persepsi Karyawan di Mirota Kampus Babarsari**

Pricilia Silalahi/Dr. MC Ninik Sri Rejeki, M.Si

Program Studi Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Jl. Babarsari No.6 Yogyakarta 55281

Abstrak

Untuk dapat membangkitkan loyalitas karyawan dan dapat mencapai tujuan perusahaan maka perusahaan harus dapat dengan baik mengelola karyawannya agar mendapatkan dukungan dari karyawannya. Dukungan yang diharapkan berupa produktivitas tinggi karyawan. Bukan sekedar dukungan tetapi juga terjalinnya hubungan yang harmonis antar karyawannya. Salah satu strategi yang digunakan adalah dengan mendesain program bagi karyawannya atau yang disebut sebagai *employee relations*. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui kualitas *employee relations* dalam persepsi karyawan di Mirota Kampus Babarsari. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survei. Teori yang digunakan adalah teori *employee relations* dan Teori Persepsi.

Employee relations yang berkualitas akan berkembang dalam iklim yang jujur dan dapat dipercaya dan idelanya kerja tersebut berada dalam situasi yang memiliki keyakinan dan kepercayaan yang tercipta antar karyawan dan atasan, informasi yang jujur dan transparan bebas mengalir ke atas, bawah, samping di dalam sebuah organisasi, status dan partisipasi yang memuaskan untuk setiap orang, kontinuitas kerja tanpa adanya konflik, lingkungan yang sehat dan aman, keberhasilan usaha serta optimisme tentang masa depan.

Hasil temuan data dari total 124 responden menunjukkan bahwa kualitas *employee relations* yang diimplementasikan di Mirota Kampus Babarsari memiliki kualitas yang tinggi atau baik. Hal tersebut dibuktikan dari total rata-rata dari seluruh dimensi atau indikator kualitas *employee relations* sebesar 52,48 dengan persentase 69,4%. Kelemahan dalam penelitian ini adalah terkait dengan teori *employee relations*. Dalam ilmu *Public relations* teori atau konteks *employee relation* hanya masuk pada ranah komunikasi saja bukan pada ranah SDM (sumber daya manusia) nya namun dalam penelitian ini yang banyak dibahas atau diteliti adalah pada konteks SDM (sumber daya manusia). Maka untuk penelitian selanjutnyadisarankan agar tidak membahas atau meneliti tentang SDM nya tetapi pada konteks komunikasinya. Kekurangan yang kedua dalam penelitian ini adalah tentang metodologi penelitian. Dalam penelitian ini karyawan yang menjadi sampel penelitian tidak dikategorikan. Sehingga pihak manajemen seharusnya tidak masuk dalam konteks karyawan sebagai sampel penelitian. Maka untuk penelitian selanjutnya disarankan agar mengkategorikan karyawan yang akan digunakan sebagai sampel penelitian. Tujuan pengkategorian karyawan ini agar peneliti dapat memilah bagian mana yang layak dijadikan sebagai sampel penelitian.

Kata kunci: Persepsi Karyawan, Kualitas *Employee Relations*

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan yang berdiri dan berkembang dalam masyarakat tidak terlepas dari tantangan atau tekanan. Tantangan tersebut dapat berasal dari luar perusahaan itu sendiri ataupun berasal dari dalam perusahaan tersebut. Agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan dan tekanan tersebut maka perusahaan harus mampu membina hubungan yang baik dengan pihak-pihak tersebut melalui proses komunikasi. Pihak-pihak tersebut adalah khalayak *stakeholder*.

Stakeholder adalah sekelompok orang yang mempunyai peran atau kepentingan dalam menentukan keberhasilan perusahaan, pihak tersebut berada di dalam atau di luar perusahaan (Khasali, 2005:63). Tujuan atau keberhasilan perusahaan tentunya tidak terlepas dari campur tangan dan dukungan dari internal perusahaan. Bagian yang memiliki peran yang besar atau yang paling berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Tanpa adanya dukungan dari karyawan maka akan sulit dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu dukungan atau kerjasama yang diharapkan perusahaan dari karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan adalah tentunya melalui motivasi kerja yang tinggi dan kinerja yang baik dari karyawannya. *Employee relations* yang diimplementasikan kepada karyawan juga dapat membangkitkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut. Loyalitas kerja akan tercipta apa bila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.

Untuk dapat mempertahankan karyawan dan mencapai tujuan perusahaan maka perusahaan harus dapat dengan baik mengelola karyawannya agar mendapatkan dukungan dari karyawannya. Bukan sekedar dukungan tetapi juga terjalinnya hubungan yang harmonis antar karyawannya. Salah satu strategi yang digunakan adalah dengan mendesain atau merancang program bagi karyawannya atau yang disebut sebagai *employee relations*. Menurut Ruslan (2007:272) pengertian *employee relations*:

Merupakan sarana teknis atau suatu kegiatan metode/aktivitas komunikasi yang mampu mengelola sumber daya manusia dan lain sebagainya demi tercapai tujuan organisasi. Kemudian pada akhirnya dapat meningkatkan hasil produktivitas perusahaan baik dilihat secara kuantitas maupun berkualitas ke dalam bentuk-bentuk barang atau pemberian jasa yang ditawarkan kepada publik sarasanya (*customer dan konsumen*).

Dari defenisi yang diungkapkan beberapa tokoh tersebut maka dapat disimpulkan defenisi *employee relations* merupakan suatu aktivitas atau metode yang dirancang suatu perusahaan yang bertujuan untuk mengelola sumber daya yang terdapat dalam perusahaan tersebut sehingga dapat membantu dalam mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Keberhasilan dalam membina bagian. Agar *Employee relations* yang akan diimplementasikan suatu perusahaan dapat berhasil dan berkualitas maka penting untuk terbuka terhadap karyawan untuk menerima atau mengetahui persepsinya. Persepsi Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu. Persepsi atau penilaian karyawan terhadap *employee relations* yang diterapkan di perusahaan sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang mengelola karyawanya atau menerapkan *employee relations* adalah Mirota Kampus Babarsari. Berdasarkan penjelasan di atas peneliti ingin melihat bagaimana persepsi karyawan pada kualitas *employee relations* di Mirota Kampus Babarsari. Dalam penelitian ini penulis memilih Mirota Kampus Babarsari sebagai objek penelitian. Alasan penulis dalam memilih Mirota Kampus Babarsari sebagai objek penelitian adalah karena Mirota Kampus Babarsari menerapkan program *employee relations* yang bertujuan untuk menjalin hubungan yang harmonis antara manajemen dengan karyawan serta meningkatkan motivasi kerja yang dapat berimplikasi pada kinerja karyawan.

Employee relations yang berkualitas dapat membangkitkan motivasi kerja karyawan yang bermuara pada produktivitas perusahaan dan juga dapat menjalin hubungan yang harmonis antar sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan. Sehingga, pada akhirnya tujuan tersebut tentunya dapat menjadi kesadaran dari perusahaan, penelitian ini hanya akan terbatas pada penjabaran dari hasil temuan data peneliti di lapangan yang kemudian dapat menjadikan rekomendasi-rekomendasi bagi perusahaan dan juga pihak yang memperoleh manfaat dari penelitian ini.

2. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui persepsi karyawan tentang kualitas *employee relations* di Mirota Kampus Babarsari.

3. KERANGKA TEORI

A. *Employee Relations*

1 Definisi *Employee Relations*

Employee relations merupakan bagian dari kegiatan *internal relations*. *Employee relations* merupakan suatu kegiatan yang dirancang manajemen yang tujuannya untuk membina dan meningkatkan komunikasi di dalam organisasi untuk menciptakan komunikasi vertikal dan horizontal yang terbuka, merangsang kreatifitas dan produktifitas, dan meningkatkan dukungan kepada manajemen(Hardiman,2006: 37). Menurut Jefkins Kualitas program *employee relations* sangat dipengaruhi oleh empat hal pokok, diantaranya adalah (dalam Ruslan, 2007:276-277):

1. Diterapkannya sikap keterbukaan manajemen perusahaan terhadap para karyawannya atau disebut sebagai *open management system*
2. Adanya rasa saling menghormati dan menghargai antara satu sama lain, baik ia bertindak sebagai pimpinan maupun sebagai bawahan demi tercapai tujuan utama perusahaan dapat disebut sebagai *Mutual Appreciation*.
3. Adanya kesadaran atau pengakuan dari pihak perusahaan akan nilai-nilai arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik dengan para karyawannya yang disebut sebagai *two ways communication*
- 4.Keberadaan seorang manajer yang memiliki keterampilan manajerial serta berpengalaman dan mendapatkan dukungan kualitas sumber daya manusia nya.

B. Persepsi

1.Pengertian Persepsi

Sugihartono, dkk (2007:8) mengemukakan bahwa persepsi adalah kemampuan otak manusia dalam menerjemahkan rangsangan atau stimulus. Persepsi merupakan proses untuk menerjemahkan stimulus diterima alat indera manusia. Manusia dalam menanggapi atau melihat sesuatu pasti memiliki perbedaan sudut pandang ada yang

mempersepsikan sesuatu itu baik atau persepsi yang positif maupun persepsi negatif yang akan mempengaruhi tindakan manusia yang tampak atau nyata.

2. Proses terjadinya Persepsi

Menurut Miftah Toha (2003: 145), proses terbentuknya persepsi didasari pada beberapa tahapan, yaitu:

a. Stimulus atau Rangsangan

Terjadinya persepsi diawali ketika seseorang dihadapkan pada suatu stimulus/rangsangan yang hadir dari lingkungannya.

b. Registrasi

Dalam proses registrasi ini, suatu tanda atau gejala yang terlihat adalah mekanisme fisik yang terdiri dari penginderaan dan syaraf seseorang berpengaruh melalui alat indera yang dimilikinya. Seseorang dapat mendengarkan dan melihat informasi yang terkirim kepadanya, kemudian mendaftarkan semua informasi yang terkirim tersebut kepadanya.

c. Interpretasi

Interpretasi adalah suatu aspek kognitif dari persepsi yang sangat penting yang terjadi dalam proses memberikan arti kepada rangsangan yang diterimanya. Proses interpretasi tersebut tergantung pada cara pengalaman, motivasi, dan kepribadian seseorang.

4. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan tipe deskriptif. Riset ini bertujuan untuk dapat menjelaskan atau mendeskripsikan dengan sistematis, faktual dan akurat tentang informasi atau fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau objek tertentu (Kriyantono, 2008:67). Dalam penelitian ini akan mendeskripsikan fakta-fakta atau sifat-sifat karyawan yang berkaitan pada kualitas program *employee realtions*. Jenis penelitian ini untuk menggambarkan realitas yang sedang terjadi tanpa menjelaskan hubungan antar variabel.

2. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2010:72) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang di dalamnya terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan Mirota Kampus Babarsari Yogyakarta yang saat ini berjumlah 124 orang. Semuanya diambil sebagai unsur penelitian (*total sampling*)

3. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Suatu instrumen dalam hal ini adalah kuesioner dikatakan valid jika kuesioner tersebut mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya (Kriyantono, 2008: 141). Dikatakan valid jika r hitung (*corrected item-total correlation*) lebih besar dari r tabel. Setelah uji validitas dilakukan bahwa seluruh pernyataan yang akan digunakan dalam mengukur kualitas *employee relations* valid. Nilai dari r tabel didapatkan dari rumus $df = N-2$. Nilai N merupakan jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 124 orang. Maka didapat $124-2 = 122$, dan angka 122 tersebut dicocokkan dengan tabel *product moment*, sehingga angka yang didapat adalah 0,148. Berdasarkan ketentuan variabel dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Dalam uji validitas yang dilakukan pada tabel tersebut terlihat bahwa seluruh angka yang terdapat pada tabel r hitung lebih besar dari r tabel.

2. Realibilitas

Kuisoner dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60 ($> 0,6$) (Santosa dan Ashari, 2005:251). Dari tabel di bawah menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* yakni 0,921 lebih besar dari 0,6.

4. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Kualitas *Employee Relations*

Dalam kualitas *employee relations* merupakan persepsi karyawan mengenai seberapa baik atau berkualitas *employee relations* yang diimplementasikan di Mirota Kampus Babarsari. Penilaian terhadap kualitas *employee relations* terbagi atas *open management system*, *mutual appreciation*, *two ways communication*, dan kemampuan managerial. Variabel ini diwakili dengan 20 pertanyaan.

- a. *Open management system* merupakan sistem manajemen yang mengarah pada nilai-nilai keterbukaan perusahaan terhadap para karyawannya mengenai segala informasi, kebijakan dan keputusan yang berkaitan dengan perusahaan.

Tabel 1.2 Total rata-rata

Mean	N of Items
12,31	5

Kategori	Mean	Kesimpulan
Rendah (5-8)	12,31	Tinggi
Sedang (8,1-11)		
Tinggi (11,1-15)		

Data pada table 1.2 menunjukkan bahwa dari dimensi *open management system* total rata-rata sebesar 12,31. Hal tersebut membuktikan bahwa kualitas *employee relations* dari dimensi *open management system* termasuk tinggi atau baik.

- b. Kualitas *Employee Relations: Mutual Appreciation* adalah adanya saling menghargai antara satu sama lain, artinya pimpinan menghargai bawahannya. Penghargaan diberikan untuk ide, kerja, kinerja dan prestasi dari karyawan

Tabel 1.3.Total rata-rata

Mean	N of Items
16,73	6

Kategori	Mean	Kesimpulan
Rendah (6-10)	16,73	Tinggi
Sedang (10,1-14)		
Tinggi (14,1-18)		

Data pada table 1.3 menunjukkan bahwa dari dimensi *mutual appreciation* total rata-rata sebesar 12,31. Hal tersebut membuktikan bahwa kualitas *employee relations* dari dimensi *mutual appreciation* termasuk tinggi atau baik.

- c. Kualitas *Employee Relations: Two ways Communication* artinya manajemen menjalankan komunikasi yang terbuka dengan karyawannya. Menjalankan komunikasi yang terbuka artinya adalah adanya komunikasi dua arah, karyawan atau bawahan dapat langsung berkomunikasi dengan atasan begitu juga sebaliknya atasan dapat langsung berkomunikasi dengan bawahan dan adanya adanya *feedback* dalam proses komunikasi tersebut.

Tabel 1.4 Total rata-rata

Mean	N of Items
10,49	4

Kategori	Mean	Kesimpulan
Rendah (4-7)	10,49	Tinggi
Sedang (7,1-10)		
Tinggi (10,1-12)		

Data table 1.4 menunjukkan bahwa dari dimensi *two ways communication* total rata-rata sebesar 10,49. Hal tersebut membuktikan bahwa kualitas *employee relations* dari dimensi *two ways communication* termasuk tinggi atau baik.

- d. Kualitas *Employee Relations*: Kemampuan Manjerial adalah kemampuan pimpinan dalam mengelola sumber daya manusianya yaitu karyawanya.

Tabel 1.5 Total rata-rata

Mean	N of Items
12,96	5

Kategori	Mean	Kesimpulan
Rendah (5-8)	12,96	Tinggi
(Sedang (8,1-11)		
Tinggi (11,1-15)		

Data pada table 1.5 menunjukkan bahwa dari dimensi kemampuan manajerial total rata-rata sebesar 12,96. Hal tersebut membuktikan bahwa kualitas *employee relations* dari dimensi kemampuan manajerial termasuk tinggi atau baik.

Berikut merupakan kesimpulan temuan data secara umum. Indikator dari variabel kualitas *employee relations* sebanyak 20 pertanyaan dengan total responden 124 orang. Rentang pertanyaan setiap pertanyaan adalah 1 sampai tiga. Sehingga batas minimum total skor adalah 20 (rentang skor rendah dikali dengan jumlah pertanyaan) dan batas maksimum total skor 60 (rentang skor tertinggi dikalikan dengan jumlah pertanyaan). Indikator terbagi atas tinggi, sedang dan rendah. Untuk mendapatkan hasil secara umum mengenai variabel kualitas *employee relations* , yaitu:

$$\text{Range} = \frac{\text{batas maksimum} - \text{batas minimum}}{3}$$

$$= \frac{60 - 20}{3}$$

$$= 13,33$$

Sehingga interval yang diperoleh yaitu: 20-33 rendah, 33,1- 46 sedang dan 46,1- 60 tinggi. Untuk dapat menyimpulkan secara umum kualitas *employee relations* di Mirota Kampus Babarsari dilihat dari nilai mean.

Tabel 1.6 total mean variabel kualitas *employee relations*

Mean	N of Items	Kategori	Mean	Kesimpulan
52.48	20	Rendah (20-33)	52,48	Tinggi
		Sedang (33,1-46)		
		Tinggi (46,1-60)		

Data pada table 1.6 menunjukkan bahwa nilai mean masuk pada kategori frekuensi tinggi, yaitu 52,48 sehingga berdasarkan nilai mean dari kualitas *employee relations* bernilai tinggi atau positif dengan kata lain persepsi karyawan terhadap kualitas *employee relations* di Mirota Kampus Babarsari tinggi.

B. ANALISIS DATA

Employee relations merupakan suatu kegiatan untuk membina dan meningkatkan komunikasi di dalam organisasi untuk menciptakan komunikasi vertikal dan horizontal yang terbuka, merangsang kreatifitas dan produktifitas, dan meningkatkan dukungan kepada manajemen. *Employee relations* merupakan bagian dari kegiatan internal relations (Hardiman, 2006: 37).

Cutlip, Center and Broom (1985, 311) dalam bukunya *Effective Public relations* menyatakan bahwa hubungan organisasional yang paling penting adalah hubungan antar perusahaan dengan karyawan. Berdasarkan teori tersebut bahwa kegiatan atau program *employee relations* sangat penting dilakukan maka dalam hal ini Mirota Kampus Babarsari menyadari bahwa program atau kegiatan *employee relations* sangat

penting dengan menerapkan berbagai macam kegiatan atau program bagi karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian tentang program/aktivitas *employee relations* berkualitas peneliti telah menemukan hasil yang didapat dari 124 responden yaitu persepsi karyawan tentang kualitas *employee relations* termasuk baik dilihat dari total mean 52,48 yang masuk pada kategori tinggi berdasarkan hasil total skor. data tersebut didapat dari hasil total rata-rata dari setiap dimensi dari variabel kualitas program *employee relations* yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh empat hal pokok, diantaranya adalah (dalam Ruslan, 2007 276-277)

1. *Open Management System* merupakan sistem manajemen yang mengarah pada nilai-nilai keterbukaan perusahaan para karyawannya mengenai segala informasi, kebijakan dan keputusan yang berkaitan dengan perusahaan.

Mirota Kampus Babarsari telah menerapkan manajemen yang terbuka. Dilihat dari keterbukaan Mirota dalam memberikan segala informasi kepada karyawan, terbuka terhadap kebijakan yang akan diambil perusahaan dengan menerima masukan dari karyawannya.

Dari data yang telah dianalisis pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa dari dimensi *open management system* total rata-rata sebesar 12,31. Hal tersebut membuktikan bahwa kualitas *employee relations* dari dimensi *open management system* termasuk tinggi atau baik

2. *Mutual Appreciation* adalah adanya saling menghargai antara satu sama lain, artinya pimpinan menghargai bawahannya. Penghargaan diberikan untuk ide, kerja, kinerja dan prestasi dari karyawannya.

Manajemen Mirota Kampus Babarsari memberi apresiasi bagi karyawannya jika karyawan memiliki kinerja yang baik, memperhatikan kebutuhan karyawannya dengan memberikan tunjangan kesehatan dan asuransi, hal tersebut menunjukkan bahwa Mirota Kampus Babarsari menghargai dan mengakui karyawannya.

Data menunjukkan bahwa dari dimensi *mutual appreciation* total rata-rata sebesar 16,73. Hal tersebut membuktikan bahwa kualitas *employee relations* dari dimensi *mutual appreciation* termasuk tinggi atau baik.

3. *Two Ways Communication* merupakan manajemen menjalankan komunikasi yang terbuka dengan karyawannya. Menjalankan komunikasi yang terbuka artinya

adalah adanya komunikasi dua arah, karyawan atau bawahan dapat langsung berkomunikasi dengan atasan begitu juga sebaliknya atasan dapat langsung berkomunikasi dengan bawahan dan adanya adanya *feedback* dalam proses komunikasi tersebut.

Pihak Mirota Kampus Babarsari menerapkan sistem komunikasi yang terbuka ditunjukkan dengan pihak manajemen atau pimpinan yang terbuka menerima karyawan untuk dapat secara langsung berkomunikasi antara karyawan dengan pimpinan. Komunikasi yang terbuka didukung dengan komunikasi yang baik dengan *feedback* yang positif diberikan kepada karyawan. Meskipun kedudukan pimpinan tinggi disbanding dengan karyawan namun tidak ada kesenjangan dalam berkomunikasi diantara kedua belah pihak sehingga menimbulkan komunikasi atau hubungan yang dekat ataupun akrab dan menimbulkan komunikasi yang memuaskan bagi karyawannya.

Data menunjukkan bahwa dari dimensi *two ways communication* total rata-rata sebesar 10,49. Hal tersebut membuktikan bahwa kualitas *employee relations* dari dimensi *two ways communication* termasuk tinggi atau baik.

4. Kemampuan manajer adalah kemampuan pimpinan dalam mengelola sumber daya manusianya yaitu karyawannya agar memiliki motivasi kerja dan loyal terhadap perusahaan salah satunya melalui *employee relation*.

Karyawan menilai bahwa pimpinan di Mirota Kampus Babarsari baik dalam mengelola dan memimpin karyawannya. Salah satunya melalui kegiatan atau program yang dilaksanakan dalam membangun motivasi kerja dan loyalitas karyawan pada Mirota Kampus Babarsari. Data menunjukkan bahwa dari dimensi kemampuan manajerial total rata-rata sebesar 12,96. Hal tersebut membuktikan bahwa kualitas *employee relations* dari dimensi kemampuan manajerial termasuk tinggi atau baik

5. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Kualitas *employee relations* yang diimplemetasikan di Mirota Kampus Babarsari dapat dilihat dari dimensi *open management system*, *mutual appreciation*, *two ways communication* dan kemampuan manajerial. Dalam penelitian ini ingin

mengetahui persepsi karyawan tentang kualitas *employee relations* di Mirota Kampus Babarsari. Berdasarkan hasil penelitian dari 124 responden yaitu karyawan Mirota Kampus Babarsari menunjukkan bahwa keseluruhan dimensi dalam mengukur kualitas *employee relations* telah diimplemetasikan dan rata-rata persepsi karyawan dari setiap dimensi tersebut tinggi atau baik.

Dimensi *open management system* total rata-rata sebesar 12,31 termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Dari dimensi *mutual appreciation* total rata-rata sebesar 16,73 termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Total rata-rata dimensi *two ways communicatin* sebesar 10,49 termasuk dalam kategori tinggi atau baik dan total rata-rata dimensi kemampuan manajerial adalah sebesar 12,96 termasuk dalam kategori tinggi atau baik.

Rata-rata dari keseluruhan indikator atau dimensi dalam mengukur kualitas *employee relations* di Mirota Kampus Babarsari adalah sebesar 52,48. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas *employee relations* di Mirota Kampus Babarsari baik. Sedangkan dalam bentuk persentase menunjukkan bahwa sebesar 69,4% karyawan berpersepsi bahwa kualitas *employee relations* di Mirota Kampus Babarsari baik. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa adanya kesesuaian antara teori dengan kondisi di lapangan yaitu di Mirota Kampus Babarsari. Maka dapat disimpulkan bahwa Persepsi karyawan terhadap kualitas *employee relations* di Mirota Kampus Babarsari yaitu berkualitas.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran Praktis

Hasil penelitian dengan judul *employee relations* dalam persepsi karyawan di Mirota Kampus Babarsari menunjukkan hasil yang baik atau berkualitas. Hasil tersebut diukur dari empat dimensi yaitu *open management system*, *mutual appreciation*, *two ways communication* dan kemampuan manajer. Dari keempat dimensi tersebut yang memiliki nilai atau rata-rata paling rendah adalah dimensi *two ways communication*. Maka dari itu pihak Mirota Kampus perlu meningkatkan atau memperbaiki komunikasi dua arah yaitu antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya antara bawahan dengan atasan.

Nilai atau rata-rata terendah setelah dimensi *two ways communication* adalah *open management system*. Maka sebaiknya pihak Mirota juga perlu untuk lebih memiliki keterbukaan kepada karyawan baik itu informasi, kebijakan, keputusan yang akan atau yang sudah dilaksanakan perusahaan. Untuk dimensi dengan nilai tertinggi adalah *mutual appreciation* dan kemampuan manajer. Dimensi tersebut menunjukkan hasil yang baik atau berkualitas namun pihak Mirota untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas *employee relations* dari dimensi tersebut.

2. Saran Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan literatur tentang *employee relations* dalam persepsi karyawan dalam suatu perusahaan. Kelemahan dalam penelitian ini adalah terkait dengan teori *employee relations*. Dalam ilmu *Public relations* teori atau konteks *employee relation* hanya masuk pada ranah komunikasi saja bukan pada ranah SDM (sumber daya manusia) nya namun dalam penelitian ini yang banyak dibahas atau diteliti adalah pada konteks SDM (sumber daya manusia). Maka untuk penelitian selanjutnyadisarankan agar tidak membahas atau meneliti tentang SDM nya tetapi pada konteks komunikasinya.

Kekurangan yang kedua dalam penelitian ini adalah tentang metodologi penelitian. Dalam suatu perusahaan karyawan dikategorikan menjadi beberapa bagian, seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan termasuk pihak manajemen dianggap sebagai karyawan namun ada juga perusahaan yang mengkategorikan bahwa pihak manajemen tidak termasuk karyawan. Dalam penelitian ini karyawan yang menjadi sampel penelitian tidak dikategorikan. Sehingga pihak manajemen seharusnya tidak masuk dalam konteks karyawan sebagai sampel penelitian. Maka untuk penelitian selanjutnya disarankan agar mengkategorikan karyawan yang akan digunakan sebagai sampel penelitian. Tujuan pengkategorian karyawan ini agar peneliti dapat memilah bagian mana yang layak dijadikan sebagai sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, Purbayu Budi Santoso. 2005. *Analisis statistic dengan Microsoft exel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Cutlip and Center, 2006 “*Effective Public Relations*”, Jakarta, Prenada media group
- Hardiman, Ima. 2006. *400 Istilah PR Media dan Periklanan*. Jakarta: Gagasan ulung
- Khasali, Rhenald. 2005. *Manajemen Public Relations: Konsep dan Aplikasinya*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset
- Kriyantono, Rachmat. 2008. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Miftah Toha. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Ruslan, Rosady. 2007. *Manajemen Public relations dan Media Komunikasi* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugihartono, dkk. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sugiyono, Dr. 2010. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*, Bandung: Alfabeta