

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sudah ditakdirkan jadi makhluk sosial, maka dari itu pasti memerlukan orang lain di hidupnya, saat melakukan komunikasi dengan efektif maka segala kegiatan yang manusia lakukan dapat berjalan dengan baik. Jika tidak melakukan komunikasi secara efektif maka tidak akan terbentuk kemauan dan pengertian dari pihak lain untuk membantu kita dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Namun pada kenyataannya hubungan antar staff masih memiliki konflik internal di dalamnya, hal ini tentunya dapat berdampak pada performa dan *output* yang dihasilkan.

Dalam organisasi atau perusahaan tentunya memiliki arus komunikasi di dalamnya, yakni diantaranya komunikasi vertikal dan horizontal. Sudah seharusnya arus komunikasi tersebut berjalan dengan lancar dan adanya keterbukaan, kecuali untuk hal-hal yang bersifat *confidential*. Akan tetapi pada kenyataannya arus komunikasi baik vertikal maupun horizontal yang terjadi masih tidak terlalu terbuka. Hal ini dapat menyulitkan proses pekerjaan karena adanya keterbatasan informasi yang diterima.

Berbicara perihal arus komunikasi yang terjadi juga terdapat komunikasi antar divisi di dalamnya. Setiap divisi pasti memiliki keterkaitan dengan divisi lain, kegiatan antar divisi ini yang membuat operasional perusahaan dapat

berjalan. Sehingga sudah seharusnya komunikasi antar divisi berjalan dengan lancar tanpa adanya melibatkan permasalahan pribadi. Namun pada kenyataannya komunikasi antar divisi masih kurang berjalan dengan lancar, koordinasi antar divisi masih kurang lancar sehingga masih menimbulkan *miss communication*.

Hubungan antar divisi yang kuat tentunya juga didasari dengan tingkat *mutual understanding* atau saling pengertian satu dengan yang lainnya. Jika dalam satu divisi membutuhkan pertolongan dari divisi lain sudah pasti terjadi komunikasi dengan divisi lain. Namun dikarenakan waktu yang orang miliki tidak selalu sama, sehingga pada kenyataannya tingkat pengertian staff antar divisi masih sangat rendah. Fenomena ini memiliki dampak saat pertolongan yang dimintai tidak dapat dibantu oleh divisi lain sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik.

Untuk membangun hubungan internal yang baik dibutuhkan kegiatan *employee relations*. Dengan dilakukannya kegiatan *employee relations* diharapkan dapat membangun keakraban, mengasah kemampuan dan keterampilan karyawan pada bidangnya. Namun pada kenyataannya kegiatan *employee relations* ini masih sering dipandang sebelah mata atau disepelekan. Pelatihan yang jarang diberikan, kegiatan di luar pekerjaan yang masih jarang diadakan sehingga antar divisi hanya berkomunikasi untuk pekerjaan saja.

Jika mengacu pada UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 menetapkan aturan kerja karyawan yang dapat diterapkan oleh perusahaan salah satunya adalah 7 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu, 6 hari kerja dalam satu minggu dan 1 hari libur.¹ Namun pada beberapa perusahaan menetapkan untuk dalam satu hari kerja adalah 9 jam. Namun pada kenyataannya karyawan masih suka mengerjakan pekerjaan di luar jam kerjanya bahkan hingga larut malam. Akan tetapi dalam mengerjakan pekerjaan tersebut tetap dikerjakan dengan sepenuh hati sehingga tetap dapat menghasilkan *output* yang maksimal.

Dalam satu minggu yang terdapat satu hari libur tentunya menjadi satu hari yang dapat dinikmati dengan bersantai dan tidak menyentuh pekerjaan. Namun pada nyatanya pada hari libur terdapat orang yang masih rela bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Bahkan sekalipun tidak diminta oleh atasan atau dapat disebut dengan atas dasar kemauan sendiri. Tentunya hal ini bagian dari loyalitas yang digunakan oleh karyawan untuk pekerjaannya.

Komunikasi yang menjadi hal begitu penting dalam menyampaikan pesan dapat membangun kesediaan atau keinginan karyawan. Sehingga antar staff dapat saling membantu dan *back-up* staff lain jika dalam suatu keadaan sedang tidak dapat dilakukan. Nyatanya hal ini masih sedikit terjadi. Ketidaksediaan staff untuk mengerjakan pekerjaan di luar *job desk* nya juga dapat disebut sebagai tingkat loyalitas yang masih kurang. Hal ini dapat

¹ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

didasari oleh kurangnya kedekatan atau kurangnya membangun hubungan secara personal.

Dengan bergabungnya seseorang ke dalam perusahaan atau organisasi, maka sudah sepatutnya untuk mendukung secara penuh terhadap visi dan misi perusahaan. Hal-hal yang menunjukkan dukungan terhadap visi misi perusahaan dapat ditunjukkan dari performa, *output*, bahkan tujuan yang mengacu pada *sales* perusahaan sehingga mendukung untuk perusahaan terus berkembang.

Mengerjakan pekerjaan sepenuh hati dapat menghasilkan *output* yang maksimal dan dapat dilihat dari hasilnya. Namun sangat disayangkan tidak seluruh staff mendukung dengan penuh visi misi perusahaan. Nyatanya masih ada beberapa staff yang mengerjakan pekerjaan tidak dengan sepenuh hati atau bahkan kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berjalannya dari masa ke masa pengabdian staff atau karyawan terhadap organisasi dapat menandakan kelayakan karyawan kepada perusahaan. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari HRD pihak perusahaan, bahwa terdapat karyawan yang telah mengabdikan selama 3 tahun dari 6 tahun berdirinya perusahaan. Hal ini menjadi pertanyaan bagaimana seorang karyawan dapat begitu lama mengabdikan kepada perusahaan yang baru merintis. Sudah dapat dipastikan ada banyak perjuangan yang dilalui bersama *owner* untuk membangun tim yang semakin besar dari masa ke masa. Program atau

kegiatan apa yang perusahaan lakukan untuk karyawan, sehingga bisa bertahan saat perusahaan masih merintis.

1.2 Rumusan Masalah

Dari fenomena yang telah ditulis oleh penulis maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “adakah pengaruh kegiatan *employee relations* berdasarkan hierarki kebutuhan di CV Balon Jaya terhadap loyalitas kerja karyawan?”. Jika ada, maka seberapa besar pengaruhnya?.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari diadakannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kegiatan *employee relations* berdasarkan hierarki kebutuhan terhadap loyalitas kerja karyawan di CV Balon Jaya. Dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya jika terdapat pengaruh.

1.4 Kegunaan/Manfaat Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dengan diadakannya penelitian ini, peneliti berharap hasilnya dapat berguna dalam pengembangan ilmu komunikasi secara umum, dan khususnya ilmu komunikasi organisasi, bagi kehumasan, komunikasi kelompok di lingkungan organisasi dalam perusahaan dan dapat berguna sebagai referensi untuk yang akan datang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Peneliti juga berharap hasil dari penelitian ini dapat berguna untuk pihak perusahaan baik manajemen, HRD, karyawan, maupun pimpinan dalam membangun relasi dan komunikasi sehingga loyalitas kerja dapat terbangun.

