

Hubungan Antara Kegiatan *Employee Relations* dengan Motivasi Kerja Karyawan

Widi Wulansari*, Tresna Wiwitan

Prodi Hubungan Masyarakat, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*wwulansari152@gmail.com, tresnawiwitan@yahoo.com

Abstract. It has become a basic desire to be achieved in an agency, namely the productivity of employees, so it has become a big responsibility of the agency to increase the work motivation of each employee, in order to provide optimal service to every community that has been expected. The purpose of this research is to determine the relationship between employee relations activities with employee motivation. This study uses quantitative methods, a research method that has been based on a philosophy of positivism. The first was to distribute questionnaires to employees of the West Bandung Regent's Office of Communication and Information Technology. There is a significant relationship between personal calls (X1) and work motivation (Y) in West Bandung Regency employees with the strength of the relationship in the strong category. There is a significant relationship between the ballot box (X2) and work motivation (Y) in West Bandung Regency employees with the strength of the relationship being in the strong category. There is a significant relationship between entertainment and excursions (X3) and work motivation (Y) in Bandung Regency employees. West with the strength of the relationship is in the moderate category so that entertainment and field trips are carried out to build communication between communication and superiors. There is a significant relationship between sports (X4) and work motivation (Y) in West Bandung Regency employees with the strength of the relationship being in the very strong category .

Keywords: *Employee Relations, Public Relations, Motivation.*

Abstrak. Sudah menjadi sebuah keinginan mendasar yang ingin dicapai pada sebuah instansi yaitu produktifitas dari para karyawan, sehingga sudah menjadi sebuah tanggung jawab besar dari instansi tersebut untuk meningkatkan motivasi kerja dari setiap karyawan, agar dapat memberikan adanya pelayanan yang optimal kepada setiap masyarakat yang sudah diharapkan. Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui adanya hubungan antara Kegiatan *employee relations dengan motivasi kerja karyawan.* penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebuah metode penelitian yang telah berlandaskan pada sebuah filsafah positivisme pertama dilakukannya penyebaran kuesioner diberikan pada karyawan Diskominfor Kantor Bupati Bandung Barat. Teknik pengumpulan data yang ditetapkan penulis adalah dengan menggunakan total sampling. Terdapat hubungan yang signifikan antara personal calls (X1) dengan motivasi kerja (Y) pada karyawan Kabupaten Bandung Barat dengan kekuatan hubungan berada dalam kategori kuat. Terdapat hubungan yang signifikan antara kotak suara (X2) dengan motivasi kerja (Y) pada karyawan Kabupaten Bandung Barat dengan kekuatan hubungan berada dalam kategori kuat, Terdapat hubungan yang signifikan antara hiburan dan darmawisata (X3) dengan motivasi kerja (Y) pada karyawan Kabupaten Bandung Barat dengan kekuatan hubungan berada dalam kategori sedang sehingga kegiatan hiburan dan darmawisata dilaksanakan untuk membangun komunikasi antara komunikasi maupun atasan. Terdapat hubungan yang signifikan antara olahraga (X4) dengan motivasi kerja (Y) pada karyawan Kabupaten Bandung Barat dengan kekuatan hubungan berada dalam kategori sangat kuat.

Kata Kunci: Hubungan Karyawan, Hubungan Masyarakat, Motivasi

A. Pendahuluan

Pada masa yang sudah sangat modern ini, dimana masyarakat dapat mengakses informasi dengan sangat cepat dari seluruh dunia dikarenakan adanya internet, membuat masyarakat menjadi sering mengetahui banyak informasi dengan cepat. Era globalisasi ini didukung dengan kemajuan teknologi, sehingga semakin memudahkan masyarakat untuk mengakses sebuah informasi.

Dilansir dari Unair news, bahwa Era globalisasi saat ini sangat menuntut sebuah instansi maupun organisasi agar menjadi inovatif. Ketika mengelola setiap sumber daya manusia, Manusia sumber daya (SDM) ialah sebuah elemen kunci dalam organisasi karena manusia sendiri telah memiliki karakteristik yang berbeda dari yang lain sumber dayanya. Maka dari itu, SDM merupakan salah satu elemen penting bagi kesuksesan dari sebuah organisasi dan instansi.

Instansi merupakan sebuah Badan atau Lembaga yang terbagi menjadi dua jenis bagian, yaitu swasta dan pemerintahan. Instansi sendiri bertujuan untuk memberikan sebuah pelayanan

Pada masa yang sudah sangat modern ini, dimana masyarakat dapat mengakses informasi dengan sangat cepat dari seluruh dunia dikarenakan adanya internet, membuat masyarakat menjadi sering mengetahui banyak informasi dengan cepat. Era globalisasi ini didukung dengan kemajuan teknologi, sehingga semakin memudahkan masyarakat untuk mengakses sebuah informasi.

Dilansir dari Unair news, bahwa Era globalisasi saat ini sangat menuntut sebuah instansi maupun organisasi agar menjadi inovatif. Ketika mengelola setiap sumber daya manusia, Manusia sumber daya (SDM) ialah sebuah elemen kunci dalam organisasi karena manusia sendiri telah memiliki karakteristik yang berbeda dari yang lain sumber dayanya. Maka dari itu, SDM merupakan salah satu elemen penting bagi kesuksesan dari sebuah organisasi dan instansi.

Instansi merupakan sebuah Badan atau Lembaga yang terbagi menjadi dua jenis bagian, yaitu swasta dan pemerintahan. Instansi sendiri bertujuan untuk memberikan sebuah pelayanan kepada masyarakat, guna kepentingan masyarakat luas, Kantor Bupati Kabupaten Bandung Barat merupakan sebuah instansi pemerintahan daerah, yang menjadi prasarana yang digunakan untuk kepentingan masyarakat luas di Kabupaten Bandung Barat berada di Jl. Padalarang-Cisarua Km 2, kecamatan Ngamprah, Kelurahan Merkursari, Jawa Barat.

Sudah menjadi sebuah keinginan mendasar yang ingin dicapai pada sebuah instansi yaitu produktifitas dari para karyawan, sehingga sudah menjadi sebuah tanggung jawab besar dari instansi tersebut untuk meningkatkan motivasi kerja dari setiap karyawan, agar dapat memberikan adanya pelayanan yang optimal kepada setiap masyarakat yang sudah diharapkan. Karyawan sendiri merupakan sebuah elemen yang penting, juga memiliki pengaruh yang penting.

Maka dari itu, diperlukan adanya kenyamanan bagi karyawan, seperti kondisi lingkungan kerja yang nyaman, juga aman dan bersih menjadi salah satu alasan yang harus lebih diperhatikan dan menjadi prioritas sebuah perusahaan tersebut. Suasana kekeluargaan juga menjadi sebuah hal yang perlu diperhatikan, adanya keharmonisan yang diciptakan akan menunjang rasa nyaman bagi karyawan. Hal tersebut sudah menjadi sesuatu yang paling mendasar dan juga diperlukan bagi sebuah instansi. Selain itu, menciptakan situasi yang kondusif juga menjadi sebuah landasan. Sumber daya manusia ternyata telah menjadi salah satu faktor utama bagi keberlangsungan sebuah instansi, maka diperlukan agar setiap karyawan memiliki rasa ketertarikan terhadap tujuan serta visi-misi dari instansi tersebut. Yang utama adalah adanya ketertarikan emosional, juga adanya ketertarikan terhadap tujuan dari instansi tersebut, membuat karyawan tersebut akan semakin memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Juga akan tercipta rasa loyal terhadap instansi tersebut. Hal tersebut sudah menjadi sebuah keberhasilan hubungan antara karyawan, rekan-rekan kerja, juga dengan instansi tersebut. Karena adanya keterikatan emosional merupakan hal yang sangat penting, bagi keberlangsungan hubungan antara sesama karyawan, juga dengan instansi tempat dimana ia bekerja. Yang menjadi kesulitan, adalah menciptakan sebuah situasi yang kondusif, harmonis, nyaman dan juga aman bagi instansi dan karyawan. Selain itu yang terpenting ialah adanya

komunikasi baik yang terjalin. Maka dari itu diperlukan adanya kegiatan *public relations* yang dikemas menjadi beberapa program, salah satunya adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh sebuah instansi agar hubungan yang baik dapat tercipta. Selain itu, Komunikasi merupakan salah satu hal yang ternyata sangat perlu diperhatikan, juga kini menjadi sangat penting di setiap kehidupan manusia, apalagi hidup berkelompok. Karena seperti yang sudah diketahui, senantiasa manusia adalah makhluk sosial.

Dilansir dari Jakarta.bisnis.com bahwa, dikarenakan adanya covid-19 maka Gubernur dari DKI Jakarta yaitu Bapak Anies Baswedan telah menyatakan sebuah peraturan yang telah di cetuskan oleh Gubernur Nomor 759 Tahun 2021 tentang sudah diberlakukannya aturan tentang isi pada beberapa karyawan bekerja dari rumah sebanyak 75% khusus perkantoran yang ada di zona yang ditetapkan banyak terpapar Covid-19 di Jakarta. Sedangkan sebuah untuk tempat kerja atau kantor dari swasta/ BUMN/ BUMD/ atau milik pemerintah di zona yang banyak terpapar covid WFH sebanyak 75 persen dan WFO sebanyak 25 persen dengan menerapkan berjaga-jaga untuk kesehatan yang lebih ketat, aturan-aturan tersebut pasti mempengaruhi semangat kerja pada karyawan, maka dari itu diperlukannya *Public Relations*. *Public Relations* terbagi menjadi dua, internal dan external keduanya menjadi unsur terpenting, maka dari itu, Instansi perlu memperhatikan kedua faktor tersebut, karena hubungan yang baik antara instansi dengan masyarakat, juga instansi dengan perusahaan harus dijaga dengan baik, selain untuk mempertahankan citra baik dari instansi tersebut, juga *Public Relations* internal juga diperlukan untuk menjalankan keberlangsungan dalam mencapai tujuan dari instansi tersebut. Maka dari itu, pengembangan hubungan masyarakat (*employee relation*) sangat penting, agar setiap rencana yang akan disampaikan kepada karyawan dapat berhasil tersampaikan dengan baik, juga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan keuntungan dari kedua belah pihak, Demikian pula Instansi atau setiap bentuk organisasi lainnya akan selalu berupaya agar menjadi pekerja yang berpartisipasi memberikan berbagai bentuk. pencapaian, salah satunya yaitu adalah sebuah motivasi kerja dari karyawan.

Dengan adanya kegiatan dari *employee relations* akan menjadi sebuah program *internal relations* menjadi sebuah kekuatan dan juga tenaga dalam mengembangkan SDM yang baik juga kuat, juga menimbulkan sebuah hasil yang baik, biasanya setiap karyawan juga akan merasa dihargai dan diperhatikan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, selain itu mampu mencapai setiap standar yang telah ditetapkan kerja yang efisien dan efektif yang akan berpengaruh terhadap pelayanan kepada masyarakat. Memberikan penghargaan terhadap karyawan merupakan salah satu elemen yang diperlukan Ketika membangun kegiatan *employee relations*, salah satunya adalah kenaikan jabatan, ini merupakan salah satu penghargaan yang sangat perlu diperhatikan, agar semangat dan motivasi kerja karyawan tidak memudar, hasilnya dapat dilihat Ketika dilakukannya penghargaan dalam bentuk ini, akan berdampak kepada semangat kerja karyawan yang akan selalu bertambah. Karyawan akan sangat berusaha keras untuk mempertahankan kualitas kerjanya. Badan pusat statistic menyatakan bahwa Presentase Tenaga Kerja Formal dilihat dari jenis kelamin dari tahun 2018 hingga 2020 ialah,

komunikasi yang dilakukan tidak baik, berdampak pada motivasi kerja dari karyawan, sehingga membuat pelayanan kepada masyarakat tidak optimal. Pada umumnya sebuah instansi memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan sebaik-baiknya bagi masyarakat, pelayanan yang baik bagi masyarakat merupakan hal yang penting dari setiap instansi yang bergerak di bidang pelayanan publik. Setelah dilakukan wawancara kepada Kepala seksi di kantor pemerintah Kabupaten Bandung Barat, bawah permasalahan yang terjadi pada tahun 2016-2017 adalah kurangnya keharmonisan di antara para karyawan berbeda divisi, salah satu alasan ialah karena kurangnya kegiatan yang dilakukan bersamaan oleh seluruh karyawan Dinas Komunikasi Informatika dan Statistika. Maka dari itu, untuk memutuskan mencari jalan keluarnya, ialah dengan mengadakan kegiatan *Employee Relations* yang dilakukan oleh kantor pemerintah Kabupaten Bandung Barat, yaitu kegiatan penyeluruhan yang dilakukan di luar kantor, penyeluruhan dilakukan untuk mempererat hubungan antara karyawan, yang dirasa menurun dikarenakan kesibukan di kantor. Maka dari itu dilakukan penyeluruhan dengan tujuan bekerja di luar kantor akan membuat hubungan antar karyawan menjadi lebih baik, dan harmonis. Dari

adanya hasil wawancara juga, ditemukan permasalahan lain, ialah sebelum dilakukannya kegiatan *Employee Relations* dilakukan, motivasi dan semangat kerja karyawan pada tahun 2018 mengalami penurunan karena tidak adanya pemeriksaan absen, juga tidak ada *reward* yang dilakukan jika karyawan datang lebih awal dipagi hari. Kegiatan *Employee Relations* yang dilakukan ialah mengadakan pertemuan semi formal seperti kegiatan wisata, penyeluruhan kepada masyarakat dengan tujuan peningkatan kinerja karyawan, selain itu *rewards* yang diberikan Ketika karyawan melakukan pekerjaan yang baik. Bentuk *rewards* yang diberikan ialah memberi pengumuman pada saat *briefing* pagi yang memberikan semangat karyawan untuk mengerjakan setiap tugas nya dengan maksimal. Kegiatan *Employee Relations* ialah Sebagian dari kegiatan *Public Relation*, yang dilakukan agar menciptakan hubungan yang baik, antara sesama karyawan, karyawan dengan atasan, juga internal dengan eksternal. Sedangkan menurut penelitian terdahulu, Yulianto (2020:37) berpendapat bahwa, Rendahnya kualitas ASN ini antara lain telah disebabkan dari sebuah latar belakang pendidikan yang dimiliki. Hal ini telah mempengaruhi langsung kepada adanya sebuah kompetensi dan kualitas kerja ASN. Jika ditinjau dari data jumlah ASN yang ada, yaitu 4,475 juta orang, 64% hanya memiliki kemampuan administratif saja, 37% adalah tenaga pendidik dan 4,43% adalah tenaga Kesehatan. Motivasi untuk melakukannya pengembangan untuk pelayanan terhadap masyarakat juga terhitung hanya sedikit. Motivasi sendiri adalah cara bagaimana mengerahkan sebuah cadangan sebagai sebuah energi potensial tersebut seperti yang disebutkan oleh McClelland yang akan terfokus pada jenis kebutuhan. Terdiri dari sebagai berikut:

1. Kebutuhan prestasi (*need of achievement*)
 2. Kebutuhan dari kekuasaan (*need of power*) dan
 3. Kebutuhan di ranah afiliasi (*need of affiliation*)
disingkat n Af
1. Kebutuhan prestasi,
Yaitu sebuah keinginan yang dimiliki untuk melebihi atau mencapai standar, atau lebih dari.
 2. Kebutuhan afiliasi,
afiliasi ialah sebuah keinginan memiliki sebuah hubungan pertemanan yang lebih baik saat bekerja, dan membangun hubungan dekat,
 3. Kebutuhan kekuasaan.
kebutuhan kekuasaan ialah sebuah keinginan mempengaruhi , untuk lebih mempunyai prestise, yang lebih kuat dibandingkan dari orang lain.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti berfikir bahwa penting untuk dilakukannya penelitian ini dengan beberapa hal yakni untuk mengkaji hubungan antara untuk mengkaji Hubungan dari Kegiatan *Employee Relations* dan Motivasi kerja Karyawan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat, dimana kegiatan *Employee Relations* sangat penting bagi sebuah instansi untuk motivasi kerja karyawan, penulis ingin mengetahui kebenaran tentang hubungan Antara Kegiatan *Employee Relations* yang dilakukan untuk motivasi kerja karyawan pada kantor Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dan paradigma positivistik dengan teknik korelasi *Rank Spearman*. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan, Dinas komunikasi informatika dan statistika. Dalam sebuah penelitian populasi sendiri diartikan sebagai wilayah dimana ingin diteliti oleh peneliti baik berupa objek maupun subjek. Sugiyono (2011:80) mengatakan bahwa populasi ialah sebuah wilayah general, terdapat dari sebuah objek ataupun subjek dimana memiliki kualitas juga sebuah karakteristik, kemudian dipastikan oleh peneliti agar dapat mempelajari untuk menarik kesimpulan dari penelitian yang dilaksanakan. Peneliti menggunakan Karyawan Diskominfotik sebagai populasi. (Sirait, 2016) Sampel merupakan bagian dari adanya jumlah juga sebuah karakteristik yang telah dimiliki dari sebuah populasi tersebut, seperti yang dikatakan oleh Sugiyoni (2017, hlm.91) tentang, "Sampel ialah Sebagian atau bisa di katakana wakil dari adanya populasi yang akan diteliti." sampel penelitian ini menggunakan semua populasi, karena karyawan Diskominfotik seluruh populasi hanya 61

orang maka dari itu, sampel akan digunakan sebagai penelitian sebanyak 61 orang karyawan di Diskominfotik Kabupaten Bandung Barat. Teknik dipilih karena telah dianggap sesuai dengan penelitian ini. Pengambilan sampel dilakukan kepada Karyawan Diskominfotik Kabupaten Bandung Barat yang dianggap homogen.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hubungan antara Kegiatan *Employee Relations* (X) dengan Motivasi Kerja (Y)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara Personal Calls (X1) dengan Motivasi Kerja (Y), maka dilakukan analisis korelasi *Rank Spearman* dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀: Tidak terdapat hubungan antara Personal Calls dengan Motivasi Kerja pada karyawan Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat.

H₁: Terdapat hubungan antara Personal Calls dengan Motivasi Kerja pada karyawan Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat.

Dengan kriteria penolakan hipotesis:

H₀ ditolak jika nilai sig. < 0,05 dan H₁ diterima

H₀ diterima jika nilai sig. > 0,05 dan H₁ ditolak

Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ Analisis Korelasi *Rank Spearman* Personal Calls dengan Motivasi Kerja Morissan (2010:188) juga telah menyatakan salah satu bentuk dari komunikasi yang dapat dilakukan perusahaan kepada karyawannya ialah dalam bentuk-bentuk kegiatan *employee relations* yang dilaksanakan perusahaan. Personal call sendiri merupakan salah satu kegiatan dari *employee relations*, yang dilakukan oleh kantor Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat. Melalui pendekatan yang digunakan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan internal, diperlukan dilakukan beberapa kegiatan, salah satunya ialah personal call. Kegiatan komunikasi dalam bentuk *employee relations* ini selain diarahkan untuk lebih menciptakan hubungan baik antara pimpinan dengan karyawan perusahaan juga dapat diarahkan sebagai upaya untuk motivasi para karyawan dari perusahaan tersebut. (Kartika & Anindito, 2017). Kegiatan ini juga merujuk kepada *teory Model Theory to way symmetrica* Menurut Fawkes(2004) Grunig&Hunt (1994), Harrison dan Wehmeier(2009) berpendapat bahwa model *symmetric* yang ideal, dikarenakan mengutamakan dialog secara penuh dengan publiknya juga fokus kepada upaya untuk membangun hubungan dan sebuah pemahaman Bersama, bukan untuk berupaya memersuasi publik dengan berbagai cara. Kegiatan Personal call merujuk kepada adanya dialog penuh yang dilakukan dengan public dilakukan agar memiliki hubungan yang baik, dengan sesama karyawan ataupun dengan atasan.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya korelasi antara sub Variabel Personal Calls (X1) dengan Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,777 yang diartikan nilai korelasi kuat dan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Sub Variabel Personal Calls (X1) dengan Motivasi Kerja (Y).

Untuk mengetahui besarnya kontribusi Sub Variabel Personal Calls (X1) dengan Motivasi Kerja (Y) dengan menggunakan Koefisien Determinasi dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,777^2 \times 100\% \\ &= 60,71\% \end{aligned}$$

Dari rumus di atas dapat diketahui besarnya kontribusi antara Sub Variabel Personal Calls (X1) dengan Motivasi Kerja (Y) adalah sebesar 60,71%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 60,71\%) = 39,69\%$ dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Dari pemaparan di atas, disebutkan bahwa hubungan antara personal calls dengan internal memiliki korelasional yang kuat, dengan tumpuan banyak yang menyetujui bahwa, pentingnya melakukan hubungan personal yang dilakukan untuk mempererat sebuah hubungan, dengan pemahaman yang sama untuk dapat mencapai kepentingan organisasi atau kantor. Memiliki hubungan personal untuk memiliki suasana kantor yang nyaman, juga

menyenangkan agar meningkatkan motivasi kerja karyawan menjadi lebih meningkat.

Hubungan yang dilakukan oleh sesama karyawan, juga divisi lain dapat memicu semangat juga motivasi kerja, dikarenakan adanya obrolan tentang kemajuan serta peningkatan diri masing-masing dikantor dapat memicu meningkatkan motivasi kerja setiap karyawan

Hubungan antara Kotak Suara (X2) dengan Motivasi Kerja (Y)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara Kotak Suara (X2) dengan Motivasi Kerja (Y), maka dilakukan analisis korelasi *Rank Spearman* dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀: Tidak terdapat hubungan antara Kotak Suara (X2) dengan Motivasi Kerja (Y) pada karyawan Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat.

H₁: Terdapat hubungan antara Kotak Suara (X2) dengan Motivasi Kerja (Y) pada karyawan Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat.

Dengan kriteria penolakan hipotesis:

H₀ ditolak jika nilai sig. < 0,05 dan H₁ diterima

H₀ diterima jika nilai sig. > 0,05 dan H₁ ditolak

Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$

Aktivitas *employee relations* itu juga telah termasuk ke dalam komunikasi internal. Dalam komunikasi internal, baik vertikal, horizontal, maupun diagonal, selalu adanya sebuah kemungkinan hambatan yang akan menyebabkan terjadinya ketidak lancar komunikasi (*miscommunication*). (Gruning,1992) . Dapat terlihat bahwa Kotak suara merupakan salah satu kegiatan atau program dari kegiatan *employee relations* dan termasuk kedalam komunikasi internal yang dibangun agar mengurangi ketidak lancar komunikasi diantara pihak-pihak internal. Kustadi Suhandang (dalam Yulianita, 2005 : 66) menyebutkan bahwa dalam rangka kegiatan membina hubungan yang baik dengan karyawan dapat dilakukan melalui kegiatan. Salah satu kegiatannya ialah kotak suara. Kotak Suara (kotak saran) Menampung pendapat para bawahan yang tidak akan berani mengemukakan pendapatannya dalam sebuah forum pertemuan juga bisa diadakan kotaksuara yang setiap saat dapat diisi oleh suara dari karyawan secara tertulis, ada baiknya suara disalurkan melalui kota bersifat anonym. kegiatan ini berhubungan dengan *teory Model Theory to way symmetrica* Menurut Fawkes(2004) Grunig&Hunt (1994) , Harrison dan Wehmeier(2009) berpendapat bahwa model *symmetric* yang ideal, dikarenakan mengutamakan dialog secara penuh dengan publik nya juga fokus kepada upaya untuk membangun hubungan dan sebuah pemahaman Bersama, bukan untuk berupaya memersuasi publik dengan berbagai cara. Para karyawan banyak yang memilih setuju bahwa, kotak suara sangat penting bagi kantor. Juga baik untuk tetap menjaga komunikasi internal, yang berfokus untuk membangun sebuah pemahaman Bersama. Dan juga mengutamakan dialog secara penuh diantara kedua nya, walaupun dengan cara *anonym* namun tetap memiliki tujuan yang sama yaitu berfokus kepada upaya untuk membangun hubungan yang baik, juga adanya sebuah pemahaman Bersama, dimana, kritik dan saran tetap tersampaikan walaupun dengan *anonym* Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara Hiburan dan Darmawisata (X3) dengan Motivasi Kerja (Y), maka dilakukan analisis korelasi *Rank Spearman* dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀: Tidak terdapat hubungan antara Hiburan dan Darmawisata (X3) dengan Motivasi Kerja (Y) pada karyawan Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat.

H₁: Terdapat hubungan antara Hiburan dan Darmawisata (X3) dengan Motivasi Kerja (Y) pada karyawan Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat.

Dengan kriteria penolakan hipotesis:

H₀ ditolak jika nilai sig. < 0,05 dan H₁ diterima

H₀ diterima jika nilai sig. > 0,05 dan H₁ ditolak

Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$.

Berdasarkan hasil angket yang telah didapatkan oleh peneliti, banyak karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju, bahwa Hiburan dan Darmawisata merupakan salah satu kegiatan *employee relations* yang perlu di adakan oleh kantor, dikarenakan dengan adanya kegiatan ini, dapat membangun komunikasi yang baik antara sesama karyawan, ataupun dengan

atasan, karena kegiatan ini merupakan salah satu kegiatan non formal, maka dapat membangun komunikasi yang jauh lebih baik. Sesuai dengan *teory Model Theory to way symmetrica* Menurut Fawkes(2004) Grunig&Hunt (1994) , Harrison dan Wehmeier(2009) berpendapat bahwa model symmetric yang ideal, dikarenakan mengutamakan dialog secara penuh dengan publik nya juga fokus kepada upaya untuk membangun hubungan dan sebuah pemahaman Bersama, bukan untuk berupaya memersuasi publik dengan berbagai cara. Dengan adanya hiburan dan darmawisata juga dapat membuat komunikasi menjadi lebih baik sehingga membangun pemahaman baru. Seperti contoh nya kegiatan yang dilakukan oleh kantor, *family gathering*, penyeluruhan yang dilakukan di luar kantor, dapat meningkatkan komunikasi dan dialog yang dilakukan secara penuh oleh pihak internal . Kustadi Suhandang (dalam Yulianita, 2005 : 66) menyebutkan bahwa dalam rangka kegiatan membina hubungan yang baik dengan karyawan dapat dilakukan melalui salah satu kegiatan Hiburan dan Darmawisata, Pertemuan ini harus bersifat relax perlu diaadakan. Untuk memupuk rasa akrab dan setia kawan, serta human relations, diantara para karyawan juga keluarganya perlu diadakan pertemuan dalam bentuk hiburan dan darmawisata. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara Olahraga (X4) dengan Motivasi Kerja (Y), maka dilakukan analisis korelasi *Rank Spearman* dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀.: Tidak terdapat hubungan antara Olahraga (X4) dengan Motivasi Kerja (Y) pada karyawan Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat.

H₁.: Terdapat hubungan antara Olahraga (X4) dengan Motivasi Kerja (Y) pada karyawan Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat.

Dengan kriteria penolakan hipotesis:

H₀ ditolak jika nilai sig. < 0,05 dan H₁ diterima

H₀ diterima jika nilai sig. > 0,05 dan H₁ ditolak

Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$

Kustadi Suhandang (dalam Yulianita, 2005 : 66) menyebutkan bahwa dalam rangka kegiatan membina hubungan yang baik dengan karyawan dapat dilakukan melalui salah satu kegiatan Olahraga Kekompakan dalam team kerja perlu juga dikembangkan antara lain dengan segala penyaluran sebuah bakat masing-masing karyawan ke dalam suatu team kerja yang bersifat sebuah rekreasi, seperti olahraga. Dalam kegiatan ini, dapat dilihat bahwa olahraga ialah salah satu kegiatan yang di perlukan oleh karyawan, untuk melatih strategi, juga cara-cara agar komunikasi baik terbangun lagi, sehingga, sesuai dan berhubungan dengan *teory Model Theory to way symmetrica* Menurut Fawkes(2004) Grunig&Hunt (1994) , Harrison dan Wehmeier(2009) berpendapat bahwa model symmetric yang ideal, dikarenakan mengutamakan dialog secara penuh dengan publik nya juga fokus kepada upaya untuk membangun hubungan dan sebuah pemahaman Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *Employe Relations* (X) dengan Motivasi Kerja (Y), maka dilakukan analisis korelasi *Rank Spearman* dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀.: Tidak terdapat hubungan antara *Employe Relations* (X) dengan Motivasi Kerja (Y) pada karyawan Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat.

H₁.: Terdapat hubungan antara *Employe Relations* (X) dengan Motivasi Kerja (Y) pada karyawan Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat.

Dengan kriteria penolakan hipotesis:

H₀ ditolak jika nilai sig. < 0,05 dan H₁ diterima

H₀ diterima jika nilai sig. > 0,05 dan H₁ ditolak

Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$

Bersama, bukan untuk berupaya memersuasi publik dengan berbagai cara.

Dimana, karyawan di persuasi agar memiliki kekompakan dan juga keharmonisan demi membangun hubungan dan pemahaman yang disepakati, Dari beberapa penelitian yang di anggap relevan, yaitu (Oktavia Dwi Ayuningtyas-UNS-F. ISIP-2019) *Employee relations* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (studi deskriptif kualitatif implementasi kegiatan *employee relations* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Sahid Jaya Solo tahun 2018 juga memiliki hasil yang signifikan, peneliti menyatakan bahwa kegiatan-kegiatan

employee relations berhubungan dengan adanya motivasi kerja karyawan, dimana kegiatan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Juga, penelitian lain yang dianggap relevan, Pengaruh Pelaksanaan Kegiatan *Employee Relations* Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan (Studi Korelasi Pelaksanaan Family Gathering Dan Anniversaries Sebagai Kegiatan *Employee Relations* Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Kusuma Sahid Prince Hotel. Hasil dari angket tersebut menyatakan bahwa kegiatan *family*

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara personal calls (X1) dengan motivasi kerja (Y) pada karyawan Kabupaten Bandung Barat dengan kekuatan hubungan berada dalam kategori kuat bernilai positif dengan besarnya hubungan 0,777 sehingga hubungan personal calls dengan internal yang dilakukan dapat memperlambat.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara kotak suara (X2) dengan motivasi kerja (Y) pada karyawan Kabupaten Bandung Barat dengan kekuatan hubungan berada dalam kategori kuat bernilai positif dengan besarnya hubungan 0,807 sehingga disediakan fasilitas menampung kritik dan saran.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara hiburan dan darmawisata (X3) dengan motivasi kerja (Y) pada karyawan Kabupaten Bandung Barat dengan kekuatan hubungan berada dalam kategori sedang bernilai positif dengan besarnya hubungan 0,779 sehingga kegiatan hiburan dan darmawisata dilaksanakan untuk membangun komunikasi antara komunikasi maupun atasan.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara olahraga (X4) dengan motivasi kerja (Y) pada karyawan Kabupaten Bandung Barat dengan kekuatan hubungan berada dalam kategori sangat kuat bernilai positif dengan besarnya hubungan 0,502 sehingga kegiatan olahraga dapat dilaksanakan dengan mempertimbangkan untuk memberikan hadiah bagi pemenang dari kegiatan tersebut.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistika Kabupaten Bandung Barat, dan beberapa subjek terkait yang telah mendukung juga membina dalam memberikan data maupun informasi untuk melakukan penelitian ini

Daftar Pustaka

- [1] Winurini, S. (2017). Perilaku korupsi di indonesia dalam perspektif teori motivasi. Winurini, S. (2017). Perilaku korupsi di indonesia dalam perspektif teori motivasi. *Majalah Info Singkat Kesejahteraan Sosial*, 9(3), 9–12. [https://berkas.dpr.go.id/puslit/files/info_singkat/Info_Majalah_Info_Singkat_Kesejahteraan_Sosial_9\(3\)_9-12](https://berkas.dpr.go.id/puslit/files/info_singkat/Info_Majalah_Info_Singkat_Kesejahteraan_Sosial_9(3)_9-12).
- [2] Kartika, R., & Anindito, A. (2017). Penerapan Program *Employee Relations* Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Puslitbang. *Communicology: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2), 1–26. <https://doi.org/10.21009/communicology.062.01>
- [3] Prof. Dr. Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Teknik Penarikan Sampel*. 20–32.
- [4] Yulianita Neni. 2012 *Dasar-Dasar Public Relations*. Bandung Pusat Penerbitan Universitas Islam Bandung (P2U)
- [5] Nur Ilham, Muhammad, Oesman Palapah, Maya Amalia. (2022). Strategi Marketing *Public Relations X Motorcycle*, *Jurnal Riset Public Relations*, 1(2), 156 – 161