

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Summarecon Bandung merupakan pengembangan kota mandiri pertama di Kota Bandung. Berbagai fasilitas pun tersedia di dalamnya, mulai dari hunian di cluster, fasilitas komersial berupa ruko dan area perkantoran, pusat perbelanjaan, dan rekreasi Summarecon Mall Bandung, fasilitas pendidikan: Sekolah Islam Al Azhar, Sekolah Santo Aloysius, pusat riset, dan pengembangan bisnis teknologi tinggi ITB Innovation Park, serta Summarecon Teknopolis.

Sebagai suatu perusahaan besar PT Summarecon Bandung tentunya memiliki banyak karyawan yang berasal dari latar belakang yang berbeda beda. PT Summarecon Bandung memiliki tujuan-tujuan yang harus dicapai agar perusahaannya bisa berkembang, karyawan merupakan senjata perusahaan untuk melaksanakan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Setiap perusahaan tentu harus memiliki bagian khusus yang bertugas untuk menjalin hubungan yang kondusif didalam perusahaan, baik itu antara atasan dengan bawahnya, maupun hubungan diantara karywan. Begitu juga dengan PT Summarecon Bandung yang menugaskan Human Resource Development (HRD) sebagai bagian khusus yang mengurus kepentingan sumber daya manusia dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan atau

organisasi adalah hal yang penting. Bambang Santoso Haryono dalam bukunya Capacity Building mengutip dari Edwin R Filipino yang mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegritasan, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai suatu tujuan organisasi.”(Filippo dalam Haryono 2012;51)

Humas Resource Develemont (HRD) atau dalam bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai pengembangan sumber daya manusia. Tugas HRD bergantung pada seberapa besar perusahaan, jumlah SDM dan kebutuhan perusahaan. HRD mempunyai tugas pokok yaitu sebagai berikut :

1. Orientasi,
2. Rekrutmen dan Pemelihan Karyawan,
3. Memelihara Suasana Kerja yang kondusif,
4. Mengelola Hubungan Antar Karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti berfokus pada tugas HRD mengenai memeliharaan kerja yang kondusif dan mengelola hubungan antar karyawan Hal ini dikarenakan karyawan merupakan ujung tombak perusahaan yang harus diperhatikan.

Karyawan merupakan publik internal yang penting keberadaannya dalam mempengaruhi produktivitas perusahaan sekaligus sebagai aset berharga bagi perusahaan. Tanpa adanya dukungan yang baik dari para karyawan maka organisasi akan sulit mencapai tujuannya (Kasali, 2005: 66). Suatu organisasi tidak mungkin

tanpa karyawan, karena merekalah yang menggerakkan atau menghidupkan organisasi (Effendy, 1999: 107).

Karyawan dalam penelitian ini berfokus pada surveyor, tugas utama seorang surveyor adalah mengevaluasi dan memberikan masukan dan saran kepada klien (baik personal maupun perusahaan) mengenai desain dan konstruksi sebuah bangunan. Surveyor dituntut untuk membuat laporan rinci soal bangunan tersebut, atau biasa disebut sebagai survey bangunan. Beberapa jenis surveyor yang ada di Indonesia antara lain, yaitu Surveyor Gedung, Surveyor Jalan atau Jembatan dan Surveyor Tambang. Tugas sebagai seorang surveyor di dalam perusahaan besar merupakan hal yang tidak mudah, mengukur keadaan tanah apakah layak dibangun atau tidak tentu dibutuhkan focus yang tinggi, ditambah lagi dengan suasana lapangan yang bergantung terhadap cuaca, surveyor di PT Summarecon Bandung tentu diperhatikan.

Guna menjaga keharmonisan antara para karyawan, juga adanya tujuan menciptakan kondusifitas dalam bekerja, HRD PT Summarecon mempunyai program tahunan yaitu Employee Gathering atau sering juga disebut dengan outing kantor, outing perusahaan, employee gathering, ataupun employee's family gathering, pada dasarnya adalah agenda liburan bersama seluruh karyawan dari suatu perusahaan. Bisa berdasarkan divisi ataupun benar-benar kumpulan dari seluruh divisi yang ada di suatu kantor atau perusahaan. Tujuan dari Employee Gathering adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan bentuk pada karyawan atas kinerjanya kepada perusahaan.

Kegiatan Employee gathering ini diharapkan akan membuat karyawan merasa dihargai dan merasa diri mereka bukan mesin yang terus bekerja tanpa ada hiburan, kegiatan ini juga diharapkan agar terciptanya suasana kekeluargaan di dalam tempat bekerja dan menjadikan suasana harmonis dalam bekerja demi mencapai tujuan kerja bersama di dalam perusahaan. Seperti yang dituturkan oleh salah satu karyawan yang bertugas sebagai surveyor ketika peneliti melakukan wawancara pa riset :

“Kegiatan ini sangat berpengaruh untuk karyawan, dengan dilaksanakannya kegiatan ini para karyawan bisa berbaur dengan karyawan di divisi lain, selian itu sebagai jembatan penghubung antara karyawan dengan atasan”. (Febyandri,2021)

Hal senada diungkapkan oleh Ibu Mey yang menjadi panitia pelaksana kegiatan Employee Gathering di Summarecon Bandung, seperti yang diutarakan oleh beliau sebagai berikut :

“Perlu. Kegiatan gathering salah satu kegiatan yg bisa meningkatkan motivasi karyawan, karna karyawan yg dari hari senin-sabtu bekerja di kantor dengan rutinitas yg sama tentu butuh waktu untuk relaksasi. Salah satunya dengan adanga gathering. Agar supaya antar karyawan, atasan dan bawahan berbaur satu sama lain nantinya diharapian bisa meningkatkan produktifitas kerja”. (Mey, wawancara, 2021)

Employee relations sering diterapkan di perusahaan atau organisasi untuk mendukung jalannya komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi menggunakan employee relations karena keberadaannya turut membantu memberikan kondisi lingkungan yang membuat karyawan nyaman saat bekerja sehingga dapat menciptakan kelompok kerja yang solid dan memiliki semangat kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai perusahaan.

Membangun komunikasi internal didalam perusahaan sangatlah tidak mudah, dan tidak selamanya berjalan lancar, karena ada sebagian karyawan yang pro dan kontra, dan dapat menjadikan konflik antar karyawan, dan kalau konflik terus berlanjut maka akan menghambat perkembangan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan.

Employee Relations (Hubungan dengan para pegawai) sangat penting untuk dilakukan karena employee relations adalah jembatan antara pimpinan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan. Menurut Neni Yulianita dalam bukunya (Yulianita, 2005; 59) yang berjudul Dasar-Dasar Public Relations mengatakan

“Employee Relations adalah kegiatan public relations untuk memelihara hubungan, khususnya antara manajemen dengan para karyawannya. Hubungan ini dalam rangka kepegawaian secara formal. Employee publik/publik pegawai adalah salah satu internal publik yang dijadikan salah satu sasaran dari kegiatan public relations didalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka merupakan suatu potensi yang sangat berarti dalam organisasi, potensi mana yang dapat dikembangkan lebih baik dari sebelumnya. Karena mereka itu dianggap salah satu publik yang menentukan suksesnya organisasi, maka perlu diadakan hubungan baik dan terarah.”

Cara mencapai tujuan sebuah organisasi tentunya perlu didukung oleh semua pihak dalam organisasi, pihak-pihak yang dimaksud adalah pimpinan dan para karyawan. Organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana kondusif dimana pimpinan mampu bekerjasama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan bersama.

Motivasi dalam bekerja adalah penting bagi karyawan disuatu perusahaan, karyawan setidaknya harus satu motivasi untuk mencapai kebutuhannya. Memotivasi karyawan ini bukanlah suatu perkara yang mudah, oleh karena itu seorang HRD harus mampu mengetahui bentuk dan motivasi yang diinginkan oleh karyawannya. Karyawan bersedia bekerja alasan utamanya tentu untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non-materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Perusahaan tentu tidak hanya mengharapkan karyawannya mampu, dan terampil saja, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja secara giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja secara giat.

Raja Maruli Tua dalam bukunya yang berjudul *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* mengutip dari Samsudin yang mengemukakan definisi mengenai motivasi yaitu :

“Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. (Samsudin dalam Maruli, 2020:57)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang melatar belakangi individu dalam organisai. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan Hasrat, gairah keinginan dan energi di dalam diri

seseorang yang memengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan seseorang sesuai dengan lingkup kerja. HRD PT Summarecon Bandung mempunyai tanggung jawab yaitu untuk memelihara motivasi kerja para karyawannya.

Menjalankan hal di atas tentunya dibutuhkan komunikasi yang efektif antara perusahaan dengan karyawannya agar terciptanya saling pengertian sehingga timbul suasana yang kondusif, akan tetapi perlu adanya strategi komunikasi yang baik untuk mencapai tujuan tersebut., karena pada dasarnya strategi adalah manajemen untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Tetapi dalam upaya mencapai tujuan tersebut, fungsi dari strategi bukan hanya sebagai penunjuk arah saja, akan tetapi harus menunjukkan juga bagaimana taktik operasionalnya. Demikian pula dengan strategi komunikasi merupakan perpaduan antara perencanaan komunikasi dengan manajemen komunikasi seperti yang dijelaskan dalam buku *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*, yaitu :

“Strategi komunikasi merupakan paduan perencanaan komunikasi (communication planning) dengan manajemen komunikasi (communication management) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi komunikasi ini harus mampu menunjukkan bagaimana operasionalnya secara praktis harus dilakukan, dalam arti kata bahwa pendekatan (approach) bisa berbeda sewaktu-waktu bergantung pada situasi dan kondisi”. (Effendy, 1990:31)

Sedangkan definisi strategi menurut Middleton yang adalah :

“Strategi komunikasi adalah kombinasi yang terbaik dari semua elemen komunikasi mulai dari komunikator, pesan, saluran (media), penerima sampai pada pengaruh (efek) yang dirancang untuk mencapai tujuan komunikasi yang optimal. (Middleton dalam Cangara, 2013 : 61)

Strategi komunikasi bukan hal yang mudah untuk dilakukan oleh siapapun. Beragamnya strategi komunikasi yang dapat dilakukan baik itu secara langsung atau melalui media publikasi yang pada saat ini sudah dengan mudah dapat digunakan dimanapun dan kapanpun, mengharuskan perusahaan menentukan strategi komunikasi yang tepat untuk membuat sebuah komunikasi yang efektif dalam upaya menangani sebuah persoalan.

Pemaparan diatas, menarik peneliti untuk melakukan penelitian tentang Strategi Komunikasi Humas Resource Develpoment (HRD) PT Summarecon Bandung Melalui Program Employee Gathering dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan melalui studi deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang bersifat induktif. Studi deskriptif bertujuan untuk strategi yang mengkaji secara rinci atas suatu latar atau ataupun subjek ataupun peristiwa tertentu. studi deskriptif dipilih dengan maksud menjadikan fokus penelitian agar keutuhan penelitian dapat terjaga.

Bertolak dari latar belakang masalah diatas, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut “Bagaimana Strategi Komunikasi Human Resource Development (HRD) PT Summarecon Bandung Melalui Program Employee Gathering Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan”

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Perencanaan yang dilakukan Human Resource Development (HRD) PT Summarecon Bandung Melalui Program Employee Gathering Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

2. Bagaimana Pelaksanaan yang dilakukan Human Resource Development (HRD) PT Summarecon Bandung Melalui Program Employee Gathering Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan
3. Bagaimana Evaluasi yang dilakukan Human Resource Development (HRD) PT Summarecon Bandung Melalui Program Employee Gathering Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

1.3.Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui bagaimana Bagaimana Strategi Komunikasi Human Resource Development (HRD) PT Summarecon Bandung Melalui Kegiatan Employee Gathering Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Perencanaan yang dilakukan Human Resource Development (HRD) PT Summarecon Bandung Melalui Program Employee Gathering Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan
2. Untuk Mengetahui Pelaksanaan yang dilakukan Human Resource Development (HRD) PT Summarecon Bandung Melalui Kegiatan Employee Gathering Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan
3. Untuk Mengetahui Evaluasi yang dilakukan Human Resource Development (HRD) PT Summarecon Bandung Melalui Program Employee Gathering Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

4. Untuk Mengetahui Strategi Komunikasi Human Resource Development (HRD) PT Summarecon Bandung Melalui Program Employee Gathering Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Dari aspek teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya perkembangan ilmu komunikasi khususnya ilmu Humas. Penelitian ini juga dapat memberikan pengetahuan mengenai penerapan teori-teori komunikasi dalam memecahkan masalah yang ada pada objek penelitian yang berkaitan dengan Strategi Komunikasi Human Resource Development (HRD) PT Summarecon Bandung Melalui Program Employee Gathering Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. Selain itu dapat menjadi bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Peneliti

Penelitian ini berguna bagi peneliti sebagai pengalaman dalam mengaplikasikan ilmu yang selama ini diterima secara teori, khususnya tentang Strategi Komunikasi Human Resource Development (HRD) PT Summarecon Bandung Melalui Kegiatan Employee Gathering Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

2. Universitas

Penelitian ini berguna bagi mahasiswa UNIKOM secara umum, ilmu komunikasi konsentrasi Humas secara khusus mengenai tinjauan Strategi Humas perusahaan sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya terutama yang melakukan penelitian dengan kajian yang sama.

3. PT Summarecon Bandung

Penelitian yang dilakukan berguna bagi perusahaan sebagai evaluasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

