

Employee Relations Pada PT. Solusi Energy Nusantara

Nurlina Aulia Santika

Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email: nurlinaaulias@gmail.com

Siska Yuningsih

Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email: siskayuningsih@umj.ac.id

Korespondensi penulis: nurlinaaulias@gmail.com

Abstract. *Every employee who works has the motivation within himself that is needed in a company, every employee who has high work motivation can maintain the work style of each individual to achieve common goals in a company. Every company, of course, has a different way of employee relations or employee relations to build relationships with its employees. An employee who works must have motivation within himself, because employees who have high work motivation can maintain the work style of each individual to achieve goals together in a company, PT. Solusi Energy Nusantara is a company engaged in the service industry that requires the ability of employees to serve customers so that each employee's performance in providing service to its customers is the key to the good name of a company and customer satisfaction is also determined by employees, as well as employee involvement in achieving company success goals. So to achieve this it is necessary to have a harmonious relationship between employees. The purpose of this study is to determine employee relations at PT. Nusantara Energy Solutions. This research method uses a descriptive qualitative approach and employs Employee Relations theory. As for in this study data collection by means of in-depth interviews. As for the results in the study resulted from how employee relations at PT. Solusi Energy Nusantara, both in terms of communication which is carried out using discussion forums and coordination meetings every month, motivation in teamwork activities also uses agile transformation, employee welfare that is obtained by each employee also makes employees more enthusiastic to continue to provide the best performance results for the company, there is a commitment in the contract given to employees to remain loyal to the company and employee involvement is also considered very important which is the key to the company's success.*

Keywords: *Employee Relations, Communication, Work Motivation*

Abstrak. Setiap karyawan yang bekerja memiliki motivasi dalam dirinya yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan, setiap karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat mempertahankan cara gaya kerja setiap individu untuk mencapai tujuan bersama di suatu perusahaan. Setiap perusahaan tentu saja memiliki cara *employee relations* atau hubungan karyawan yang berbeda untuk membangun hubungan dengan karyawannya. Seorang karyawan yang bekerja harus memiliki motivasi dalam dirinya, dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat mempertahankan cara gaya kerja setiap individu untuk mencapai goals bersama di suatu perusahaan, PT. Solusi Energy Nusantara adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri jasa yang membutuhkan kemampuan karyawan dalam melayani pelanggan sehingga setiap kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggannya menjadi kunci nama baik suatu perusahaan dan kepuasan pelanggan juga ditentukan oleh karyawan, serta keterlibatan karyawan dalam mencapai goals kesuksesan perusahaan. Sehingga untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya hubungan yang harmonis antar karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui *employee relations* pada PT. Solusi Energy Nusantara. Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif dan menggunakan teori *Employee Relations*. Adapun dalam penelitian ini pengumpulan data dengan cara wawancara mendalam. Adapun hasil dalam penelitian dihasilkan dari bagaimana *employee relations* pada PT. Solusi Energy Nusantara, baik dari segi komunikasi yang dijalankan menggunakan forum diskusi dan rapat koordinasi setiap bulan, motivasi dalam aktivitas kerja tim juga menggunakan *agile transformation*, kesejahteraan karyawan yang didapat oleh setiap karyawan juga membuat karyawan semakin semangat untuk tetap memberikan hasil kinerja yang terbaik untuk perusahaan, terdapat komitmen dalam kontrak yang diberikan kepada karyawan agar tetap setia kepada perusahaan serta keterlibatan karyawan juga dianggap sangat penting yang menjadi kunci keberhasilan perusahaan.

Kata kunci: *Employee Relations, Komunikasi, Motivasi Kerja*

LATAR BELAKANG

Era globalisasi saat ini sangat berdampak dalam keberlangsungan hidup perusahaan, globalisasi telah menyebabkan perubahan yang cepat dalam menuntut dunia bisnis. Sebuah perusahaan atau organisasi saat ini perlu adanya banyak hal yang harus dilakukan untuk menjaga stabilitas agar dapat berkembang lebih baik. Selain itu, perusahaan atau organisasi dalam dunia bisnis saat ini harus dapat dengan cepat berorientasi dan fokus pada konsumen. Setiap perusahaan tidak pernah terlepas dari Sumber Daya Manusia. Kepercayaan publik tercipta ketika manajemen perusahaan mampu secara internal membimbing dan menghasilkan karyawan yang baik dan handal yang didorong untuk memiliki kemampuan yang tinggi dalam memberikan pelayanan yang terbaik. Untuk memberikan pelayanan terbaik, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya, dimana setiap perusahaan diwajibkan mempunyai sumber daya manusia atau tenaga kerja yang berpengalaman dan profesional di bidangnya.

Sumber Daya Manusia dalam perusahaan merupakan pusat pencapaian kinerja pengembangan yang menempatkan manusia pada perannya. Dalam sebuah perusahaan kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan agar sesuai dengan kebutuhan perannya. Salah satu cara untuk mencapai kualitas pengelolaan sumber daya yang baik adalah dengan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Secara khusus, meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan yang menjadi peran utamanya adalah setiap individu yang menjalankan fungsi perusahaan. Sebuah perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia lebih baik lagi dan karyawan tersebut mendapatkan ilmu yang bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun bagi perusahaan secara keseluruhan. Pengembangan sumber daya manusia juga diharapkan dapat mempertahankan sebuah perusahaan. Setiap karyawan yang bekerja tentunya memiliki motivasi kerja yang permanen dalam dirinya yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan, karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut harus memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mempertahankan cara gaya kerja setiap individu untuk mencapai tujuan bersama sebuah perusahaan.

Employee relations sangat penting diadakan kegiatan atau program yang dapat meningkatkan semangat karyawannya. Dalam hal ini perusahaan yang ada di Indonesia akan mengimplementasikan mengenai *employee relations* di dalam perusahaan itu sendiri, tetapi tidak semua perusahaan bisa menjalankan *employee relations* itu dengan baik yang dimana pimpinan perusahaan adalah faktor yang paling penting untuk mengutamakan tentang hubungan antar karyawan maupun pimpinan dengan karyawan, selain itu perlu adanya pimpinan perusahaan memperhatikan mengenai keamanan, kenyamanan serta keselamatan

kerja terhadap setiap karyawannya maka itu dibutuhkan komunikasi yang efektif dalam setiap perusahaan.

PT. Solusi Energy Nusantara yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri jasa yang membutuhkan kemampuan karyawan yang maksimal dalam melayani pelanggan. Karyawan inilah yang akan berinteraksi langsung dengan konsumen, sehingga citra perusahaan dan kepuasan pelanggan juga ditentukan oleh karyawan. Karyawan yang secara signifikan lebih termotivasi bekerja lebih baik untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan tujuan pribadi karyawan. Komunikasi yang tepat dan efektif akan mengubah cara pandang masyarakat terhadap suatu perusahaan, sehingga yang dibutuhkan PT. Solusi Energy Nusantara adalah karyawan yang profesional dan loyal. Profesionalisme dan loyalitas ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. Profesionalisme dan loyalitas karyawan akan tercapai jika hubungan internal atau karyawan dalam perusahaan baik. Hubungan karyawan bertujuan untuk membangun kelancaran komunikasi dan hubungan antara karyawan dan manajemen. Keberhasilan dalam menjalankan *employee relations* di suatu perusahaan dapat menghasilkan hasil yang baik dan meningkat sehingga pihak *stakeholders* merasa puas dan berpengaruh pada peningkatan citra perusahaan.

Employee relations yang dijalin oleh karyawan juga dapat menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan. Loyalitas kerja akan tercipta jika karyawan merasa terpenuhi kebutuhan atau keinginannya di perusahaan tempat ia bekerja, sehingga karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Untuk itu sebuah perusahaan program *employee relations* sangat diperlukan, karena dapat membangun hubungan baik satu sama lain pekerja dan pihak perusahaan. Hubungan dan komunikasi yang baik untuk karyawan adalah salah satunya aspek dalam memotivasi pekerjaan karyawan. Selain itu, motivasi karyawan juga didasarkan pada terlibatnya dengan program *employee relations* karena salah satu faktor utama yang memotivasi karyawan untuk bekerja yaitu karyawan merasa selalu dilibatkan langsung. Namun dalam *employee relations* juga banyak faktor yang menghambat terwujudnya *employee relations* dalam suatu perusahaan, antara lain kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan maupun antara karyawan dengan karyawan.

Public relations adalah fungsi manajemen yang berfokus pada interaksi jangka panjang antara perusahaan dan publik terkait perusahaan untuk mendapatkan pandangan yang baik. PT. Solusi Energy Nusantara harus mampu menjaga reputasi nama baik perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, hal pertama yang harus dilakukan adalah menjalin hubungan yang baik antara karyawan dengan seluruh jajaran manajemen. Hubungan yang baik ini dapat dicapai dengan komunikasi yang baik. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan

karyawan akan mengarah pada kinerja karyawan, mendukung kemajuan atau tujuan perusahaan. *Employee relations* pada PT. Solusi Energy Nusantara dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan dan keinginan PT Solusi Energy Nusantara dapat terwujud. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya hubungan yang harmonis antar karyawan, agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman. Strategi komunikasi yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan yang harmonis antara karyawan dan manajer diterapkan.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Frank Jefkins hubungan internal sama pentingnya dengan hubungan sosial eksternal, karena kedua jenis hubungan sosial ini membandingkan dua sisi mata uang yang sama yang mempunyai arti yang sama dan berkaitan erat. Oleh karena itu dapat dijelaskan juga bahwa hubungan kerja tidak dipandang dalam arti sempit, yaitu sebagai hubungan kepegawaian yang menekankan pada unsur-unsur proses, produksi dan upah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, dimana hubungan tersebut mempengaruhi hubungan komunikasi. Hubungan internal antara karyawan dan karyawan lainnya atau hubungan antara karyawan dan manajemen perusahaan yang efektif.

Menurut V Chitra, R Shanti *Employee relations* yang baik harus di kelola dengan semaksimal mungkin agar tercapainya visi dan misi perusahaan. Manajemen hubungan karyawan kemampuan dalam mengelola hubungan antara karyawan yang bekerja didalam satu tim yang sama atau dari tim yang berbeda.

Teori *Employee relations* yang di gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui *employee relations* pada PT. Solusi Energy Nusantara, bagaimana perusahaan tersebut dalam menjalankan suatu *employee relations* dan juga dapat mengetahui apakah *employee relations* yang sudah berjalan berhasil atau tidak

Penelitian yang mengkaji *employee relations* pernah dilakukan oleh Deby Astarina dan Guntur F. Prisanto (2022) yang melakukan penelitian pada Kegiatan *Employee Relations* dalam situasi pandemi covid -19, dengan hasil bahwa yang dilakukan PT. HIM dalam masa pandemi lebih banyak berfokus pada kegiatan konseling dan coaching baik melalui atasan masing masing karyawan langsung maupun melalui divisi Human Resources. Penelitian serupa juga dibuat oleh Aswan Jaya (2020) yang meneliti Strategi *Employee Relations* untuk meningkatkan kinerja karyawan dan citra pada PT.ASDP Indonesia Ferry (Persero) dengan hasil *Employee relations* yang dilakukan humas PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) dapat berjalan dengan baik,memberikan respon baik. Penelitian juga dilakukan oleh Lydiana

Monika (2018) yang memiliki hasil *implementasi employee relations* dalam bentuk komunikasi *Employee relations* dalam memotivasi kerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Pekanbaru dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dan prestasi, adapun bentuk komunikasi *employee relations* yaitu komunikasi kebawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi sejajar. Penelitian juga dilakukan oleh Fathiya Nur Rahmi, Hanny Hafiar dan Priyo Subekti (2018) yang menghasilkan bahwa Strategi *Employee Relations Management* di PT Kemfarm Indonesia meliputi penetapan, tujuan strategi, melakukan pemetaan situasi dan sinergi perencanaan program *Employee Relations* dan HR. Semua tahap sudah dilaksanakan sesuai dengan unsur-unsur perencanaan pada umumnya. Penelitian lain juga dilakukan oleh Devy Putri Kussanti dan Intan Leliana (2018) Kegiatan *employee gathering* yang dilakukan PT Adira Dinamika Multifinance telah menghasilkan dampak positif terhadap gairah kerja dan suasana hati karyawan, dimana perusahaan mengadakan program *employee relations* melalui kegiatan *employee gathering*,

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kualitatif jenis dekriptif. Berdasarkan data yang telah diperoleh pada saat melakukan penelitian kemudian data dianalisis secara detail dan sistemasi sehingga dapat menjelaskan tentang berjalannya *employee relations* pada PT. Solusi Energy Nusantara. Berdasarkan jenis data primer dan data sekunder yang diperlukan, penulis menerapkan metode pengumpulan data melalui wawancara mendalam (*in- depth interview*), observasi dengan melakukan pengamatan langsung datang ke lokasi untuk mengambil data mengenai *employee relations* di PT Solusi Energy Nusantara, serta studi pustaka yang diperoleh dari buku, literatur atau media lain sebagai sumber informasi untuk memperkuat landasan teori yang berhubungan dengan masalah- masalah yang diteliti. Penelitian ini juga menggunakan Triangulasi Sumber sebagai pengecekan Validasi data didalam penelitian ini dengan cara membandingkan dan mengecek balik suatu informasi dan data terhadap pihak diluar peneliti yang akan memberikan pendapat *employee relations* PT. Solusi Energy Nusantara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat hasil penelitian yang telah dilakukan dalam bentuk wawancara di PT. Solusi Energy Nusantara. Dalam hal ini bertujuan untuk memahami dan mendalami tentang *employee relations* di PT. Solusi Energy Nusantara dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan tahapan wawancara kepada beberapa informan yang

sudah di pilih untuk mendapatkan hasil penelitian, yang kemudian hasil wawancara tersebut akan diolah oleh peneliti yang nantinya akan menjadi sebuah data informasi berdasarkan teori yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini. Pada penelitian ini, peneliti memaparkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan di lapangan secara langsung. Pada tahap proses penelitian ini, wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan format urutan pertanyaan – pertanyaan penelitian yang telah disusun dengan pokok – pokok dasar penelitian yang terstruktur dan sudah berpedoman dengan identifikasi masalah yang ada, sehingga tercapainya tujuan penelitian yang di inginkan. Berikut adalah temuan pada *employee relations* pada PT Solusi Energy Nusantara.

Pembahasan yang akan dijelaskan oleh peneliti berikut ini yaitu mengenai *Employee Relations* pada PT. Solusi Energy Nusantara. Penelitian ini akan dibahas dengan menggunakan teori *employee relations*, yang dimana hasil dari data penelitian ini juga diperkuat oleh teori *employee relations* yang bersumber dari (V.Chitra., R.Shanti) yang menyatakan bahwa karyawan dianggap sebagai sumber energi yang kuat dari perusahaan jika dimotivasi dengan baik, karyawan akan membantu menciptakan kemajuan, dimulai dari hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan dan karyawan. Apabila ada kesepakatan antara pegawai dan atasan, maka atasan bertindak sebagai pemilik yang berhak memutuskan. Hubungan antara karyawan dan atasan merupakan faktor internal penting yang memungkinkan perusahaan mencapai tujuan bersama.

a) Komunikasi

PT Solusi Energy Nusantara menjalankan komunikasi didalam perusahaan yaitu dengan secara rutin melakukan komunikasi melalui forum diskusi mingguan hingga harian, dalam forum diskusi tersebut melakukan *morning briefing* yang dimana komunikasi terjalin secara langsung antara pimpinan dan karyawan. Kegiatan komunikasi yang dijalankan ini dilakukan baik secara offline ataupun online maupun komunikasi secara verbal, Komunikasi yang dijalankan di PT. Solusi Energy Nusantara juga berjalan sangat intens setiap harinya, sehingga suatu pekerjaan atau suatu kegiatan dapat berjalan dengan baik. Tidak hanya itu saja jika salah satu karyawan sedang menerapkan WFH (Work From Home) komunikasi ini akan tetap berjalan yaitu melalui Whatsapp, Grup dan Zoom ataupun sebagainya. Hal ini akan memudahkan semua para pekerja untuk berkomunikasi dan tidak ada kendala atau hambatan dalam menjalankan komunikasi secara langsung ataupun secara jarak jauh. Melalui komunikasi yang efektif, suatu perusahaan telah membawa manfaat yang besar jika dilakukan secara terus menerus. Hal ini juga terjadi pada karyawan PT. Solusi Energy Nusantara,

karyawan dapat melakukan komunikasi dengan efektif antar sesama karyawan sehingga proses kerja perusahaan berjalan dengan stabil.

b) Mempromosikan Aktivitas Tim

PT. Solusi Energy Nusantara, dalam melakukan Aktivitas Kerja Tim saat ini perusahaan sedang dalam tahap *Agile Transformation* yang dimana kegiatan tersebut dilakukan dengan tujuan untuk semakin memperlancar komunikasi antar divisi di PT. Solusi Energy Nusantara, setiap kegiatan atau komunikasi yang kita lakukan itu saling berkesinambungan, *Agile Transformation* ini salah satu bentuk penunjang untuk menuju perusahaan yang lebih baik lagi dan mencapai target - target kedepannya. *Agile Transformation* ini dilakukan dimana pemimpin memberikan tugas atau job kepada karyawan secara langsung dan para karyawan langsung memahami tanpa perlu bertanya – tanya kembali. Selain itu kerja sama tim dilakukan ketika mereka saling memahami dalam artian ketika suatu pekerjaan dikerjakan dengan baik yang tidak membutuhkan tidak hanya satu orang saja.

Di PT. Solusi Energy Nusantara ini tidak ada yang namanya *One Man Show*, hal ini diterapkan agar para karyawan dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai goals bersama – sama yang dimana ini akan menjadi cara PT.Solusi Energy Nusantara untuk memotivasi bekerja sama dalam tim dari setiap individu karyawannya. dalam mempromosikan aktivitas tim dapat disimpulkan bahwa dengan mendorong karyawan untuk bekerja sama dalam suatu perusahaan dengan memberikan kesempatan tambahan untuk menumbuhkan budaya tim. Hal ini akan memberi semangat, mendorong diskusi yang sehat, membangun dan memperkuat kepercayaan, dan mendorong berbagi pengetahuan. Hal ini juga terjadi di PT. Solusi Energy Nusantara tidak ada yang membeda-bedakan antar setiap divisinya, karena perusahaan menstranformasikan culturenya bahwa ini adalah sebuah perusahaan yang tidak mengkotak-kotakan diri atau bekerja secara *sailow*, sehingga apa yang di kerjakan itu selalu di kerjakan secara bersama – sama.

c) Komitmen

PT Solusi Energy Nusantara dalam kebijakannya telah menerapkan kontrak kerja untuk para karyawannya yang dimana kontrak kerja ini membuat para pekerja punya tanggung jawab yang perlu di perhatikan setiap pekerjaan – pekerjaan yang di kerjakan, selain itu kontrak kerja ini salah satu bentuk keterikatan antara perusahaan dengan karyawan, dengan adanya kontrak kerja akan membuat para pekerja ini tetap berkomitmen terhadap perusahaan. Selain itu ada juga tentang kebijakan yang bersangkutan dengan komitmen seperti *team building*, *Agile Transformation*, sehingga karyawan akan merasa di perhatikan dan betah untuk

tetap berkomitmen dan bekerja di PT. Solusi Energy Nusantara. Kontrak kerja juga membuat karyawan tetap berkomitmen untuk bekerja di suatu perusahaan karena diberikan benefit dan fasilitas penunjang yang membuat karyawan akan menjadi loyal, hal ini yang akan membuat karyawan menjadi betah bekerja di perusahaan.

d) Kesejahteraan

PT. Solusi Energy Nusantara mempunyai kebijakan terkait kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan, kesejahteraan yang diberikan dalam bentuk sama rata adalah seragam kemudian juga terdapat benefit dari perusahaan selain gaji ada THR lalu juga diberikan tambahan lainnya itu sebagai imbalan kerja dan juga setiap karyawan telah diberikan fasilitas Kesehatan diluar BPJS. Kemudian untuk fasilitas perusahaan juga memberikan kesempatan untuk setiap karyawan bisa menyalurkan hobi atau bakat, seperti kegiatan *employee relations* yang diadakan setiap tahun yaitu dengan diadakannya acara internal.

Dengan diberikan fasilitas kepada karyawan ini tentu saja dapat meningkatkan motivasi kinerja setiap karyawan, selain itu terkait kesejahteraan yang diberikan perusahaan adalah dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan sehat juga menjadi faktor yang penting, karena karyawan akan merasa nyaman dengan adanya keamanan serta kenyamanan dan serta kesejahteraan yang baik, maka dari itu yang membuat karyawan akan lebih betah dan juga tidak ingin berpindah tempat. kesejahteraan lingkungan kerja merupakan suatu pendekatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik agar karyawan akan merasa lebih nyaman. Lingkungan yang tepat, infrastruktur yang tepat, dan tunjangan yang tepat akan menarik karyawan dalam motivasi karyawan untuk memberikan hasil kinerjanya yang lebih baik lagi. Hal ini juga terjadi pada PT. Solusi Energy Nusantara yang dimana kesejahteraan adalah hal perlu diberikan kepada karyawan secara adil dengan adanya rasa timbal balik perusahaan kepada karyawan yang sudah mengabdikan kepada perusahaan.

e) Keterlibatan

PT. Solusi Energy Nusantara sangat menjadikan keterlibatan adalah faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Yang dimana perusahaan beranggapan roda yang menggerakkan perusahaan ini adalah orang – orang yang berada didalamnya, karyawan akan sangat punya andil besar yang bisa menggerakkan perusahaan. Keterlibatan karyawan juga penting untuk sebuah kepentingan harapan klien karena jika key personil yang dimiliki perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh klien akan membuat persepsi yang buruk terhadap perusahaan sehingga karyawan adalah aset terpenting bagi PT. Solusi Energy Nusantara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Employee relations yang dijalankan PT. Solusi Energy Nusantara dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawan ini membuahkan hasil yang lebih baik dan cukup efektif dalam mengarahkan dan memotivasi setiap karyawannya. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan adalah sebagian besar dalam bentuk reward atau penghargaan kepada setiap pencapaian karyawan selain itu juga komunikasi yang dijalankan oleh PT. Solusi Energy Nusantara sudah cukup berjalan dengan baik dan lancar, hal ini dikarekan PT. Solusi Energy Nusantara dalam komunikasinya menerapkan rapat koordinasi yang dilaksanakan setiap bulan dan setiap tahun diluar kota dengan karyawan – karyawan yang tersebar di cabang perusahaan sehingga komunikasi dan *employee relations* yang dibangun sudah memberikan efek positif dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawan, rapat koordinasi yang dilakukan tidak hanya membahas pekerjaan saja tetapi juga membangun relations lebih dalam lagi melalui kegiatan – kegiatan seperti gathering, dari kegiatan ini lah karyawan akan merasa di sejahterakan oleh perusahaan dan perasaan senang yang dirasakan oleh setiap karyawan akan merasa semakin termotivasi lagi dalam keterlibatannya mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan – kegiatan *employee relations* yang sudah dilakukan PT. Solusi Energy Nusantara ini sudah memenuhi komponen – komponen dalam *employee relations*.

Dalam Komunikasi perlu ditingkatkan kembali yang dimaksud ialah komunikasi yang telah berjalan memang sudah baik tetapi perlu adanya evaluasi setiap satu bulan sekali untuk membahas bagaimana komunikasi yang berjalan di perusahaan karena evaluasi ini sangat penting agar bisa memperbaiki komunikasi antar karyawan serta antar atasan agar tidak terjadi miss komunikasi. Selain itu tidak hanya tentang materi sebagai imbalan untuk bekerja tetapi menciptakan culture yang baik akan membuat karyawan bekerja lebih optimal dan merasa betah. Semangat kerja yang akan timbul dari kondisi lingkungan yang nyaman

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Jakarta yang telah mendukung penelitian ini sehingga peneliti berhasil terselesaikan dengan baik dan lancar.

DAFTAR REFERENSI

- Astarina Debby, Prianto Guntur F (2022) *Kegiatan Employee Relations dalam situasi pandemic covid -19*. Jurnal Ilmiah Hospitality, Volume II, Nomor02, Desember 2022.
- Jaya, Aswan (2020). *Strategi Employee Relations untuk meningkatkan kinerja karyawan dan citra pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero)*. Jurnal Ilmiah Maksitek, Volume 5, Nomor 1, Maret 2020.
- Kussanti Putry Devy, Leliana Intan (2018). *Efektifitas Program Employee Relations Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Adira Dinamika Multifinance*. Cakrawala-Jurnal Humaniora, Vol 18 No.2 September2018
- Lydiana, Monika (2018). *Implementasi Employee Relations dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT PLN Area Pekanbaru*. JOM FISIP Vol. 5:Edisi II Juli – Desember 2018
- Rahmi, Hafiar, Subekti (2018). *Strategi Employee Relations Management di PT.KEMFARM INDONESIA*. Jurnal Komunikasi dan Media Vol. 2 No2 Februari 2018.